Capricorn

Gedragscode

Capricorn Energy PLC

Mededeling van de algemeen directeur

Capricorn Energy PLC is een onafhankelijk olie- en gaswinningsbedrijf en het is onze taak koolwaterstoffen op verantwoordelijke wijze te produceren ter ondersteuning van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN.

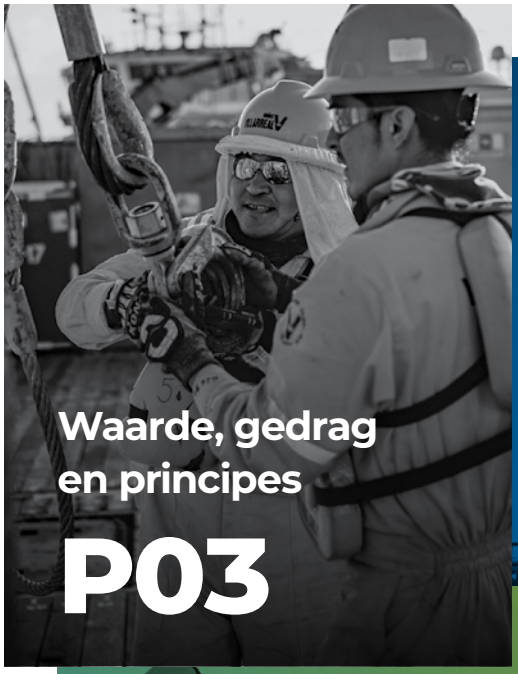
In onze duurzaamheidsstrategie zetten wij ons in voor milieubescherming en de transitie naar duurzamere energiebronnen, ondersteunen wij de samenleving door waarde te creëren voor onze belanghebbenden en maken wij gebruik van sociale bestuursstructuren om ethisch en integer zaken te doen.

De Gedragscode van Capricorn omvat regels waaraan wij ons allemaal moeten houden en bepaalt welk gedrag wij en diegenen met wie wij werken of die ons vertegenwoordigen, moeten volgen. In deze bijgewerkte uitgave laten wij zien hoe wij ons blijven inzetten voor een ethische bedrijfsvoering en een sterk standpunt innemen als het gaat om bestuursthema's als milieu, samenleving en bestuur. Lees deze gedragscode aandachtig door en neem de belangrijkste boodschappen waarmee wij onze sterke cultuur van ethiek en naleving kunnen handhaven op.

We spelen allemaal een rol bij de instandhouding van deze code. Als je zorgen hebt of vragen hebt over de code, heb je de plicht vrijuit hierover te spreken. Naast de gebruikelijke interne kanalen hebben we via Protect ook een aantal externe vormen van ondersteuning opgezet.

Ik wil jullie allemaal hartelijk danken voor het feit dat jullie je voortdurend inzetten voor onze hoge ethische normen.

Simon Thomson
Algemeen directeur
2021



Waarde, gedrag en principes
P03

Bestuur
P05

Mensen
P09

Milieu
P11

Maatschappij
P13

Vrijuit spreken
P15

Waarde, gedrag en principes

Waarde creëren op een veilige, milieuvriendelijke en maatschappelijk verantwoorde manier voor alle belanghebbenden vormt een belangrijk onderdeel van onze strategie en zorgt ervoor dat we mogen blijven opereren.

Centraal hierin staat onze cultuur die gebaseerd is op ons streven om verantwoordelijk te werk te gaan en op onze kernwaarden die bekend staan als de 3 R's:

Respect opbouwen:
We gaan respectvol om met mensen, de gemeenschappen waarmee we te maken hebben, het milieu, mensenrechten en de wet.

Relaties koesteren:
We handelen eerlijk, transparant en integer om sterke en duurzame relaties met onze belanghebbenden tot stand te brengen.

Verantwoordelijk handelen:
We gedragen ons eerlijk, ethisch en geven rekenschap van onze acties.

We geloven in en handelen naar onze verantwoordelijkheid en zorgen voor mensen, de maatschappij en het milieu.

Hoog presterend gedrag
Het gedrag dat onze werkwijze bepaalt, is gebaseerd op de 3 R's en wordt hoog presterend gedrag genoemd:

- Veilig zijn
- Ondernemend zijn
- Gefocust zijn
- Een leider zijn
- Coöperatief zijn
- Open zijn
- Gemachtigd zijn

Onze werkwijze
Capricorns bedrijfsstrategie is opgesteld door de raad van bestuur om waarde te creëren voor onze belanghebbenden door een evenwichtige portefeuille van exploratie-, productie- en ontwikkelingsactiva op te bouwen en te onderhouden.

Al onze belanghebbenden, zoals investeerders, aandeelhouders, werknemers en de overheden en burgers van onze gastlanden, verwachten dat we op een veilige, milieuvriendelijke en ethische manier waarde creëren, rekening houdend met de onmiddellijke behoeften en met die van toekomstige generaties.

We hebben al sinds lange tijd een reeks bedrijfsprincipes gehanteerd om onze werkwijze te omlijsten. Deze principes staan hieronder met de bijbehorende kernpunten en onze verwachtingen ten aanzien van gedrag die op de volgende bladzijden worden geschetst.

Onze gedragscode sluit nauw aan op de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN en benadrukt hoe belangrijk een sterk bestuur inzake milieu en samenleving is voor ons bedrijf. Waar we kunnen, willen wij ons volledig inzetten om een positieve en betekenisvolle bijdrage te leveren.

Capricorns bedrijfsprincipes

Overkoepelend principe
We beheersen risico's en streven voortdurend naar verbetering

Kernwaarde
We gedragen ons eerlijk, fair en integer op een duurzame manier

Verantwoordelijk omgaan met mensen

We ontwikkelen het potentieel van onze mensen.

We bieden een werkplek waarin persoonlijke waardigheid en rechten worden gerespecteerd, waar niet wordt gediscrimineerd en waar fair wordt beloond.

We bieden een veilige, gezonde en zekere werkomgeving.

Verantwoordelijk omgaan met het milieu

We volgen een behoedzame benadering als het gaat om onze impact op het milieu.

We streven ernaar impact die we op te milieu hebben, te voorkomen of tot een minimum te beperken, met een nul invloed doelstelling opbiodiversiteit.

We zullen een route uitstippelen naar een netto-koolstofuitstoot van nul en regelmatig verslag doen van onze voortgang.

Verantwoordelijk omgaan met de maatschappij

We streven ernaar elk gebied waar we actief zijn sociaal positief te beïnvloeden door ethisch en integer te werken.

We respecteren en bevorderen de mensenrechten van mensen, gemeenschappen en inheemse bevolkingsgroepen.

We houden rekening met de wensen en zorgen van de gemeenschappen waarmee we werken en zullen hun klachten eerlijk behandelen.

Gebruik van de code en verantwoordelijkheden

Voor wie geldt de code?

