



Altice France - SFR

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Nos actions en 2018





Alain WEILL
Président-directeur général
Altice France

En 2011, SFR a signé le Pacte Mondial des Nations Unies. A ce titre, l'entreprise s'est engagée à respecter les principes regroupés en quatre grandes thématiques : les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Conformément à sa démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale, l'entreprise met tout en œuvre pour progresser sans cesse.

Nous avons tenu et renouvelé pendant 8 années nos engagements pour faire évoluer ces principes dans notre domaine d'activité et nous les intégrons chaque jour dans la stratégie de l'entreprise, dans sa culture commerciale et ses modes de fonctionnement.

Le document qui suit présente la contribution de l'entreprise aux principes du Pacte Mondial, ses engagements, ainsi que les actions mises en œuvre. Protection des données personnelles, optimisation de nos consommations d'énergie et réduction de nos émissions de CO2, qualité du dialogue social, promotion de l'éthique des affaires sont autant d'initiatives qui répondent aux principes du Pacte Mondial et qui sont au centre de notre démarche de responsabilité.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Weill', written over a white rectangular box.



Rappel des 10 principes du Global Compact

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

Droits de l'Homme

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Environnement

3. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Normes internationales du travail

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Lutte contre la corruption

LES 10 PRINCIPES



Droits de l'Homme



1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

NOS ENGAGEMENTS

MENER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES :

accompagner et évaluer les fournisseurs sur leurs performances RSE

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

En 2018, SFR a maintenu ses efforts en termes de politique d'achats responsables puisque, dans le cadre de son devoir de vigilance, elle a renforcé la mesure de la performance RSE de ses partenaires par le système de management AFNOR (Association Française de NORmalisation), disposant ainsi de 135 évaluations tous secteurs d'activités confondus (contre 91 en 2017).

L'entreprise souhaite engager l'ensemble de sa chaîne de valeur pour y promouvoir, entre autres, les 10 principes du Pacte Mondial. C'est pourquoi chaque nouveau contrat ou chaque avenant avec nos partenaires commerciaux ou industriels, est enrichi d'une annexe dédiée aux thématiques suivantes :

- principes sociaux fondamentaux : le travail des enfants, le travail forcé/mauvais traitements, le temps de travail et horaires, salaires/avantages sociaux, la liberté d'expression, l'égalité des chances/non-discrimination, l'hygiène/santé/sécurité au travail ;
- protection de l'environnement, gestion des déchets, performances énergétiques (directives et règlements européens) ;
- principes d'éthique des affaires.

Le groupe poursuit par ailleurs son engagement vis-à-vis des entreprises et établissements du secteur adapté et protégé : il permet d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap sur le marché français. Les achats sont effectués sur différents secteurs à forte valeur ajoutée en termes d'activité comme des prestations de centres d'appels, de logistique, de recyclage. En 2018, le chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur protégé reste élevé avec une dépense annuelle de 2 337 239€.

2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

NOS ENGAGEMENTS

PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES CLIENTS

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

La confiance des consommateurs dans l'économie numérique et les nouveaux services qui leur sont proposés est subordonnée à la protection effective de leurs données. Pour cette raison, le groupe s'engage à assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel des utilisateurs de ses services, ainsi qu'à respecter leur vie privée. Le groupe a défini en 2015 une Politique Générale de Sécurité de l'Information (PGSI) validée par la Direction Générale, qui permet de disposer d'un référentiel basé sur la norme ISO 27001, applicable à l'ensemble des filiales du groupe. Cette politique suit un processus de révision et une mise à jour est programmée en 2019.

Pour accompagner cette démarche ambitieuse, de nombreuses actions ont été mises en place pour la sécurisation du système d'informations et des données personnelles et/ou confidentielles des clients (abonnés et/ou consommateurs) :

- interventions régulières devant le Comité Exécutif avec la Direction Générale sur des thèmes liés à la sécurité : intervention du Directeur de l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI), présentation des bonnes pratiques, Comités Sécurité groupe ;
- création d'un réseau de responsables de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) et de correspondants "sécurité" sur l'ensemble du groupe, y compris le pôle média et la relation client ;
- définition et suivi d'un plan d'actions transverses sécurité sur l'ensemble du groupe ;
- mise en œuvre d'une politique de sécurité dès la conception pour les nouveaux projets ;
- mise en œuvre d'un outil permettant de réaliser des analyses de risques selon la méthode EBIOS (Expression des Besoins et Identification des Objectifs de Sécurité) de façon simplifiée ;
- organisation de sessions de sensibilisation et de formation à la sécurité de l'information animées par des membres de la Direction de la Sécurité, ainsi que par le Ministère de l'Intérieur. Des communications régulières sont publiées sur l'Intranet et les espaces d'affichage ;
- planification des campagnes de test de "phishing" (usurpation d'identité sur Internet) afin de vérifier la prise en compte de la menace par les collaborateurs ;
- mise en œuvre d'audits de sécurité : exposition des réseaux opérateurs depuis l'extérieur, cœur de réseau, selfcare clients, centres de la relation clients, systèmes d'information ;

PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES CLIENTS

- mise en place d'un outil de veille sur les expositions des ressources du groupe sur Internet ;
- amélioration des mécanismes de défense suite aux attaques ;
- animation d'un intranet sécurité et sûreté où sont centralisés les consignes, documents et sites de référence (internes et externes).

Enfin, la PGSI toujours en vigueur est expliquée dans les formations dédiées à la sécurité. Pour compléter la politique générale de sécurité, les RSSI ont défini et publié leur politique locale de sécurité sur les périmètres Réseaux, SI et Business. Des annexes contractuelles sont également maintenues à jour et publiées pour simplifier la sécurité de la relation avec les tiers.

