



**CODE ÉTHIQUE  
ALTICE FRANCE**



**Arthur DREYFUSS**

Président-directeur général d'Altice France



**Mathieu COCQ**

Président-directeur général SFR

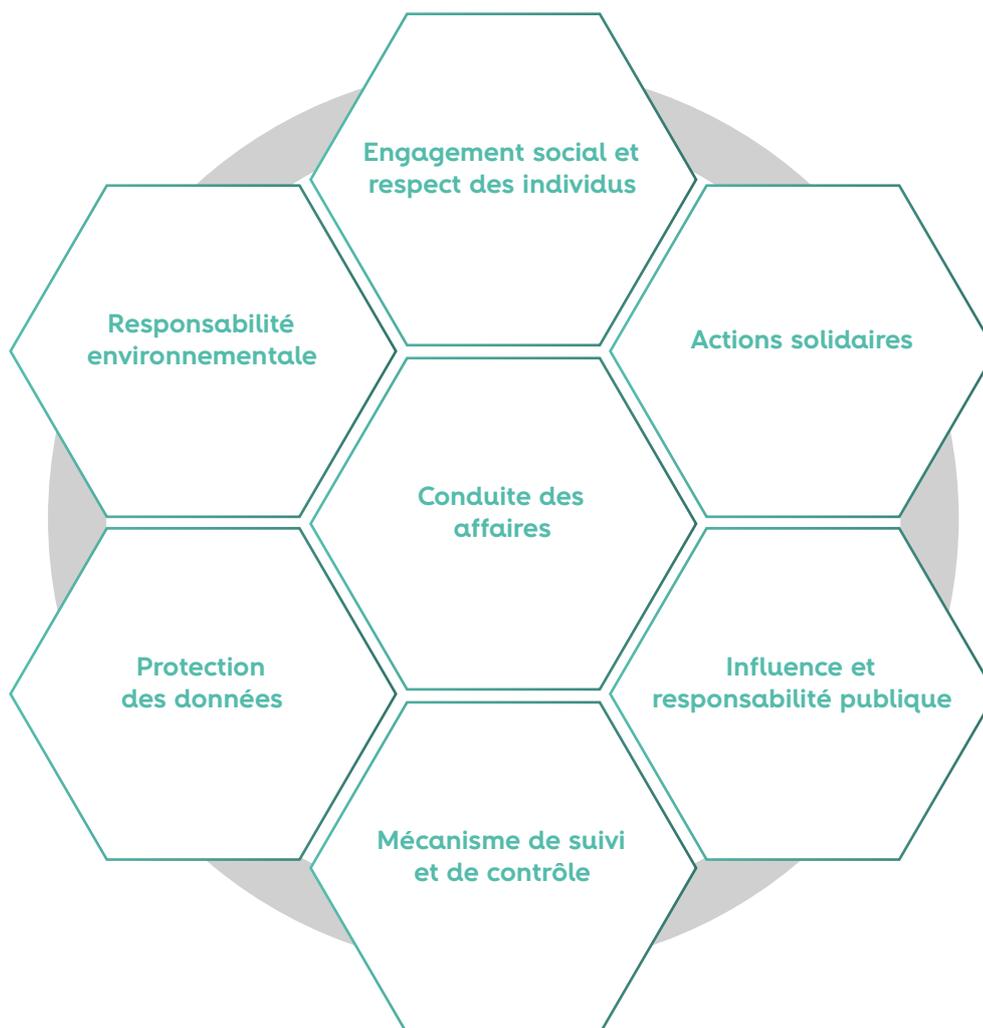
## Préface

Les principes éthiques définis par le Groupe Altice France garantissent l'intégrité et la probité dans la conduite de ses affaires et dans ses interactions avec l'ensemble de ses parties prenantes. Ces principes sont un gage de confiance tant pour nos collaborateurs que pour nos clients et partenaires, et jouent un rôle essentiel dans la performance de l'entreprise. Celle-ci se mesure non seulement sur la base d'indicateurs financiers mais également sur sa capacité à répondre aux défis sociaux et environnementaux. Respect et valorisation des talents dans leur singularité, préservation de l'environnement et intégrité dans les relations avec les partenaires et les clients sont autant de facteurs de succès que le Groupe tient à encourager.

L'éthique doit être l'affaire de tous et s'appliquer en toute circonstance, quel que soit le niveau de responsabilité dans l'entreprise. Nous demandons donc à chacun d'en être les ambassadeurs, afin de l'élever au rang de valeur cardinale de l'entreprise et invitons nos parties prenantes à prendre connaissance du présent Code et à en promouvoir les principes dans la conduite de leurs activités.

# Champ d'application

Le Code Ethique du Groupe Altice France s'adresse à l'ensemble de ses collaborateurs ainsi qu'à toutes ses parties prenantes. Son objectif principal est de présenter, de manière exhaustive, la conduite de l'éthique des affaires au sein du Groupe en explicitant les attentes envers ses collaborateurs et ses parties prenantes. Il ne vise cependant pas à rappeler tous les règlements, lois, conventions et référentiels régissant les activités du Groupe.



Ce document est sous la responsabilité des Départements ESG & Conformité  
Juin 2024



1	<p><b>ENGAGEMENT SOCIAL ET RESPECT DES INDIVIDUS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lutte contre le harcèlement et les discriminations</li> <li>Promotion de la diversité, l'équité et l'égalité des chances</li> <li>Santé, sécurité et bien-être au travail</li> <li>Dialogue social et Management</li> <li>Droits humains</li> </ul>		<p><b>5</b></p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>
2	<p><b>CONDUITE DES AFFAIRES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anticorruption et sanctions internationales</li> <li>Lutte contre la fraude</li> <li>Lutte contre le blanchiment d'argent</li> <li>Conflits d'intérêts</li> <li>Concurrence</li> </ul>		<p><b>10</b></p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>
3	<p><b>RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Limitation des impacts environnementaux</li> </ul>		<p><b>15</b></p> <p>16</p>
4	<p><b>ACTIONS SOLIDAIRES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fondation SFR et initiatives philanthropiques</li> </ul>		<p><b>17</b></p> <p>17</p>
5	<p><b>INFLUENCE ET RESPONSABILITÉ PUBLIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lobbying et interventions dans la sphère publique</li> <li>Déontologie et indépendance journalistique</li> </ul>		<p><b>18</b></p> <p>18</p> <p>19</p>
6	<p><b>PROTECTION DES DONNÉES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sécurité de l'information et protection des données confidentielles</li> <li>Protection des données personnelles</li> </ul>		<p><b>20</b></p> <p>20</p> <p>21</p>
7	<p><b>MÉCANISMES DE SUIVI ET DE CONTRÔLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositif d'alerte interne</li> <li>Contrôle interne et audit interne</li> </ul>		<p><b>22</b></p> <p>22</p> <p>23</p>

# Engagement social et respect des individus

## Lutte contre le harcèlement et les discriminations



### L'essentiel

Le Groupe s'engage à lutter contre toute forme de **discrimination, d'agissements sexistes** et de **harcèlement**, définis comme tout type de violence verbale, physique ou psychologique - liée à l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, la nationalité, le handicap, etc. - et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité et/ou de créer un environnement dégradant, offensant ou hostile.

### Le Groupe s'engage à :

- mener régulièrement des **campagnes de sensibilisation** contre le harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes et à porter à la connaissance de tous l'ensemble des **procédures** à suivre et les interlocuteurs à contacter en cas d'atteinte à leur intégrité ;
- **former et à sensibiliser** les collaborateurs à reconnaître et prévenir les violences au travail ;
- **renforcer les compétences des managers et des fonctions en charge des Ressources Humaines** en matière de prévention de toute forme de discrimination et de harcèlement grâce à des formations concernant le recrutement, l'intégration et l'accompagnement de collaborateurs aux profils variés.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **participer** activement aux **campagnes de sensibilisation** contre le harcèlement moral, sexuel ou les agissements sexistes ;
- **proscrire** toute forme de discrimination dans leurs pratiques ;
- appliquer le **principe de non-discrimination** dans la gestion des carrières et dans les processus de recrutement ;
- **éviter tout comportement hostile ou sexiste** envers un collaborateur ou une partie prenante (client, fournisseur, candidat, etc.).

Tout collaborateur du Groupe ayant connaissance d'un fait de discrimination ou de harcèlement, est invité à en faire part à son manager, son N+2, un interlocuteur RH, un représentant du personnel, ou directement à la référente en charge de ces problématiques. Des sanctions disciplinaires, des mesures correctives, et, le cas échéant, des poursuites judiciaires pourront être engagées si les investigations confirment les faits.



#### De ses parties prenantes

Le Groupe s'emploie activement à cultiver **un environnement de travail inclusif et respectueux**, exempt de toute forme de discrimination, d'agissements sexistes et de harcèlement.

Dans cette optique, le Groupe attend de ses parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires, etc.) qu'elles partagent et respectent également ces mêmes normes pour lutter contre toutes les formes de violence.

# Engagement social et respect des individus

## Promotion de la diversité, l'équité et l'égalité des chances



### L'essentiel

Le Groupe s'engage à promouvoir la **diversité, l'équité** ainsi que **l'égalité des chances** en offrant les conditions nécessaires à l'épanouissement de chaque collaborateur et au développement de son potentiel.

#### Le Groupe s'engage à :

- **garantir** que le développement professionnel des collaborateurs soit **fondé uniquement sur leurs compétences et aptitudes professionnelles** ;
- adopter des **processus de recrutement objectifs**, incluant des sessions sans CV pour évaluer directement les compétences et la motivation ;
- garantir **l'égalité professionnelle** entre femmes et hommes tant en termes de rémunération que d'évolution de carrière ;
- **accompagner** les collaborateurs en situation de handicap à travers des **actions de sensibilisation, des formations, et des aménagements nécessaires** ;
- encourager le développement des compétences professionnelles à travers des **programmes de formation adaptés** ;
- assurer une **évaluation objective** des compétences et des performances à travers des entretiens réguliers entre collaborateurs et managers.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- contribuer à créer un **environnement de travail inclusif** favorisant le respect et la compréhension mutuelle entre tous indépendamment de leurs différences ;
- **participer aux formations** proposées pour le développement de leurs compétences professionnelles ;
- respecter et faire respecter le **droit à la déconnexion**.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe attend de ses parties prenantes qu'elles **respectent et s'approprient** les engagements forts en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.



# Engagement social et respect des individus

## Santé, sécurité et bien-être au travail



### L'essentiel

Le Groupe s'engage à fournir à tous ses collaborateurs et parties prenantes un **environnement** ainsi qu'un **cadre de travail sain et sûr**, à évaluer et **prévenir les risques professionnels** en matière de santé, de sécurité et, enfin, à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

#### Le Groupe s'engage à :

- mettre en place des **actions de prévention** à la fois internes et externes, axées sur la **sécurité des personnes**. Ces actions ciblent en priorité les périmètres comportant des risques (suivi des indicateurs liés à la santé et à la sécurité des travailleurs, audits, actions de remédiation en cas de risques ou de non-conformités relevées lors des audits, sensibilisations et formations régulières des collaborateurs, etc.) ;
- mettre en place des dispositifs de **soutien psychologique** et **d'assistance sociale** tant individuels que collectifs, pour répondre à chaque situation rencontrée. Une **cellule d'écoute psychologique** ainsi qu'une **permanence sociale** sont notamment accessibles à tous les collaborateurs ;
- **sensibiliser et former** ses collaborateurs aux **procédures de sécurité**, y compris les règles et consignes d'utilisation des équipements de protection ;
- mettre à jour régulièrement les **évaluations des risques professionnels** suivant une méthodologie commune, retranscrites dans chaque Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- **suivre régulièrement les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des travailleurs** (accidents du travail, maladies professionnelles, alertes, utilisation des dispositifs de soutien, sinistres du parc automobile, formations santé sécurité dispensées, etc.) ;
- réaliser systématiquement une **analyse des causes** lors d'incidents ou d'accidents majeurs sur les sites ou les infrastructures ;
- encourager un environnement de travail où les interactions entre les collaborateurs et la Direction permettent **l'expression des opinions et préoccupations** ;
- promouvoir un **équilibre entre vie professionnelle et vie privée** pour l'ensemble des collaborateurs. À ce titre, le Groupe met à disposition des collaborateurs une plateforme numérique regroupant des services et contenus adaptés à toutes les étapes de leur vie familiale : aides à la recherche de garde d'enfants, soutien scolaire, accompagnement dédié aux collaborateurs aidants, etc.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **respecter la loi, la réglementation** ainsi que l'ensemble des **engagements** pris par le Groupe ;
- **s'informer des procédures** en vigueur en matière de santé ou sécurité et les appliquer ;
- **veiller et contribuer à sa propre sécurité**, mais aussi, par son comportement et ses actes, assurer la **sécurité des autres** ;
- suivre toutes les **formations santé ou sécurité** (avec ou sans habilitation de l'entreprise) quand le métier l'exige ;
- **porter à la connaissance** de l'entreprise via les dispositifs prévus à cet effet, tout **incident** ou **comportement contraire** à la santé et à la sécurité des personnes.