Onze code geldt voor iedereen die werk verricht namens ons of die diensten aan Capricorn verleent, waaronder:

- Alle leden van de raad van bestuur en de directie
- Alle werknemers van Capricorn
- Alle dienstverleners en aannemers; en
- Door Capricorn geleide joint ventures.

Van leden van de raad van bestuur, de directie, werknemers en aannemers die met Capricorn werken, wordt verwacht dat ze dit document als onderdeel van hun introductie lezen en bevestigen dat ze het gelezen en begrepen hebben en dat ze zich eraan zullen houden. Dienstverleners zijn aan de code gebonden doordat deze in hun contract met Capricorn is vervat.

De vereisten van de code worden in alle door Capricorn geleide joint ventures opgenomen, waardoor alle partners bij de joint venture, internationale en lokale leveranciers, agenten en overige derden, volgens de waarden en principes in deze code moeten handelen. Bij joint ventures waar Capricorn niet de uitvoerder is, wordt alles in het werk gesteld om voor gelijkwaardige normen en afstemming op onze normen te zorgen.

In dit hele document gebruiken we de term 'medewerkers' als verwijzing naar iedereen voor wie de code van toepassing is.

Persoonlijke verantwoordelijkheid

Alle werknemers hebben de plicht voor zichzelf, hun collega's, het milieu, onze belanghebbenden en activa te zorgen. Werknemers zijn verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van de code. Ze moeten de code aandachtig lezen en helemaal begrijpen. Vraag in eerste instantie altijd advies aan uw directe leidinggevende in geval van twijfel over wat u moet doen. Op bladzijde 15 in 'Vrijuit spreken' vindt u nog andere manieren om uw zorgen te kenbaar te maken.

Verantwoordelijkheid van het management

Onze personeelsmanagers spelen een belangrijke rol als het gaat om de toepassing van de vereisten in de code bij alle werkzaamheden.

Managers moeten best practices en goed gedrag stimuleren door met goed leiderschap en persoonlijk gedrag te laten zien dat ze betrokken zijn bij de code. Daarnaast spelen managers een belangrijke rol bij het waarborgen dat:

- Al hun ondergeschikten een kopie van de code krijgen en begrijpen hoe ze de code moeten toepassen;
- Al hun ondergeschikten geholpen worden bij het toepassen van de code; en
- Alle meldingen van overtredingen op de code op passende wijze worden gemeld en onderzocht.

Overtredingen op de code

Niet-naleving van een aspect van de gedragscode of bijbehorende richtlijnen, normen of procedures kan leiden tot disciplinaire maatregelen tot en met ontslag en, in geval van contractmedewerkers of zakenpartners, tot beëindiging van het contract. Bij een vermoeden van of een daadwerkelijke overtreding op de code kan een intern onderzoek worden opgestart. Zo nodig werkt de onderneming volledig samen met wetshandhavers of toezichthouders. Van medewerkers wordt verwacht dat zij op verzoek volledig meewerken aan een intern of extern onderzoek. Inmenging, belemmering of gebrek aan medewerking aan een onderzoek wordt beschouwd als wangedrag en is onderwerp van een disciplinaire procedure of, in geval van personeelsleden die geen directe werknemers zijn, passende sancties.

Bestuur

Ons kernprincipe

We gedragen ons eerlijk, fair en integer.

Onze verwachtingen

Eerlijk, fair en integer gedrag vormt de spil van alle interacties van Capricorn. We streven ernaar de toepasselijke wet- en regelgeving en de vereisten voor onze vergunning na te leven en ons aan de internationale gedragsnormen te houden.

Naleving van de wet

Capricorn houdt zich aan de wet- en regelgeving van de landen waarin we actief zijn. Als nationale normen afwijken van internationale normen, streven we ernaar ons aan de hoogste norm te houden. Van alle werknemers verwachten we dat ze op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving die van toepassing is op hun functie en verantwoordelijkheden. Managers of personen met directe ondergeschikten zijn er bovendien verantwoordelijk voor te zorgen dat de activiteiten van de onderneming in overeenstemming zijn met de toepasselijke wet- en regelgeving.

Risicobeheer

Goed risicobeheer betekent dat we geïnformeerde keuzes maken ten opzichte van de risico's die we bereid zijn te nemen om onze doelstellingen te bereiken. De manier waarop wij risico's benaderen, staat in het risicobeheerbeleid van de groep dat gestaafd wordt door onze risicobeheernormen, -procedures en onze risicobereidheidsverklaring. Risico's detecteren en beheersen staat centraal in onze cultuur.

De groep bepaalt jaarlijks een aantal kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) die bedoeld zijn om te meten of we de strategie van de groep waarmaken. De KPI's worden aan elk teamlid doorgegeven. Hiermee kunnen ze hun individuele doelstellingen zodanig afstemmen dat ze een bijdrage kunnen leveren aan het waarmaken van deze strategie. Elke KPI gaat gepaard met een aantal bijbehorende risico's en kansen die negatieve of positieve gevolgen kunnen hebben op het bereiken van deze doelstelling. Volledig inzicht in deze risico's en kansen is van essentieel belang om ze goed te kunnen beheersen en benutten.

Ons beheersysteem is erop ontworpen risico's binnen onze activiteiten en de levenscyclus ervan te detecteren en te beheersen. Bij alle projecten moeten risico's tot een minimum worden beperkt volgens het ALARA-principe (as low as reasonably practicable - zo laag als redelijkerwijze uitvoerbaar is). We herzien regelmatig de risico's voor het behalen van onze bedrijfsdoelstellingen en de doeltreffendheid van onze interne controles en streven ernaar om onze prestaties op alle gebieden te verbeteren. Voor belangrijke projecten hebben we gedurende de levenscyclus van een activiteit een beveiligde procedure voor projectlevering.Hierin staat dat risico's en kansen op belangrijke momenten in het project worden geëvalueerd. Dit verzekert ons ervan dat risico's en kansen worden geëvalueerd voordat een project doorgaat naar de volgende fase.

Relaties met leveranciers en partners
Sterke relaties met onze leveranciers en partners zijn van vitaal belang voor ons succes. We werken samen met anderen die de wettelijke voorschriften op dezelfde manier naleven als wij en in overeenstemming met de code van Capricorn handelen. Bij het selecteren van leveranciers moeten we kijken naar:

- Goede beoordeling of ze een werkwijze hebben die een positieve weerslag heeft op Capricorn en onze medewerkers.
- Onze belangrijkste leveranciers en partners moeten bij de relatie van meet af aan op de hoogte zijn van onze code, normen en beleid.
- Bij aanbestedingen moeten onze verwachtingen meegedeeld worden zodat contracten en aanbestedingen aan de normen van Capricorn voldoen.
- Voorwaarden in overeenkomsten met zakelijke partners moeten door de juridische afdeling worden goedgekeurd.
- Voorwaarden in overeenkomsten met dienstverleners moeten door een lid van de contractafdeling worden goedgekeurd.