Lutte contre le « phishing »

Le phishing est une technique utilisée par des fraudeurs pour obtenir des renseignements personnels dans le but d'usurper une identité, d'accéder à un compte en banque ou de détourner de l'argent par exemple. La technique consiste à faire croire à la victime qu'elle s'adresse à un tiers de confiance – une administration ou une société que la victime connaît, comme une banque, une assurance, un FAI ou un opérateur de téléphonie, un fournisseur d'énergie, etc. – afin de lui soutirer des renseignements personnels (mot de passe, numéro de carte de crédit, date de naissance, etc). C'est une forme d'attaque informatique à grande échelle qui utilise la participation individuelle des victimes qui se font piéger en communiquant ou saisissant sur un faux site des données personnelles utiles aux fraudeurs.

Le dispositif pédagogique déployé par SFR en 2014 sur son site internet et ses forums pour sensibiliser ses clients au phishing est maintenu à jour, notamment la page d'assistance « Phishing : les 5 bons réflexes pour se protéger », et enrichi régulièrement par de nouveaux exemples. SFR met également à disposition de ses clients un système et une équipe en charge de traiter les emails douteux.

Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

En ce qui concerne la confidentialité des données soumises au RGPD, SFR a mis en place deux principales initiatives :

1. la nomination d'un délégué à la protection des données (DPO) pour SFR chargé de superviser la stratégie et sa mise en œuvre opérationnelle afin de garantir la conformité aux exigences du RGPD. SFR a également défini et mis en place une gouvernance de la protection des données (équipe DPO, mesures et procédures de gestion des données personnelles de SFR) basée sur des ateliers et revue par le Conseil d'Administration le cas échéant ;
2. une politique de confidentialité des données définie et publiée sur le site web sfr.fr.

PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES CLIENTS

En 2017 et 2018, SFR a consacré une part importante de ses efforts à la définition d'une feuille de route fondée sur une analyse globale des risques et une revue du traitement des données. Conformément au règlement européen (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, SFR a mis à jour les registres de traitement et a réalisé une analyse d'impact sur la protection des données (DPIA), en rapport avec les exigences du RGPD (article 35) et centrée sur le processus d'exercice des droits de la personne concernée par les individus.

Enfin, tous les employés ont été soumis à des programmes de formation et d'apprentissage en ligne spécifiques visant à sensibiliser le public aux modifications apportées par le RGPD à leurs activités habituelles et à leurs besoins opérationnels.

Par ailleurs, le groupe a mis en place des solutions permettant de protéger les données et les usages des clients des risques numériques sur mobile ou sur ordinateur Mac ou PC :

Des engagements ont été pris dans la lutte contre le « spam » qui se traduisent, entre autres, par la contribution de l'entreprise aux travaux d'amélioration avec différentes parties prenantes :

- participation avec Orange et Bouygues Telecom aux travaux de l'AFMM (Association Française du Multimédia Mobile) pour mettre en place et améliorer la plateforme téléphonique 33700 et le site du 33700, qui permet aux clients de signaler gratuitement un spam téléphonique (réception d'un spam vocal ou SMS) ;
- participation active aux travaux en cours avec les instances gouvernementales (DGCCRF, ARCEP, AFMM) pour faire évoluer les possibilités d'actions contre les acteurs frauduleux. Chaque jour, une cellule SFR spécialisée dans la lutte contre le spam suspend les numéros surtaxés ou les SMS surtaxés signalés afin que d'autres clients ne puissent plus se faire piéger ;
- intégration dans les contrats avec ses clients acheteurs de numéros surtaxés des clauses sur le respect des « Recommandations Déontologiques ». Ces clauses ont été élaborées en concertation avec les autres acteurs de la lutte contre le spam ;
- en 2017, des lignes de spams ont été détectées et supprimées chez SFR.

Au-delà, SFR est également un membre actif de l'association Signal-Spam regroupant des acteurs du public et du privé dans la lutte contre les mails indésirables.

RENFORCER LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Protection de l'enfance

Soucieux de l'accès du jeune public à des contenus inadaptés, SFR a développé l'application SFR Family. Il s'agit d'une suite complète d'applications pensées pour accompagner les enfants, des tout-petits aux plus grands, à profiter sereinement des écrans. Leurs parents peuvent définir simplement les règles et les adapter à leurs besoins. Cette application permet d'accompagner les enfants au quotidien pour tous les équipements qu'ils utilisent : les leurs, mais aussi ceux des parents.

Plusieurs dispositifs sont en place sur les offres TV :

- signalétique / âge : la signalétique renseignée par les éditeurs dans le flux TV est affichée. Elle est précisée aux clients dans la brochure tarifaire.
- contenus adultes : au-delà du fait que les contenus adultes sont signalés et verrouillés, ils ont également été isolés des autres contenus. C'est le cas du portail VOD dédié à l'adulte. Pour y accéder, le client doit saisir son code parental. Aucun contenu adulte n'est diffusé sur ordinateur et tablette. SFR respecte strictement les recommandations du CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) sur les horaires de diffusion des programmes linéaires adultes disponibles entre minuit et 5h du matin.
- signalétique moins de 3 ans : une signalétique relative à la protection des enfants de moins de 3 ans est présentée sur la brochure tarifaire remise à tous les clients pour toute souscription, et est également disponible en ligne. Par exemple, la chaîne Baby TV diffuse ce message sur son antenne.

SFR Sécurité

L'application SFR Sécurité offre une protection pour tous les équipements (PC, Mac, smartphone, tablette) contre toutes les menaces sur Internet (virus, vers, chevaux de Troie, malware en tous genres, mail ou sms de phishing, vol de données bancaires et personnelles...). L'application protège la vie privée et les données sensibles des abonnés SFR ou d'un autre opérateur.

