

SYNERGIE S.E.

160b rue de Paris

92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

R.C.S. 329 925 010

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31 décembre 2023

Ce rapport contient 6 pages

1

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société (ci-après « entité ») accrédité par le COFRAC activité validation/vérification sous le numéro 3-1874 (portée disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion sans réserve

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

Une démarche est en cours au sein du groupe pour harmoniser les pratiques de normalisation et de consolidation des données dans l'objectif de reporter des informations le plus fiable et exhaustif possible.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la profession relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre mars et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons mené 8 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction financière, ressources humaines, environnement, services généraux, communication et RSE et les référents RSE des filiales auditées.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 30% et 75% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon notre doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris,
L'organisme Tiers Indépendant,
FID'IMPACT

Sarah GUEREAU

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

1. Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

| Thématiques | Indicateurs | Entités testées |
|--|--|---|
| Social | – Taux moyen de salariés permanents handicapés sur le nombre total de salariés permanents. | France (Synergie SE, DCS Easyware), Belgique, Italie |
| | – Sécurité : indice de fréquence des salariés intérimaires | France hors DCS Easyware (Synergie SE, Aile Médicale, Synergie Insertion, ISGSY, Dialogue & Compétences, Intersearch), Belgique, Italie |
| | – Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire | |
| | – Nombre d’heures moyen de formation par salarié permanent | France |
| | – Nombre d’heures moyen de formation par intérimaire | France hors DCS Easyware |
| – Taux moyen du nombre d’heures rémunérées par des intérimaires handicapés sur le nombre total d’heures rémunérées par les intérimaires. | France, Belgique, Italie | |
| Sociétal | – Nombre de nouveaux collaborateurs ayant suivi la formation anticorruption | France |

2. Informations qualitatives (actions et résultats)

- Note obtenue à l’indice Gaïa
- Indice EcoVadis
- CDP Score Report
- CDP Supplier Engagement Rating Report
- Attestation d’Adhésion pour 2023 au Pacte Mondial des Nations Unies
- Index de l’égalité femmes-hommes
- Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes
- Certificat ISO9001

6. DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

6.1 Une signature responsable

Nos ambitions et nos enjeux

6.1.1 Notre défi : allier flexibilité et responsabilité

"L'humain est au cœur de nos priorités"

Le Groupe SYNERGIE, représente plus de 5 000 femmes et hommes engagés au quotidien, pour favoriser l'accès à l'emploi pour tous. Les collaboratrices et les collaborateurs de SYNERGIE, sont unis autour de valeurs communes et mettent leurs énergies en commun, pour répondre à l'évolution des attentes de leurs clients, partenaires institutionnels et associatifs, prestataires mais aussi leurs équipes, en matière de RSE. Nos collaboratrices et collaborateurs, présentent des profils, des parcours et des expériences diverses et variées mais ils sont tous réunis et mobilisés autour d'une passion commune : permettre l'accès à l'emploi pour tous !

Dans les 17 pays où le Groupe SYNERGIE opère, notre responsabilité sociétale est d'apporter une solution d'emploi adaptée, de qualité, garantissant l'accès à l'emploi pour tous, avec réactivité, en obtenant la satisfaction de nos clients, dans le respect de la réglementation applicable, mais aussi en limitant le plus possible les impacts environnementaux liés à nos activités, pour le compte de nos clients et en faveur des demandeurs d'emploi qui font appel à nous.

Après une année 2022 exceptionnelle pour notre secteur, l'année 2023 a été une année marquée par des conflits géopolitiques critiques, la guerre entre la Russie et l'Ukraine, l'augmentation exponentielle des coûts de l'énergie, le développement de l'inflation. La crise économique qui en a résulté a impacté l'activité de nos clients et a contribué également à augmenter nos charges. L'année 2023 s'est achevée avec un début de baisse de l'activité liée à l'intérim en particulier en France.

Durant cette année compliquée, nous avons pu continuer à assurer notre rôle essentiel, aux côtés des entreprises et des acteurs publics de l'emploi, en rapprochant les personnes en recherche d'emploi des besoins de nos clients, et en facilitant ainsi la continuation, l'adaptation et la pérennisation de leur activité.

SYNERGIE, société française, familiale et indépendante, a été fondée il y a plus de cinquante ans sur des valeurs solides auxquelles elle reste fortement ancrée et qui font partie de notre ADN :

Le Groupe SYNERGIE se positionne comme un acteur responsable et engagé, qui place l'humain, la transition écologique et digitale au cœur de ses priorités, dont la culture se fédère autour de 4 valeurs principales :

- ✓ **La proximité,**
- ✓ **L'esprit d'équipe,**
- ✓ **La diversité,**
- ✓ **L'innovation.**

Nos Valeurs



La déclinaison de nos principes et nos valeurs permet au Groupe SYNERGIE de développer ses activités dans le respect le plus strict des lois, des réglementations et des conventions internationales applicables.

6.1.2 Les faits marquants de 2023

Présentation du positionnement de Synergie en matière de RSE

L'année 2023 a été également marquée par la création d'une Direction RSE du Groupe directement rattachée au Président-Directeur Général, en septembre. La Responsabilité Sociétale de SYNERGIE est devenue un axe stratégique majeur pour le développement et la pérennité de ses activités en France et à travers le monde.

La nouvelle Direction RSE est structurée autour de 5 pôles d'expertise ou « missions » qui œuvrent au quotidien, à la fois en interne vis-à-vis des permanents et de nos talents, mais aussi en externe en accompagnant nos clients et partenaires dans la déclinaison opérationnelle de ces 5 thématiques.

Les 5 pôles d'expertise de la Direction RSE sont les suivants

- La Mission **Environnement**,
- La Mission **Handicap**,
- La Mission **Insertion**,
- La Mission **Egalité professionnelle F/H et Séniors**,
- La Direction **Qualité & Sécurité**.