#### De ses parties prenantes

- **adopter et respecter les règles et procédures** en matière de santé ou sécurité et les faire appliquer ;
- **s'abstenir** de tout **comportement contraire** à la santé et la sécurité des collaborateurs et parties prenantes.

# Engagement social et respect des individus

## Dialogue social et Management



### L'essentiel

Le Groupe s'engage à promouvoir une **culture continue de Dialogue social entre la Direction, les collaborateurs et les représentants du personnel**. Ce dialogue constitue un facteur clé d'efficacité économique et sociale. Par ailleurs, le Groupe s'appuie sur l'ensemble de ses managers pour relayer et déployer la stratégie définie.

#### Le Groupe s'engage à :

- respecter la **liberté de négociation** et de **représentation collective** ;
- **interdire** tout **comportement discriminatoire** envers les représentants du personnel ;
- assurer une **communication régulière** à l'ensemble des collaborateurs sur l'actualité du Groupe et les événements les impactant, directement ou indirectement. Chaque année, de nombreux moments d'échange entre la Direction et les collaborateurs sont proposés, et des sessions d'information privilégiées pour les managers sont également mises en place ;
- encourager la **liberté d'expression et d'opinion** ;
- permettre à chaque collaborateur de disposer de **voies de recours**, assurant le respect du principe d'équité et des règles de fonctionnement du Groupe.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **développer toute forme de dialogue social** – mécanisme efficace de réduction des conflits sociaux. Il est à ce titre attendu des managers, dont le rôle est crucial dans cette démarche, qu'ils organisent régulièrement des **espaces privilégiés d'expression collective**, où les collaborateurs peuvent exprimer librement leurs opinions et préoccupations ;
- **respecter les accords collectifs** en vigueur au sein du Groupe afin de maintenir un dialogue social de qualité.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe attend de ses parties prenantes qu'elles **respectent** les législations en vigueur concernant la **représentation du personnel** et la **défense des droits des collaborateurs**.

Le Groupe s'engage à procéder aux **vérifications nécessaires** afin de s'assurer de la mise en œuvre des dispositifs relatifs au dialogue social lorsqu'ils existent.



# Engagement social et respect des individus

## Droits humains



### L'essentiel

Les **Droits humains** et **Libertés fondamentales** sont les **droits** définis comme **universels** et **inaliénables pour tout individu**. Ils regroupent en particulier le traitement des individus avec **respect** et **dignité**, c'est-à-dire la garantie de leur droit à la vie, à la santé, à la sécurité et à la vie privée et familiale, à la liberté d'opinion, d'expression et d'association, à la non-discrimination, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'exercice d'un travail dans des conditions décentes et équitables, et à une défense équitable en cas de litige. En application de ces garanties universelles, le travail dissimulé, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que toute forme de travail assimilable à de l'esclavage moderne, sont fermement prohibés.

En tant qu'entreprise, le Groupe est conscient de sa responsabilité dans la **protection de ces droits et libertés fondamentaux** tout au long de sa chaîne de valeur. Le Groupe veille ainsi à leur respect au sein de ses activités et promeut leur stricte application dans sa sphère d'influence.

À cette fin, le Groupe Altice France suit les **principes directeurs des Nations Unies** relatifs aux entreprises et aux Droits humains de 2011, respecte et exige de ses partenaires le **respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail** et le **respect des lois internationales** applicables en matière de Droits humains.

En application du **principe de vigilance**, le Groupe identifie ses principaux risques en matière de Droits humains tout au long de sa chaîne de valeur et met en place des actions pour prévenir les atteintes potentielles directes ou indirectes de son activité sur ces Droits.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **veiller au respect des Droits humains** dans leur domaine de responsabilité, notamment au travers de l'application des principes décrits dans le présent Code. Au sein de leur fonction, ils appliquent les procédures de vérification mises en place en lien direct avec le respect des Droits humains ;
- **exiger le respect des réglementations locales et promouvoir les Droits humains et Libertés fondamentales dans leurs relations** avec des fournisseurs, sous-traitants ou partenaires. À ce titre, ils encouragent la transparence chez l'ensemble des partenaires du Groupe.

#### De ses parties prenantes

En vertu du principe de vigilance, le Groupe attend de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires **un strict respect de la réglementation locale** dans le cadre de leurs activités, qu'ils appliquent et fassent appliquer à leurs partenaires le respect des **Droits humains et des Libertés fondamentales**.



### L'essentiel

La **corruption** et le **trafic d'influence** sont des infractions graves portant **atteinte à la probité**, notamment par l'utilisation abusive du pouvoir ou de l'influence conférés par une fonction ou un mandat, dans le but d'obtenir un avantage ou une prérogative particulière.

Les **sanctions internationales** sont, quant à elles, des mesures contraignantes prises par des organisations internationales ou des gouvernements pour obliger un État, une entité ou un individu à se conformer aux normes internationales.

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence relève de la responsabilité de tous, que ce soit le Groupe, les collaborateurs ou les parties prenantes. Le respect des sanctions internationales garantit la préservation de l'intégrité et de la réputation du Groupe en tant qu'entreprise éthique et responsable, en évitant de s'engager avec des parties sous sanction constituant ainsi un risque économique ou réputationnel pour le Groupe.

En adoptant une approche proactive et engagée, le Groupe affirme son engagement ferme à lutter contre la corruption et à promouvoir une **culture d'intégrité et de transparence** dans toutes ses activités. Cela se traduit par des engagements éthiques et des mesures concrètes pour prévenir et combattre la corruption sous toutes ses formes.

### Le Groupe s'engage à :

- adopter une politique de **tolérance zéro** à l'égard de la **corruption** sous toutes ses formes, qu'elle soit publique ou privée, active ou passive ;
- **respecter** toutes les **lois** et **réglementations anticorruption** applicables dans les ressorts de juridictions où le Groupe opère, notamment les législations européennes et les lois françaises ; ainsi qu'à **se conformer à toutes les sanctions internationales** imposées par les organisations internationales ;
- **surveiller les listes de sanctions internationales** pour s'assurer que ses partenaires commerciaux, clients et fournisseurs n'y figurent pas ;
- mettre en place des **programmes de sensibilisation** et de **formation** pour sensibiliser les collaborateurs aux risques de corruption et les doter des connaissances et outils nécessaires pour les prévenir effectivement ;
- **coopérer** pleinement avec les **enquêtes internes ou externes**, lorsque cela s'avère nécessaire afin d'assurer le respect des lois et le bon déroulement éthique de ses activités.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **faire preuve d'intégrité personnelle** dans toutes leurs interactions professionnelles et refuser toute forme de corruption passive ou active (pots-de-vin, cadeaux ou invitations d'une valeur excessive, etc.) ;
- **signaler** toute forme de corruption ou de comportement portant atteinte à la probité ;
- **se conformer** rigoureusement aux **politiques anticorruption** et aux **procédures internes** du Groupe pour s'assurer que les activités soient menées de manière éthique et légale ;
- **faire preuve de vigilance et de discernement** lorsqu'ils traitent avec des **partenaires commerciaux** et des **clients**, en s'assurant que ceux-ci respectent toutes les réglementations en matière de sanctions internationales ;
- **participer aux sessions de formation anticorruption** organisées à leur intention, suivre les e-learning anticorruption mis à leur disposition, et mettre en pratique les connaissances acquises dans leur travail quotidien.



#### De ses parties prenantes

- **sélectionner** leurs partenaires commerciaux en fonction de **critères d'intégrité et de conformité** ;
- **respecter** l'ensemble des **lois** et des **règlementations anticorruption** nationales et internationales de même que les **sanctions internationales** et ne pas s'engager dans des activités ou transactions qui pourraient entraîner des violations de ces réglementations.



## Lutte contre la fraude



### L'essentiel

La **fraude** est un **acte malveillant**, réalisé de manière **intentionnelle**, en vue de tromper une personne physique ou morale et ainsi la déterminer à **accorder un avantage matériel ou immatériel indu, à son propre préjudice ou à celui d'autrui**.

Le Groupe applique une **tolérance zéro** à l'égard des **comportements frauduleux** qui pourraient être commis à l'encontre de ses sociétés ou de ses clients.

Il est possible de distinguer plusieurs types de fraudes selon l'origine des acteurs malveillants :

- la **fraude externe**, commise par des **tiers à l'entreprise**, clients ou non, agissant à l'encontre des intérêts de l'entreprise ou de ses clients ;
- la **fraude interne**, est caractérisée par un acte malveillant commis par un **collaborateur** au préjudice du Groupe Altice France ou de ses clients ;
- enfin, l'acte malveillant, qui peut survenir dans les cas de **fraudes « mixtes »**, commis par des **individus extérieurs à l'entreprise avec la complicité interne de collaborateurs**.

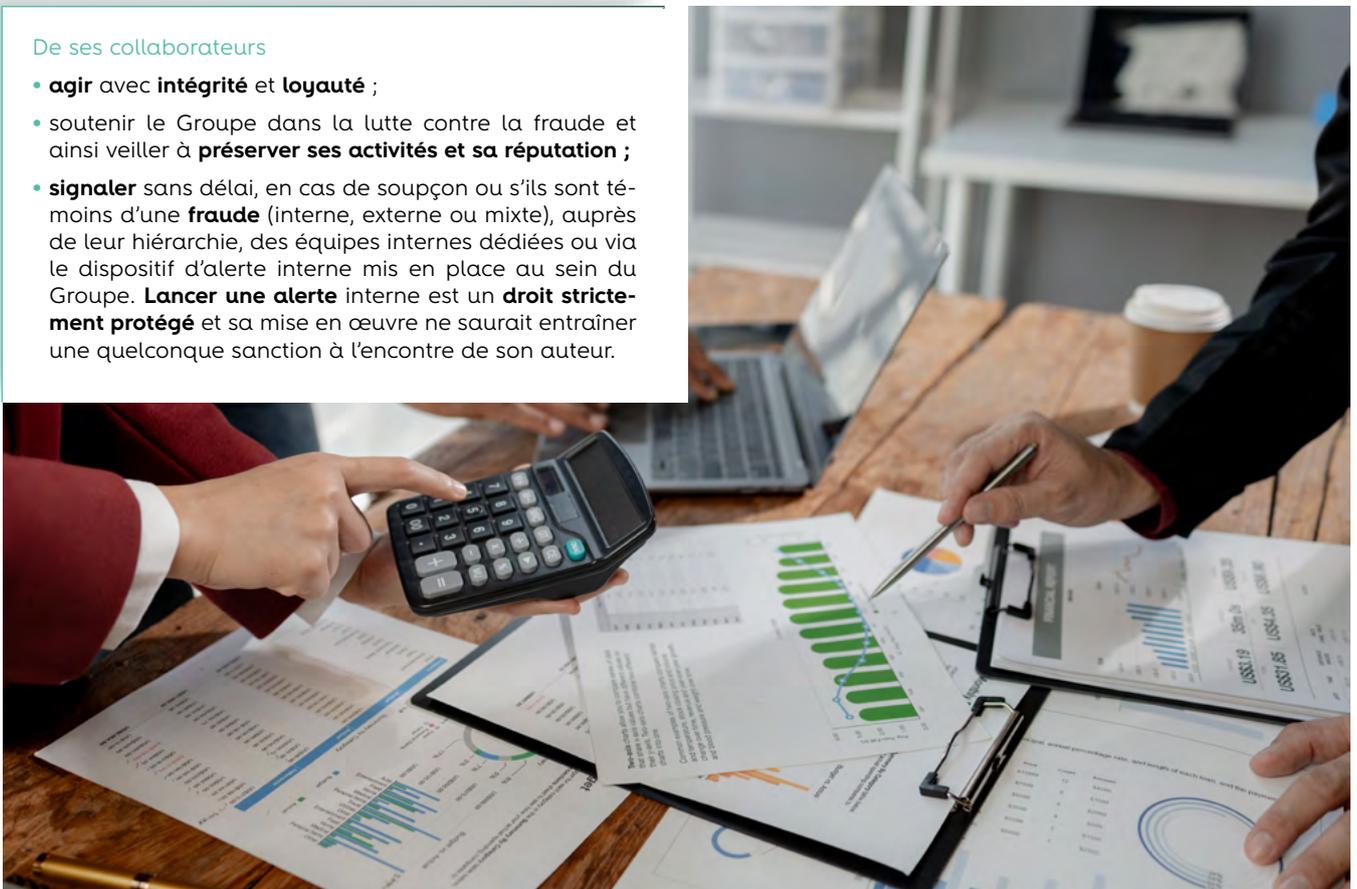
Dans un contexte où les techniques de fraude sont toujours plus nombreuses et sophistiquées, le Groupe **renforce régulièrement ses processus et ses mesures de sécurité**. Le Groupe dispose d'équipes dédiées et formées à la lutte contre la fraude, qu'elle soit d'origine interne ou externe. Tout soupçon de fraude ou d'actes malveillants fait l'objet d'enquêtes approfondies. Le Groupe n'accorde aucune tolérance aux cas de fraudes avérées.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **agir avec intégrité et loyauté** ;
- soutenir le Groupe dans la lutte contre la fraude et ainsi veiller à **préserver ses activités et sa réputation** ;
- **signaler** sans délai, en cas de soupçon ou s'ils sont témoins d'une **fraude** (interne, externe ou mixte), auprès de leur hiérarchie, des équipes internes dédiées ou via le dispositif d'alerte interne mis en place au sein du Groupe. **Lancer une alerte interne est un droit strictement protégé** et sa mise en œuvre ne saurait entraîner une quelconque sanction à l'encontre de son auteur.