Normes internationales du travail



3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

NOS ENGAGEMENTS

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Pour la groupe Altice France, la promotion d'un dialogue social de qualité entre les partenaires sociaux et la direction générale est un élément important de la politique des Ressources Humaines. Elle passe notamment par la reconnaissance du fait syndical tant au niveau local qu'au niveau central.

Cette promotion est d'autant plus indispensable que l'entreprise continue de piloter depuis 2015 des projets stratégiques et organisationnels impératifs pour pouvoir s'adapter aux exigences et aux évolutions rapides du marché des télécoms.

La Direction a par ailleurs développé les relations avec les acteurs des instances nationales (CE, CCE, Comité de groupe) et avec les Organisations Syndicales Représentatives via les coordinateurs syndicaux du groupe et les Délégués Syndicaux Centraux de chaque entité. La reconnaissance du fait syndical implique le respect de l'exercice des libertés syndicales et la prohibition de toutes formes de discriminations dont celles liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Les réunions ordinaires et extraordinaires organisées avec les instances représentatives du personnel (Comité de groupe, CCE, CE, CHSCT ou DP) ainsi que les réunions de négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives ont contribué à valoriser les enjeux stratégiques forts et structurants pour l'entreprise sur l'année.

L'actualité du groupe en 2018 a continué de mobiliser considérablement les différents acteurs sociaux, depuis l'ensemble de la ligne managériale jusqu'aux partenaires sociaux, permettant ainsi d'accompagner le déploiement des projets stratégiques et d'organisation du groupe Altice France.

La dynamique du dialogue social s'est prolongée en 2018 avec près de 40 négociations gérées au niveau du Pôle Télécoms avec les partenaires sociaux, portant notamment sur :

- des accords de méthode, de moyens, de calendriers des procédures de consultation permettant de sécuriser la gestion des projets stratégiques et de dialogue social avec, par exemple, le renouvellement du Comité de groupe intégrant de nouvelles activités ;
- des dispositifs relevant de la politique des rémunérations, de l'épargne salariale et des avantages sociaux pour 14 réalisations ;

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 4 accords concernant pour la 1ère fois au niveau du Pôle Télécoms, le télétravail ainsi que l'insertion des collaborateurs en situation de handicap, ciblant 2 filiales au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En parallèle, d'autres initiatives permettant de travailler sur la qualité et la visibilité de la marque employeur; ces accords et dispositifs ont notamment permis de poursuivre les avancées vers un statut social collectif de qualité au niveau du Pôle Télécoms du groupe.

4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

NOS ENGAGEMENTS

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

L'égalité des chances et la diversité sont au cœur de notre engagement. Elles structurent notre politique de Ressources Humaines ainsi que nos actions citoyennes depuis une quinzaine d'années. Un engagement fort qui passe par une politique volontariste en matière de Ressources Humaines, axée sur deux impératifs : la non-discrimination et l'évaluation des seules compétences.

La politique de non-discrimination et de diversité menée par SFR s'organise autour des grandes thématiques suivantes :

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Signataire de la Charte de la Diversité dans l'entreprise qui interdit toutes formes de discrimination, SFR est convaincu que la mixité professionnelle constitue un enjeu stratégique tant pour le développement des personnes que pour celui du groupe. L'entreprise veille notamment à proscrire toute distinction de traitement liée au genre, afin que chacun bénéficie d'un traitement égalitaire à tous les stades de sa vie professionnelle.

En 2018, SFR a continué la négociation d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, qui se traduit par la mise en œuvre d'actions autour de :

- l'éducation : interventions auprès des collégiens et lycéens pour lever les stéréotypes de genres qui pèsent sur les choix d'orientations scolaires et contribuer ainsi à agir sur la féminisation de certaines filières d'études et de certains métiers ;
- la conciliation vie privée / vie professionnelle : travail à distance, CESU (Chèque Emploi Service Universel), formation « Gérer sa carrière au féminin » pour les femmes de retour de congé maternité, parental ou d'adoption, mise à disposition de berceaux dans des crèches interentreprises au profit des collaborateurs parents, conciergerie ;
- l'équité salariale : enveloppe spécifique visant à réduire les éventuels écarts ne s'expliquant pas par des éléments objectifs ;
- le droit à la déconnexion, dans le cadre de la Qualité de vie au Travail prévu par la loi El Khomri ;
- le droit d'expression des salariés.

SFR a signé en 2018 avec les partenaires sociaux un nouvel accord concernant le télétravail applicable au périmètre Pôle Télécoms.

AGIR EN FAVEUR DE L'EGALITE DES CHANCES ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

UNE POLITIQUE LIÉE AU HANDICAP CONCRÈTE, AMBITIEUSE ET INNOVANTE

Depuis plus de 20 ans, SFR mène une politique volontariste en matière de handicap et contribue activement à changer le regard de la société sur le sujet. L'information et la sensibilisation, l'employabilité, l'accompagnement, la formation des managers, l'accessibilité des sites et outils de travail, la collaboration avec le secteur protégé structurent une approche globale, que mettent en œuvre les différents accords d'entreprise signés en totale concertation avec les partenaires sociaux depuis 2003.

Ainsi en 2015, SFR a signé avec les quatre organisations syndicales représentatives son 5e accord d'entreprise en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap (2015 - 2018).

Un premier accord groupe a été signé en 2018 afin de permettre aux autres entités du Pôle Télécoms d'être couvertes pour la 1ère fois par un accord de très bon niveau en capitalisant sur l'expérience en matière de handicap chez SFR.