La Direction RSE Groupe de SYNERGIE est une cellule stratégique et innovante, qui imagine, expérimente et développe en interne et en externe de nouveaux services d'accompagnement différenciants en RSE. Ils ont pour but d'être créateurs de valeur sociale, sociétale et environnementale, tant pour accompagner et monter en compétence notre équipe de permanents que pour accompagner nos talents et nos clients sur ces sujets.



Une Direction Conformité autonome a également été créée en avril 2023. Les 3 pôles d'expertise de la Direction Conformité sont :

- L'éthique et la lutte contre la corruption,
- La protection des données,
- Le respect des règles de la concurrence.

Présentation du positionnement de SYNERGIE en 2023 face aux enjeux environnementaux :

Nous devons également souligner l'engagement important de SYNERGIE en mars 2023, dans le programme « Act Pas à Pas », soutenu par les Nations-Unies et par l'ADEME (l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie). Ce programme très structuré, a pour objet d'accompagner les entreprises à construire dans un temps contraint, leur plan d'actions de réduction de leur empreinte environnementale et, en particulier, de diminution des émissions de CO2, afin d'être compatible avec une augmentation de 1,5°C maximum en 2100, comme stipulé dans l'accord de Paris.

En effet, après avoir réalisé le Bilan carbone de l'ensemble des filiales du Groupe en 2022, et avoir rempli le questionnaire CDP, il était naturel pour SYNERGIE de continuer à toujours plus s'impliquer dans ce domaine, en impliquant l'ensemble de ses filiales dans la mise en place d'actions pertinentes pour diminuer l'empreinte environnementale liée à son activité, et en particulier ses émissions de CO2.

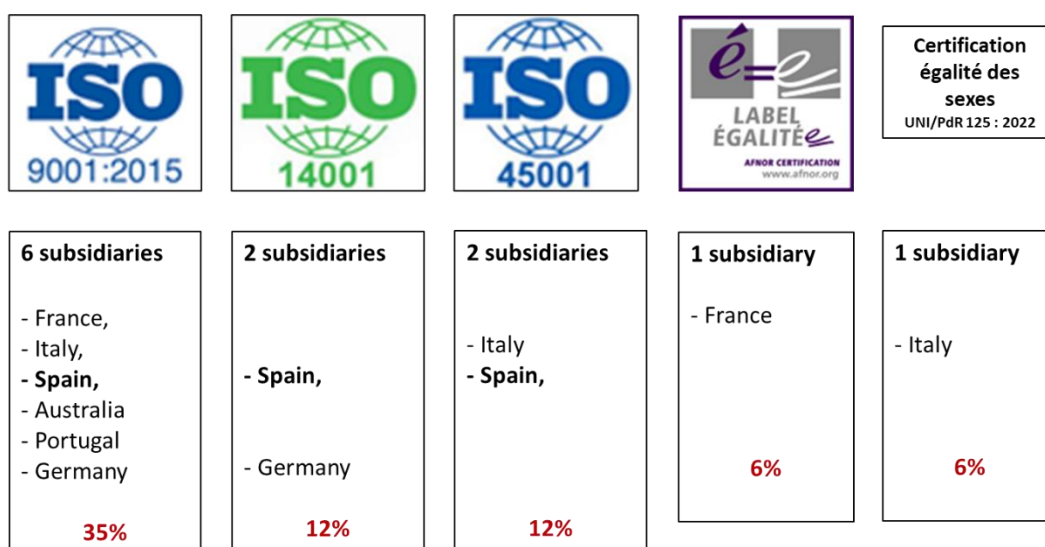
A la fin de l'année 2023, nous avons terminé la quatrième étape et commencé la cinquième et dernière étape du programme Act Pas à Pas : « L'élaboration d'un plan d'action environnemental consolidé au niveau du Groupe ». La finalisation de cette dernière étape au niveau du Groupe de SYNERGIE est planifiée pour mai 2024, pour une mise en œuvre effective et progressive, en commençant par les plus grandes filiales au second semestre 2024.



Il faut également évoquer, en 2023, la réalisation avec succès de l'audit ISO 9001 et également du Label Egalité professionnelle femmes et hommes de l'AFNOR pour Synergie France, mais aussi du maintien et du renouvellement de nos certification ISO, au niveau de nos 16 filiales.

Au sein du Groupe SYNERGIE, en 2023

- 6 pays sont certifiés ISO 9001 (Système de Management de la Qualité), soit 35% des pays,
- 2 sont certifiés ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement), soit 11%,
- 2 sont certifiés ISO 45001 (Système de Management de la Santé & Sécurité au travail), soit 6%. En 2023, SYNERGIE a mis en place un questionnaire de satisfaction pour ses clients et ses intérimaires, car l'exigence de qualité des prestations de SYNERGIE est un moteur significatif de son développement. L'outil de mesure de la satisfaction des clients et des intérimaires délégués par SYNERGIE est en cours de déploiement auprès des différentes filiales du groupe.
- 1 est certifiée SA 8000, qui est une norme internationale de certification qui encourage les organisations à développer, maintenir et adopter des pratiques socialement acceptables en milieu de travail.



Il faut noter que nos clients des secteurs du privé et du public, nos collaborateurs permanents, nos talents, nos partenaires institutionnels, associatifs, financiers, nos prestataires, **nous font part régulièrement de l'augmentation de leurs attentes en matière de RSE.**

C'est la raison pour laquelle SYNERGIE a mis en place, depuis plusieurs années, dans ses filiales internationales, une vingtaine de correspondants RSE, qui sont de véritables ambassadeurs de la politique RSE à travers le groupe. En France, ils sont également une vingtaine et sont partie intégrante de la Direction RSE Groupe. La Direction RSE qui est en lien direct avec les ambassadeurs RSE de l'ensemble des filiales du Groupe, ainsi qu'avec la Direction du Développement international.

Des réunions ont eu lieu en 2023 et d'autres sont prévues en 2024, avec la Direction RSE Groupe, qui a pour rôle d'animer et de coordonner la politique RSE du Groupe à l'échelle internationale.