# Conduite des affaires

## Lutte contre le blanchiment d'argent



### L'essentiel

Le **blanchiment d'argent** est une infraction consistant à **dissimuler l'origine illégale de fonds en les injectant dans des activités légales**. Le Groupe exerce une vigilance permanente quant aux transactions ou comportements qui présentent des caractéristiques inhabituelles ou suspectes et pouvant indiquer une tentative de blanchiment d'argent.

La lutte contre le blanchiment d'argent nécessite l'engagement de l'ensemble des collaborateurs du Groupe ainsi que des parties prenantes de celui-ci.

### Le Groupe s'engage à :

- **respecter toutes les lois et réglementations nationales et internationales** relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- maintenir une vigilance constante pour **détecter et prévenir les activités suspectes** pouvant être associées au blanchiment d'argent dans toutes ses opérations ;
- **coopérer étroitement avec les autorités compétentes et les organismes de réglementation** pour lutter efficacement contre le blanchiment d'argent.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **signaler toute activité suspecte ;**
- **respecter les procédures de vérification de l'identité, de l'activité et de connaissance des clients et/ou des fournisseurs (KYC<sup>(1)</sup> & KYS<sup>(2)</sup>)** pour prévenir le blanchiment d'argent et toutes autres activités illicites afférentes.

#### De ses parties prenantes

- **respecter toutes les lois et les réglementations nationales et internationales** relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- **fournir des informations précises et complètes sur leur identité et leurs activités**, conformément aux exigences de connaissance du client et du fournisseur ;
- **collaborer étroitement avec le Groupe pour identifier et prévenir les risques** de blanchiment d'argent dans des activités commerciales conjointes.





### L'essentiel

Dans le cadre de ses engagements d'intégrité et de transparence, le Groupe a mis en place des règles permettant l'identification et la gestion des conflits d'intérêts. Ces situations surviennent lorsque les **intérêts personnels** d'un collaborateur pourraient **influencer**, ou **sembler influencer**, son **jugement** ou ses **actions** de manière à **compromettre les intérêts du Groupe**.

Ces intérêts personnels peuvent résulter d'engagements financiers ou professionnels, de liens familiaux ou personnels, d'appartenance politique du collaborateur en dehors du Groupe.

Bien que les conflits d'intérêts ne constituent pas en soi un délit, ils peuvent être susceptibles de constituer des infractions contraires aux lois en vigueur.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

Eu égard à son **devoir de loyauté** vis-à-vis du Groupe, chaque collaborateur doit **s'abstenir de participer à toute prise de décision dès lors qu'il existe un risque de conflit** entre ses intérêts personnels et les intérêts du Groupe. Tout collaborateur se trouvant dans une telle situation doit en **informer sa hiérarchie**, que ce soit son manager, la Direction des Ressources Humaines ou la Direction Conformité.

Ainsi, chaque collaborateur doit :

- **informer sa hiérarchie** si les activités professionnelles auxquelles il est lié sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts ;
- respecter les **obligations de loyauté, de non-concurrence et de discrétion** inhérentes au contrat de travail ;
- **se retirer de toute procédure décisionnelle** en présence d'un conflit d'intérêt potentiel ou avéré.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe s'engage à promouvoir ces **principes éthiques** qui doivent **guider la conduite des affaires** de ses collaborateurs mais également de ses partenaires commerciaux. Le Groupe attend donc de ses parties prenantes qu'elles adhèrent à ces mêmes principes dans un souci commun de garantir l'intégrité et la transparence des relations commerciales.





## Concurrence



### L'essentiel

Le Groupe Altice France veille au respect d'une **concurrence libre et loyale**.

Le respect des règles de concurrence représente un point majeur de **protection du marché**. Ces règles assurent une **concurrence saine, vectrice de croissance et d'innovation** dans les secteurs d'intervention du Groupe Altice France. Par ailleurs, leur respect permet de se **prémunir d'un risque** double pour les entreprises :

- **financier** : au regard des sanctions financières pouvant être prononcées par l'Autorité de la concurrence et par les juridictions civiles ;
- **d'image** : dès lors que les décisions prononcées sont publiques et reprises dans la presse.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

Les collaborateurs se doivent de respecter le droit de la concurrence et notamment les règles décrites dans le **programme de conformité concurrence** mis en place au sein du Groupe et disponible sur l'Intranet. Ce programme détaille les bonnes pratiques à adopter et inclut un guide qui présente les actions mises en place afin de s'assurer de la bonne application de ces pratiques (formation, e-learning, etc.). En cas d'interrogations, les collaborateurs doivent saisir la Direction de la réglementation du Groupe.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe attend de ses parties prenantes qu'elles **respectent les règles de concurrence**. Il veille au respect de ces règles dans ses relations avec ses clients, fournisseurs et autres partenaires.



# Responsabilité environnementale

## Limitation des impacts environnementaux



### L'essentiel

Le changement climatique, l'épuisement des ressources naturelles et la dégradation des écosystèmes font partie des défis majeurs que la société et ses différents acteurs doivent relever.

C'est dans ce cadre que le Groupe s'engage à **limiter ses impacts sur l'environnement**, directs comme indirects. En tant qu'acteur majeur du numérique, ces impacts se situent principalement dans sa chaîne de valeur, notamment lors de la production des équipements destinés à ses clients. Leur production est en effet dépendante de diverses ressources naturelles, dont l'extraction est émissive et peut nécessiter d'importantes quantités d'eau. Tout en travaillant à réduire ses impacts directs, par exemple liés à sa consommation d'énergie, le Groupe Altice France s'emploie donc également à mobiliser les parties prenantes de sa chaîne de valeur, en particulier ses fournisseurs et partenaires, pour **construire collectivement de nouveaux modèles plus respectueux de l'environnement**.

Circularité des modèles de production, changement climatique, préservation des écosystèmes et réduction des pollutions et de l'utilisation de ressources sont autant d'enjeux que le Groupe Altice France cherche à mieux prendre en compte au sein de ses différentes activités.

Le Groupe s'engage à :

- **réduire de 40% l'ensemble de ses émissions<sup>(1)</sup> de gaz à effet de serre** d'ici à 2030 ;
- **réduire ou compenser 100% des émissions des scopes 1 et 2** d'ici à 2040 ;
- **être net-zéro carbone sur l'ensemble des émissions<sup>(1)</sup>** d'ici à 2050.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe Altice France déploie sa stratégie environnementale en s'appuyant sur **3 axes** :

- **comprendre** : se doter d'outils d'analyse pragmatiques afin de prendre des décisions éclairées et en sensibilisant et formant ses parties prenantes internes et externes ;
- **éviter et réduire** : minimiser ses impacts environnementaux dans une démarche d'amélioration continue de la performance environnementale ;
- **compenser** : contribuer à l'absorption de ses émissions résiduelles et à la compensation de ses impacts par la restauration d'écosystèmes.



# Responsabilité environnementale

## Limitation des impacts environnementaux



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- participer aux différentes **campagnes de sensibilisation** et **ateliers** proposés par le Groupe ;
- intégrer des **critères environnementaux** dans leurs décisions professionnelles ;
- privilégier des **modes de transport sobres** dans le cadre de leurs déplacements en lien avec leurs activités professionnelles ;
- éteindre les dispositifs de **chauffage** et **climatisation**, les **équipements bureautiques** et les **lumières** dès la fin de leur usage et notamment en fin de journée ;
- **trier** régulièrement leurs **fichiers numériques** afin de désencombrer les serveurs en ligne ;
- **éviter** le **gaspillage** et **trier** leurs **déchets** ;
- **n'imprimer** que lorsque cela est nécessaire.

De par leurs fonctions au sein du Groupe, certains collaborateurs peuvent également avoir un impact particulier. Il est donc attendu que :

- les **acheteurs** mettent en œuvre la **politique Achats Responsables du Groupe**, dont certains pans sont dédiés aux questions environnementales, et qu'ils promeuvent auprès des fournisseurs, sous-traitants et partenaires la **Charte d'Engagements Fournisseurs, Sous-traitants et Partenaires** du Groupe ;
- les **fonctions d'ingénierie, marketing et commerciales** imaginent, proposent et promeuvent des **produits** et des **services plus sobres** aux clients du Groupe ;
- les fonctions **d'exploitation** mettent en œuvre la **politique énergétique** et contribuent à une gestion **sobre** du parc **foncier technique et tertiaire** du Groupe ;
- les **rédactions** appliquent la Charte Editoriale Altice Media « Engagements pour accompagner le traitement des enjeux environnementaux et climatiques » ;
- les fonctions liées aux **systèmes d'information** et aux **ressources humaines** supportent la **transition** en prenant en compte ces nouveaux enjeux ;
- les fonctions transverses **financières, juridiques, de communication, de gestion des risques** accompagnent la **transformation durable** de l'entreprise.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe attend de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires le **respect** de l'ensemble des **règlementations** et **législations** applicables dans leurs pays d'implantation, ainsi que des **standards environnementaux** minimums du Groupe, détaillés dans sa Charte d'Engagement Fournisseurs, Sous-traitants et Partenaires. En particulier, le Groupe attend de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires qu'ils **préviennent toute atteinte à l'environnement** avec le souci de réduire leurs impacts négatifs et notamment les risques de pollution directe ou indirecte, accidentelle ou graduelle. Dans une **logique d'amélioration continue**, le Groupe soutient ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires dans leurs recherches et propositions de nouvelles **solutions plus durables** et privilégie le partage de **pratiques vertueuses**.



## Fondation SFR et initiatives philanthropiques



### L'essentiel

La responsabilité **sociale, sociétale** et **environnementale** d'une entreprise se traduit par les mesures internes qu'elle met en œuvre dans la conduite de ses activités économiques pour répondre au mieux à ces enjeux. Parmi ces mesures, on compte les **actions philanthropiques** qui se matérialisent par un **soutien**, sous différentes formes, apporté aux **acteurs de son écosystème** par l'entreprise.

Dans cette optique, le Groupe Altice France, conscient de sa responsabilité, s'engage ainsi activement auprès des différentes communautés afin d'avoir un impact positif dans les régions où il opère, avec l'ambition de **contribuer à un monde plus juste et solidaire**.

Cet engagement se traduit à travers des actions philanthropiques, notamment par le biais de la **Fondation SFR**, et s'articule autour d'un **triple mécénat : financier, de compétences** et en **nature**. L'engagement du Groupe porte en particulier sur :

- l'**inclusion numérique** ;
- le soutien de l'**insertion professionnelle et sociale** des **jeunes** issus de **milieux modestes**.

Dans le domaine de l'inclusion numérique, le Groupe œuvre chaque jour pour que le développement numérique profite à tous, en fournissant les outils, la connexion et l'accompagnement nécessaires. Concernant la réussite professionnelle des jeunes issus de milieux modestes, la Fondation SFR soutient des projets favorisant leur insertion professionnelle et sociale, ouvrant ainsi la voie vers des perspectives d'avenir enrichissantes et contribuant à l'égalité des chances.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

Les collaborateurs du Groupe sont **au cœur de ces initiatives philanthropiques**. Ils sont invités à s'y engager de manière significative.



# Influence et responsabilité publique

## Lobbying et interventions dans la sphère publique



### L'essentiel

Le **lobbying**, ou représentation d'intérêts, désigne la **contribution d'une entité tierce à la réflexion des décideurs publics dans leur travail d'élaboration des politiques et de conduite de l'action publique** sur des sujets pertinents pour son activité. Ces **interactions** ont lieu avec l'ensemble de l'écosystème politique et institutionnel, pouvant être qualifié de **sphère publique**. Dans cet esprit, le Groupe Altice France s'engage à garder une stricte **neutralité politique** dans toutes ses actions et interactions, que ce soit en France ou à l'étranger, évitant tout soutien direct ou indirect à des partis politiques.