Les objectifs et actions de SFR en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap :

Favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap et collaborer avec le secteur protégé et adapté

- atteindre un taux d'emploi global de 5% au 31 décembre 2018 (dont 2,5% maximum en emplois indirects via les prestations confiées au secteur protégé) ;
- réaliser à minima 25 embauches de salariés en situation de handicap sur la durée de l'accord ;
- intégrer des collaborateurs en situation de handicap en contrat d'alternance à hauteur de 4% des effectifs d'alternants accueillis chaque année.

Fournir un accompagnement spécifique aux collaborateurs en situation de handicap

- diagnostic de situation pour prévenir la désinsertion professionnelle
En cas d'absence pour cause de longue maladie ou arrêt de travail de plus de 3 mois, chaque collaborateur en situation de handicap se verra proposer un entretien individuel par son Responsable des Ressources Humaines en collaboration avec la Mission Handicap afin d'anticiper et de prévenir un risque de désinsertion professionnelle.
- aménagement des postes de travail
Cet aménagement peut se traduire par la mise à disposition de matériels et logiciels informatiques adaptés à la situation de handicap (siège ergonomique, prestations d'interprétation en langue des signes française, etc.).
- aménagement de tâches, d'horaires ou d'objectifs
Dans certains cas et notamment lorsque le handicap évolue, le médecin du travail peut être amené à préconiser l'aménagement des horaires (travail à distance, etc.), des objectifs et des missions pour permettre au collaborateur de se maintenir dans l'emploi.

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- gestion de carrière des collaborateurs en situation de handicap
Il est prévu des actions spécifiques d'accompagnement sur le temps de travail telles que le bilan de compétences et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour définir un projet professionnel.
- les aides au transport
La mobilité est un enjeu fort pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour faciliter les déplacements quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, SFR prévoit 3 dispositifs :
 - des solutions de transport accessibles sur préconisations du médecin du travail pour les collaborateurs ne pouvant pas prendre les transports en commun, ni leur véhicule personnel ;
 - une aide financière pour l'aménagement ou l'acquisition d'un véhicule adapté ;
 - une aide financière pour le surcoût du permis de conduire.
- l'accompagnement des troubles psychiques
SFR s'engage à déployer un accompagnement spécifique pour les collaborateurs en situation de handicap psychique en lien avec des associations dédiées et spécialisées pour aider les équipes médicales et les équipes des Ressources Humaines.

Fournir un accompagnement spécifique aux collaborateurs ayant un proche en situation de handicap

SFR a mis en place des mesures dédiées pour ces collaborateurs :

- 4 jours d'absence par an pour les collaborateurs en situation de handicap ;
- 3 jours pour les collaborateurs ayant un enfant handicapé ;
- 2 jours d'absence par an pour les collaborateurs qui ont un parent titulaire d'une RQTH* ;
- 1 jour d'absence par an pour faciliter leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- un congé parental à temps plein ou temps partiel, d'une durée de 3 à 8 ans à compter de la première reconnaissance du handicap de l'enfant, proposé aux collaborateurs qui ont un enfant handicapé.

Renforcer les actions de formation et de sensibilisation internes et externes

L'accord prévoit des formations et des sensibilisations « à la carte » en fonction des situations. Un site web et une plateforme dédiés au handicap ont été mis à disposition de tous. Au cours de l'année 2018, les dispositifs de l'accord groupe ont été présentés aux collaborateurs par les axes de communication internes. Des actions de sensibilisation et de formation à la politique handicap ont été menées sur différents sites du groupe.

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

AGIR POUR L'EMPLOI DES JEUNES ET RECRUTER DES TALENTS

SFR accueille chaque année plus de 500 alternants et 150 stagiaires issus de nos écoles référentes, sur des métiers variés : big data (data analyst, data scientist), cloud, sécurité de l'information, développement et architecture web, marketing digital, etc.

Des actions ont été mises en place en 2018 pour attirer et recruter des talents :

- la participation à des cours et conférences au sein des écoles, organisation de visites, intégration d'étudiants dans le cadre de Business Project, présentation de nos métiers à l'occasion de Forums au sein des écoles ;
- l'animation de la communauté d'alternants et de stagiaires, véritables ambassadeurs de SFR au sein de leurs écoles : conférences, visites, déjeuners, course « la Parisienne », etc. ;
- la contribution à la campagne nationale « Nous les apprentis » pour valoriser l'alternance.

Tous les alternants et les stagiaires sont accompagnés dans leur montée en compétences, par un réseau de tuteurs formés (9 sessions de formation + classes virtuelles).

Ces actions se sont concrétisées en 2018 par :

- le recrutement en CDI de 58 alternants et stagiaires, soit plus de 20% de nos étudiants en fin de contrat ;
- l'obtention du label « Happy Trainees » pour la première fois en 2018. Ce label identifie les entreprises où les stages et apprentissages atteignent un certain niveau de qualité.

Par ailleurs, 16 alternants en situation de handicap ont intégré SFR en 2018.

Enfin, conscient de la force d'exposition qu'offrent nos activités médias, Altice France veille à mettre constamment en lumière des visages pluriels, qui reflètent la richesse de la société française, dans toute sa diversité. À travers ses programmes, le groupe favorise une mise en avant équilibrée et sincère des origines et des opinions et veille à leur accessibilité. Avec l'intégration de RMC Story, la chaîne de la diversité de la TNT, Altice France renforce ses engagements en matière de parité et de représentativité, tant dans les œuvres et les compétitions sportives diffusées que dans les personnalités présentes à l'antenne et dans les équipes de la chaîne.

Entreprise responsable, Altice France s'engage en faveur de l'égalité des chances aux côtés d'associations ou avec les opérations 1ère chance et défi BFMTV. 10 000 postes ont été créés en 2018 grâce à ces programmes.

