

CODE D'ETHIQUE AFYREN

La raison d'être d'AFYREN est de rendre possible une industrie bas carbone et circulaire en apportant des solutions biosourcées bâties pour et avec notre environnement.

En tant qu'entreprise, notre ambition est de contribuer au développement durable de la société, et d'avoir un impact positif sur les écosystèmes et les personnes. Cela ne pourra se faire que si l'ensemble de notre équipe agit conformément aux principes éthiques d'une entreprise responsable et engagée au-delà des cadres réglementaires applicables.

La culture d'AFYREN repose sur deux grands principes clés : la bienveillance et l'exigence; ainsi que sur trois valeurs socles : l'engagement, l'agilité et l'humilité. La façon de fonctionner de l'entreprise est basée sur cette culture à tous les niveaux et nous sommes déterminés à poursuivre nos activités sur cette fondation commune.

Dans cette logique, AFYREN a décidé de formaliser un Code d'éthique qui s'applique à l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde. Ce code énonce les principes et les normes de comportement que nous suivons en tant qu'entreprise et qui doivent guider toutes nos actions et décisions.

Il est de notre responsabilité à chacun d'entre nous de connaître notre code de conduite et de le respecter.

Nous comptons sur votre engagement individuel et collectif pour montrer l'exemple dans le respect de nos normes éthiques.

Nicolas Sordet
Directeur Général et Cofondateur
d'AFYREN



Jérémy Pessiot
Directeur Général Délégué et Cofondateur
d'AFYREN



TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|--|----|
| | A PROPOS – INTRODUCTION | 3 |
| 01 | RESPECT DES LOIS ET DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES | 4 |
| | EMPLOYEUR & SALARIÉS RESPONSABLES | 4 |
| | Employeur responsable | 4 |
| 02 | Discriminations – Respect des Personnes – Santé et sécurité au travail | 5 |
| | Représentation et Image du Groupe | 5 |
| | Représentation | 5 |
| | Protection des actifs du Groupe | 5 |
| | INTEGRITÉ DANS LA CONDUITE DES OPÉRATIONS | 6 |
| | Relations avec les Partenaires – Confidentialité | 6 |
| | Concurrence | 6 |
| | Cadeaux | 6 |
| 03 | Corruption/Trafic d’influence/Fraude | 7 |
| | Utilisation d’intermédiaires | 8 |
| | Conflits d’intérêts | 8 |
| | Transactions Financières | 8 |
| | Règles liées à la cotation en Bourse | 9 |
| | Le Développement Durable | 9 |
| 04 | RECUEIL DES SIGNALEMENTS, SANCTIONS | 10 |
| | Signalements | 10 |
| | Sanctions | 10 |
| 05 | GOVERNANCE & PREVENTION | 10 |
| | Préventions des risques et sensibilisation | 10 |
| | Description de la Gouvernance – Référent Ethique | 11 |

A PROPOS – INTRODUCTION

L'efficacité et l'avenir des entités qui composent le Groupe AFYREN reposent sur la confiance que celui-ci inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses actionnaires et à ses partenaires privés ou publics. Notre développement ne sera assuré que par une attitude équitable et honnête envers eux.

Cette confiance naît notamment du respect des règles de conduite applicables à l'ensemble de nos collaborateurs, en toutes circonstances, et ce code, régulièrement actualisé, doit être un facteur de mobilisation de notre organisation et d'amélioration de nos comportements quand bien même rien ne peut remplacer le bon sens, le jugement des situations et la recherche d'une éthique personnelle fondée sur le respect et la responsabilité (Le code ne peut en effet rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent les activités des entreprises et des collaborateurs du Groupe AFYREN). Mais en exprimant l'engagement du Groupe AFYREN, il aidera les collaborateurs à déterminer leur comportement en face de situations concrètes, par référence à des principes clairs et précis.

Le présent Code d'Éthique :

- a) vise à promouvoir un comportement professionnel intègre et exemplaire en toutes circonstances,
- b) est donc à la fois un engagement collectif de ses dirigeants et collaborateurs et une exigence individuelle,
- c) s'applique à tous les salariés et dirigeants du Groupe AFYREN et ses filiales dans le monde.