De plus, le Groupe **respecte les convictions** de ses collaborateurs, ainsi que les **engagements** de ceux participant à la vie publique, et assure qu'être candidat à une élection ou détenir un mandat politique ne sera pas un motif de discrimination.

Conscient de l'importance de la **transparence** dans ses actions de lobbying ou interactions avec la sphère publique, le Groupe inscrit systématiquement ses collaborateurs réalisant des activités de lobbying au **registre des représentants d'intérêts** et déclare annuellement le montant relatif à ces activités.

En tant que Groupe audiovisuel, et en accord avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le Groupe s'engage à **garantir l'indépendance, l'honnêteté et le pluralisme de l'expression des courants de pensée et d'opinion**. Le Groupe s'attache à présenter une **information impartiale** sur les sujets tout en veillant à ce que les diverses opinions soient **équitablement représentées**.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **assurer l'absence de conflits d'intérêts** entre leurs responsabilités au sein du Groupe et leurs engagements politiques. Les collaborateurs peuvent ainsi s'engager dans des activités politiques à titre privé, en dehors de leurs obligations professionnelles et sans faire référence à leur appartenance au Groupe Altice France ;
- prendre connaissance et appliquer avec rigueur la **charte déontologique propre à leurs activités**. À cette fin, les collaborateurs des médias du Groupe reçoivent la charte déontologique dès leur arrivée ;
- **respecter les dispositions légales et réglementaires** en vigueur, ainsi que les **valeurs éthiques et morales** du Groupe dans l'exercice des activités de lobbying. Ces activités, alignées sur la stratégie définie, visent à contribuer de manière constructive et transparente à l'élaboration de politiques publiques et à enrichir la réflexion des décideurs publics sur les sujets pertinents.



# Influence et responsabilité publique

## Déontologie et indépendance journalistique



### L'essentiel

En tant qu'acteur du domaine audiovisuel, le Groupe est conscient de sa responsabilité vis-à-vis du public. Il s'engage à **diffuser une information exacte et conforme à la réalité** et à traiter de l'ensemble des sujets avec **impartialité**. Cet engagement repose sur trois principes :

- le **pluralisme**, qui vise à garantir, pour un média audiovisuel, la représentation des différents courants d'expression socioculturels à l'antenne ;
- l'**indépendance éditoriale et journalistique**, qui fait référence à la liberté dont dispose une rédaction dans sa ligne éditoriale, sans subir d'influence de la part de son actionnaire ;
- la **déontologie journalistique**, qui consiste en l'ensemble des règles ou devoirs définissant l'attitude à adopter par un journaliste dans l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, le Groupe se conforme aux **dispositions législatives et réglementaires** en vigueur et réaffirme ces principes dans sa **charte de déontologie**. Un **Comité d'éthique indépendant** veille à son application stricte.

Le Groupe respecte également scrupuleusement les **normes imposées par l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique** qui pose des obligations générales et déontologiques tout en proposant un cadre assurant un fort niveau d'engagement. À ce titre, le Groupe envoie des **rapports annuels** de ses actions à l'Autorité.

Enfin, et conformément aux dispositions législatives, tout collaborateur **journaliste** bénéficie des droits suivants :

- le **droit de refuser** toute pression pour divulguer ses sources ;
- le **droit de ne pas signer** une contribution dont la forme ou le contenu aurait été modifié à son insu ou contre sa volonté ;
- le **droit de rejeter** tout acte contraire à ses convictions.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- respecter strictement la **charte déontologique**, que son statut de collaborateur soit défini par un contrat ou une convention ;
- veiller à la conformité avec les **engagements éthiques et déontologiques** du Groupe, ses **valeurs d'inclusion** et sa **responsabilité sociale et environnementale** lors de la fabrication de programmes.



# Protection des données

## Sécurité de l'information et protection des données confidentielles



### L'essentiel

La **sécurité de l'information** et la **protection des données confidentielles** regroupent l'ensemble des mesures mises en place pour **protéger l'information contre tout accès, altération, divulgation ou destruction non-autorisés**. À cet égard, le respect du **principe de confidentialité de l'information** est central en tant qu'il garantit que l'information est accessible strictement aux personnes autorisées et pour un usage validé préalablement.

Dans un contexte de croissance continue des cybermenaces, le Groupe est pleinement engagé dans la Sécurité de ses Systèmes d'Informations aussi bien pour **préserver la disponibilité, l'intégrité** et la **confidentialité** des services proposés à ses clients grand public et entreprises que pour **protéger les informations sensibles** de ses entités, de leurs collaborateurs et de leurs clients.

Cet engagement s'observe à tous les niveaux de l'organisation des sociétés du Groupe, tant à travers leurs politiques et pratiques internes que leurs déclinaisons auprès de ses partenaires : les collaborateurs sont sensibilisés et testés sur ces enjeux de sécurité de l'information, et les membres du Comité exécutif veillent à mettre en œuvre des moyens adéquats.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

Ils doivent s'inscrire dans une véritable **culture cybersécurité** grâce aux différents dispositifs mis à disposition et en conformité avec les règlements intérieurs de ses différentes entités qui stipulent cette obligation. À ce titre, chaque collaborateur doit :

- suivre les **modules de E-learning** disponibles ainsi que les **sessions de sensibilisation** organisées au cours de l'année (notamment dans le cadre du parcours d'intégration ou d'expertises métiers spécifiques) ;
- prendre connaissance des **communications bureau-tiques** et **appliquer les bonnes pratiques** qui y sont décrites, afin de garantir la réussite des tests de phishing organisés ;
- mettre en œuvre les **mesures de sécurité** requises en fonction de la sensibilité des informations qu'ils manipulent, afin d'assurer la confidentialité de l'information ;
- **contribuer et collaborer** aux différents **exercices, audits et contrôles** déployés tout au long de l'année.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe attend de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires qu'ils **garantissent un niveau de sécurité de l'information équivalent** à celui que le Groupe s'impose dans ses propres activités. À cet effet, les contrats intègrent des exigences de sécurité de l'information, de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données, et de continuité d'activité vis-à-vis des tiers intervenant dans les activités du Groupe. Le respect de ces exigences peut être **contrôlé** via des **questionnaires** ou des **audits**.



# Protection des données

## Protection des données personnelles



### L'essentiel

Le Groupe Altice France considère la **protection des données personnelles** comme un enjeu majeur dont le respect engage aussi bien l'instance dirigeante que les collaborateurs selon la gouvernance de conformité mise en place.

Les données personnelles sont définies comme toute **information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique** (un nom, un numéro de téléphone, un e-mail, une référence client, un identifiant en ligne, des données de localisation, etc.).



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

Ils doivent respecter la réglementation applicable sur la protection des données personnelles ainsi que les processus de conformité définis en interne.

À ce titre, les collaborateurs s'engagent à :

- ne **collecter que les données strictement nécessaires** à la réalisation des objectifs poursuivis ;
- conserver les données de façon sécurisée en définissant une **limitation de durée** (en se basant par exemple sur le référentiel établi en interne) ;
- **informer les personnes concernées avec transparence et clarté** et leur permettre **d'exercer leurs droits** en application de la politique protection des données et de la politique cookies/traceurs ;
- **respecter les bases légales** retenues pour les traitements de données ;
- suivre les **formations et actions de sensibilisation** déployées au sein du Groupe ;
- **collaborer** étroitement avec la **Direction de la Protection des Données** et les **relais** de conformité identifiés sur ce périmètre ;
- **s'assurer que les prestataires présentent les garanties suffisantes** en matière de protection des données.

Ces principes s'appliquent pour les données personnelles des clients, des prestataires et partenaires mais également des collaborateurs du Groupe.

#### De ses parties prenantes

Les fournisseurs, sous-traitants et partenaires du Groupe s'engagent, selon leurs rôles respectifs et leur responsabilité, à ce que les traitements mis en œuvre **répondent aux exigences de la réglementation** sur les données personnelles et garantissent son respect.

À ce titre, les partenaires ont notamment comme obligation de :

- **respecter les obligations contractuelles** et le cas échéant les instructions transmises par le Groupe ;
- mettre en œuvre les **mesures de sécurité adaptées au niveau de risque** ;
- **aider le Groupe pour le respect de ses obligations** sur la protection des données personnelles ;
- permettre la **réalisation d'audits** ;
- **ne pas divulguer de données personnelles de clients ou collaborateurs** s'ils n'y sont **pas autorisés**.

# 7 Mécanismes de suivi et de contrôle

## Dispositif d'alerte interne



### L'essentiel

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne professionnelle, accessible via une **plateforme en ligne**, [alertealtice-france.sfr.com](http://alertealtice-france.sfr.com), disponible 24h/24 et 7j/7. Ce dispositif permet d'alerter de manière totalement **confidentielle** tout comportement pouvant violer les principes énoncés dans ce Code éthique. Il complète les autres canaux de signalement existants (Représentants du personnel, Direction des Ressources Humaines, ligne managériale, Direction Conformité, etc.) offrant ainsi le choix au lanceur d'alerte.



### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

**signaler**, de manière facultative, toute **conduite** ou **situation** qui pourrait s'avérer **contraire** au :

- code de conduite anticorruption ;
- code éthique ;
- règlement intérieur.

La plateforme d'alerte interne permet également de signaler des crimes ou délits, y compris la corruption, le trafic d'influence, le vol, la fraude, le blanchiment d'argent, les pratiques anticoncurrentielles, les actes de discrimination et de harcèlement, les atteintes à l'environnement ou aux Droits humains, etc.

Ce dispositif assure la **confidentialité** et la **protection des lanceurs d'alerte**. Les alertes sont ainsi traitées conformément aux procédures définies dans le respect des réglementations applicables.

En tant que collaborateur, les conditions suivantes doivent être remplies pour être lanceur d'alerte :

- être une **personne physique** ;
- être de **bonne foi**, et **ne pas avoir reçu de contrepartie financière** ;
- révéler des **faits de nature à faire l'objet d'une alerte** ;
- avoir eu **personnellement connaissance des faits**, sauf si ces informations ont été obtenues dans le cadre professionnel.

#### De ses parties prenantes

Le Groupe invite également ses clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux ainsi que toute personne physique à utiliser cette plateforme d'alerte en cas de constatation de manquements aux principes éthiques partagés. Cette démarche s'inscrit dans l'engagement commun à **promouvoir un environnement professionnel éthique et transparent**.



## Contrôle interne et audit interne



### L'essentiel

Les principes liés à l'éthique, la lutte contre la corruption et la fraude font partie intégrante du Référentiel de Contrôle Interne. Leur application est garantie par une **surveillance régulière** à travers des **dispositifs d'auto-évaluation** et de **management testing** (contrôles de second niveau) réalisés par le service du Contrôle Interne.

L'Audit Interne, dans le cadre de ses missions, fournit de manière **indépendante** et **objective** une assurance quant au **niveau de maîtrise des opérations** du Groupe et au **respect des engagements** énoncés dans le code d'éthique.



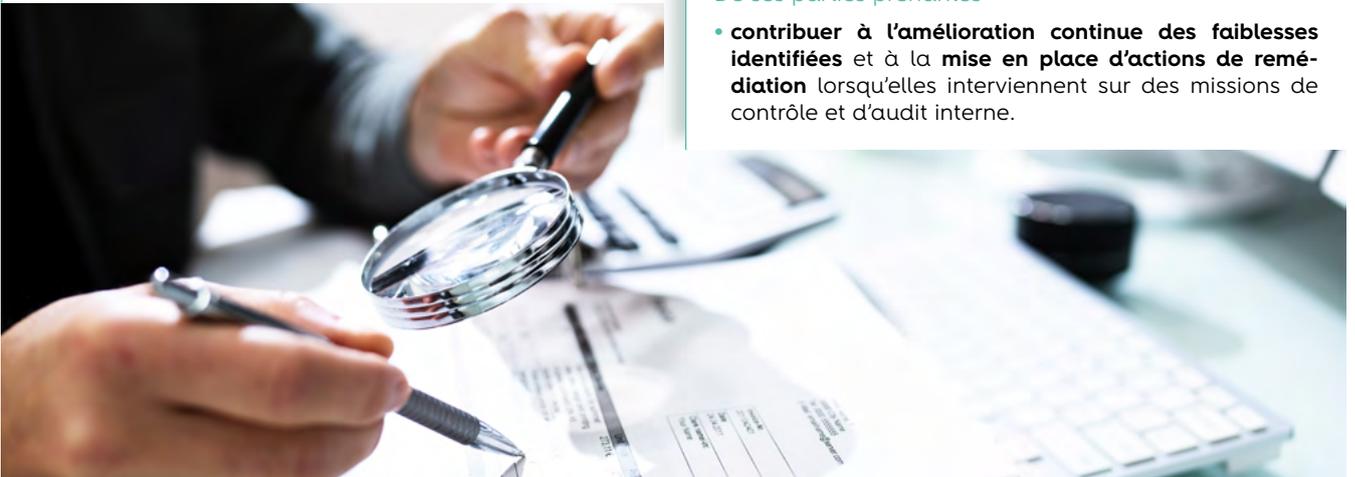
### Ce que le Groupe attend

#### De ses collaborateurs

- **participer aux revues et audits effectués**, avec transparence et honnêteté. Toute entrave au bon déroulement de contrôles ou audits, réalisés en interne ou par les commissaires aux comptes, est proscrit.