Résolu à relancer l'ascenseur social en apportant une réponse efficace et inclusive, le groupe implique directement ses collaborateurs dans le parrainage vers l'emploi de jeunes diplômés issus de milieux modestes. Ces collaborateurs s'impliquent également auprès des écoles de journalisme dans le but d'attirer plus d'étudiants issus de la diversité.

Entreprise citoyenne, Altice France a à cœur de donner la parole à toutes les opinions, dans le respect du droit et des libertés. Le pluralisme des médias est un principe garant de notre démocratie et le groupe œuvre chaque jour pour offrir un large espace d'expression sur ses antennes et dans ses colonnes.

La politique de mécénat

Le groupe mène une politique de mécénat particulièrement active.

En 2016, la Fondation SFR a été renouvelée pour 5 années : à l'occasion de ce renouvellement, elle a recentré son mandat sur les problématiques de l'inclusion numérique et de l'insertion, avec une attention particulière sur la réussite professionnelle des jeunes. L'insertion professionnelle constitue en effet la clé de l'insertion sociale.

La Fondation prend ainsi un nouvel élan et engage le groupe et ses collaborateurs dans un triple mécénat financier, de compétences et en nature.

Description de projets représentatifs de la politique de mécénat

Le Collectif pour l'Emploi

En 2016, la Fondation SFR a initié avec 4 autres entreprises (la Fondation Adecco, la Fondation Accenture, le VIE de Vinci, AG2R La Mondiale) un programme appelé « le collectif pour l'emploi ». Les dispositifs, qui sont déployés au sein de ce programme, sont destinés à développer l'employabilité sur 3 territoires : Seine-Saint-Denis, Lyon et Marseille.

En 2018, la Fondation a poursuivi ses actions au sein du « Collectif pour l'emploi » en soutenant le programme « Parcours Ecole Entreprise ». L'ambition est de rapprocher les mondes de l'entreprise et de l'éducation pour faciliter l'entrée des jeunes de 4ème et 3ème des sections SEGPA de la Seine-Saint-Denis dans le monde professionnel. Au travers de ce parcours, ils auront accès à différents ateliers pour gagner en autonomie et en estime de soi, avoir une meilleure connaissance du marché du travail, adopter une posture professionnelle et gagner en confiance dans leur projet professionnel. Plus de 20 acteurs se sont mobilisés pour co-construire et déployer le parcours depuis son lancement, qui est à présent reconnu par le directeur académique de l'Education Nationale en charge de la Seine-Saint-Denis comme un dispositif à déployer dans toutes les classes de SEGPA du Département. Pour cette 3ème édition (2018/2019), le collectif a doublé le nombre d'élèves suivis avec 8 collèges concernés et 104 élèves accompagnés.

SFR œuvre au quotidien aux côtés d'Emmaüs Connect en faveur de l'inclusion numérique

En participant à la création d'Emmaüs Connect il y a 8 ans, SFR a fait un choix pionnier à une époque où l'exclusion numérique n'était pas encore identifiée comme une urgence sociale. Ce sont plus de 200 salariés SFR qui ont participé au montage et au démarrage du projet.

FAVORISER L'INCLUSION NUMÉRIQUE ET L'INSERTION

Grâce à SFR, Emmaüs Connect a pu développer depuis 2013 des programmes d'action pour faire du numérique une chance pour les personnes en fragilité sociale et a pu accompagner ainsi 37 000 personnes grâce à ses offres d'accès solidaires.

Ce partenariat a permis d'ouvrir près de 12 espaces de solidarité numérique à travers le pays. Par ailleurs, grâce aux dons en nature de SFR, d'une valeur de 4 millions d'euros par an, Emmaüs Connect met à disposition de ces publics des ressources téléphoniques et un accès à internet à des conditions avantageuses. Par ailleurs, nos clients peuvent verser 1€ mensuel à Emmaüs Connect grâce à la mise en place de l'option solidaire.

Depuis, le partenariat s'est élargi avec l'objectif de créer un réseau citoyen d'aidants numériques. SFR accompagne aujourd'hui WeTechCare qui a développé des plateformes d'apprentissage telles que ClicJob ou Les bons clics afin de faciliter la formation au numérique des publics fragiles et d'accompagner les collectivités dans leur stratégie d'inclusion numérique.

La Fondation SFR soutient l'accès à l'emploi des jeunes issus de milieux modestes

Créée en 2006, la Fondation SFR concentre son action sur l'insertion et la réussite professionnelle des jeunes issus de milieux modestes en soutenant trois grandes associations reconnues :

1/ Article 1 :

La Fondation SFR est à l'origine de la création du projet Passeport Avenir, devenu Article 1. L'association accompagne des jeunes talents issus de milieux populaires dans leur réussite académique et professionnelle par le biais du mentorat et du programme de pré-incubation « Tous entrepreneurs ». Depuis 2005, plus de 2 000 jeunes ont été suivis par 1 500 salariés SFR.

2/ Sport dans la Ville :

La Fondation SFR est partenaire depuis 8 ans de Sport dans la Ville, principale association d'insertion par le sport en France. L'ensemble des programmes, notamment « Job dans la Ville » et « Entrepreneurs dans la Ville » permet de favoriser l'insertion sociale et professionnelle. 167 entreprises ont été créées grâce à « Entrepreneurs dans la Ville » depuis 10 ans.

3/ Rêv'Elles :

La Fondation SFR accompagne depuis 2 ans l'association qui propose un programme d'aide à l'orientation destiné aux jeunes filles âgées de 14 à 20 ans. SFR organise des rencontres entre ces jeunes filles et des salariées de l'entreprise, et notamment le 22 février 2018. 92 % des participantes ont un projet professionnel clair à la sortie du programme.