Belangenverstrengeling
Zakelijke beslissingen moeten altijd genomen worden in het belang van Capricorn en niet op basis van persoonlijke overwegingen of relaties. Dit houdt in:

- Handelingen of relaties die in strijd kunnen zijn of lijken te zijn met de belangen van Capricorn of andere belanghebbenden, moeten worden vermeden.
- Elke schijnbare of potentiële belangenverstrengeling moet via het lijnmanagement worden gemeld.
- Werknemers mogen niet op dezelfde afdeling werken als een verwant of partner of onder hun directe supervisie, tenzij dit vooraf door personeelszaken is goedgekeurd.

Omkoperij en corruptie
Capricorn is gebonden aan het "Global Compact"-beginsel van de VN om alle vormen van corruptie, waaronder afpersing en omkoping, tegen te gaan. Omkoperij, corruptie of onregelmatige betalingen waar ook ter wereld, noch met overheden, noch in de particuliere sector, worden door ons niet getolereerd of toegestaan. We hebben de fundamentele verplichting om wereldwijd te voldoen aan alle geldende wetgeving die van toepassing is op de uitvoering van onze activiteiten. Deze verplichting behelst ook wetten tegen omkoperij en corruptie. Volgens de Britse wet (Bribery Act 2010) is het een misdaad om:

- smeergeld aan te bieden, te beloven of te geven;
- smeergeld te vragen, overeen te komen of te ontvangen;
- buitenlandse ambtenaren om te kopen om zaken te verkrijgen of te behouden; en
- als commerciële organisatie na te laten omkoping door haar vertegenwoordigers te voorkomen.

Werknemers mogen dus geen smeergeld of andere vormen van betalingen, geschenken, gastvrijheid of aansporingen (in welke vorm dan ook) aanbieden of aannemen die bedoeld zijn om een zakelijke beslissing te beïnvloeden of die een onafhankelijk oordeel in gevaar te brengen. Dit geldt ook voor faciliterende betalingen.

Geschenken, gastvrijheid en uitgaven
Soms krijgen werknemers geschenken van andere bedrijven. Gastvrijheid kan een belangrijk onderdeel zijn bij het opbouwen van zakelijke relaties en het kan van cultureel belang zijn. Maar dit kan gemakkelijk leiden tot misbruik of potentiële belangenverstrengeling. Daarom:

- moeten medewerkers geschenken weigeren die aangeboden worden of die beschouwd kunnen worden als een geschenk dat aangeboden wordt met de verwachting of het verzoek om een gunstige behandeling van welke aard dan ook. Dergelijke geschenken moeten onmiddellijk bij hun lijnmanager worden gemeld.
- mogen medewerkers geen geld, leningen, diensten, goederen, amusement, gunsten of enige andere vorm van beloning accepteren van een (daadwerkelijke of potentiële) leverancier, aannemer, onderaannemer, klant of concurrent wanneer dit bedoeld is om een zakelijke beslissing onethisch te beïnvloeden.
- mogen medewerkers geen geschenken geven die uitgelegd kunnen worden als poging tot oneigenlijke beïnvloeding van een zakelijke relatie of transactie.
- moeten medewerkers alle geschenken en/of uitingen van gastvrijheid, ongeacht of deze worden aangeboden of ontvangen, aangenomen of geweigerd, registreren in het geschenken- en gastvrijheidsregister van de groep volgens de door de onderneming opgestelde criteria.

Geschenken van kleine aard (kleine reclameartikelen, dranken, maaltijden enz.) mogen aangenomen (of aangeboden) worden als ze passen binnen de relatie en als er geen ander doel aan kan worden verbonden. In geval van twijfel moeten werknemers advies vragen bij hun lijnmanager of de risk- & compliancemanager.

Politieke bijdragen en activiteiten
Capricorn houdt zich niet bezig met partijpolitiek en doneert niet aan politieke partijen, kandidaten of tussenpersonen. We lobbyen transparant via brancheorganisaties. Werknemers hebben het recht deel te nemen aan de politiek, mits ze duidelijk maken dat zij dit op persoonlijke titel doen en dat zij Capricorn op geen enkele manier vertegenwoordigen.

- Werknemers mogen zich niet als vertegenwoordiger van Capricorn bezighouden met partijpolitiek of aan politieke partijen, kandidaten of tussenpersonen doneren.
- Werknemers moeten ervoor zorgen dat bijdragen of steun aan politieke partijen puur persoonlijk zijn.
- Werknemers moeten de Director of corporate affairs om toestemming vragen alvorens deel te nemen aan en Capricorn te vertegenwoordigen bij een externe adviesgroep waarbij de overheid betrokken is.

Witwassen
Wanneer illegaal verkregen geld via een legitieme bron wordt omgezet of overgemaakt, wordt dit 'witwassen' genoemd. We treffen maatregelen om te voorkomen dat criminelen zakelijke transacties met Capricorn gebruiken om illegaal geld wit te wassen.

- Let op mogelijke witwaspraktijken en meld eventuele verdenkingen onmiddellijk aan de Director of Finance.
- Zorg ervoor dat organisaties van derden toereikend volgens het beleid van Capricorn worden gescreend.

Import- en exportcontroles
In de omgang met andere landen moeten werknemers zich te allen tijde houden aan alle van toepassing zijnde import- en exportcontroles en sancties met betrekking tot die landen. Niet-naleving van deze controles en sancties kan ernstige gevolgen hebben voor Capricorn en de betrokken personen. Mogelijke sancties bij niet-naleving zijn de intrekking van exploitatievergunningen, oplegging van strafrechtelijke en civielrechtelijke boetes en gevangenneming.

Bestuur vervolg

Belastingprincipes
Volgens de Britse Criminal Finances Act van 2017 zijn bedrijven strafbaar als ze niets doen om het faciliteren van belastingontduiking, zowel in het VK als in het buitenland, te voorkomen. Capricorn streeft er bij haar belastingstrategie en praktijken naar altijd integer, eerlijk en transparant te handelen. We zetten ons ervoor in een open en constructieve relatie te onderhouden met alle belastingdiensten en hebben stevige procedures ingesteld om eventuele risico's op het faciliteren van belastingontduiking te identificeren en te voorkomen. Op de website van Capricorn staat een kopie van onze belastingstrategie.

Transparantie
Inkomsten uit onze activiteiten kunnen bijdragen aan de economische en sociale ontwikkeling in landen waar we actief zijn. Capricorn is graag transparant over de wijze waarop inkomsten uit de winning van natuurlijke hulpbronnen worden gebruikt, waaronder de belastingbijdragen en andere betalingen aan overheden door olie- en gasbedrijven.

Capricorn is deelnemer van het "initiatief inzake transparantie van winningsindustrieën" (EITI) en waar wij actief zijn, streven we ernaar initiatieven op het gebied van openbaarmaking te steunen.