Il vient en complément de plusieurs politiques internes qui permettent de préciser les règles que se fixe le Groupe AFYREN sur des sujets connexes :

- La Charte culture et valeurs
- La Charte propriété intellectuelle
- La Charte SI et cybersécurité
- Le Code de conduite fournisseurs
- La Politique Achats Responsables

Le Groupe AFYREN demande à chaque salarié de prendre connaissance et approuver ces documents selon le protocole applicable à son entité de rattachement.

Si le présent code s'avère incomplet ou imprécis dans certaines situations, si un collaborateur ressent une incertitude ou un doute sur la conduite à tenir en face de situations particulières, il est invité à consulter sa hiérarchie dans un premier temps. Il pourra également s'adresser à la Direction des ressources humaines, au Référent Ethique ou à la / les personnes en charge du développement durable.

Ce Code d'Éthique se fonde sur les valeurs précitées ainsi que l'intégrité. L'intégrité signifie qu'en tout temps, les collaborateurs du Groupe AFYREN doivent agir selon les meilleures pratiques et dans un objectif d'excellence.

La Direction générale est donc pleinement mobilisée dans leur mise en œuvre.

1. LE RESPECT DES LOIS ET DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Le Groupe AFYREN :

- a) mène ses activités en conformité avec les lois, règlements et normes fiscales, comptables, sociales ou encore relatives à la protection des données à caractère personnel applicables à ses domaines d'intervention, notamment pour la conception, production et commercialisation de ses produits (dont il donne une description juste, fidèle et précise de leurs finalités et caractéristiques) et services ;
- b) s'associe aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'homme, travail, environnement et de lutte contre la corruption ;
- c) s'oppose avec fermeté à toute forme d'atteinte à la dignité humaine et en particulier au travail des enfants, au travail forcé et à l'esclavage ;
- d) met un point d'honneur à lutter contre toute forme de corruption qui figure au premier rang de ses principes. Le strict respect des règles de droit en matière de corruption, de concurrence, d'embargo et de réglementation boursière est absolument essentiel ;
- e) s'assure du respect des normes d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ;
- f) s'assure que les engagements contractuels pris soient appliqués et respectés ;
- g) se conforme aux législations qui interdisent ou réglementent le financement de partis politiques ou organisations syndicales et de candidats à des élections.

Le Groupe AFYREN veille à faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels de son fonctionnement par rapport aux engagements susvisés afin d'y apporter des mesures correctives appropriées.

2. EMPLOYEUR ET SALARIÉS RESPONSABLES

Employeur Responsable

Le Groupe AFYREN est extrêmement vigilant sur le respect des droits de l'homme au sein de ses équipes et vis-à-vis de ses partenaires (cf. code de conduite fournisseurs). En cas de doute il procède à des investigations préalables à toute contractualisation pour s'assurer que son ou ses partenaires n'agissent pas en conflit avec le présent Code.

Le Groupe AFYREN privilégie aussi souvent que possible la création d'emplois et de parcours de carrière : son ambition est de favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant à chacun un projet de formation personnalisé, et en leur offrant des perspectives d'évolution qui valorisent leurs compétences, leur créativité, leur potentiel d'innovation et leur énergie d'entreprendre dans un cadre de travail préservant leur santé et leur sécurité.

Discriminations - Respect des Personnes - Santé et sécurité au travail

Toute pratique ou tout comportement pouvant être assimilé, au regard des législations nationales, à des discriminations fondées sur la nationalité, l'appartenance ethnique ou sociale, la religion, l'âge, le sexe ou à un harcèlement moral ou sexuel sont strictement interdits au sein du Groupe AFYREN ; il en est de même de toute forme d'intimidation ou de pression. Il appartient en particulier à chacun de ne pas chercher à blesser ou pousser une personne à la faute.

Chacun est tenu au respect des lois sur le droit à l'image et la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques et données à caractère personnel (en respectant les règles imparties sur leur collecte, traitement, usage, conservation, etc.). Chaque collaborateur s'efforce de maintenir un environnement de travail sûr, protégeant sa santé, sa sécurité et celle de son entourage étant rappelé que le Groupe AFYREN se montre engagé envers la santé et la sécurité de toutes les personnes présentes sur ses sites ; partout où il opère, il a cette même exigence, en tout temps et en tout lieu : le « Zéro Accident ».