4/ Mozaïk RH :

Avec le soutien de la Fondation SFR, Mozaïk RH a lancé, le 12 juin 2018, DiversifiezVosTalents.com, la 1^{ère} plateforme de recrutement en ligne qui va au-delà du CV et révèle les talents issus de la diversité.

Cette plateforme, soutenue à la fois par les pouvoirs publics, les institutions ou encore les collectivités territoriales apparaît comme un véritable outil d'inclusion économique. 7 000 talents ont été qualifiés en fonction de leur personnalité.

5/ Moteur! :

La Fondation SFR a soutenu pour la 3^{ème} année consécutive l'association Moteur!, un projet sociétal pour l'égalité des chances destiné aux 14-22 ans, qui encourage les jeunes à trouver leur inspiration, pour passer à l'action. L'association organise un grand concours national de vidéos inspirantes. Chaque jeune peut réaliser, avec son smartphone, une vidéo d'1 minute 30 sur une personne de son entourage qui l'inspire: l'occasion de mettre en valeur ses qualités et de lui rendre hommage. Des concours locaux sont aussi organisés en parallèle avec les académies partenaires de l'association. Les jeunes sont aussi accompagnés à travers des ateliers d'orientation.

Impacts positifs apportés par les produits et services

SFR se mobilise pour que la révolution numérique ne crée pas de nouvelles inégalités.

Dans le cadre de la mise en accessibilité de ses offres, SFR maintient ses efforts pour répondre aux demandes de ses clients en situation de handicap ainsi que ses obligations légales en vigueur.

En 2016, les actions se sont traduites de la manière suivante :

- développement du service client adapté aux personnes sourdes au moyen d'une interface sur les smartphones ;
- offre de téléphonie à destination des personnes sourdes avec mise à disposition gratuite d'options data et visiophonie ;
- partenariat avec Handicap Zéro pour la relation client adaptée et adaptation des supports de communication en braille, en caractères agrandis ou en audio. Par exemple, ce sont près de 5 000 factures qui ont été éditées en format adapté en 2018.

En 2017, SFR a créé une offre de 1 à 10 gigas adressée aux personnes sourdes et malentendantes.

De plus, certains chantiers ont pu solliciter ses experts métiers au regard de différents enjeux d'accessibilité comme :

- le sous-titrage et l'audio-description ;
- la mise en place d'un centre relais téléphonique national pour les citoyens sourds ou malentendants ;
- l'intégration de critères d'accessibilité dans la conception de la Box.

FAVORISER L'INCLUSION NUMÉRIQUE ET L'INSERTION

SFR, membre de la Fédération Française des Télécoms (FFT), a lancé le 8 octobre 2018 le premier service de télécommunications interpersonnelles dédié aux personnes sourdes, malentendantes, sourdes-aveugles et aphasiques en présence de Mounir Mahjoubi, Secrétaire d'État chargé du Numérique, et de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées. En coordination avec ses confrères opérateurs, SFR a sélectionné la start-up française RogerVoice en juillet dernier dans le cadre de la mise en place d'une solution de téléphonie accessible.

RogerVoice permet un service de traduction en Langue des Signes Française et en langue française parlée complétée grâce à des codeurs et des interprètes diplômés. Parallèlement, cette application permet de transcrire quasi-automatiquement la parole en texte, au travers d'un service principalement fondé sur un usage adapté des nouvelles technologies d'intelligence artificielle. Cette transcription de la voix vers le texte peut s'effectuer de manière automatique ou peut bénéficier de l'assistance d'un transcripateur professionnel.

Ce partenariat représente un investissement financier et humain important. Il démontre, une nouvelle fois, l'engagement de SFR pour une inclusion numérique concrète.

5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

NOS ENGAGEMENTS

SE CONFORMER À NOTRE CODE D'ÉTHIQUE ET D'ENGAGEMENTS

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Le groupe est doté d'un ensemble de principes de comportements et d'actions qui sont synthétisés et formalisés dans ce Code d'éthique et d'engagements.

Ces principes sont les suivants :

- respecter les lois et les règlements, qu'ils soient nationaux ou internationaux ;
- respecter la dignité et les droits de nos collaborateurs, clients, partenaires industriels et commerciaux, actionnaires, qu'il s'agisse des droits de la personne humaine, des droits de la propriété, que ces droits soient énoncés par des textes nationaux ou par des textes internationaux ;
- veiller à préserver l'environnement dans l'ensemble de nos activités ;
- éviter les situations de conflits d'intérêt personnel, qui seraient ou pourraient être contraires aux intérêts de la société ;
- protéger les informations concernant l'entreprise, ses clients, ses projets, ses offres, ses produits et gérer cette confidentialité conformément aux procédures internes de l'entreprise ;
- protéger les biens et les ressources de l'entreprise ;
- encourager toute initiative interne ou externe qui contribue à améliorer notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale et à tendre vers un développement durable de notre société.

Ce Code s'inspire de référentiels internationaux, partagés par l'entreprise :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
- la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- les différentes Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- les « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » ;
- la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant.

6. Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

NOS ENGAGEMENTS

MENER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

L'entreprise réitère son souhait d'engager l'ensemble de sa chaîne de valeur pour y promouvoir, entre autres, les 10 principes du Pacte Mondial. C'est pourquoi chaque nouveau contrat ou chaque avenant avec nos partenaires commerciaux ou industriels, est enrichi d'une annexe dédiée autour des thématiques suivantes :

- principes sociaux fondamentaux : le travail des enfants, le travail forcé/mauvais traitements, temps de travail et horaires, salaires/avantages sociaux, liberté d'expression, égalité des chances/non-discrimination, hygiène/santé/sécurité au travail ;
- protection de l'environnement, gestion des déchets, performances énergétiques (directives et règlements européens) ;
- principes d'éthique des affaires.