#### De ses parties prenantes

- **contribuer à l'amélioration continue des faiblesses identifiées** et à la **mise en place d'actions de remédiation** lorsqu'elles interviennent sur des missions de contrôle et d'audit interne.





**ALTICE FRANCE  
CODE OF ETHICS**



**Arthur DREYFUSS**

Altice France Chairman and CEO



**Mathieu COCQ**

SFR Chairman and CEO

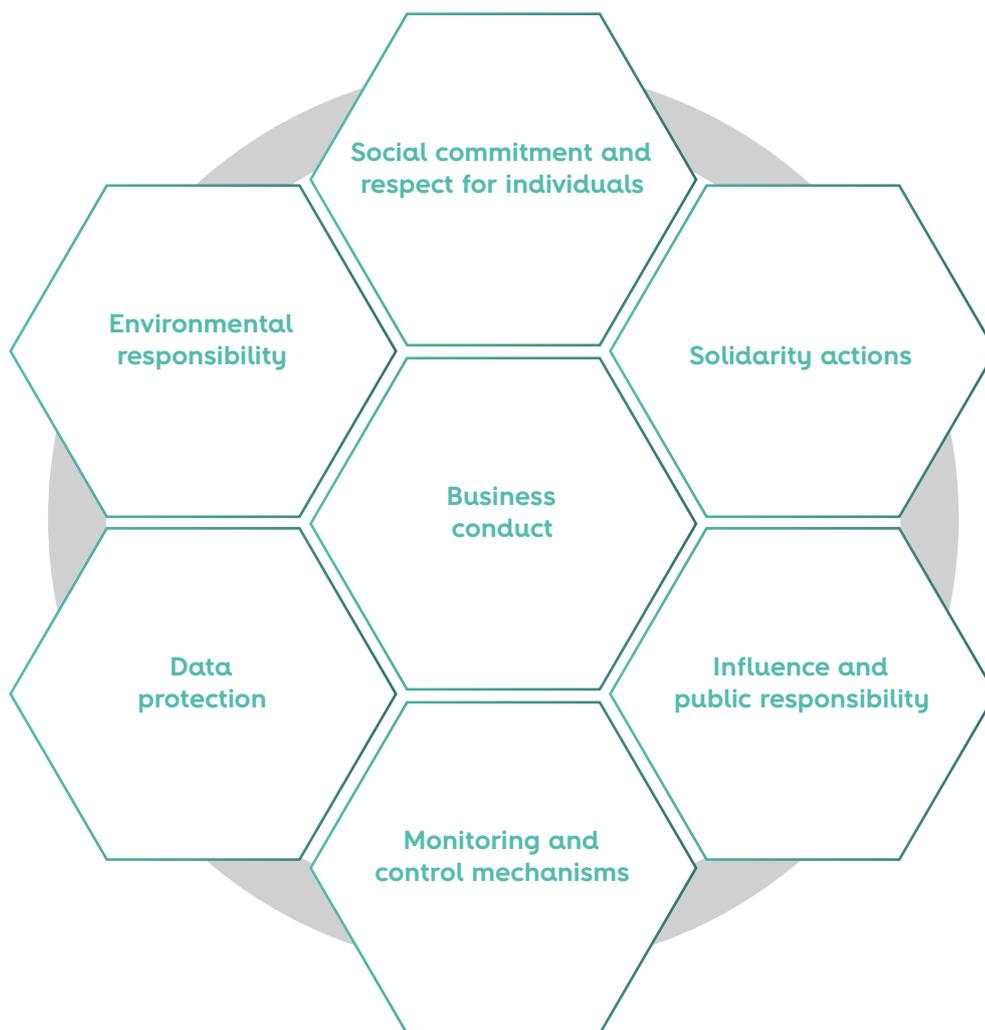
## Preamble

The ethical principles defined by the Altice France Group ensure integrity and probity in its business conduct and its interactions with all its stakeholders. These principles are a pledge of trust for our employees as well as our clients and partners and play an essential role in the company's performance. This performance is not only measured on the basis of financial indicators but also on its capacity to face social and environmental challenges. Respecting and valuing talented individuals, preserving the environment and maintaining integrity in our relations with partners and customers are all success factors that the Group is keen to encourage.

Ethics should be the business of everyone and should apply in all circumstances, regardless of the level of responsibility within the company. Hence, we ask each of you to act as ambassadors, in order to raise ethics to the rank of a cardinal value of the company and we invite our stakeholders to become aware of this Code and to promote these principles in the conduct of their activity.

# Scope of application

The Altice France Group Code of Ethics is addressed to all of its employees as well as all of its stakeholders. Its principal objective is to present, exhaustively, the ethical conduct of business within the Group by clarifying the expectations of its employees as well as its stakeholders. However, it is not intended as a reminder of all the regulations, laws, conventions and guidelines governing the Group's activities.



This document is managed by the ESG & Compliance departments  
June 2024



1	<p><b>SOCIAL COMMITMENT AND RESPECT FOR INDIVIDUALS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fighting harassment and discrimination</li> <li>Promoting diversity, fairness and equal opportunities</li> <li>Health, safety, and well-being at work</li> <li>Social dialogue and Management</li> <li>Human Rights</li> </ul>		<p><b>28</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>28</li> <li>29</li> <li>30</li> <li>31</li> <li>32</li> </ul>
2	<p><b>BUSINESS CONDUCT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anti-corruption and international sanctions</li> <li>Fighting fraud</li> <li>Anti-money laundering</li> <li>Conflict of interests</li> <li>Competition</li> </ul>		<p><b>33</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>33</li> <li>34</li> <li>35</li> <li>36</li> <li>37</li> </ul>
3	<p><b>ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Limiting environmental impact</li> </ul>		<p><b>38</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>39</li> </ul>
4	<p><b>SOLIDARITY ACTIONS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SFR Foundation and philanthropic initiatives</li> </ul>		<p><b>40</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>40</li> </ul>
5	<p><b>INFLUENCE AND PUBLIC RESPONSIBILITY</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lobbying and public sphere</li> <li>Deontology and Journalistic independence</li> </ul>		<p><b>41</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>41</li> <li>42</li> </ul>
6	<p><b>DATA PROTECTION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Security of information and the protection of confidential information</li> <li>Personal Data Protection</li> </ul>		<p><b>43</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>43</li> <li>44</li> </ul>
7	<p><b>MONITORING AND CONTROL MECHANISMS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Internal Whistleblowing System</li> <li>Internal control and internal audits</li> </ul>		<p><b>45</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>45</li> <li>46</li> </ul>

# Social commitment and respect for individuals

## Fighting harassment and discrimination



### The essential:

The Group is committed to fighting all forms of **discrimination, sexist behaviour** and **harassment**, which is defined as any type of verbal, physical or psychological violence - that relates to age, gender, sexual orientation, origin, religion, nationality, disability, etc. - which has the effect of undermining dignity and/or creating a degrading, offensive or hostile environment.

### In this respect, the Group undertakes to:

- conduct regular **campaigns to raise awareness** of psychological and sexual harassment and gender-based violence and inform all employees of the **procedures** to follow and the people to contact in the event of an attack on their integrity;
- **train** employees and **raise their awareness** on the various forms of violence in the workplace;
- **enhance the skills of managers and Human Resources functions** in preventing all forms of discrimination and harassment through training in recruitment, integration and guidance for employees with/of different profiles.

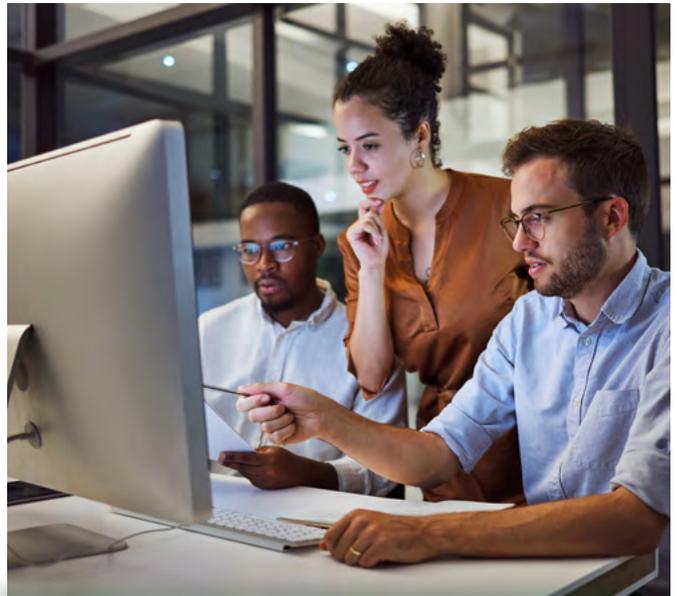


### What we expect from:

#### Our employees

- **to take an active part** in campaigns to raise awareness concerning the topics of moral and sexual harassment and sexist behaviour;
- **to prohibit** all forms of discrimination in their practices;
- **to apply** the principle of non-discrimination in career management and recruitment processes;
- **to avoid from** any hostile or sexist behaviour towards an employee or a stakeholder (customer, supplier, candidate, etc.).

Any employee of the Group employee who is aware of discrimination or harassment is invited to report it to his/her manager, his/her N+2, an HR contact, an employee representative, or directly to the person in charge of these issues. Disciplinary action, corrective measures and, where appropriate, legal proceedings may be taken if investigations confirm the facts.



#### Our stakeholders

The Altice France Group is actively committed to cultivating **an inclusive and respectful working environment**, free of all forms of discrimination, sexist behaviour and harassment.

The Group expects its stakeholders (customers, suppliers, partners, etc.) to also share and respect these same standards in the fight against any form of violence.

# Social commitment and respect for individuals

## Promoting diversity, fairness and equal opportunities



### The essential:

The Altice France Group is committed to promoting **diversity, fairness** and **equal opportunities** by offering each employee the necessary conditions, to grow and develop his/her potential.

#### In this respect, the Group undertakes to:

- ensure that employees' professional development **is based solely on their professional skills and aptitudes**;
- adopt **recruitment processes** that encourage the selection of candidates on the basis of **objective skills criteria**, in particular through new recruitment methods such as CV-free sessions, which enable skills and motivation to be assessed directly through group role-playing;
- **guarantee professional equality** between men and women in terms of both pay and career development by implementing annual corrective measures;
- **guide** disabled employees through **awareness raising initiatives, training, and providing the necessary facilities**;
- encourage the development of professional skills through **appropriate training programmes**;
- ensuring **objective assessment** of skills and performance through regular interviews between employees and managers.



### What we expect from:

#### Our employees

- to contribute to creating an **inclusive working environment** that fosters respect and mutual understanding between everyone, regardless of their differences;
- **to participate in training sessions** offered to develop their professional skills.
- to respect and ensure respect for the **right of disconnect**.

#### Our stakeholders

The Group expects its stakeholders **to respect and to make** the Group's strong commitments to diversity, inclusion and equal opportunities their own.



# Social commitment and respect for individuals

## Health, safety, and well-being at work



### The essential:

The Altice France Group is committed to providing all its employees and stakeholders with a **healthy and safe working environment and framework**, to assessing and **preventing occupational risks in terms of health and safety** and, finally, to improving the working conditions.

### To this end, the Group is committed to:

- implementing both internal and external **preventive actions**, focusing on **personal safety**. These actions target, as a priority, areas where there are risks (monitoring of indicators relating to the health and safety of workers, audits, remedial action in the event of risks or non-conformities identified during audits, regular awareness-raising and training for employees, etc.);
- providing individual and collective **psychological support** and **social assistance** to respond to every situation encountered. In particular, a **counselling unit and a social helpline** are available to all employees;
- **raising awareness and training** employees in **safety procedures**, including rules and instructions for using protective equipment;
- regularly updating **occupational risk assessments** based on a common methodology and transcribing them in each "Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels" (DUERP);
- **regularly monitoring indicators relating to employee health and safety** (accidents at work, occupational illnesses, whistle-blower reports, use of support systems, vehicle fleet claims, health and safety training provided, etc.);
- systematically carrying out **an analysis of the causes** of major incidents or accidents on sites or infrastructures;
- encouraging a working environment where interaction between employees and management allows for **the expression of opinions and concerns**;
- promoting a **work-life balance for all employees**, through training and awareness-raising, particularly with regard to the right to disconnect. To this end, the Group provides employees with a digital platform containing services and content tailored to all stages of their family life: help in finding childcare, school support, dedicated support for employees who are carers, etc.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to comply** with the **law, regulations** and **all commitments** made by the Group;
- **to be aware** of current health and safety **procedures** and apply them.
- **to ensure and contribute to their own safety**, but also, through their behaviour and actions, to ensure the **safety of others**;
- **to take all health and safety training** courses when required by the job;
- **to report any incident or behaviour** that is **contrary** to personal health and safety to the company, using the mechanisms provided for this purpose.