Représentation et Image du Groupe

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et doit être inspirée par l'intérêt du Groupe AFYREN. La qualité de son image et la réputation de ses prestations sont les conditions de son développement et de sa pérennité. Chacun s'abstient de tout acte de dénigrement, notamment, dans le cadre de l'utilisation des réseaux sociaux.

Il appartient aussi à chaque collaborateur de respecter les aspects proprement culturels (et donc de s'en informer au préalable) des pays dans lesquels il est amené à se trouver pour ses fonctions.

Représentation

Le Groupe AFYREN ayant une présence régulière dans les médias, la qualité et la nature de ses déclarations font l'objet d'une écoute attentive des parties prenantes qui en sont destinataires. Aussi appartient-il à chaque collaborateur de veiller à adopter une posture neutre envers les médias dans le cadre de ses fonctions et de s'en référer à la Direction Générale ou la Direction de la Communication plus particulièrement chargés de délivrer une communication transparente, sincère et fiable à la fois. Les prises de paroles au nom du Groupe, notamment auprès des médias (presse, internet, médias sociaux) ne peuvent se faire sans l'autorisation explicite de la Direction de la Communication.

Protection des Actifs du Groupe

Tout membre du Groupe est responsable de la bonne utilisation de ses actifs, son patrimoine et ses ressources dans son champ d'activité, de responsabilité ou d'information.

Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque du Groupe, ni ne le met à la disposition de tiers, pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que le Groupe.

Il est interdit d'utiliser les systèmes et réseaux du Groupe à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages diffamatoires, discriminatoires, à caractère racial, sexuel ou injurieux.

3. INTEGRITÉ DANS LA CONDUITE DES OPÉRATIONS

Relations avec les Partenaires – Confidentialité

Il nous revient de bien connaître nos partenaires, nos clients (Know Your Customer), fournisseurs (Know Your Supplier), comprendre les conditions de toutes les transactions pour anticiper et détecter toute pratique ou montages suspects et, d'une façon générale, pour organiser des relations d'affaires durables fondées sur un souci constant de qualité, d'anticipation des besoins et de respect de nos valeurs.

Nous nous assurons que nos attentes en termes d'éthique sont bien comprises et respectées par l'ensemble de nos fournisseurs quel que soit le pays où ils se trouvent, qu'ils soient retenus de façon équitable, sans favoritisme et ne soient pas dans une situation de dépendance économique excessive à notre égard.

A cette fin, les exigences du Groupe AFYREN en termes d'éthique des affaires ou personnelle sont partagées avec les parties prenantes, extérieures et internes, dans le présent Code, dans le Code de conduite des fournisseurs, et la Politique d'achats durables. Les moyens nécessaires sont mis en place pour évaluer les projets selon leur risque.

Enfin aucun collaborateur ne divulgue, à l'extérieur du Groupe, les informations confidentielles qu'il détient ou auxquelles il a accès en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe, et en particulier les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire développés directement ou indirectement par le Groupe. Ce devoir de confidentialité subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Concurrence

L'activité commerciale du Groupe, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect du cadre propre à chaque pays, que tout collaborateur s'applique à connaître en particulier les règles applicables au droit de la concurrence. Chaque collaborateur s'abstient de tout comportement susceptible d'être considéré comme une pratique anticoncurrentielle ou déloyale sur les marchés sur lesquels le Groupe AFYREN opère (à ce titre l'échange d'informations sensibles avec des concurrents, clients ou fournisseurs est qualifiable d'atteinte au droit de la concurrence).

Aucun acte de dénigrement d'un concurrent n'est admissible.

Cadeaux

Un cadeau/une invitation doit seulement avoir pour objet de témoigner de l'estime ou de la gratitude de manière générale. Il / elle ne doit pas être perçu(e) comme une récompense au fait que l'entreprise ait été retenue comme attributaire d'un contrat, d'un permis ou d'une autorisation quelconque.