ENVIRONNEMENT



7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

NOS ENGAGEMENTS

POURSUIVRE NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

La préservation de l'environnement est reconnue comme un sujet important pour l'économie numérique. Elle peut être à la fois un levier d'économie et de croissance pour un acteur clé du secteur comme SFR. Conscient de l'importance des enjeux environnementaux dans ses choix stratégiques, le groupe souhaite promouvoir une attitude responsable et s'inscrire dans une démarche continue de diminution de ses impacts sur l'environnement et d'accompagnement de ses clients.

Le groupe mène ainsi un ensemble d'actions en faveur de la préservation de l'environnement : intégration paysagère des antennes relais, dispositif de collecte permettant aux clients rapportant leurs anciens mobiles en point de vente de bénéficier d'un bon d'achat, dématérialisation des factures et des contrats, amélioration de la gestion des déchets de ses activités, recyclage des box, management de ses consommations d'énergie, achats responsables, etc.

En outre, particulièrement attentif au respect et à la protection de l'environnement, SFR fait en sorte que la majorité des fournitures de bureau commandées soient des fournitures éco-responsables, sélectionnées selon leurs caractéristiques environnementales (produits élaborés à partir de matières recyclées, produits rechargeables, sans produits toxiques, produits labélisés NF environnement, etc.)

Enfin, SFR privilégie l'achat de matériel informatique plus respectueux de l'environnement : acquisition d'équipements intégrant moins de substances toxiques, consommant moins d'énergie et conçus pour être plus facilement recyclables. La sélection du matériel s'effectue selon des critères exigeants :

- les éco labels (Energy star, Blue Angel, EPEAT, 80 plus, APUR ou autre) ;
- la conformité aux réglementations européennes DEEE* et ROHS** ;
- le programme de reprise et recyclage mis en place par le constructeur (dans le cadre de la directive DEEE) ;
- la consommation d'énergie de l'équipement.

*DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques

** ROHS : Restriction of hazardous substances in electrical and electronic equipments

POURSUIVRE NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Face à l'enjeu de la transition énergétique, le groupe s'attache particulièrement à maîtriser ses propres impacts tout en continuant à aider ses clients à réduire leur consommation d'énergie via la certification ISO 50001. Tous les collaborateurs du groupe ont été informés à travers l'intranet et les affichages numériques sur le Campus, du déploiement du système de management de l'énergie ainsi que des objectifs ambitieux fixés par la politique énergétique.

En 2018, le groupe poursuit ses actions de formation et de sensibilisation notamment à travers des journées d'intégration des nouveaux arrivants. Sensibilisation sur nos engagements en matière d'énergie, d'environnement et de RSE. Communications ponctuelles aux collaborateurs par affichage sur site, mail et relais via intranet/internet dans des rubriques dédiées.

Courant 2017 et suite à la réorganisation, une formation a été délivrée à la nouvelle équipe certification en charge de piloter la certification ISO 50001 (système de management de l'énergie). Cette dernière constitue un socle complet pour appréhender les enjeux énergétiques du groupe.

Vitrine de cet engagement, 2018 a été marqué par le déménagement du groupe SFR à l'Altice Campus à Paris XVème qui dispose d'une certification HQE Conception depuis 2014.

AGIR CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les émissions de gaz à effet de serre du groupe sont essentiellement dues aux consommations énergétiques des infrastructures techniques et tertiaires (67 %), d'une part, et aux déplacements professionnels des collaborateurs (33 %), d'autre part. Deux axes de progrès sont identifiés pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements professionnels des collaborateurs :

- se déplacer moins, en privilégiant l'audio et la visio-conférence, ainsi que la travail à domicile. On notera notamment le système d'audio-webconférence utilisé par les collaborateurs des principaux sites tertiaires du groupe ;
- se déplacer mieux en ayant une politique voyage qui privilégie le train par rapport à l'avion.

De plus, un Plan de Déplacement Inter-Entreprise (PDIE) couvre l'ensemble des collaborateurs du groupe basés sur le nouvel Altice Campus.

Les consommations d'énergie de l'activité sont principalement liées aux consommations des sites techniques qui constituent les réseaux du groupe. L'optimisation des consommations d'énergie est une priorité pour le groupe.

Le plan de déploiement et de modernisation des réseaux combiné à l'augmentation constante des usages des clients (4G, contenus haute définition et ultra haute définition), engendrent mécaniquement une variation des consommations liées à leur fonctionnement.

AGIR CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

C'est pourquoi le groupe a engagé des travaux et a déployé un Système de Management de l'énergie (SMé) afin de maîtriser et de réduire à moyen terme ses consommations d'énergies.

Le SMé du groupe, certifié selon les exigences de la norme ISO 50 001, couvre les activités de déploiement, d'exploitation et de maintenance des sites réseaux de SFR et de l'ensemble de ses filiales, ainsi que les activités tertiaires, les activités d'exploitation et de maintenance du siège social et le transport des collaborateurs de SFR Business.

Dans le principe d'amélioration continue, sur la base d'une politique volontaire, ce système intègre un suivi des consommations et un plan d'actions.

Le groupe faisant de la gestion de la consommation énergétique un axe majeur de sa politique environnementale et suite à la mise en place du règlement européen 801/2013, des améliorations de la consommation en veille sur la box ont été réalisées. Celle-ci est passée de 30,2 W à 11,6 W.

Pour rappel, la box réalise des gains démontrables en termes de consommation d'énergie, par rapport aux générations précédentes. Au regard des exigences du Voluntary Industry Agreement v3 (VIA), la box est conforme avec une consommation énergétique mesurée de 268.8 kWh.

