



CODE DE CONDUITE & D'ÉTHIQUE



Haffner Energy

Decarbonize · Innovate · Regenerate

SOMMAIRE

Le mot des dirigeants	p. 3
1. Respect des lois et des réglementations	p. 4
2. Politique anti-corruption	p. 4-5
3. Les conflits d'intérêts	p. 6
4. La Fraude	p. 7
4. Le double financement	p. 7
2. Confidentialité, déontologie boursière	p. 8
7. Droits de l'Homme	p. 9
3. Hygiène et Sécurité	p. 9
9. Respect et préservation de l'environnement	p. 10
10. Dispositif du lanceur d'alerte	p. 10-11
Conclusion	p. 12

LE MOT DES DIRIGEANTS



L'aventure de HAFFNER ENERGY a débuté en 1993 - la Société a donc fêté ses 30 ans en 2023 !

HAFFNER ENERGY applique depuis sa création une politique RSE dans sa gestion quotidienne et dans ses choix stratégiques, et ce bien avant que ce sujet ait été mis en lumière ces dernières années.

HAFFNER ENERGY a toujours été vigilante pour réaliser des projets qui contribuent à la transition énergétique, alors même que la lutte contre le réchauffement climatique via la sobriété énergétique et la réduction des gaz à effet de serre n'étaient pas considérés comme prioritaires il y a 30 ans.

Depuis 2015, HAFFNER ENERGY développe et commercialise une technologie pionnière, la thermolyse des résidus de biomasse, protégée par 80 brevets internationaux, qui produit de l'Hypergas®, un syngas précurseur renouvelable riche en hydrogène et déclinable en plusieurs types d'énergies renouvelables, durables et compétitives.

Depuis son introduction en bourse le 15 février 2022 sur Euronext Growth, Paris, avec une levée de 74 millions d'euros, HAFFNER ENERGY possède les moyens de concrétiser ses ambitions et sa performance, en France, en Europe et au-delà.

De ce fait HAFFNER ENERGY ambitionne à continuer de poursuivre son engagement en faveur d'un monde meilleur grâce à l'engagement des équipes à développer des solutions qui réduisent le réchauffement climatique et compensent les émissions de carbone,

tout en respectant les autres cycles naturels que sont notamment ceux du phosphate, de l'azote et de l'eau.

Incontestablement chez HAFFNER ENERGY, nous préconisons un ensemble de valeurs fortes qui respectent l'environnement et la planète et le bien-être des personnes.

Nous avons donc établi ce présent Code de Conduite et d'Ethique pour partager nos valeurs et nos engagements d'une manière transparente. Ce Code n'est pas un simple document de présentation ; il est le reflet de notre vision pour l'avenir. Il s'agit d'un guide de référence que nous voulons accessible à l'ensemble de nos salariés et de nos parties prenantes.

Il vise à aider à faire le bon choix et à adopter les attitudes en faisant preuve de loyauté et de discernement. Ce sont des éléments essentiels pour maintenir la confiance de nos interlocuteurs internes et externes et du marché, pour assurer la pérennité de la société afin de pouvoir faire face avec confiance et intégrité aux nombreux défis qui attendent HAFFNER ENERGY.

Philippe HAFFNER
Président-Directeur Général

Marc HAFFNER
Directeur-Général Délégué
en charge de la technologie



Notre vision

Régénérer notre planète pour les générations futures



Notre mission

Développer des solutions énergétiques renouvelables compétitives, durables et à empreinte carbone négative à neutre.

1.

RESPECT DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS

HAFFNER ENERGY s'engage à respecter les lois et réglementations applicables à son objet social et à ses activités, ainsi qu'à ses relations commerciales avec ses clients et ses fournisseurs, et ce, non seulement en France mais également à l'étranger.

Tous les salariés de **HAFFNER ENERGY** doivent agir en conformité avec les lois et réglementations applicables. Il est de la responsabilité de chaque salarié de comprendre et de respecter les lois et réglementations en vigueur quelque soit son positionnement hiérarchique.



2.

POLITIQUE ANTI- CORRUPTION

HAFFNER ENERGY a toujours appliqué une politique anti-corruption, et en tant que société cotée sur Euronext Growth, a une responsabilité renforcée. La corruption est non seulement illégale, mais contraire aux valeurs de **HAFFNER ENERGY**.