6.1.4 Nos principaux engagements en matière de Responsabilité Sociétale

Le Groupe SYNERGIE adhère en particulier

- À la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** des Nations Unies,
- En tant qu'entreprise française, **aux différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail**, et en particulier celles relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, telles que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession,
- **Aux principes Directeurs de l'OCDE** (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) à l'attention des entreprises multinationales,
- **À la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »** ; depuis son origine, SYNERGIE rappelle systématiquement à ses recruteurs les principes d'égalité conformes à ceux des Défenseurs des Droits, institution de l'État qui a deux principales missions : « ... défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits, et notamment à l'emploi et à la formation ... »,
- **À la Charte de la diversité en entreprise** de l'IMS dès 2012,
- **Au programme « Act Pas à Pas » de diminution de son impact environnemental (Groupe)** soutenu par les Nations Unies et l'ADEME, en 2023,
- **Au Global Compact des Nations-Unies depuis 2017**, au travers de sa communication annuelle sur le progrès. Les actions décrites dans la présente déclaration ont été menées conformément à ses 10 principes. Les différentes « Communications sur le progrès », que nous avons produites jusqu'à présent, ainsi que plus récemment en 2023, la réponse au questionnaire, permettent de démontrer notre contribution aux 17 objectifs du Développement durables, et à ses 169 cibles.



Cela fait donc plus de 7 ans, que nous adhérons et œuvrons au niveau du Groupe, pour contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable. Notre culture interne en a été imprégnée.

6.1.5 L'évolution des priorités de la politique RSE de SYNERGIE

Les priorités de la politique RSE de SYNERGIE

Création en 2023 de deux directions : conformité et RSE Groupe, rattachées au président-directeur général.

2018

Mise en place d'un dispositif, déployé dès 2018, répondant aux exigences de la loi Sapin 2 relatives à la lutte contre la corruption.

Objectif premier : instaurer et diffuser une culture de conformité et tolérance zéro à l'égard de tout fait de corruption

2022

En 2022 : refonte de la cartographie des risques Groupe et renforcement de la procédure de contrôle des tiers.

2023

Création d'un département autonome de conformité du groupe, directement rattaché au PDG,

Création d'une Direction RSE Groupe directement rattachée au PdG,

Formation CSRD pour les membres non exécutifs des comités de gouvernance et sensibilisation pour toutes les collaboratrices et les collaborateurs de SYNERGIE.

6.1.6 Nos ressources dédiées



La richesse première de notre Groupe est constituée des femmes et des hommes qui sont présents dans nos 800 agences dans le monde, animés d'une même volonté de répondre aux exigences de nos clients présents et potentiels, et ce, dans le souci de respect non seulement de la réglementation applicable, mais pour accompagner progressivement leurs clients dans leurs attentes en matière de RSE.

Le développement et l'actualisation de leurs compétences et de leurs expertises est indissociable de la valeur ajoutée et la qualité des prestations que nous réalisons au niveau du Groupe.

Le Groupe SYNERGIE compte 5 218 collaboratrices et collaborateurs¹, permanents dans ses effectifs au 31 décembre 2023, contre 4 884 en 2022, soit une augmentation de +6,8% en un an.

Le Groupe démontre ainsi qu'il a pu traverser la crise, tout en augmentant très légèrement le nombre de ses collaborateurs permanents.

En 2023

¹ Hors INTERKADRA (acquise fin 2022), RUNTIME (acquise en 2023) et SIES

- La France compte 2 489 collaborateurs permanents (47,7%),
- L'Europe du Nord et de l'Est comptent 963 permanents (18,5%),
- L'Europe du sud compte 1 674 permanents (32,1%),
- La Canada et l'Australie comptent 92 permanents (1.8%)

En matière de RSE, le Groupe a mis en place une organisation qui permet de piloter, de coordonner, de décliner, de partager et d'animer notre politique RSE au niveau de l'ensemble des sociétés de SYNERGIE :

Une nouvelle Direction RSE Groupe en 2023, qui assure la Direction RSE pour la France et pour l'international

- 1 correspondant, Ambassadeur de la RSE à minima par filiales, dans les 17 pays où nous sommes implantés pour l'ensemble des enseignes de SYNERGIE, soit 17 Ambassadeurs RSE au niveau international, animée par la Direction RSE Groupe.
- Pour le premier pays du Groupe, la France, la Direction RSE est dotée d'une équipe de spécialistes dans chaque domaine de la RSE et qui se répartissent dans les 5 pôles d'expertise RSE de SYNERGIE : la Mission Handicap ; la Mission Insertion ; la Mission Egalité professionnelle F / H & Séniors ; la Mission Environnement et la Direction Qualité & Sécurité.

6.2 Notre Gouvernance

La Gouvernance de SYNERGIE est assurée par un Conseil d'Administration composé de six membres :

- Monsieur Victorien VANEY, Président du Conseil d'Administration et Directeur Général
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice indépendante ;
- Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice indépendante
- Monsieur Julien VANEY, Administrateur ;
- La société HB Collector, Administrateur, représentée par Monsieur Christoph LANZ,
- Monsieur Mickaël MARTIN, Administrateur représentant les salariés.

Un Comité d'Audit, présidé par Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, dont les membres ont été nommés par le Conseil d'Administration, a pour tâches essentielles :

- De procéder à l'examen des comptes et de s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés et sociaux de la Société ;
- D'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière ;
- De s'assurer de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques et d'assurer le suivi de leur efficacité avec le concours de l'audit interne ;
- D'assurer le suivi des règles d'indépendance et d'objectivité des Commissaires aux Comptes dans les diligences réalisées, des conditions de renouvellement de leurs mandats et de la détermination de leurs honoraires.

Afin de répondre aux enjeux, aux risques et aux opportunités en matière de RSE pour le Groupe SYNERGIE, et compte-tenu également de la mise en place de la réglementation CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, transposée dans le droit français le 6 décembre 2023), un Comité RSE va être créé en 2024.