À noter également, concernant le recours aux énergies renouvelables, que des panneaux photovoltaïques sont installés sur les toits du site tertiaire de Lyon Saint-Priest (SFR) ainsi que sur le site Altice Campus.

8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

NOS ENGAGEMENTS

MAITRISER LES CONSOMMATIONS DE MATIERES PREMIÈRES

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Poursuivre le déploiement de la dématérialisation des factures

Le groupe s'engage également à promouvoir le déploiement de la dématérialisation des factures aussi bien pour ses clients grand public que pour ses clients professionnels.

Optimisation de l'utilisation du papier

Au-delà des réductions notables des consommations de papier, principalement dues à l'évolution des supports de communication, les différentes filiales du groupe privilégient l'utilisation de supports respectueux de l'environnement (recyclé et FSC*/ PEFC**). En ce qui concerne les emballages, SFR a déployé une communication incitative au tri sélectif sur une partie de ses emballages de matériel à destination des ménages.

Réduire la consommation d'eau

Du fait de leurs activités et de leurs implantations géographiques, les sociétés du groupe SFR ne sont pas soumises à des contraintes locales d'approvisionnement en eau. La gestion de l'eau n'est donc pas un enjeu critique pour le groupe. Toutefois, des actions ont été mises en œuvre depuis plusieurs années afin de réduire la consommation sur certains sites tertiaires. Cela passe notamment par l'installation de réducteurs de pression, de chasse d'eau double commande.

En ce qui concerne l'utilisation des matières rares et critiques, le groupe a la conviction que l'enjeu dépasse le cadre de sa propre politique RSE et représente une opportunité majeure de préservation de l'environnement. Par la mise en place de la collecte des téléphones mobiles usagés dans son réseau de distribution ainsi que la collecte des « box » auprès de ses clients, le groupe est partie prenante de la filière de valorisation des gisements de ressources rares contenus dans les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE).

*FSC : Forest Stewardship Council

**PEFC : Programme de Reconnaissance des Certifications Forestières

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

NOS ENGAGEMENTS

MAITRISER LES CONSOMMATIONS DE MATIERES PREMIÈRES

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Par la mise en place de la collecte des téléphones mobiles usagés dans son réseau de distribution ainsi que la collecte des « box » auprès de ces clients, le groupe est partie prenante de la filière de valorisation des gisements de ressources rares contenus dans les DEEE.

De plus, Sagemcom, fournisseur du groupe des équipements de la Box SFR, a engagé des travaux avec le groupe qui concernent la traçabilité des minerais provenant des zones de conflits sur la base des lignes directrices de l'EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) et du GeSI (Global e-Sustainability Initiative) qui visent à établir la traçabilité de 4 minerais Or / Étain / Tungstène / Tantale.

Le groupe SFR organise le traitement de déchets de ses activités dans des filières adaptées et dédiées et assure la traçabilité de leur devenir. Conformément à la réglementation, SFR a mis en place la collecte des téléphones mobiles usagés dans son réseau de distribution. Cette démarche est complétée par une offre de reprise pour les téléphones mobiles pouvant être réutilisés.

Les filiales du groupe concernées par la Responsabilité Élargie du Producteur (REP) sont adhérentes aux éco-organismes agréés suivants :

- Citeo : collecte et du recyclage des papiers et emballages ;
- ESR : collecte, dépollution et recyclage des DEEE ;
- Screlec et Corepile : collecte et recyclage des piles, batteries et accumulateurs.

Par la mise en place du retour des équipements (modems, décodeurs TV et box intégrées), le groupe favorise leur réutilisation dans l'optique de lutter contre l'obsolescence programmée des produits, la raréfaction des ressources naturelles, des matières premières et de l'énergie. Pour ce faire, le groupe est accompagné de sous-traitants spécialisés dans le domaine du reconditionnement afin d'assurer la qualité des produits délivrés avec pour objectif de répondre au mieux à la satisfaction du client. 92% des téléphones mobiles et 74% des box et décodeurs collectés sont réutilisés. Depuis 2003, près de 3 667 954 téléphones mobiles ont été collectés.

Pour les Équipements Électriques et Électroniques des réseaux, le groupe privilégie toujours, lorsque cela est possible, la réutilisation dans le cadre de nouveaux projets de déploiement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

NOS ENGAGEMENTS

GARANTIR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

LES ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION

NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Altice France poursuit la mise en place de son programme de conformité avec la loi Sapin II relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Dans ce cadre, le Directeur Juridique du groupe et membre du Comex, a été nommé Compliance Officer afin de piloter le déploiement du plan de prévention des risques de corruption et de trafic d'influence au sein du groupe Altice France.

Conformément à la loi Sapin II, Altice France met actuellement à jour et consolide sa cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence relatifs à ses activités Télécoms. Le groupe renforce à cette occasion les dispositifs d'évaluation de la situation de ses clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires ainsi que les mesures de prévention et de contrôle existants.

Dans le cadre de cette démarche, Altice France accorde une attention particulière à la sensibilisation et à l'engagement de ses instances dirigeantes et de ses collaborateurs. Le groupe est ainsi en cours d'adoption d'un règlement intérieur modifié, lequel comprendra un code de conduite anticorruption. Altice France entend compléter ce code de conduite anticorruption d'un guide pratique ainsi que d'un dispositif de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble de ses instances dirigeantes et de ses collaborateurs, afin de les accompagner dans l'identification et la prévention des risques de corruption et de trafic d'influence.

Enfin, un dispositif d'alerte a été mis en place sous la responsabilité du Compliance Officer afin d'accompagner la démarche éthique du groupe et de compléter les moyens d'expression existants en interne. Ce dispositif d'alerte fera l'objet d'une communication interne dédiée courant 2019.