La réputation de la société étant un bien inestimable, **HAFFNER ENERGY** s'engage fermement à appliquer et respecter une politique anti-corruption forte.

L'ensemble des salariés de la société doit faire preuve d'une conduite irréprochable envers les clients, investisseurs, concurrents et fournisseurs en se conformant à la loi et aux réglementations.

Cette interdiction vise tous types de corruption (active - la personne qui corrompt est à l'initiative de la corruption et passive - lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue).

Sont, notamment, formellement interdits :

❖ **Le blanchiment d'argent** (action qui a pour but de cacher la véritable origine de l'argent/ de biens d'origine criminelle de sorte à les faire passer pour étant issus d'une origine légitime).

❖ **La corruption d'agents (publics ou privés)**. Il est formellement interdit de donner ou recevoir un **pot-de-vin**. Le versement d'argent à un agent de la fonction publique en France ou à l'étranger est formellement interdit. Par exemple, verser une petite somme d'argent en espèce ou donner un cadeau à un agent afin de faciliter les procédures administratives est prohibé.

Pour rappel, le blanchiment d'argent et la corruption sont pénalement répréhensibles en droit français.

❖ **Les cadeaux et invitations excessifs donnés ou reçus**. Il est courant d'offrir des cadeaux ou des invitations à des repas à titre commercial, le but étant d'entretenir de bonnes relations commerciales. Ces cadeaux ou invitations doivent rester raisonnables. Par exemple une invitation à un déjeuner d'affaires d'un montant n'excédant pas 50 euros par personne est considérée comme raisonnable. Par opposition, des cadeaux en espèces, peu importe le montant, sont formellement interdits. Un registre de déclaration est d'ailleurs mis en place sur notre intranet pour que chaque salarié déclare des cadeaux et invitations d'un montant supérieur à 50 euros.

❖ **Le trafic d'influence**. Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.)



Le modèle économique de **HAFFNER ENERGY** peut dépendre, notamment dans la phase de lancement de la technologie, des subventions publiques. Certains clients attendent d'ailleurs la validation de subventions afin de passer des commandes. Des collaborateurs de la société sont dédiés à l'obtention de la validation de subventions pour la filière hydrogène par thermolyse. Ils sont sensibilisés aux notions de trafic d'influence qui sont formellement interdites par la société.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Il est par ailleurs précisé qu'aucun salarié de **HAFFNER ENERGY** n'est autorisé à bénéficier d'un avantage par la manipulation, dissimulation, abus d'utilisation d'une information privilégiée ou autre pratique déloyale. La conviction d'agir dans l'intérêt de **HAFFNER ENERGY** ne peut aucunement justifier de comportements répréhensibles.

¹ Définition dans le code de conduite anticorruption Middlednext.

3.

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêt peut être interprété comme une situation durant laquelle une ou plusieurs personnes ou institutions sont au centre d'une prise de décision où leur objectivité ou leur neutralité peuvent être remises en cause.

HAFFNER ENERGY fait preuve de vigilance afin de prévenir les cas de conflit d'intérêt. Il est du devoir de chaque salarié d'alerter son supérieur hiérarchique en cas de survenance d'un cas potentiel ou avéré de conflit d'intérêt.

Exemples :

- ◆ **Contrat(s)** conclu(s) avec une entreprise détenue par un salarié ou un de ses proches.
- ◆ **Recrutement d'un proche** d'un salarié.

Ces pratiques ne sont pas interdites mais il est du devoir de la société de s'assurer que cela ne soit pas dans le but de favoriser certaines sociétés/personnes au détriment d'autres.

Par exemple dans le cadre du recrutement d'un proche un salarié doit informer les Ressources Humaines du lien de parenté mais ne doit en aucun cas influencer le processus de recrutement.



4.

LA FRAUDE

HAFFNER ENERGY ne tolérera aucune fraude qu'elle soit avérée ou une tentative de fraude.

Avec tous les moyens technologiques, des tentatives de fraude sont de plus en plus fréquentes et chaque salarié a le devoir d'être vigilant afin de prévenir des tentatives qu'elles soient internes ou externes.