Beschermingvanactivaengebruikvaninformatietechnologie
Activa bestaan uit de fysieke eigendommen van Capricorn, zoals gebouwen, uitrusting, middelen, rekeningen, technologie en documenten, en uit immateriële activa, zoals intellectueel eigendom (octrooien en handelsmerken). Gegevens en informatie die op digitale systemen en netwerken opgeslagen en verwerkt worden, zijn belangrijke activa die van essentieel belang zijn voor het functioneren van de onderneming. Capricorn zal wetgeving ter bescherming van de privacy van het individu respecteren en naleven, met inbegrip van de algemene regelgeving inzake gegevensbescherming van het Verenigd Koninkrijk en andere rechtsgebieden waar wij actief zijn. Daarom moeten medewerkers:

- Ervoor zorgen dat de activa van Capricorn niet worden misbruikt of verduisterd.
- Gegevens en informatie uitsluitend inzien volgens het huidige beveiligingsbeleid en de huidige beveiligingsprocedures.
- Ervoor zorgen dat vertrouwelijke gegevens en informatie met betrekking tot Capricorn, haar werknemers, zakelijke partners of dienstverleners niet zonder de juiste toestemming worden gedownload of doorgegeven. Als werknemers merken dat gegevens verloren zijn gegaan, worden misbruikt, onderschept of anderszins verduisterd, moeten ze dit onmiddellijk melden bij de IT-manager van de groep. Incidenten worden geregistreerd in het incidentenregister voor verder onderzoek en oplossing.
- Verdachte elektronische communicatie of cyberaanvallen melden die een bedreiging kunnen vormen voor de veiligheid van Capricorn-hardware, -systemen of -gegevens.
- Informatie beheren volgens de geldende wetgeving inzake gegevensbescherming.

Waar kunt u meer informatie vinden?

- Risicobeheerbeleid van de groep
- Risicobeheerprocedure van de groep
- Risicobereidheidsverklaring van de groep
- Bedrijfsnormen van Capricorn
- Beheersysteem voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (CRMS or MVO-beheersysteem)
- Raamwerk voor interne controle en kwaliteitsborging (ICAF)
- Capricorn Academy

Mededinging en kartelvorming
Onze activiteiten kunnen onder mededingingswetten vallen (in sommige landen aangeduid als antitrustwetten). Deze wetten zijn bedoeld om vrije handel te bevorderen en afspraken tussen organisaties ten nadele van de consument te voorkomen.

Als een concurrent, zakenpartner of dienstverlener probeert zaken te bespreken die concurrentiebeperkend kunnen zijn en inbreuk maken op deze wetten, moeten medewerkers het gesprek onmiddellijk beëindigen en de kwestie bij de directeur van de juridische afdeling melden. Dit geldt ongeacht of de kwestie officieel tijdens een formele bijeenkomst aan de orde wordt gesteld of terloops tijdens een informeel gesprek.

Vertrouwelijkheid en handel met voorkennis
Bij hun werk kunnen werknemers toegang krijgen tot vertrouwelijke informatie over Capricorn, een dienstverlener of een zakenpartner. Als deze informatie (i) betrekking heeft op Capricorn of een ander beursgenoteerd bedrijf; (ii) niet algemeen beschikbaar is; en (iii) waarschijnlijk iemand bij zijn beslissing kan beïnvloeden om aandelen in dat bedrijf te kopen of te verkopen, dan zou elke handel in aandelen van de onderneming of aandelen van een ander bedrijf als gevolg van deze informatie, evenals de openbaarmaking van de informatie zelf, kunnen neerkomen op handel met voorkennis. Het openbaar maken of misbruiken van voorkennis is een inbreuk op het contract tussen Capricorn en haar werknemers, zakenpartners en dienstverleners. Bovendien is het in het VK strafbaar om voorkennis te onthullen die leidt tot handel met voorkennis.

Medewerkers:

- moeten voorkennis vertrouwelijk houden.
- mogen informatie die ze tijdens hun werk voor Capricorn vergaren, niet openbaar maken aan buitenstaanders of werknemers die deze informatie niet hoeven te kennen voor de uitvoering van hun normale werkzaamheden.
- mogen geen effecten van een beursgenoteerde onderneming (inclusief Capricorn) kopen of verkopen of iemand anders aanmoedigen dit te doen als zij beschikken over voorkennis met betrekking tot deze effecten.

In geval van twijfel verwijzen we naar: Capricorns handelscode; Capricorns Procedures, systemen en controlemechanismen voor de naleving van de verordening marktmisbruik; Voorschriften voor beursnoteringen en richtlijnen voor openbaarmaking en transparantieregels; en Capricorns Procedure voor lijsten van personen met voorwetenschap die opgevraagd kunnen worden bij de secretaresse van de onderneming en op het intranet.

Bijdragen van werknemers aan externe organisaties

Bijdragen aan lezingen en artikels voor technische instellingen en tijdschriften is met de nodige goedkeuring toegestaan. Medewerkers:

- Ervoor zorgen dat eventuele bijdragen niet in strijd zijn met vertrouwelijkheidsovereenkomstenofbelangenverstrengeling vormen voor hen of voor de onderneming.
- Met het desbetreffende afdelingshoofd overleggen die vervolgens bij de Director of corporate affairs om goedkeuring vraagt.

Openbaarmaking en rapportage

De aandelen van Capricorn zijn genoteerd aan de London Stock Exchange. We zijn verplicht om de juiste en volledige informatie tijdig openbaar te maken zodat beleggers een geïnformeerde marktbeslissing kunnen nemen over Capricorn. Om ervoor te zorgen dat we aan deze verplichtingen voldoen, hebben we procedures, systemen en controles ingesteld waar we ons strikt aan moeten houden. Deze eisen omvatten onder meer:

- Alle fondsen, rekeningen, activa, ontvangsten en uitgaven moeten naar behoren worden geregistreerd in de boeken en bescheiden van Capricorn, volgens Capricorns standaard normen en procedures en in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving.
- Er moet altijd nauwkeurige informatie worden verstrekt en financiële informatie moet worden geregistreerd en gerapporteerd volgens de geldende wetten en de procedures van Capricorn.
- Voor vragen over openbaarmaking kunt u zich richten tot de Company Secretary van de onderneming.

Waar kunt u meer informatie vinden?

- Managementnorm tegen smeergeld en corruptie.
- Handboek voor personeelsbeheer
- Procedures, systemen en controlemechanismen voor de naleving van de verordening marktmisbruik
- Voorschriften voor beursnoteringen
- Handelscode
- Richtlijnen voor openbaarmaking en transparantieregels
- Procedure voor lijsten van personen met voorkennis
- Capricorn Academy

Mensen

Onze principes

We ontwikkelen het potentieel van onze mensen.

We bevorderen een werkplek waarin persoonlijke waardigheid en rechten worden gerespecteerd, waar niet wordt gediscrimineerd en waar fair wordt beloond.