Aucune personne de l'organisation ne peut accepter de cadeau, invitation de proches, invitation d'un coût excessif, prise en charge de dépenses diverses, paiement de facilitation, ou de pourboire de la part de clients, prestataires, fournisseurs, personnels d'une administration, à l'exception d'objets promotionnels symboliques ou de faible valeur, d'actes de courtoisie ou, concernant les propositions de divertissements de courte durée (incluant les repas d'affaires d'un montant modéré) que s'ils sont occasionnels et adaptés aux circonstances en lien exclusif avec l'activité professionnelle.

Il est interdit de recevoir ou donner des contreparties en espèces.

Dans l'hypothèse où un collaborateur du Groupe AFYREN se trouverait confronté à une demande de paiement illicite, il convient d'expliquer que les règles éthiques du Groupe AFYREN ne permettent pas de donner une suite positive à cette demande et rappeler à l'interlocuteur qu'un tel paiement pourrait l'exposer, le collaborateur et l'entreprise à de lourdes sanctions, notamment pénales. Plus le cadeau / l'invitation a de la valeur, plus il sera suspect.

La hiérarchie doit être informée sans délai de toute sollicitation ou offre d'avantages particuliers dont un collaborateur est l'objet.

Corruption/Trafic d'influence/Fraude

La corruption est un comportement qui nuit gravement à l'économie, au développement durable et à l'efficacité du commerce international et national en faussant le jeu de la concurrence au détriment des consommateurs et des entreprises.

Il existe dans chaque pays, des lois qui définissent la corruption et fixent des sanctions (civiles, pénales, ou encore administratives) applicables à cette infraction dont l'application relève des autorités locales du pays concerné.

Dans certains pays (ex. : États-Unis, Royaume-Uni, France) des lois ont une portée extraterritoriale qui permettent aux autorités de ces pays, de sanctionner les actes de corruption commis par des personnes et des sociétés en dehors de leurs frontières.

Le Groupe AFYREN interdit toute forme de paiement illicite ou d'avantage indu y compris les paiements de facilitation, directement ou par personne interposée, à un client, prestataire ou fournisseur (y/c toute rétro-commission) ou administration afin d'obtenir un contrat, une autorisation ou un avantage économique y compris en vue de modifier le cours des événements ou obtenir un traitement de faveur et, plus généralement les comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption, active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

Une telle opération pouvant avoir des conséquences très graves pour AFYREN, le Groupe AFYREN fera preuve de « tolérance zéro » en cas de non-respect de ces principes.

Les collaborateurs s'interdisent de proposer ou d'octroyer à des tiers des actes de complaisance, des faveurs ou des avantages, pécuniaires ou autres cadeaux sous les réserves stipulées à la section Cadeaux.

Les cadres et des personnes les plus exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence sont sensibilisés à ces pratiques et aux risques encourus.

Enfin, la fraude, à savoir toute action ou omission commise dans l'intention de tromper (falsification, dissimulation, mensonge, etc.) tant en interne que vis-à-vis des tiers, est inacceptable et totalement contraire aux valeurs du Groupe AFYREN.

Utilisation d'intermédiaires

Le Groupe AFYREN n'a recours à des intermédiaires tels les agents commerciaux, consultants (expertise technique, lobbying, etc.) que lorsqu'ils sont en mesure de fournir une prestation utile et fondée sur une réputation et une expertise professionnelle spécifiques et dont le paiement est effectué sur un compte appartenant audit intermédiaire dans un pays dont le régime fiscal est approuvé par le Groupe AFYREN.

Conseil : Préalablement à tout recours à un prestataire, il est recommandé de procéder à certaines vérifications et précautions : l'intégrité/la réputation du prestataire doit avoir fait l'objet de vérifications raisonnables préalables, en fonction du risque qu'il représente ainsi que son aptitude financière et technique du prestataire à accomplir les prestations attendues. L'objet du contrat doit être clair et la rémunération raisonnable et cohérente avec ses prestations. Tout paiement doit être effectué dans le pays d'implantation du prestataire à un compte bancaire ouvert à son nom comme indiqué ci-dessus.