Exemples :

- ◆ **Recevoir un courriel avec une mention urgente du PDG demandant au service comptable de faire un virement de toute urgence.** Il faut vérifier que l'expéditeur est bien celui qui se présente en tant que tel et s'assurer que le procédé est conforme au contrôle interne. En cas de doute il faut prévenir le Responsable Informatique.
- ◆ **Accepter de payer un fournisseur sans appliquer la TVA** est une fraude, cela est donc formellement interdit.



5.

LE DOUBLE FINANCEMENT

Compte tenu de l'activité même de **HAFFNER ENERGY** la recherche de financements publics et privés est un levier d'action important pour la société afin de l'aider à mener à bien ses projets.

HAFFNER ENERGY s'engage à **respecter la réglementation** en vigueur et en particulier, lorsqu'il s'agit de financements publics nationaux ou européens, à respecter la réglementation des aides d'Etat dont la vocation et de préserver la concurrence entre les opérateurs des différents Etats membres de l'Union Européenne.

6.

CONFIDENTIALITÉ ET DÉONTOLOGIE BOURSIÈRE

HAFFNER ENERGY attache une importance particulière à la protection des informations confidentielles concernant la société, celle-ci travaillant beaucoup dans l'innovation et désirant conserver son avance technologique, dans le respect de la loi et de ses obligations en tant que société cotée sur Euronext Growth.

Les salariés sont sensibilisés à leur obligation de confidentialité. Par exemple, ils sont tenus d'apposer la mention « confidentiel » sur les documents concernés et doivent changer de mot de passe chaque trimestre pour accéder à leur ordinateur.

Par ailleurs, il existe une Charte des obligations en matière de **déontologie boursière** et des dispositifs permettant de prévenir les abus de marché applicables aux mandataires sociaux et salariés de la société **HAFFNER ENERGY** qui a pour but de sensibiliser et informer quant aux obligations et sanctions en cas de violation de ces obligations.

Par ailleurs des mesures ont été prises pour assurer le renforcement du système informatique, afin d'assurer un haut niveau de protection des données.



7.

DROITS DE L'HOMME

HAFFNER ENERGY met tout en œuvre afin que les conditions de travail soient décentes pour l'ensemble de ses salariés et assure que les fournisseurs avec lesquels elle travaille, partagent cette même vision. Un Code de Conduite spécifique leur est d'ailleurs dédié.

En effet, les fournisseurs avec lesquels **HAFFNER ENERGY** a des relations commerciales doivent garantir qu'ils ne se livrent pas au travail d'enfants ou au travail forcé, et qu'ils exercent dans le respect de la législation du pays dans lequel ils sont domiciliés.

HAFFNER ENERGY interdit formellement toute forme de discrimination peu importe le motif – genre, origine, religion, orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, handicap, état de santé – etc. et toute forme de harcèlement. **HAFFNER ENERGY** dispose d'ailleurs de deux référents harcèlement en interne.

La diversité des salariés de **HAFFNER ENERGY** est une grande richesse. **HAFFNER ENERGY** s'engage à respecter les lois concernant la discrimination et le harcèlement en entreprise.

HAFFNER ENERGY a à cœur à ce que chaque salarié traite ses collègues et tiers avec qui il/elle traite dans le cadre professionnel avec respect et dignité.

8.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

HAFFNER ENERGY attache une importance particulière aux conditions de travail de ses salariés afin d'assurer le développement de leurs compétences professionnelles et d'assurer leur bien-être au travail. **HAFFNER ENERGY** met tout en œuvre afin de prévenir les risques d'accidents et de maladies professionnelles, et à se conformer aux exigences légales en matière d'Hygiène et de Sécurité.

HAFFNER ENERGY assure la formation de ses salariés afin qu'ils soient sensibilisés au respect des règles d'Hygiène et de Sécurité afin d'assurer, en sus de leur propre sécurité, la sécurité des autres collaborateurs que ce soit sur les chantiers ou dans les bureaux.



9.

RESPECT ET PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

En tant qu'acteur de la transition énergétique, le respect et la préservation de l'environnement sont des valeurs clefs, porteurs de l'ambition de **HAFFNER ENERGY**. La société, qui n'a de cesse d'engager tous les efforts nécessaires pour continuer à développer sa technologie et ses solutions, est désormais reconnue comme un acteur incontournable de la décarbonation énergétique.