We bieden een veilige, gezonde en zekere werkomgeving.

Onze verwachtingen

Diversiteit en inclusie

Bij Capricorn geloven we dat onze mensen de basis vormen van ons succes. Daarom zetten wij ons in voor de ontwikkeling en ondersteuning van een professioneel, getalenteerd, divers en betrokken personeelsbestand. Daarom zijn onze beginselen voor personeelsbeheer, -beleid, -normen en -procedures zo ontworpen dat zij leiden tot de best mogelijke prestaties van mens en organisatie. Dit wordt binnen de onderneming onderstreept door de waarden respect, relaties en verantwoordelijkheid.

We stimuleren een veilige, collegiale en positieve werksfeer voor iedereen waarin de bijdragen van werknemers worden erkend en waarin in de gelegenheid wordt geboden voor groei en ontwikkeling. Ook trachten wij de bedrijfsdoelstellingen te verwezenlijken door de hoge gedragsnormen van de onderneming toe te passen.

Medewerkers moeten:

- De waardigheid en mensenrechten respecteren van collega's en anderen met wie zij in contact komen, inclusief de gemeenschappen waarin zij werken.
- Werkgerelateerde beslissingen nemen op basis van verdienste, zoals kwalificaties en capaciteiten om aan de eisen van het werk te voldoen.

Discriminatie, intimidatie of pesten

We tolereren geen enkele vorm van intimidatie, pesten of discriminatie. Medewerkers:

- mogen geen ongepaste grappen of denigrerende opmerkingen maken; dit is nooit acceptabel.
- moeten zich uitspreken tegen discriminatie, intimidatie of pesten en mensen steunen die hier tegenin gaan of er melding van maken.

Veiligheid en gezondheid op het werk

Veiligheid staat op de eerste plaats voor iedereen die met onze activiteiten te maken heeft. De veiligheid van onze werknemers en de gemeenschappen waarin we actief zijn, is van fundamenteel belang bij alles wat we doen. We streven ernaar gezondheid en welzijn te bevorderen en werkgerelateerd letsel en ziekte te voorkomen. Wij streven ernaar gemeenschappen te beschermen en te ondersteunen door de gezondheid en veiligheid ter plaatse in stand te houden en initiatieven daartoe te ondersteunen.

Ons beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk wordt jaarlijks herzien. Dit beleid bepaalt onze verplichting om dergelijke risico's te voorkomen of te beheren tot een ALARA-niveau. Iedereen is verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid. Werknemers en medewerkers:

- moeten zich houden aan de gezondheids- en veiligheidsprocedures en de instructies voor hun werk naleven.

- mogen alleen werkzaamheden verrichten waarvoor ze zijn opgeleid en bevoegd.
- mogen niet beginnen of doorgaan met een taak die onveilig is of waarvoor ze niet opgeleid of gekwalificeerd zijn.
- moeten melding maken van alle ongelukken, letsel of ongevallen of mogelijke situaties waar gevaar bijna of daadwerkelijk is ontstaan.
- mogen er niet vanuit gaan dat iemand anders een risico of kwestie meldt.
- moeten de noodprocedures begrijpen die voor hun werkgebied van toepassing zijn.
- moeten een cultuur van gezondheid en veiligheid helpen bevorderen.

Grote gevaren

Enkele van onze activiteiten kunnen grote gevaren met zich meebrengen. We beheren deze gevaren volgens ons preventiebeleid voor ernstige bedrijfsongevallen (CMAPP Corporate Major Accidents Prevention Policy) en de procedures van ons MVO-beheersysteem. De nadruk ligt op preventie, maar we doen er ook alles aan om mechanismen te handhaven om op passende wijze te reageren op incidenten op het werk, waaronder crises en noodsituaties.

De raad van bestuur en het senior management zetten zich in om een sterke cultuur van gezondheid en veiligheid te bevorderen, te versterken en te onderhouden. Als kernwaarde van de onderneming treffen ze maatregelen om veiligheid en milieubescherming te handhaven en zware ongevallen te beheersen. Werknemers in bepaalde functies die door al dan niet te handelen invloed kunnen hebben op de prestaties op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu en met name werknemers die verantwoordelijk zijn voor veiligheid en ecologisch kritieke taken, moeten bevoegd zijn voor hun werk.

Alle werknemers moeten tijdens hun introductie de CMAPP en bijbehorende training doornemen en bevestigen dat ze het gelezen en begrepen hebben en dat zich eraan zullen houden.

Veiligheid

We hebben veiligheidsprocedures voor de groep opgesteld met de stappen die ondernomen moeten worden om veiligheidsrisicos bij onze activiteiten te verkleinen. Medewerkers moeten:

- Ervoor zorgen dat ze op de hoogte zijn van het lokale veiligheidsbeleid en dit naleven.
- De juiste procedures voor reizen volgen.
- Elke activiteit melden die mensen, activa of de gemeenschap in gevaar zou kunnen brengen.

We streven ernaar dat onze operationele normen, uitrusting en training van onze werknemers aan de vereisten van de “vrijwillige beginselen inzake beveiliging en mensenrechten” voldoen en dat ze overeenkomen met de vereisten in de belangrijkste VN-richtlijnen voor mensenrechten.

Persoonlijke gegevens

Bepaalde informatie in het bezit van de onderneming kan persoonlijke gegevens bevatten. Persoonlijke gegevens zijn gegevens die betrekking hebben op een levende persoon die met behulp van deze gegevens geïdentificeerd kan worden. Het gaat hier bijvoorbeeld om iemands adres, contactgegevens, salarisadministratie en foto’s. In overeenstemming met de wettelijke voorschriften moeten werknemers:

- Persoonlijke gegevens beschermen volgens de vereisten.
- Zorgen voor de juiste procedures voor het bewaren van persoonlijke gegevens.
- Ervoor zorgen dat toestemming wordt gegeven en expliciet is voor gevoelige gegevens.
- Persoonlijke gegevens als ‘vertrouwelijk’ bestempelen.
- Hun rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot gegevensbescherming begrijpen.
- Eventuele inbreuken melden aan de functionaris gegevensbescherming van Capricorn.

Waar kunt u meer informatie vinden?

Beheersysteem voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (CRMS or MVO-beheersysteem)

Beleid inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO-beleid)

Handboek voor personeelsbeheersbeleid

Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk

Preventiebeleid voor ernstige bedrijfsongevallen (CMAPP)

Documentcontroleprocedures, augustus 2013, IM/02/PR/0012

Procedures en normen voor aanvaardbaar gebruik van informatie en systemen

Raamwerk ter bevordering van een cultuur voor gezondheid, veiligheid en milieu

Milieu

Onze principes

We volgen een behoedzame benadering als het gaat om onze impact op het milieu.

We streven ernaar impact die we op te milieu hebben, te voorkomen of tot een minimum te beperken. Dit behelst ook geen impact op de biodiversiteit.