Conflits d'intérêts

Toute personne qui se trouverait en situation de conflit d'intérêts, à savoir le cas où son intérêt personnel serait de nature à influencer réellement ou en apparence sur la manière dont il s'acquitte de ses fonctions professionnelles, doit se montrer particulièrement vigilante. Ainsi, un collaborateur ne cherche pas à détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Conseil : Lorsqu'un collaborateur identifie une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient d'en informer sans délai son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, s'abstenir de participer à la décision sur l'opération.

C'est grâce au bon sens de chacun et à sa conscience personnelle que les conflits d'intérêts sont généralement évités.

Transactions Financières

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe AFYREN sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes sociaux, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Notamment, tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Il peut être exposé en cas de contrôle.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire, au motif du transfert et aux pièces justifiant ce transfert. Cette vigilance doit être accrue en cas de demande de paiement ou virement douteuse (ex. : cyber-vigilance ; arnaque au Président, etc.).

Règles liées à la cotation en Bourse

Le Groupe AFYREN entend fournir à ses actionnaires et aux marchés financiers une information sincère et de qualité.

En raison de la cotation des actions de la société AFYREN, les dispositions législatives et réglementaires relatives aux marchés financiers (notamment la législation sur les informations privilégiées et les délits d'initiés) s'appliquent à chaque collaborateur et mandataire social d'AFYREN.

Les informations privilégiées sont définies par la loi comme des informations à caractère précis qui n'ont pas été rendues publiques qui concernent, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs, ou un ou plusieurs instruments financiers, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours des instruments financiers concernés ou le cours d'instruments financiers qui leur sont liés et qu'un investisseur raisonnable serait susceptible d'utiliser comme l'un des fondements de ses décisions d'investissement. Ces informations peuvent porter sur AFYREN, ses clients, ses fournisseurs et toute société en contact avec AFYREN.

Chaque collaborateur du Groupe AFYREN doit donc être conscient que le fait d'utiliser des informations privilégiées pour elle-même ou pour autrui, soit directement, soit indirectement, dans le cadre de ses investissements est qualifiable de délit d'initié et que le fait de révéler une information privilégiée est constitutive du délit d'initiateur.

D'une façon générale, le droit pénal boursier tend à réprimer les infractions ayant trait au fonctionnement des marchés boursiers. Ainsi, il vise à prévenir les abus de marché et aussi à sanctionner les comportements contrevenant au bon fonctionnement du marché, notamment au regard des exigences de sécurité et également de la transparence qui lui sont propres.

Sont ainsi visés, en plus des délits d'initié, de diffusion d'informations fausses / trompeuses ou de manipulation de cours, etc.

Le Développement Durable

En cohérence avec sa culture et ses valeurs, le Groupe AFYREN s'engage à servir ses clients, tout en assumant sa responsabilité sociale et environnementale en vue de limiter les effets directs et indirects de ses activités sur les écosystèmes dont il dépend et s'est engagé dans une trajectoire servant sa raison d'être : « Nous rendons possible une industrie bas carbone et circulaire en apportant des solutions biosourcées bâties pour et avec notre environnement ». A ce titre, le Groupe AFYREN a mis en place une politique RSE avec des plans d'actions spécifiques sur les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, suivis à l'aide d'indicateurs de performances précis.

Ainsi par exemple, le Groupe AFYREN a inséré des engagements relatifs à l'éthique sa politique d'achats.

Le Groupe Afyren mène des actions de formation, notamment par le biais d'un e-learning obligatoire et de formations ciblées auprès des collaborateurs (y/c dirigeants) les plus exposés. C'est le cas par exemple en matière de cybercriminalité et de sécurité au poste de travail.

Chaque collaborateur s'efforce de réduire son impact sur l'environnement (en particulier sur le climat et les ressources naturelles), en phase avec la stratégie RSE globale du Groupe.

4. RECUEIL DES SIGNALEMENTS, SANCTIONS

Signalements

Si un collaborateur estime qu'une disposition légale ou réglementaire, ou que les règles du Code d'Éthique, ne sont pas respectées ou sont sur le point de ne pas l'être ou qu'il est confronté à un problème éthique, il doit en informer dans les meilleurs délais son responsable hiérarchique ou son référent ressources humaines avant d'agir. Il pourra aussi, le cas échéant, saisir le référent éthique du Groupe afin d'obtenir un conseil pertinent et prendre ainsi toute décision appropriée. En cas de doute, la Direction juridique Groupe ou la Direction des ressources humaines Groupe, ainsi qu'éventuellement des conseils externes, sont consultés.