Le Comité RSE aura pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans la définition de la stratégie en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). Le Conseil d'Administrations pourrait s'appuyer sur les travaux de ce Comité pour les sujets relevant de la stratégie en matière de RSE et du suivi de sa mise en œuvre, en particulier pour dans le cadre du premier rapport de durabilité qui devra être édité en avril 2025 pour l'exercice 2024.

6.3 Politique fiscale et plan de vigilance

6.3.1 Politique fiscale du Groupe

Sur la base des principes règlementaires et éthiques applicables au Groupe, la politique fiscale exprimée par sa Direction respecte les législations applicables dans les pays où SYNERGIE opère.

Cette politique est décrite dans la documentation « prix de transfert » élaborée depuis 2010. Cette documentation répond aux règles et principes établis par l'OCDE, et notamment à celui de « pleine concurrence ». L'allocation de notre profit est en outre basée sur la substance économique et les activités réelles du Groupe.

De plus, les flux transnationaux sont limités tant en nombre qu'en montant et l'exposition géographique est relativement faible au regard de l'identité Européenne du Groupe.

Les transactions transfrontalières consistent principalement en des paiements de redevances destinées à rémunérer l'utilisation des marques, à des frais de gestion (« management fees ») versés en rémunération de services fournis par le siège et aux frais financiers liés aux prêts et avances en compte courant.

Le Groupe porte à la connaissance des autorités fiscales de chaque pays toute information requise. SYNERGIE est ainsi transparente à propos de son organisation, de ses implantations, de sa structure et aussi de ses opérations.

6.3.2 Plan de vigilance

L'article L.225-102-4 du Code de Commerce oblige « toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger » à établir et mettre en œuvre de manière effective un Plan de Vigilance.

SYNERGIE n'atteint aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. SYNERGIE est par conséquent exonérée de cette obligation.

6.4 La vision RSE du Groupe

Les axes prioritaires de développement du Groupe en matière de RSE

Pour maintenir son rang d'acteur majeur dans la gestion des Ressources Humaines, le Groupe SYNERGIE a arrêté 5 axes de progression clairement identifiés qui rejoignent 13 des 17 objectifs du Développement Durable.

- Poursuivre son maillage commercial territorial en France, comme à l'international, en intégrant la RSE tant dans ses pratiques internes que dans les nouveaux services proposés,
- Renforcer son expertise et sa montée en gamme dans les secteurs à forte valeur ajoutée,
- Poursuivre sa transformation digitale pour optimiser sa capacité à répondre à toutes les demandes de recherches et d'offres d'emploi tout en développant autant que possible le numérique responsable,
- Intensifier la qualité de l'encadrement social de nos délégations pour assurer à nos clients une offre premium sécurisée et responsable,
- Poursuivre sa croissance en diminuant son empreinte carbone liée à ses activités, en associant l'ensemble des filiales, des permanents, des talents, des clients, des prestataires et d'autres partenaires institutionnels et associatifs.

6.5 Notre ambition et nos enjeux en matière de RSE

Notre ambition en matière de RSE

Notre volonté est d'être une référence de taille en matière de solutions qualitatives, flexibles et responsables dans la gestion des ressources humaines. Notre périmètre de services RH, s'adapte en fonction de l'évolution de notre marché, des demandes des clients et de la réglementation en vigueur, a pour objectif de créer de la valeur en matière sociale, sociétale et digitales pour nos permanents et nos talents. Notre conscience d'entreprise engagée et responsable nous pousse à accompagner l'inclusion sociale pour tous à travers l'accès à l'emploi en participant aussi à la transition environnementale, en diminuant nos impacts, liés à nos activités, au bénéfice de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs.

SYNERGIE est, du fait de son secteur d'activité, sa taille, son historique et sa stratégie, **un acteur majeur et différenciant en matière de RSE, en particulier sur sa contribution sociale et sociétale**. Concernant l'Environnement, la contribution de nos activités en matière d'émissions de CO₂, est due très majoritairement aux déplacements de ses talents chez ses clients, ce qui correspond au scope 3 de son bilan carbone.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion sociale et de la transition digitale et environnementale. SYNERGIE développe des services d'accompagnement en interne pour ses collaborateurs dans ces domaines, mais aussi pour ses clients.

La RSE se décline chez SYNERGIE au quotidien à travers de nombreuses actions regroupées dans les 5 pôles d'expertise présentés plus haut. Les actions mises en place sont à l'initiative de chacun des pôles puis animées et mises en œuvre par l'équipe RSE présente sur l'ensemble du territoire national pour la France, sur les thématiques de la Qualité de nos prestations et la Santé / sécurité au travail, le recrutement et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les séniors, mais aussi les

nombreuses actions environnementales, non seulement de nos permanents mais aussi des nombreux talents que nous déléguons chez nos clients.

Identification de nos enjeux en matière de RSE

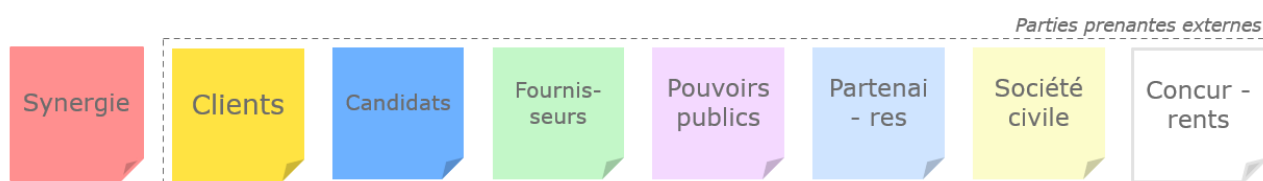
L'intérim et le recrutement responsables sont au cœur de l'ADN du Groupe Synergie. Impulsée par son Président et la Direction Générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi à travers le dialogue constant avec ses parties prenantes.