#### Our stakeholders

- **to adopt** and **comply** with health and safety **rules** and **procedures**, and enforce them;
- **to refrain** from any **behaviour** that is **contrary** to the health and safety of employees and stakeholders.

# Social commitment and respect for individuals

## Social dialogue and Management



### The essential:

The Group is committed to promoting an ongoing **culture of social dialogue between management, employees and staff representatives**. This dialogue is a key factor in economic and social efficiency. In addition, the Group relies on all its managers to relay and deploy the defined strategy.

### To this end, the Group undertakes to:

- respect **freedom of collective bargaining and representation**;
- **prohibit** any **discriminatory** behaviour towards staff representatives;
- ensure **regular communication** to all employees on Group news and events that affect them directly or indirectly. Each year, numerous opportunities for discussion between management and employees are held, as well as special information sessions for managers;
- encouraging **freedom of expression and opinion**;
- ensure that all employees have access to **means of redress**, in compliance with the principles of fairness and the Group's operating rules.



### What we expect from:

#### Our employees

- to **develop all forms of social dialogue** - a natural mechanism for reducing social conflict. Managers, who play a crucial role in this process, are expected to regularly organise **special forums for collective expression**, where employees can freely express their opinions and concerns;
- to **respect the collective agreements** in force within the Group in order to maintain high-quality social dialogue.

#### Our stakeholders

**To comply** with the legislation in force concerning **staff representation and the defence of employees' rights**.

The Group undertakes to carry out the **necessary inspections** to ensure the implementation of measures relating to social dialogue where they exist.



# Social commitment and respect for individuals

## Human Rights



### The essential:

**Human Rights** and **fundamental freedoms** are **rights** defined as **universal and inalienable for all individuals**. They include, in particular, the treatment of individuals with **respect and dignity**, i.e. the guarantee of their right to life, health, safety, privacy and to family life, to freedom of opinion, expression and association, to non-discrimination, to equality between men and women, to engage in work under decent and equitable conditions, and to a fair defence in the event of litigation. In light of these universal guarantees, Human Rights strictly prohibit undeclared work, forced labour and child labour, as well as any form of work that is tantamount to modern slavery.

As a company, the Altice France Group is aware of its responsibility to **protect these fundamental rights and liberties** throughout its value chain. The Group ensures that these rights are respected within its activities and promotes their strict application within its sphere of influence.

To this end, the Altice France Group follows the **2011 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights**, respects and requires its partners to **respect the Fundamental Conventions of the International Labour Organisation** and to comply with applicable **international laws** on Human Rights.

In accordance with the **due diligence principle**, the Group identifies its main Human Rights risks throughout its value chain and takes action to prevent any potential serious direct or indirect impact of its activities on these rights.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to ensure compliance with Human Rights** in their area of responsibility, in particular by applying the principles described in this Code. Within their function, they apply the verification procedures relative to Human Rights;
- **to require compliance with local regulations and promote Human Rights and fundamental freedoms in their relations** with suppliers, subcontractors and partners. To this end, they encourage transparency among all of the Group's partners.

#### Our stakeholders

The Group expects its suppliers, subcontractors **and partners to comply strictly with the local regulations** applicable to their activities, and to apply and ensure that their partners respect **Human Rights and fundamental freedoms**, in application of the principle of vigilance.

# Business conduct



## Anti-corruption and international sanctions



### The essential:

**Corruption** and **influence peddling** are serious offences regarding **breaches of integrity**, particularly the improper use of power or influence conferred by a position or a mandate, with the aim of obtaining a personal advantage or a special prerogative.

**International sanctions** are binding measures taken by international organizations or governments to compel a state, entity or individual to comply with international standards.

The fight against corruption is the Group's responsibility, but it is also the responsibility of the Group's employees and stakeholders to comply with applicable anti-corruption laws. Compliance with international sanctions equally ensures that the Group preserves its integrity and reputation as an ethical and responsible company, by avoiding involvement with suspect parties who may pose an economic or reputational risk to the Group.

By adopting a proactive and committed approach, the Altice France Group upholds its firm commitment to fighting corruption and promoting a **culture of integrity and transparency** in all its activities. This is reflected in our ethical commitments and the concrete measures we are taking to prevent and combat corruption in every shape and form.

### The Groupe commits to:

- adopt a **zero-tolerance policy** towards **corruption** in all its forms, whether it be public or private, active or passive;
- **comply** with all applicable **anti-corruption laws and regulations** in every jurisdiction in which we operate, including (but not limited to) European directives and French laws, as well as all **international sanctions** imposed by international organizations;
- **monitor international sanctions lists** to ensure that our business partners, customers and suppliers are not on such lists;
- implement **awareness-raising campaigns** and **training programs** to make our employees more aware of the impending risks of corruption and equip them with the knowledge and tools they need to prevent them effectively;
- **cooperate** fully with **internal or external investigations** where deemed necessary to ensure compliance with the law and the ethical conduct of our business.



### We expect from:

#### Our employees

- **to demonstrate personal integrity** in all professional interactions and refuse any form of active or passive corruption (such as, bribes, gifts or invitations of excessive value, etc.);
- **to report** any form of corruption or improper behaviour;
- to strictly **comply** with the **Group's anti-corruption policies and internal procedures** to ensure that our activities are conducted in an ethical and legal manner;
- **to be vigilant and discerning** when dealing with **business partners and customers**, ensuring that they are complying and are up to date with all decisions relating to international sanctions;
- **to participate in employee anti-corruption training sessions** as well as anti-corruption e-learning made available to them and apply the knowledge they acquired in their day-to-day work.



#### Our stakeholders

- **to select** their business partners according to **integrity and ethical compliance criteria**, ensuring that they share our values of ethics and integrity;
- **to comply** with all **national and international anti-corruption laws** and regulations, as well as **international sanctions**, and not to engage in activities or transactions that could breach these regulations.

# Business conduct



## Fighting fraud



### The essential:

**Fraud** is a **malicious, intentional act** carried out with the aim of deceiving a natural or legal person in order to **obtain a material or immaterial advantage, to its own detriment or that of the others.**

The Group applies **zero tolerance** to any **fraudulent behaviour** that may be perpetrated against its companies or customers. Several types of fraud can be distinguished, depending on the origin of the perpetrators:

- **external fraud** is committed by **third parties** to the company, whether customers or not, acting against the interests of the company or its customers;
- **internal fraud** is characterized by a malicious act committed by an **employee** to the detriment of the Altice France Group or its customers;
- finally, malicious acts can occur in cases of **«mixed» fraud** perpetrated by **individuals from outside the company, with the complicity of the company's employees.**

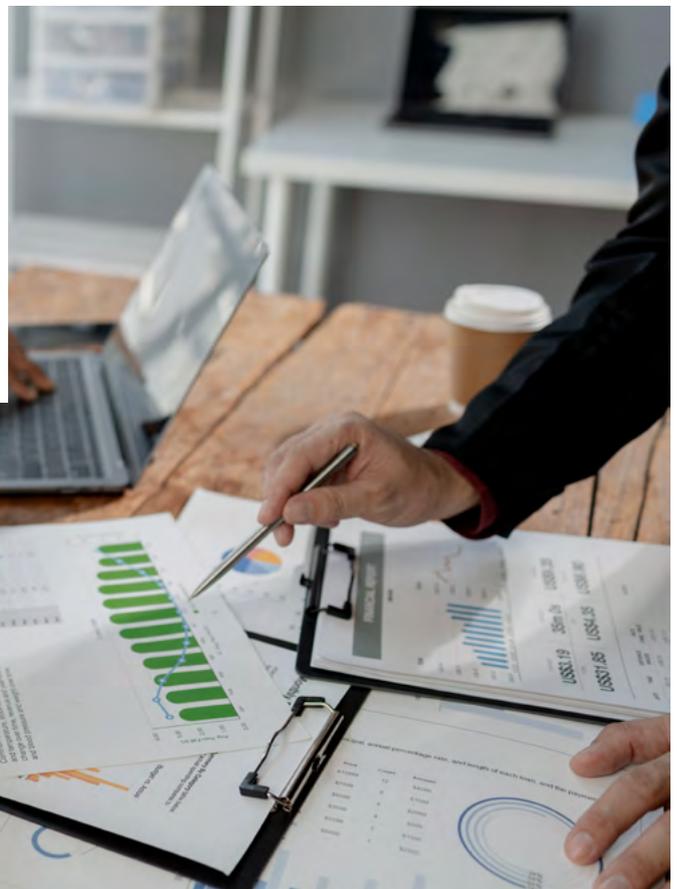
In a context where fraud techniques are ever more numerous and sophisticated, the Group regularly **reinforces its processes and security.** The Altice France Group has teams that are dedicated and trained to fighting fraud, whether internal or external. Any suspicion of fraud or malicious acts is thoroughly investigated. The Group does not tolerate cases of proven fraud.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to act with integrity and loyalty;**
- **to support the Group in the fight against fraud and thus ensure that the activities and reputation of the Group are preserved;**
- **to report** without delay any suspicion of **fraud** or if they are witness to fraud (internal, external or mixed), to their superiors, dedicated internal teams or via the internal whistleblowing system. **Submitting a whistle-blower report is a right,** and no employee should be subjected to reprisals.



# Business conduct

## Anti-money laundering



### The essential:

**Money laundering** is a process of **concealing the illegal origin of funds by injecting them into a legal activity**. The Group is constantly on the lookout for unusual or suspicious transactions or behaviours that may indicate an attempt at money laundering.

The fight against money laundering requires the commitment of all our employees as well as our stakeholders.

### The Group commits to:

- **comply with all national and international anti-money laundering laws and regulations;**
- maintain constant vigilance to **detect and prevent suspicious activities** that may be associated with money laundering in all operations;
- **cooperate** closely with the relevant **authorities and regulatory bodies** to effectively combat money laundering.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to report any suspicious activity;**
- **to comply with procedures relating to identity verification, activity and knowledge of customers and/or suppliers (KYC<sup>1</sup> & KYS<sup>2</sup>)** to prevent money laundering and other illegal activities.

#### Our stakeholders

- **to comply with all national and international laws and regulations** relating to the fight against money laundering;
- **to provide accurate and complete information about their identity and activities**, in accordance with know-your-customer and supplier requirements;
- **to collaborate** with the Group in order to **identify and prevent money laundering risks** in business activities.



# Business conduct



## Conflict of interests



### The essential:

As part of its commitment to integrity and transparency, the Group has put into place rules for identifying and managing conflicts of interest. These situations arise when an employee's **personal interests** could **influence**, or **appear to influence**, his or her **judgment** or **actions** in such a way as to **compromise the Group's interests**.

Such personal interests may arise from financial or professional commitments, family or personal ties, or political affiliations outside the Group.

Although conflicts of interest do not in themselves constitute a criminal offence, they may be susceptible to constitute offences contrary to the laws in force.



### What we expect from:

#### Our employees

As part of their **duty of loyalty** to the Group, all employees must **refrain from taking part in any decision where there can be a conflict** between their personal interests and those of the Group. All employees who find themselves in such a situation **must inform their superiors** - whether their manager, the Human Resources Department or the Compliance Department.

Each employee must therefore:

- **inform his/her superiors** if the professional activities to which he/she is linked are likely to create a conflict of interests;
- respect the **obligations of loyalty, non-competition and discretion** inherent in the employment contract;
- **withdraw from any decision-making process** in the event of a potential or actual conflict of interests.

#### Our stakeholders

The Group is committed to promoting these **ethical principles**, which should **guide the conduct of business** not only by its employees but also by its commercial partners. The Group therefore expects its stakeholders to adhere to these same principles in a common concern to guarantee the integrity and transparency of commercial relations.



# Business conduct



## Competition



### The essential:

The Group ensures **free and fair competition**.

Compliance with competition rules represents a major point of **market protection**, as these rules ensure **healthy competition**, which **drives growth and innovation**. Nonetheless, compliance with these rules **avoids a dual risk** for companies:

- **financial:** in terms of financial penalties that may be imposed by the French Competition Authority, and by the civil courts;
- **image:** in the event of decisions handed down that are made public and reported in the press.



### What we expect from:

#### Our employees

Employees are required to comply with competition law, and in particular with the rules set out in the **Group's competition compliance program**, which is available on the intranet. This program details best practices and the actions to be adopted by the Group Altice France to ensure that the guide is properly applied (training, e-learning, whistle-blowing procedure, etc.). If employees have any questions, they should contact the Group's Regulatory department.