Le collaborateur doit agir de manière désintéressée et de bonne foi, sans intention de nuire. Il ne fera pas l'objet de sanctions si les faits faisant l'objet du signalement devaient s'avérer inexacts ou ne donner lieu à aucune suite. Les dénonciations calomnieuses ou de mauvaise foi peuvent en revanche donner lieu à sanction. Les personnes visées par un signalement en sont informées dès que possible sous réserve de l'engagement de mesures d'instruction préalables éventuellement nécessaires.

Les signalements sont recueillis et traités de façon à garantir une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, de l'identité des personnes visées par le signalement et des informations recueillies dans le cadre du signalement, conformément à la procédure applicable au recueil et au traitement des signalements.

Sanctions

Toute alerte faisant apparaître un comportement contraire au Code d'Éthique d'AFYREN donne lieu à des actions correctives et/ou des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables nationalement en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

5. GOUVERNANCE & PREVENTION

Prévention des risques et sensibilisation

AFYREN veille à organiser des programmes de sensibilisation aux règles et bonnes pratiques de prévention des risques sur tous les sujets objet du présent Code d'Éthique et qui s'appuient notamment sur :

- L'aide à la prévention et à la détection,
- L'analyse et le retour d'expériences.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques, facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements et doit ainsi contribuer avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés en interne.

Description de la Gouvernance - Référent Ethique

Le Groupe AFYREN a désigné en son sein un Référent éthique.

La mission du Référent éthique est de veiller, en liaison avec les directions opérationnelles ou fonctionnelles, à la bonne compréhension du présent Code d'Éthique et des documents qui l'accompagnent. Il peut être consulté directement, en toute confidentialité, par tout collaborateur qui rencontre des difficultés ou s'interroge sur la délimitation ou l'application de ces règles.

Il peut être contacté à l'adresse mail suivante : ethics@afyren.com

Il est demandé aux dirigeants de nos pôles de métiers de diffuser ce Code auprès de leurs équipes et les sensibiliser selon la forme qui leur paraîtra la plus efficace pour en assurer le respect, en le complétant si nécessaire en fonction des spécificités des activités et des pays concernés.

Le respect de ce Code doit être l'affaire de tous et une voie prioritaire de progrès et d'excellence.

Le Groupe AFYREN reconnaît que ce Code d'Éthique n'est pas exhaustif et que son contenu pourra être amené à évoluer / mise à jour à tout moment.

CODE D'ÉTHIQUE : CE QU'IL FAUT RETENIR

Dans ce Code d'Éthique, le Groupe AFYREN affirme les valeurs essentielles qu'il entend respecter compte tenu de ses responsabilités vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires publics ou privés, et, plus généralement, vis-à-vis de la société civile. Il attend que ses dirigeants et collaborateurs respectent dans leur vie professionnelle des valeurs essentielles :

1. Application rigoureuse des lois, règlements et normes internes, notamment en matière boursière, de protection de la santé, de sécurité et de préservation de l'environnement ;
2. Respect des collaborateurs et des cultures locales, notamment en s'associant aux principes internationaux de respect des droits de l'Homme ;
3. Honnêteté, politesse, équité et transparence vis-à-vis des clients, des actionnaires et des partenaires ;
4. Sincérité et fiabilité du contrôle interne, des comptes et de l'information financière ;
5. Respect des règles de la libre concurrence et rejet de la corruption sous toutes ses formes ;
6. Loyauté vis-à-vis du Groupe, notamment en évitant les conflits d'intérêts, les manquements à la confidentialité, ainsi qu'en s'interdisant toute opération boursière prohibée sur les titres cotés du Groupe ;
7. Esprit de solidarité dans les relations intra-Groupe ;
8. Protection des actifs du Groupe (propriété intellectuelle, etc.), notamment en s'interdisant toute appropriation personnelle ;
9. Souci permanent de la qualité et du développement durable ;
10. Neutralité politique de l'entreprise, principe d'interdiction de toute contribution au financement de la vie politique & syndicale.