Après avoir identifié les enjeux RSE de SYNERGIE en 2023, Synergie a réalisé en 2023 la remise à jour de sa matrice de matérialité qui permet de hiérarchiser les enjeux RSE de SYNERGIE au regard des de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise, mais aussi, en tenant compte de l'importance des enjeux identifiés pour les parties prenantes de SYNERGIE, qui sont les suivantes :

- **Les parties prenantes internes**

Les collaboratrices et les collaborateurs, dits « permanents » du Groupe SYNERGIE

- **Les parties prenantes « externes »**



Des entretiens individuels avec les parties prenantes prioritaires ont été menés, auxquels s'est ajoutée la réalisation d'une enquête via un questionnaire, qui a été envoyée à un peu moins de 18 000 **personnes à travers le monde.**

L'objectif fixé de couverture d'environ 90% de l'activité en termes de Chiffre d'Affaires de SYNERGIE a été atteint lors de l'interrogation des parties prenantes, auxquels les plus grands pays du Groupe ont participé (France, Italie, Espagne, Belgique, Royaume-Uni, Canada, Australie et Suisse) concernant les enjeux RSE de SYNERGIE :

Plusieurs entretiens individuels ont été menés auprès des Directions Groupe permettant d'identifier les enjeux RSE de SYNERGIE en 2023. Ces enjeux ont ensuite été soumis à nos parties prenantes permettant de les interroger sur le niveau d'importance qu'elles accordaient à ces enjeux. Cet exercice nous a permis de réaliser l'analyse des risques et des impacts de nos enjeux RSE, à la fois en matière d'impact sur la performance économique de SYNERGIE, mais aussi sur le niveau d'importance de ces enjeux pour nos parties prenantes.

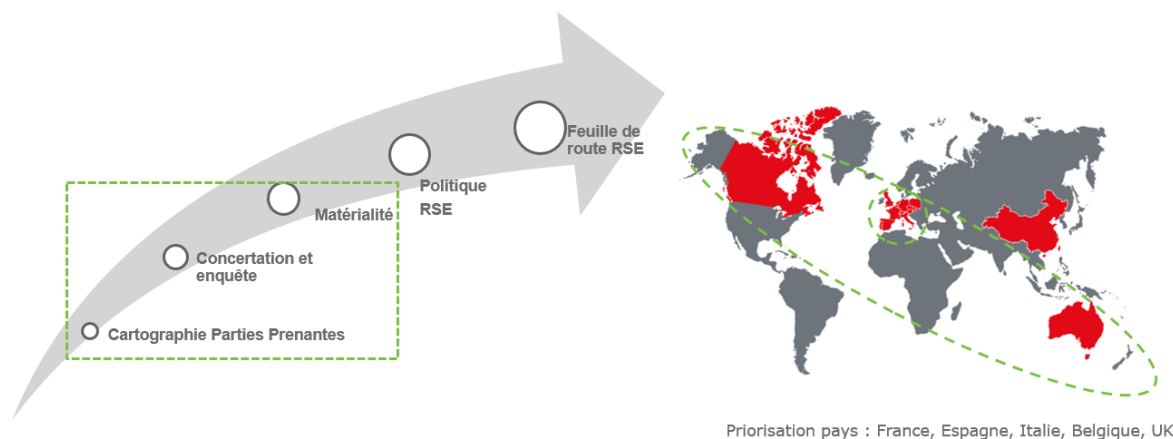
6.6 Identification et maitrise des principaux risques RSE

6.6.1 La matrice de matérialité de nos enjeux RSE



Déléguer des intérimaires, recruter et accompagner les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, de manière responsable et innovante, dans le respect des principes de la RSE en mettant les énergies des collaborateurs de SYNERGIE en commun, sont l'ADN de SYNERGIE.

En raison de nos activités centrées autour de l'humain, nous avons décidé d'associer nos parties prenantes prioritaires à l'analyse de l'importance pour elles des enjeux RSE 2023 de SYNERGIE, afin de les hiérarchiser par ordre de priorité.