#### Our stakeholders

The Group trusts its stakeholders **to comply with competition rules**. The Group ensures compliance with these rules in its relations with customers, suppliers, and other partners.



# Environmental responsibility

## Limiting environmental impact



### The essential:

Climate change, the depletion of natural resources and the degradation of ecosystems are among the major challenges facing the company and its various stakeholders.

In light of which, the Altice France Group is committed to **limiting its environmental impact**, both directly and indirectly. As a player in the digital sector, these impacts are to be found in the Group's value chain, particularly during the production of equipment for its customers. The production of this equipment is dependent on various natural resources, particularly mining, the extraction of which is energy-intensive, a source of greenhouse gas emissions, and can require large quantities of water. All while working to reduce its direct impacts, such as those linked to its energy consumption, the Altice France Group is equally working to mobilize the stakeholders in its value chain, in particular its suppliers and partners, **to collectively build new models that are more mindful of the environment.**

Circularity of production models, climate change, preservation of ecosystems, reduction of pollution, and the use of resources are all issues that the Altice France Group is seeking to take fully into account in its various activities.

The Group commits to:

- **40% reduction in total emissions<sup>1</sup>** by 2030;
- **reduce or offset 100% of scopes 1 and 2 emissions** by 2040;
- **to be carbon neutral for all emissions<sup>1</sup>** by 2050.

To achieve these objectives, the Altice France Group is deploying its environmental strategy from **3 axes**:

- **understanding**: equip ourselves with pragmatic analysis tools in order to make informed decisions, and by raising awareness and educating its internal and external stakeholders;
- **avoiding and minimising** continually reducing our environmental impact as part of a continuous improvement approach to environmental performance;
- **compensating**: contribute to absorbing our residual emissions and offsetting our impact by restoring ecosystems.



<sup>1</sup> Scopes 1,2 and 3, compared to 2022



# Environmental responsibility



## Limiting environmental impact



### What we expect from:

#### Our employees

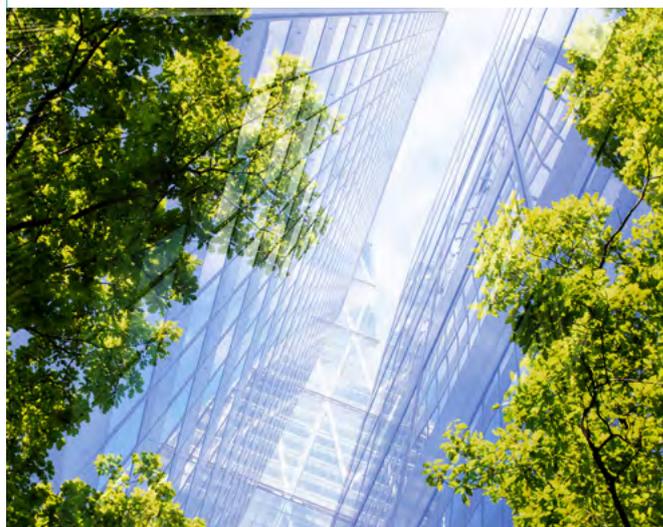
- to participate in the various awareness campaigns and workshops offered by the Group;
- to integrate environmental criteria into their business decisions whenever it is necessary;
- to prioritize using low-impact modes/means of transportation when commuting to work;
- to turn off heating and air-conditioning systems, office equipment and lights as soon as they are no longer needed, especially at the end of the day;
- to regularly sort their digital files in order to unclutter online servers;
- to avoid waste and sort waste;
- to print only when necessary.

Because of their functions/positions within the Group, certain employees can also have a particular impact. Therefore, we expect:

- **buyers** to implement the **Group's Responsible Purchasing policy**, some sections of which are dedicated to environmental issues, and to promote the **Group's Charter of Commitments of suppliers, subcontractors, and partners**;
- **engineering, marketing, and sales functions** to design, propose and promote **more energy-efficient products and services** for our customers;
- from the **operational functions**, to implement the **Group's energy policy** and contribute to a **greener** management of the **Group's technical and tertiary real estate assets**;
- **editorial departments** to apply the **Altice Media Editorial Charter** «Commitments to support the treatment of environmental and climate issues»;
- **information systems and human resources** functions to support the **transition** by taking these new challenges into account;
- **financial, legal, communications and risk management functions** to support the company's **sustainable transformation**.

#### Our stakeholders

The Group expects its suppliers, subcontractors, and partners **to comply** with all applicable **regulations and legislation** in the countries where they operate, as well as with the Group's minimum **environmental standards**, as detailed in its Charter of Commitment of Suppliers, Subcontractors and Partners. In particular, the Group expects its suppliers, subcontractors, and partners **to prevent any harm to the environment**, with an aim to reducing their negative impact, and in particular the risks of direct or indirect, accidental, or gradual pollution. With a perspective of **continuous improvement**, the Group supports its suppliers, subcontractors and partners in their research and proposals of new, **more sustainable solutions**, and encourage the sharing of **virtuous practices**.



# Solidarity actions

## SFR Foundation and philanthropic initiatives



### The essential:

A company's social, **societal and environmental responsibility** is reflected in the internal measures it implements in the conduct of its business activities to address these issues. These measures include **philanthropic actions**, which can be reflected in various forms of **support** provided by the company to the **players in its ecosystem**.

With this in mind, the Altice France Group, aware of its responsibility, is actively involved with different communities in order to have a positive impact in the regions where it operates, with the ambition of **contributing to a fairer and more united world**.

This commitment is expressed through philanthropic actions, in particular through the SFR Foundation, and is based on a **threefold sponsorship: financial, skills and in-kind**. The Group's commitment focuses in particular on:

- **digital inclusion;**
- supporting the **professional and social integration of young people** from disadvantaged backgrounds.

In the area of digital inclusion, the Altice France Group works every day to ensure that digital development benefits everyone, by providing the necessary tools, connections and support. With regard to the professional success of young people from modest backgrounds, the SFR Foundation supports projects that promote their professional and social integration, opening the way to rewarding future prospects and contributing to equal opportunities.



### What we expect from:

#### Our employees

The Group's employees are **at the heart of these philanthropic initiatives**. They are invited to make a significant commitment.



# Influence and public responsibility

## Lobbying and public sphere



### The essential:

**Lobbying**, or the representation of interests, refers to the **contribution made by a third party to the way of thinking of public decision-makers** as they create policies and take public action on subjects relevant to its business. These **interactions** take place with the entire political and institutional ecosystem, which can be described as the **public sphere**. With this in mind, the Altice France Group undertakes to maintain strict **political neutrality** in all its actions and interactions, whether in France or abroad, avoiding any direct or indirect support for political parties.

Furthermore, the Altice France Group **respects the convictions** of its employees, as well as the **commitments** of those involved in public life, and assures that being a candidate in an election or holding a political mandate will not be a reason for discrimination within the Group.

Aware of the importance of **transparency** in its lobbying activities or interactions with the public sphere, the Group systematically registers its employees carrying out lobbying activities in the **register of interest representatives** and declares the amount relating to these activities annually.

As an audiovisual group, and in accordance with the legislative and regulatory provisions in force, the Altice France Group is committed to **ensuring the independence, honesty and pluralism of the expression of currents of thought and opinion**. The Group endeavours to present impartial information on subjects while ensuring that the various opinions are **fairly represented**.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to ensure that there are no conflicts of interest** between their responsibilities within the Group and their political commitments. Employees may therefore engage in political activities in a private capacity, outside their professional obligations and without reference to their membership of the Group;
- to familiarize themselves with and rigorously apply the **deontological charter specific to their activities**. To this end, employees of the Group's media outlets receive the deontological charter as soon as they join;
- **to respect the legal and regulatory provisions** in force, as well as the **ethical and moral values** of the Group when carrying out lobbying activities. These activities, which are in line with the Group's strategy, aim to contribute constructively and transparently to the development of public policies and to enrich the thinking of public decision-makers on relevant subjects.



# Influence and public responsibility

## Deontology and journalistic independence



### The essential:

As an important player in the audiovisual field, the Group is aware of its responsibility towards the public. It is committed to disseminating information that is accurate and in line with reality, and to dealing with all subjects impartially. This commitment is based on three principles:

- **pluralism**, which aims to ensure that different socio-cultural movements/trends are represented on air;
- **editorial and journalistic independence**, which refers to the freedom enjoyed by a newsroom in its editorial line, without being influenced by its shareholder;
- **journalistic ethics**, which consist of all the rules or duties defining the attitude to be adopted by a journalist in the performance of his/her duties.

The Group complies with the **legislative and regulatory provisions** in force and reaffirms these principles in its **deontology charter**. An **independent Ethics Committee** ensures its strict application.

The Altice France Group also scrupulously complies with the **standards imposed by the "Autorité de Régulation de la Communication Audiovisuelle et Numérique" (Audiovisual and Digital Communication Regulatory Authority)**, which sets out general obligations and ethical standards while providing a framework to ensure a high level of commitment. To this end, the Group sends **annual reports** on its actions to the Authority.

Finally, and in accordance with legislative provisions, all **journalist** employees benefit from the following rights:

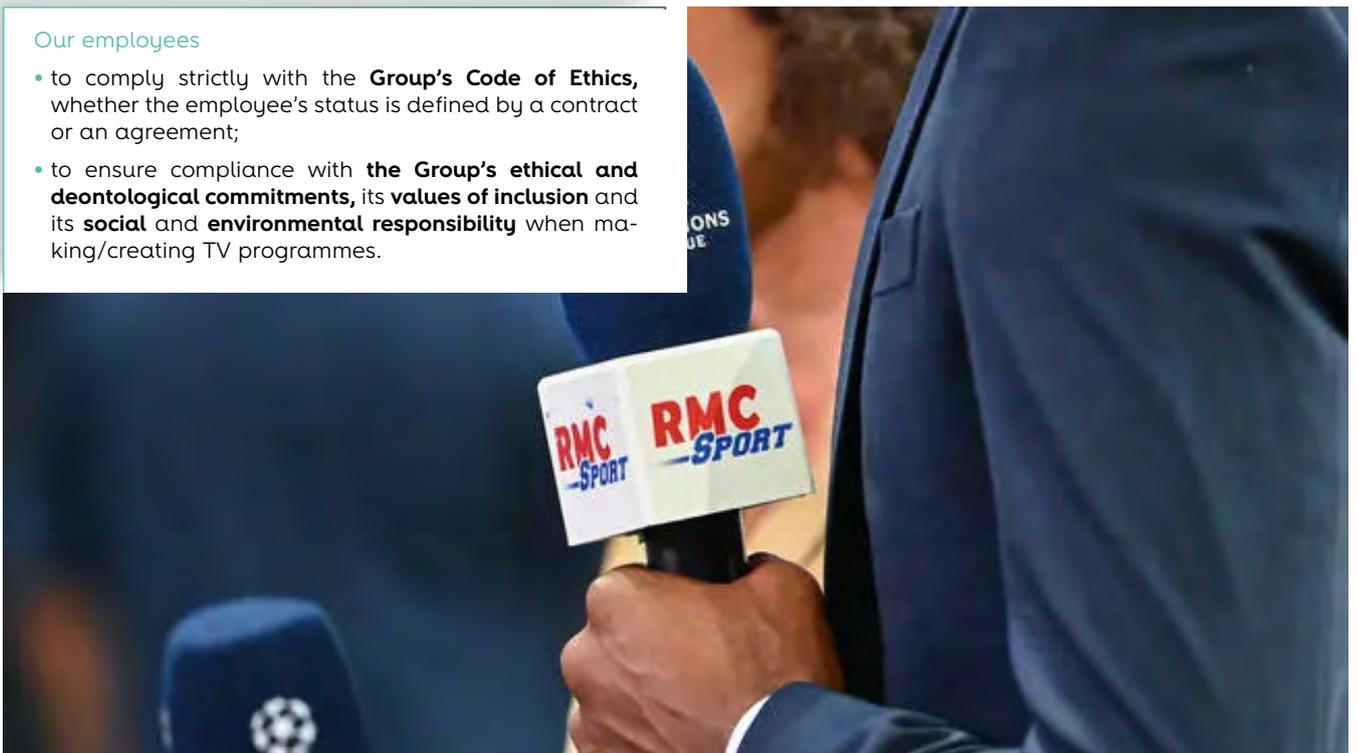
- the **right to refuse** any pressure to disclose sources;
- the **right not to sign** a contribution whose form or content has been modified without their knowledge or against their will;
- the **right to reject** any act contrary to their convictions.



### What we expect from:

#### Our employees

- to comply strictly with the **Group's Code of Ethics**, whether the employee's status is defined by a contract or an agreement;
- to ensure compliance with **the Group's ethical and deontological commitments**, its **values of inclusion** and its **social and environmental responsibility** when making/creating TV programmes.