We zullen een route uitstippelen naar een netto-koolstofuitstoot van nul en regelmatig verslag doen van onze voortgang.

Onze verwachtingen

We weten dat activiteiten in de olie-en gaswinning, -ontwikkeling en -productie een impact kunnen hebben op het milieu, de biodiversiteit en ook op de verbindingen van mensen met het milieu en hun afhankelijkheid van het milieu. Wij streven ernaar eventuele nadelige gevolgen te voorkomen, te minimaliseren of te temperen.

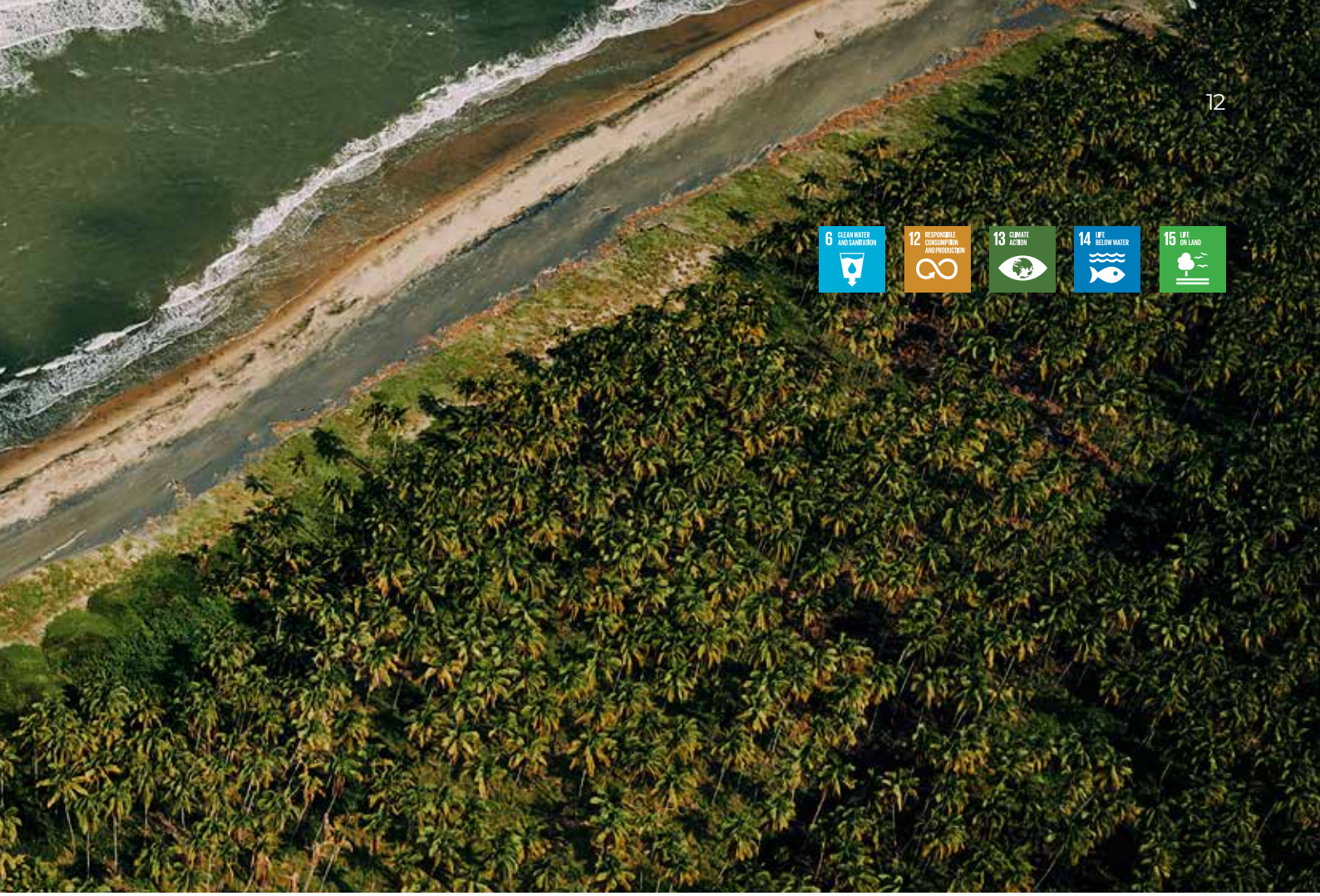
Ons bedrijfsbeleid inzake het klimaat en het milieu wordt jaarlijks herzien. Dit beleid bepaalt onze verplichting om voorzichtig te werk te gaan en de negatieve gevolgen voor het milieu en de biodiversiteit te voorkomen en te temperen. Het bevat ons standpunt inzake klimaatverandering en energietransitie.

Als zodanig hebben we een reeks stevige procedures in ons MVO-beheersysteem opgenomen waardoor we in elke fase van onze activiteiten rekening moeten houden met het milieu. We passen niet alleen alle lokale wetgeving toe, maar streven er bij onze activiteiten ook naar internationale praktijknormen in acht te nemen. Volgens het MVO-beheersysteem moeten we goede praktijken toepassen volgens de richtlijnen van de Internationale Vereniging van Olie- en Gasproducenten (IOGP) en volgens de gewoonten en praktijken op het Engels continentaal plat, vooral in gebieden waar weinig lokale regelgeving is. Dit betreft algemeen milieubeheer en -bescherming; energiebeheer en klimaatverandering; materiaalbeheer; en emissies, water, afval en goed beheer.

Biodiversiteit

We streven ernaar het duurzaam gebruik van natuurlijke bronnen volgens het biodiversiteitsverdrag te bevorderen. Wij verbinden ons ertoe niet te opereren in door de Unesco aangewezen gebieden voor werelderfgoed en zullen pas na een strenge impactbeoordeling en, indien nodig, specifieke biodiversiteitsbeoordelingen en het ontwikkelen van biodiversiteitsactieplannen operaties verrichten met mogelijke gevolgen voor andere beschermde of erkende gebieden (zoals Ramsargebieden, IUCN-gebieden in de categorieën I–IV). Werknemers en medewerkers moeten:

- De toepasselijke wet- en regelgeving en ons beleid naleven om het milieu en het natuurlijk erfgoed te beschermen en om vervuiling of lozingen te voorkomen of te beperken, om hulpbronnen efficiënt te gebruiken en ervoor te zorgen dat eventuele incidenten worden onderzocht en dat er lering uit wordt getrokken.
- Voorzichtig te werk gaan om negatieve gevolgen voor het milieu en de biodiversiteit te voorkomen, en indien dit niet mogelijk is, de gevolgen tot een zo laag mogelijk ALARA-niveau te beperken door programma's te ontwikkelen die geen netto effect hebben op de kwetsbare biodiversiteit.
- De afhankelijkheid van en wisselwerking tussen lokale gemeenschappen en hun milieu en biodiversiteit erkennen en respecteren.