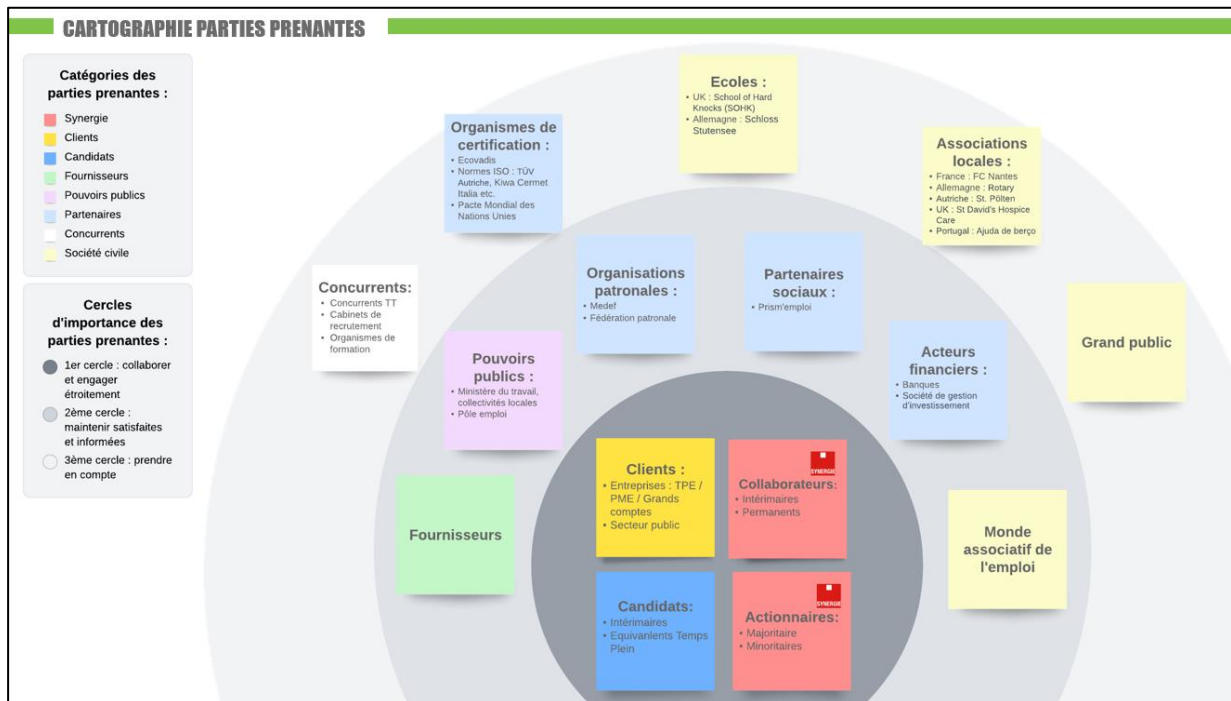


Afin d'actualiser la matrice de matérialité pour 2023 (matrice d'analyse des risques RSE pour notre activité et pour nos parties prenantes, plusieurs entretiens individuels ont été menés auprès des différentes Directions du Groupe regroupant nos permanents et un questionnaire a été envoyé sur les enjeux / risques RSE auprès de nos clients, de nos prestataires (fournisseurs et sous-traitants) et de nos intérimaires.

Le standard GRI (Global Reporting Initiative) prévoit l'identification de thématiques prioritaires en fonction des avis émis par les différentes parties prenantes. SYNERGIE a ainsi questionné ses enjeux afin de n'en conserver que 15.

Les résultats de la hiérarchisation des priorités en matière d'enjeux RSE issus des nombreux entretiens avec les parties prenantes internes et l'analyse du questionnaire adressé aux parties prenantes externes, figurent ci-dessous :

La cartographie des parties prenantes de SYNERGIE figure ci-dessous



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EXTERNE ET DES ENTRETIENS :

TOP 5 des enjeux les plus importants pour les parties prenantes externes :

1. L'employabilité future : l'accès au marché pour les jeunes
2. La santé et la sécurité au travail
3. **La lutte contre la corruption**
4. L'égalité professionnelle femme/homme
5. Le respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires

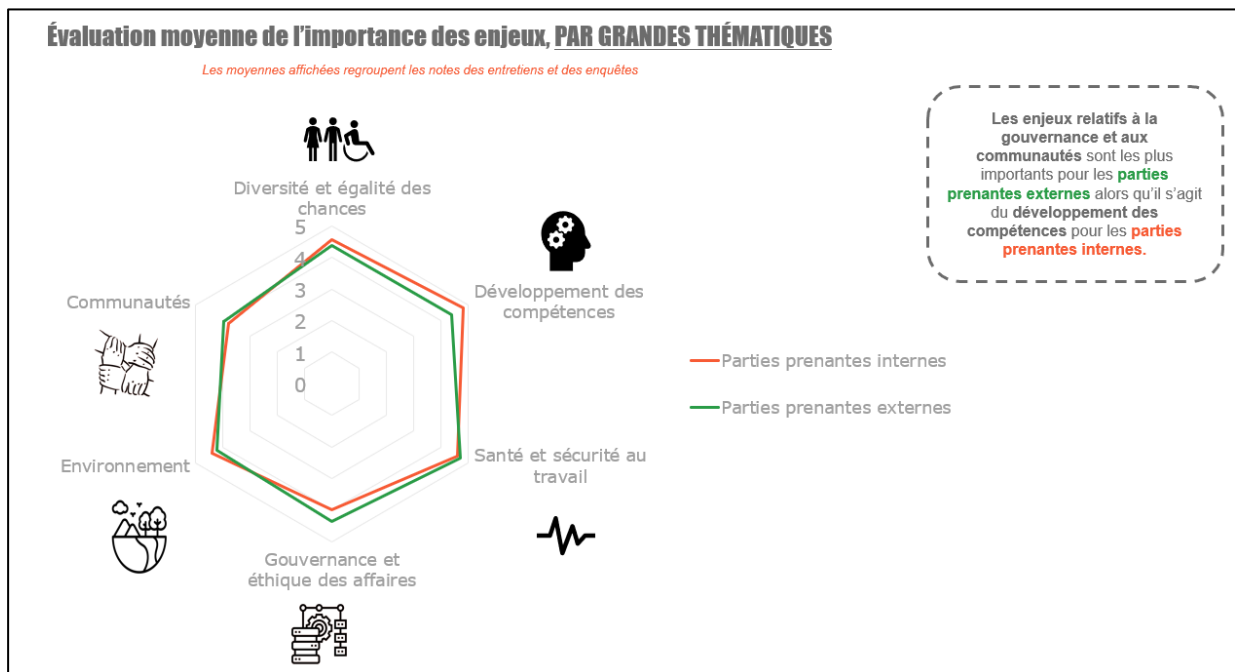
TOP 5 des enjeux les plus importants pour les parties prenantes internes :

1. **Le développement des compétences pour maintenir l'employabilité**
2. L'employabilité future : l'accès au marché pour les jeunes
3. La santé et la sécurité au travail
4. L'égalité professionnelle femme/homme
5. L'employabilité des personnes en situation de handicap

| LANGUES | NOMBRE TOTAL DE SONDAGES ENVOYÉS |
|--------------|----------------------------------|
| Français | 8 120 |
| Anglais | 2 974 |
| Espagnol | 5 322 |
| Italien | 1 468 |
| TOTAL | 17 884 |

Méthodologie utilisée

La campagne 2023 a été étendue à l'ensemble Groupe avec une priorisation de la France, Italie, Espagne, Royaume-Uni et Belgique, les principaux pays. Après avoir sollicité près de 16 000 intérimaires, 1 700 clients et 268 fournisseurs, nous observons que les enjeux environnementaux ainsi que l'employabilité des jeunes, des personnes en situation de handicap, le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion de la fin de carrière, deviennent très importants en comparaison de notre dernière matrice. La santé et la sécurité, le respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires et la transparence de la gouvernance sont des enjeux qui restent quant à eux, toujours aussi importants.



La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de 2023 a permis l'actualisation et l'identification de nouveaux risques RSE à prendre en compte. Mais aussi de définir des actions de maîtrise de ces enjeux, d'exposer les actions qui ont été mises en place, et de présenter les principaux indicateurs quantitatifs RSE associés.