En effet, sa technologie brevetée de thermolyse de la biomasse permet, via le Module Hypergas®, de décliner quatre types d'énergies renouvelables à empreinte carbone neutre à négative: gaz, hydrogène et méthanol renouvelables, ainsi que Carburant d'Aviation Durable (SAF). Soit un exemple concret de transition énergétique vers le respect et la préservation de l'environnement.

En interne nous pouvons à chaque niveau faire un geste en faveur du respect et de la préservation de l'environnement. Nous avons d'ailleurs déjà mis en place le tri sélectif sur chacun de nos sites et la prohibition de couverts et ustensiles jetables. Par ailleurs, notre politique privilégie les modes de déplacement ayant le moins d'impact sur l'environnement.

³ Loi n°2022-401 du 21 mars 2022, dite « loi Waserman » : Le lanceur d'alerte la « personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. [...] » (art. 1er).

10.

PROCÉDURE DU LANCEUR D'ALERTE

Une simplification de la procédure du lanceur d'alerte³ a été effectuée en France par la loi WASERMAN du 21 mars 2022.

Le lanceur d'alerte (un salarié, ancien salarié ou candidat potentiel) doit agir de bonne foi et sans considération d'une contrepartie financière directe. Il n'est pas nécessaire qu'il ait eu personnellement connaissance des faits qu'il signale ou divulgue s'il a une **conviction raisonnable** que les faits se sont produits ou sont susceptibles de se produire.

LA PROCÉDURE

→ RECUEIL ET TRAITEMENT DE SIGNALEMENT EN INTERNE

Compte tenu du fait que **HAFFNER ENERGY** est une société de plus de 50 salariés, le lanceur d'alerte devrait en premier lieu consulter les représentants du personnel avant que le manquement avéré ou potentiel ne soit porté **par écrit à l'adresse courriel suivante :**

ethique@haffner-energy.com

La confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement est garantie.

Les informations relatives à la réception du signalement par le lanceur d'alerte devront être communiquées à celui-ci par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrés à compter de cette réception, sauf cas particuliers (préservation de l'identité de l'auteur, notamment).

HAFFNER ENERGY informera par écrit l'auteur du signalement dans un délai raisonnable n'excédant pas trois (3) mois à compter de l'accusé de réception du signalement, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières et d'autre part, de la clôture du dossier⁴.

→ LE SIGNALEMENT EXTERNE

Le lanceur d'alerte peut également, sans passer par le signalement interne, ou après un signalement interne infructueux, procéder à un signalement auprès des autorités compétentes (notamment DGCCRF, HAS, CNIL, DGT, DGEFP5, au Défenseur des Droits, à l'autorité judiciaire).

→ PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

HAFFNER ENERGY s'engage à ne pas sanctionner, licencier ou infliger une mesure discriminatoire, directe ou indirecte au lanceur d'alerte.

Par exemple, (liste non exhaustive) il ne pourra pas être écarté d'une période de formation, ses horaires ne pourront pas être modifiés et l'évaluation de sa performance ne pourra pas être utilisée à des fins de représailles, il ne pourra pas être suspendu, licencié, rétrogradé et son salaire ne pourra pas être réduit.

⁴ Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022

⁵ DGCCRF : Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes, HAS : Haute Autorité de la Santé, CNIL : Commission nationale de l'information et des libertés, DGT : Direction Générale du Travail, DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

CONCLUSION

Aucun Code de Conduite et d'Éthique ne pourra remplacer le comportement réfléchi d'un salarié avisé, ni ne pourra répondre à toutes les questions qui pourraient survenir. Il est en effet impossible d'envisager tous les scénarios. La formation des salariés est donc primordiale.

De plus, les salariés sont encouragés à discuter avec leur responsable hiérarchique et avec leurs collègues s'ils ont des doutes ou des questions. Les salariés de **HAFFNER ENERGY** sont également encouragés à approcher la Responsable Juridique pour toute question au sujet du Code.





Vous pouvez retrouver le code de conduite et d'éthique sur le site web de Haffner Energy ou sur votre intranet.



Haffner Energy

Decarbonize · Innovate · Regenerate

www.haffner-energy.com



Haffner Energy

2 Place de la Gare

51300 VITRY-LE-FRANÇOIS

03 26 74 99 10

contact@haffner-energy.com