Klimaatverandering en energietransitie

Onze strategie inzake klimaatverandering en energietransitie is erop gericht om ons aan te passen aan de huidige en toekomstige strategische en operationele klimaatrisico's en -kansen. We streven actief naar een netto-koolstofuitstoot van nul in overeenstemming met de hiërarchie voor koolstofverwijdering: Voorkomen-Verminderen-Vervangen-Verwijderen-Compenseren en de doelstellingen die door het bestuur zijn bepaald. Werknemers en andere medewerkers moeten:

- toepassing van de verwijderingshiërarchie bij al onze belanghebbenden bevorderen en ondersteunen door kansen te detecteren en te creëren om onze ambities te versnellen en de gestelde uitstootreductiedoelstellingen te halen.
- ons helpen onnodig energieverbruik en broeikasgasuitstoot te vermijden en te verminderen bij alle aspecten van onze dagelijkse activiteiten binnen de gehele levenscyclus van onze onderneming.
- onze operationele partners en andere belanghebbenden aanmoedigen dezelfde waarden binnen de activiteiten onder hun controle te bevorderen.

Chemicaliënbeheer

Bij activiteiten waarvoor het gebruik van chemicaliën noodzakelijk is, kiezen we de meest milieuvriendelijke stoffen die er zijn voor het beoogde doel zonder de veiligheid in het gedrang te brengen. We beheren chemicaliën volgens de lokale wetgeving en de Verdragen van Oslo en Parijs voor de bescherming van het mariene milieu in het noordoostelijke deel van de Atlantische Oceaan (OSPAR).

Waterbeheer

Wij zijn ons ervan bewust dat onze activiteiten invloed kunnen hebben op de watervoorraden en dat de toegang tot schoon water een belangrijk mensenrecht is en van groot belang voor de lokale gemeenschappen en het milieu. Wij houden terdege rekening met de bescherming van de waterkwaliteit en het behoud van zoetwaterbronnen.

Afvalbeheer

We proberen zoveel mogelijk te voorkomen dat onze onderneming afval genereert, of beperken dit tot een minimum in overeenstemming met hiërarchie van het afvalbeheer. We hanteren Europese praktijken inzake zorgplicht en afvalclassificatie. Op sommige plaatsen waar wij actief zijn, kan de beschikbaarheid of kwaliteit van water onder druk komen te staan, wat gevolgen kan hebben voor gemeenschappen en het milieu. We brengen in kaart waar vraag en aanbod van water precair kunnen zijn met behulp van deugdelijke waterbeheerstechnieken om het aanbod voor gemeenschappen, het milieu en onze activiteiten te beschermen en te behouden.

Waar kunt u meer informatie vinden?

Beheersysteem voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (CRMS or MVO-beheersysteem)

Bedrijfsbeleid inzake het milieu

Maatschappij

Onze principes

We streven ernaar elk gebied waar we actief zijn sociaal positief te beïnvloeden.

We respecteren en bevorderen de mensenrechten van mensen, gemeenschappen en inheemse bevolkingsgroepen.

We houden rekening met de wensen en zorgen van de gemeenschappen waarmee we werken en zullen hun klachten eerlijk behandelen.

Onze verwachtingen

Onze activiteiten kunnen van invloed zijn op de sociale en economische omgeving van de gemeenschappen waarin we actief zijn.

We werken samen met lokale gemeenschappen, overheden, zakenpartners en andere belanghebbenden om inzicht te krijgen in de problemen en zorgen van de gemeenschappen waarmee we werken. We streven ernaar een positieve bijdrage te leveren.

Ons MVO-beleid wordt jaarlijks herzien. Dit beleid bepaalt onze verplichtingen en verwachtingen met betrekking tot de mensenrechten en lokale gemeenschappen.

Mensenrechten

Ons mensenrechtenbeleid is opgenomen in ons MVO-beleid en verplicht ons internationaal erkende mensenrechten te respecteren. We streven ernaar niet medeplichtig te zijn aan mensenrechtenschendingen zoals vermeld in onze steunverklaring aan de beginselen op de wereldwijde impact op de mensenrechten van de VN. Wij steunen de beginselen van de Universele verklaring van de rechten van de mens met een werkwijze die geleid wordt door, en afgestemd is op, de beleidslijnen voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties. Alle werknemers dragen de verantwoordelijkheid de mensenrechten in hun omgang met anderen te respecteren.

Capricorn hanteert zerotolerantiebeleid ten aanzien van slavernij en mensenhandel in al zijn verschillende vormen in elk onderdeel van haar bedrijfsvoering. Ons mensenrechtenbeleid is onderdeel van ons MVO-beleid. Wij maken geen gebruik van dwangarbeid, slavenarbeid of kinderarbeid of enige vorm van moderne slavernij en nemen alle redelijke maatregelen om ervoor te zorgen dat dit niet voorkomt in onze activiteiten of onze toeleveringsketen.

Sociaal investeren en betrokkenheid bij de gemeenschap

Met onze bedrijfsactiviteiten, het betalen van belastingen en verschaffen van werkgelegenheid, ontwikkeling van vaardigheden, de handel met lokale ondernemingen en gerichte sociale investeringen dragen we bij aan de maatschappelijke en sociale ontwikkeling. Wij proberen de ontwikkeling van lokale vaardigheden te stimuleren en het gebruik van kostenefficiënte lokale goederen en diensten door onze leveranciers en aannemers te bevorderen, mits deze aan de normen voldoen en deze gehandhaafd blijven. In onze sociale investeringsprogramma's houden we, waar mogelijk, rekening met ons vermogen om bij te dragen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de VN.

We investeren verantwoord en sociaal en ons personeel moet weten op welke gebieden wij ons richten door partnerschap te stimuleren waar we het grootste verschil kunnen maken en een verband kunnen aantonen met deze VN-doelstellingen. Op het gebied van sociale investeringen concentreert Capricorn zich op:

- Gezondheid binnen de gemeenschap;
- Economisch en ecologisch voordeel voor de gemeenschap;
- Bescherming en klimaataanpassing binnen de gemeenschap; en
- Scholing en innovatie.

Betrokken werknemers moeten:

- Proberen gebruik te maken van lokale goederen en diensten onder een voorbehoud dat het beleid voor gezondheid en veiligheid en onze code worden nageleefd.
- Ervoor zorgen dat sociale investeringen voldoen aan Capricorns criteria voor sociale investeringen en dat ze overeenkomen met de waarden in de code.

Voordeelregelingen worden ontwikkeld om onze bijdragen lokaal te verduidelijken. Bij de selectie- en prestatie-indicatoren hanteren wij criteria om het succes te beoordelen en zo transparantie te garanderen. Regio's ontwikkelen een sociaal investeringsprogramma aan de hand van criteria van Capricorn, de omvang van onze activiteiten, de lokale behoeften en prioriteiten en zorgen voor passende klachtenmechanismen om de problemen van de lokale gemeenschap aan te pakken.