La Direction générale du Groupe SYNERGIE a donc travaillé de façon transversale avec toutes les parties prenantes et les principales filiales du Groupe représentatives de l'ensemble de nos métiers, afin de définir et hiérarchiser les enjeux RSE (risques > 0 et < 0) pouvant soit affaiblir l'activité de la société, soit lui ouvrir de nouvelles opportunités de services et de développement pour toujours mieux répondre à l'évolution des attentes de ses parties prenantes, dont ses collaborateurs, ses intérimaires, ses clients, ses partenaires institutionnels, associatifs et financiers et ses prestataires.

Ils sont ci-dessous présentés ainsi que les plans d'action associés, qui donnent eux-mêmes lieu à la mise en place d'indicateurs clés de performance (KPI).

6.6.2 La maîtrise des enjeux RSE sociaux



Notre activité étant axée pour l'essentiel autour d'un parcours de recrutement et de services dans le domaine des ressources humaines, les enjeux sociaux de la RSE occupent une place majeure. Néanmoins, notre activité ayant comme toute activité anthropique des impacts en matière d'environnement, en particulier concernant le transport des intérimaires que nous déléguons chez nos clients, nous avons bien sûr intégré les enjeux environnementaux, que nous traiterons plus loin.

Nous identifions donc, à chacune de ces étapes, des risques que nous maîtrisons par des actions volontaires et appropriées :

- La non-discrimination à l'embauche ;
- La santé et l'intégrité physique principalement de nos travailleurs détachés ;
- Les formations tant pour nos salariés intérimaires que pour nos salariés permanents.

Nous y répondons par des politiques, des sensibilisations, des formations, des outils et des process qui permettent de les maîtriser et qui, pour en mesurer l'efficacité, donnent lieu aux indicateurs suivants :

- KPI n° 1 : Taux moyen de salariés permanents handicapés sur le nombre total de salariés permanents ;
- KPI n° 2 : Taux moyen du nombre d'heures rémunérées aux intérimaires handicapés sur le nombre total d'heures rémunérées aux intérimaires ;
- KPI n° 3a : Sécurité : indice de fréquence des salariés intérimaires (vs N-1) ;
- KPI n° 3b : Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire (vs N-1) ;
- KPI n° 4 : Nombre d'heures moyen de formation par salarié permanent (vs N-1) ;
- KPI n° 5 : Nombre d'heures moyen de formation par salarié intérimaire (vs N-1).

Nous détaillons ci-dessous les politiques globales que nous avons déployées sur l'année 2023.

Enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche



La Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion du personnel permanent et la gestion de la Direction qui gère les intérimaires. La DRH a mis en place des processus interne garantissant ces principes de non-discrimination, et le respect de la politique RH de SYNERGIE.

Les principaux axes sont :


1. Le respect des 25 critères de non-discrimination
2. L'intégration des personnes en situation de handicap
3. L'insertion des personnes éloignées de l'emploi
4. L'égalité professionnelle femme / homme
5. Le maintien dans l'emploi des personnes dites seniors
6. L'intégration des jeunes

1- Le respect des 25 critères de non-discrimination


Pour garantir le respect de cet engagement, le Groupe SYNERGIE a décidé depuis 2021 de rendre obligatoire à tous les collaborateurs permanents en France, une formation de sensibilisation à la non-discrimination. Cette formation comprend des messages de la Direction rappelant les bonnes pratiques pour faire face à une demande discriminante et est intégrée au parcours d'intégration de nos collaborateurs.

Très engagé sur ces politiques, le Groupe SYNERGIE a choisi d'identifier l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail comme une politique prioritaire, tant pour ses permanents que pour ses clients.

25 critères de discrimination*



| | | | | |
|--|--|-----------------------------|---|--|
| Origine | Sexe | Mœurs | Orientation sexuelle | Identité de genre |
| Age | Situation de famille ou grossesse | Caractéristiques génétiques | Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son auteur | Appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie |
| Appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une nation | Appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race | Opinions politiques | Activités syndicales ou mutualistes | Exercice d'un mandat électif |
| Convictions religieuses | Apparence physique | Nom de famille, | Lieu de résidence | Domiciliation bancaire |
| Etat de santé, | Perse d'autonomie | Handicap, | Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, | Qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte** |



Peines encourues :

- 3 ans de prison
- 45 000 euros d'amende

*définis à l'article L1132-1 du Code du Travail (version en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2022)

** au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

2- L'intégration des personnes en situation de handicap

Notre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La Mission Handicap de la Direction RSE Groupe



La Mission Handicap est un des 5 départements de la Direction RSE du Groupe SYNERGIE. Ce pôle d'expertise est composé d'une équipe regroupant un Responsable nationale projets et de Responsables de la Mission Handicap en région. S'agissant du recrutement, de l'aménagement des postes de travail et difficultés potentielles rencontrées par les travailleurs en situation de handicap, ainsi que pour le suivi statistique, la Mission Handicap travaille en étroite collaboration avec la DRH.

Son champ d'intervention porte à la fois sur le sourcing, l'accompagnement et le suivi des permanents en situation de handicap, mais aussi des intérimaires en situation de handicap.

- Le réseau des agences du Groupe SYNERGIE ;
- Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ; Les entreprises de droits privé et public.

Ses principales missions :

- Promouvoir l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés et favoriser leur maintien dans l'emploi, par :
- La délégation d'intérimaires en situation de handicap ;
- Le recrutement en CDD/CDI de travailleurs handicapés pour le compte des entreprises clientes ;
- La sécurisation des parcours d'intégration des BOETH (intérim et recrutement) ;
- Le développement de l'employabilité des intérimaires en situation de handicap par la formation et la montée en compétences.
- Conseiller et accompagner les entreprises dans le déploiement de leur politique d'Emploi-Handicap :
- Réaliser des audits de situation ;
- Préconiser et mettre en place des plans d'actions via des d'outils dédiés aux recrutements et à la délégation d'intérimaires en situation de handicap ;
- Professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales par la mise en œuvre d'actions de formation ;
- Sensibiliser les collaborateurs afin de déconstruire les stéréotypes et encourager les déclarations de RQTH.