# Data protection

## Security of information and the protection of confidential information



### The essential:

**Information security** and the **protection of confidential information** cover all the measures put in place to **protect information against any unauthorised access, alteration, disclosure or destruction**. In this regard, respect for the **principle of confidentiality of information** is central since it guarantees that information is accessible only to authorised personnel and for a use validated in advance.

Against a backdrop of ever-increasing cyberthreats, the Altice France Group is fully committed to the security of its information systems, both to **preserve the availability, integrity and confidentiality** of the services offered to its consumer and business customers and to **protect the sensitive information** of its entities, their employees and their customers.

This commitment can be seen at every level of the organisation of the Group's companies, both through their internal policies and practices and through their application to their partners: employees who are made aware of and tested on the challenges of information security and members of the Executive Committee who ensure that the appropriate resources are put in place.



### What we expect from:

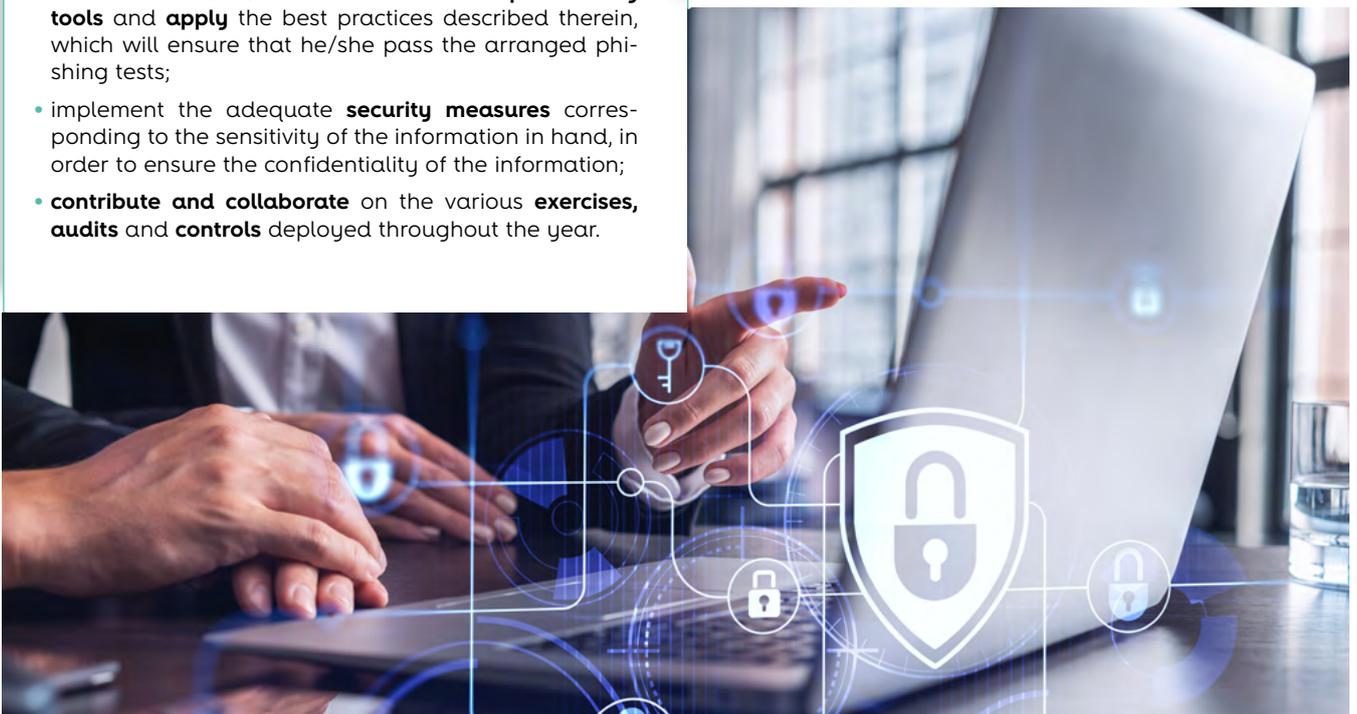
#### Our employees

The Group expects its employees to be part of a genuine **cybersecurity culture** thanks to the various systems made available to them and in compliance with the internal regulations of its various entities, which stipulate this obligation. To this end, each employee must:

- follow the **e-learning modules** available and the **awareness sessions** held during the year (particularly as part of the on-boarding program or specific business expertise);
- familiarise himself/herself with the **office productivity tools** and **apply** the best practices described therein, which will ensure that he/she pass the arranged phishing tests;
- implement the adequate **security measures** corresponding to the sensitivity of the information in hand, in order to ensure the confidentiality of the information;
- **contribute and collaborate** on the various **exercises, audits** and **controls** deployed throughout the year.

#### Our stakeholders

The Group expects its suppliers, subcontractors and partners to **ensure a level of information security equivalent** to that which the Group imposes on itself in its own activities. To this end, contracts include requirements for information security, compliance with the General Data Protection Regulation, and business continuity with regard to third parties involved in the Group's activities. Compliance with these requirements may be **monitored** by the Group through **questionnaires or audits**.



# Data protection

## Personal Data Protection



### The essential:

The Altice France Group considers **personal data protection** to be a major concern. Respecting Data Protection is the responsibility of both top management and employees, based on the compliance governance in place.

Personal data are defined as **any information that directly or indirectly identify a data subject** (a name, an e-mail, a phone number, a customer reference, an online identifier, location data, etc.).



### What we expect from:

#### Our employees

They must comply with applicable personal data protection regulations, as well as with internally defined compliance processes.

In this respect, employees undertake to:

- only **collect data that is strictly necessary** to achieve the pursued purposes;
- store data in a secure manner, and to define a **data retention period** (for example, based on the internal repository of data retention periods);
- **clearly and transparently inform data subjects** and enable them to **exercise their rights** in accordance with the privacy policy and the cookies/tracking policy;
- **respect the legal basis** for data processing-follow the **training and awareness programs** deployed within the Group;
- monitor the **training and awareness-raising programs** deployed within the Group;
- **work closely** with the **DPO team** and the personal data protection **correspondents** identified for this area;
- **ensure** that **service providers** provide adequate data protection **guarantees**.

These principles apply to the personal data of our customers, service providers and partners, as well as the Group's employees.

#### Our stakeholders

The Group's suppliers, subcontractors and partners are expected to, in accordance with their respective roles and responsibilities, ensure that the data processing carried out meet the **requirements of personal data protection regulations** and guarantee their respect.

In this respect, partners and sub-contractors are expected to:

- **comply** with contractual **obligations** and, where applicable, instructions issued by the Group;
- implement **appropriate security measures** according to the level of risk;
- **assist the Group in complying with its obligations** regarding the personal data protection;
- enable **audits** to be carried out;
- **not to disclose personal data of Group customers or employees** unless **authorized** to do so.

# 7 Monitoring and control mechanisms

## Internal whistleblowing system



### The essential:

The Group has set up a professional internal alert system, accessible via an **online platform** ([@alerte@alticefrance.sfr.com](mailto:alerte@alticefrance.sfr.com)), available 24/7. This system makes it possible to report, in **complete confidentiality**, any behaviour that may violate the principles set out in this Code of Ethics. It complements the Group's other existing reporting channels (employee representatives, Human Resources Department, management line, Compliance Department, etc.), offering whistleblowers a choice.



### What we expect from:

#### Our employees

**Report**, on a voluntary basis, **any conduct or situation** that may be contrary to the:

- Anti-corruption code of conduct;
- Code of Ethics;
- internal regulations.

It can also be used to report crimes or offences, including corruption, influence peddling, theft, fraud, money laundering, anti-competitive practices, acts of discrimination and harassment, environmental or Human Rights abuses, and so on.

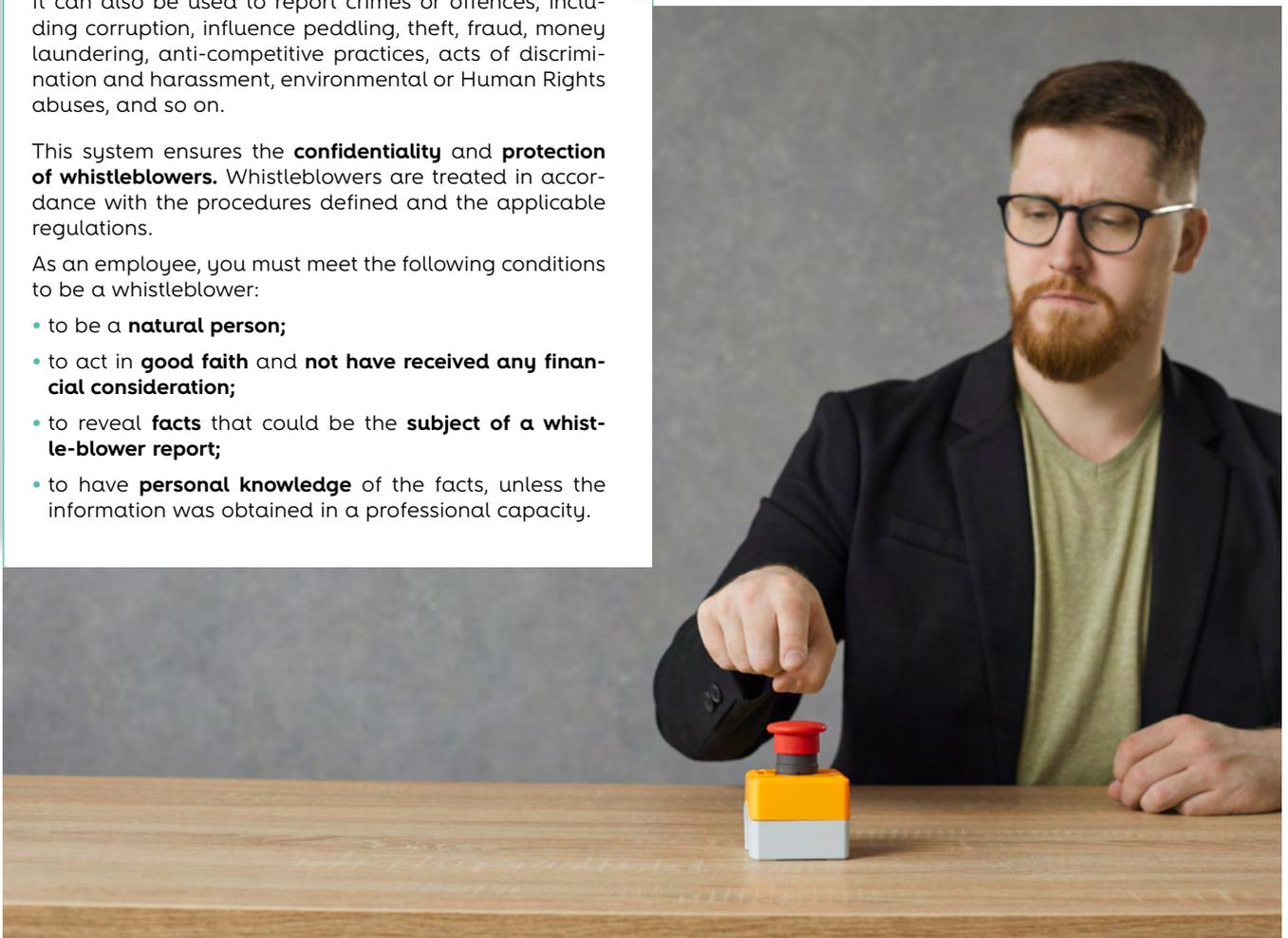
This system ensures the **confidentiality** and **protection of whistleblowers**. Whistleblowers are treated in accordance with the procedures defined and the applicable regulations.

As an employee, you must meet the following conditions to be a whistleblower:

- to be a **natural person**;
- to act in **good faith** and **not have received any financial consideration**;
- to reveal **facts** that could be the **subject of a whistleblower report**;
- to have **personal knowledge** of the facts, unless the information was obtained in a professional capacity.

#### Our stakeholders

The Group also invites its customers, suppliers, subcontractors, business partners and any other individual to use this whistleblowing platform if they become aware of any breaches of the shared ethical principles. This approach is part of our shared commitment to **promoting an ethical and transparent working environment**.



# Monitoring and control mechanisms

## Internal control and internal audits



### The essential:

Principles relating to ethics, the fight against corruption and fraud are an integral part of the Internal Control Guidelines. Their application is guaranteed by **regular monitoring** through **self-assessment and management testing** (second-level controls) carried out by the Internal Control department.

As part of its duties, Internal Audit provides **independent** and **objective** assurance as to the level of control over the Group's operations and compliance with the commitments set out in the Code of Ethics.



### What we expect from:

#### Our employees

- **to participate in reviews and audits** with transparency and honesty. Any hindrance to the smooth running of controls or audits, whether carried out internally or by the statutory auditors, is prohibited.

#### Our stakeholders

- **to contribute to the continuous improvement of identified weaknesses** and to the **implementation of remedial actions** when they arise from internal control and audit assignments.