Liefdadigheid

Capricorn steunt verschillende goede doelen via de liefdadigheidscommissie van Capricorn in het Verenigd Koninkrijk en via onze andere landenkantoren. Onze donaties aan goede doelen vormen een belangrijk onderdeel van onze algemene duurzaamheidsstrategie en de steun die wij verlenen, levert een zinvolle bijdrage aan verschillende Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN.

Dit sluit aan bij onze steun aan de "Global Compact Labour Standard" van de VN als het gaat om de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, afschaffing van dwangarbeid en van kinderarbeid; en de uitbanning van discriminatie. Werknemers en andere betrokkenen:

- moeten zich ervan bewust zijn dat verzoeken om donaties moeten voldoen aan Capricorns richtlijnen voor liefdadigheidsacties.
- mogen geen beloften doen voor steun aan goede doelen zonder de formele goedkeuring van Capricorn of die in strijd kunnen zijn met onze code.

Capricorn doneert niet aan: goede doelen met religieuze of politieke banden; politieke partijen; gebedshuizen; vakbonden; organisaties met een mogelijk risico op belangenverstrengeling; organisaties die discrimineren; of individuele sponsoring.

Alle verzoeken om sponsoring of donaties moeten via onze formele procedure worden ingediend, waarna ze objectief door onze liefdadigheidscommissie worden beoordeeld.

Communicatie en publieke betrokkenheid
Communicatie met de media wordt volledig door de afdeling Corporate Affairs beheerd. Onze reputatie en publieke imago kunnen worden geschaad door onjuiste of misleidende verklaringen. Capricorn heeft medewerkers aangesteld die bevoegd zijn om Capricorn in de media te vertegenwoordigen of om op hun vragen of verzoeken te reageren.

Medewerkers:
- Moeten alle vragen van de media onmiddellijk doorsturen naar de afdeling Corporate affairs.
- Mogen geen, al dan niet vertrouwelijke, mededelingen doen aan de media zonder voorafgaande toestemming van Corporate affairs.
- Moeten bij het gebruik van social media de vereisten van het socialemediabeleid van de groep naleven.
- Mogen geen contact opnemen met of Capricorn vertegenwoordigen bij derden, overheidsinstellingen of non-gouvernementele organisaties zonder voorafgaande goedkeuring.

Waar kunt u meer informatie vinden?

Beheersysteem voor maatschappelijk verantwoord ondernemen

Beleid inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO-beleid)

Criteria voor sociale investeringen
Communicatierichtlijnen

Socialemediabeleid

Vrijuit spreken

Elke werknemer, manager, aannemer is ervoor verantwoordelijk vrijuit te spreken als hij of zij merkt dat er praktijken of gedrag worden gebezigd die in strijd zijn met onze code.

Onze verwachtingen

Meldingsplicht

Als medewerkers een probleem met betrekking tot zaken in deze code signaleren of vermoeden, zijn ze verplicht de kwestie bij hun lijnmanager te melden volgens de stappen in Capricorns klachtenbeleid en klokkenluidersbeleid.

De directie van Capricorn verplicht zich ertoe incidenten te onderzoeken en ervoor te zorgen dat verdenkingen of gevallen van wangedrag binnen de onderneming zo veel mogelijk worden beperkt.

Geen vergelding

Capricorn doet er alles aan om mensen die een probleem melden of mogelijke of daadwerkelijke overtredingen onder de aandacht brengen, bijstand en respect krijgen en ervoor te zorgen dat er geen vergeldingsacties tegen hen worden opgezet. Als uit onderzoek blijkt dat de melder betrokken was bij de overtreding, worden de standaard disciplinaire maatregelen toegepast.

Vertrouwelijkheid van informatie

Capricorn en haar professionele adviseurs behandelen alle informatie die zij over een beschuldiging van een vermoedelijk of daadwerkelijk geval van fraude of wangedrag ontvangen, strikt vertrouwelijk. Details worden niet aan een andere partij bekendgemaakt, tenzij hier een legitieme reden voor is.

Hoe moet u melding maken?

Werknemers of medewerkers die denken dat ze onveilig of onethisch gedrag hebben ervaren of meegemaakt, hebben de plicht dit te melden en het probleem op de volgende manier kenbaar te maken:

- Spreek met een lijnmanager.
- Spreek met een assetmanager.
- Neem contact op met het desbetreffende afdelingshoofd (bijv. HR, HES (gezondheid, veiligheid en milieu), juridische zaken, risicobeheer of boekhouding).
- U kunt via ons klachtenbeleid en klokkenluidersbeleid een melding doen door contact op te nemen met de Investigative officer, de directievoorzitter of via Safecall.

Werknemers die liever niet de interne meldingsroutes volgen, kunnen hun zorgen of klachten melden via het vertrouwelijke e-mailadres van Capricorn: capricornenergy@safecall.co.uk. Ook is er begeleiding beschikbaar via Protect, de Britse hulporganisatie voor klokkenluiders die schade wil voorkomen door veilig klokkenluiden aan te moedigen (https://protect-advice.org.uk/). Protect biedt gratis deskundig advies aan klokkenluiders, helpt hen hoe zij hun zorgen het beste kunnen uiten, adviseert hen ten aanzien van het type bescherming waarop zij recht hebben en wat zij kunnen doen als er iets mis gaat.
Tel: +44 (0) 020 3117 2520.

Maakt u zich ergens zorgen over, wilt u een kwestie aan de orde stellen of bent u getuige geweest van een overtreding op deze code?

Kunt u dit met uw lijnmanager bespreken? — Ja

Nee

Kunt u dit met een andere lijnmanager of een assetmanager bespreken? — Ja

Nee

Kunt u dit met een afdelingshoofd (juridisch, HR, boekhouding, risicobeheer) bespreken? — Ja

Nee

Kunt uw zorgen bespreken met de Investigative officer volgens de klokkenluidersprocedure? — Ja

Nee

Kunt u uw zorgen kenbaar maken aan de directievoorzitter? — Ja

Nee

Neem dan contact op met 'Safecall'. Als externe professional kunnen zij u 24 uur per dag, 365 dagen per jaar vertrouwelijk helpen bij het melding maken van uw zorgen. Zie de mededelingenborden voor de lokale telefoonnummers of stuur een e-mail naar capricornenergy@safecall.co.uk

Er is ook begeleiding beschikbaar via Protect.

Waar kunt u meer informatie vinden?

Klokkenluidersbeleid

Klachtenbeleid

Handboek voor personeelsbeheer

Capricorn

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

London office
4th Floor
Wellington House
125 Strand
London
WC2R 0AP

Egypte
Capricorn Egypt Limited
Floor 5
7, Road 150
Maadi – Cairo
Egypte

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

Mauritanië
Ilot C 544 – Tevragh Zeina
Nouakchott
Mauritanië

www.capricornenergy.com