Ses principaux outils :

- La Handi'matinal ©, pour recruter de nouveaux talents en situation de handicap ;
- La Handi'sensib©, pour sensibiliser et encourager les déclarations spontanées de RQTH ;
- La Handi'forma©, pour professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales.
- Le Label « Handi C'est Oui », pour aller plus loin.

a) Personnel permanent

La Direction Générale du Groupe SYNERGIE a sensibilisé l'ensemble de ses filiales à l'intégration de personnes en situation de handicap dans ses effectifs permanents.

En France, SYNERGIE SE a signé avec l'ensemble des organisations syndicales un premier accord d'entreprise triennal en 2018, agréé par la DIRECCTE, avec des engagements forts en matière de recrutements de CDI, de CDD, d'alternants et de stagiaires en situation de handicap, de maintien dans l'emploi et de formation.

En 2021, SYNERGIE a confirmé sa détermination, avec l'appui des organisations syndicales, à poursuivre cette dynamique positive par la signature d'un nouvel accord.

Synergie a fait le choix de labelliser ses agences qui ont une action particulièrement soutenue sur la question du handicap. Ce label renforce la visibilité de Synergie comme un acteur majeur de l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour les candidats sur des missions d'intérim, ou des postes en CDD et CDI. C'est un vecteur de développement de la politique interne : création/identification de bonnes pratiques à dupliquer en interne, d'abord pour l'agence labellisée puis pour l'ensemble de l'entreprise.

A fin 2023, 106 agences ont été labellisées « Handi C'est Oui ». Soit au total, près de 330 collaborateurs formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ce sont les Responsable Mission Handicap de la Direction RSE Groupe qui accompagne les travailleurs permanents en situation de handicap, à la fois dans leur démarches administrative, l'aménagement de leur poste de travail, la mise en place d'un suivi personnalisé, la réalisation de points réguliers et de réponses à toutes leurs questions, et ce, en relation avec la Direction des Ressources Humaines Groupe de SYNERGIE.

Avec un taux à 5,67% au titre de l'année 2023, Une légère baisse par rapport à 2022 (6,19%), le groupe SYNERGIE affirme sa volonté de poursuivre l'emploi des personnes en situation handicap et d'en faire une priorité majeure. La légère baisse constatée s'explique principalement par la tension sur le marché de l'emploi en 2023. Ce taux de travailleurs en situation de handicap parmi l'effectif permanent de SYNERGIE France, en 2022 et 2023, figure ci-dessous, dans le KPI n° 1a.

La création de la Direction RSE Groupe en septembre 2023 va permettre l'animation et la coordination des actions de sourcing de personnes en situation de handicap et de sensibilisations réalisées par les Responsables régionaux de la Mission Handicap, répartis sur l'ensemble du territoire français, auprès des Directions opérationnelles et des agences du réseau.

L'ambition du Groupe SYNERGIE est de franchir un palier supplémentaire dans la prise en compte durable du Handicap en inscrivant cette démarche dans la culture managériale de l'entreprise.

Ce KPI concerne prioritairement le scope France et est étendu progressivement aux filiales étrangères assujetties à une déclaration. En effet la réglementation en matière de handicap

est très différente au sein des pays de l'Union Européenne et au-delà. Chaque pays a sa propre réglementation et ses propres incitations fiscales ou non en matière d'employabilité des personnes en situation de handicap, ce qui rend difficile le partage des bonnes pratiques et les services proposés pour améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap. Malgré ces différences réglementaires et aussi des politiques d'invitation diverses entre les états de l'Union Européenne en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, nous constatons le maintien en 2023 pour SYNERGIE, par rapport à 2022, du taux de 3,68% de travailleurs en situation de handicap parmi l'effectif permanent de SYNERGIE, tel que cela figure ci-dessous, dans le KPI n° 1b.

Il faut retenir qu'en France et en Europe, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est en moyenne deux fois plus élevé que ceux qui ne le sont pas, et la durée du chômage est en moyenne deux fois plus longue, et ce malgré les écarts de taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans chaque pays.

Toutefois, bien qu'il n'y ait pas d'harmonisation réglementaire au niveau de l'Union Européenne ou en dehors, le sujet de l'employabilité des personnes en situation de handicap est un véritable problème sociétal, où nous allons continuer à œuvrer pour faire avancer les pratiques :

- ✓ **19.5%** de la population de l'UE est en situation de handicap (87 millions de personnes)
- ✓ **1 personne sur 2** va être en situation de handicap au cours de sa vie
- ✓ **80%** des handicaps sont **invisibles**.

KPI n° 1a - Emploi & Handicap : personnel permanent – SYNERGIE (hors Aile Médicale et DCS) (Critères de la Déclaration AGEFIPH : effectifs au 31/12 sans les apprentis, contrats pros et les CDD de remplacement mais avec les salariés des entreprises externes)

| KPI N° 1a - PERMANENTS EN SITUATION DE HANDICAP France SYNERGIE SE | Unités | France SYN SE 2022 | France SYN SE 2023 |
|---|--------|-----------------------|-----------------------|
| Eff. moyen pondéré des travailleurs handicapés Permanents | | 80,23 | 80,39 |
| Effectif moyen pondéré total PERMANENTS (ETP) | | 1 296 | 1 418 |
| Nombre de travailleurs handicapés/effectif | % | 6,19% | 5,67% |

KPI n° 1b - Emploi & Handicap : personnel permanent – France KPI-1a, SYNERGIE Europe - Taux moyen de salariés permanents en situation de handicap sur le nombre total de salariés

| KPI N° 1b - PERMANENTS EN SITUATION DE HANDICAP EUROPE | Unités | TOTAL 2022 | TOTAL 2023 | SYNERGIE SE | DCS France | EUROPE DU NORD et de L'EST | EUROPE DU SUD |
|--|--------|---------------|---------------|----------------|---------------|-------------------------------------|------------------|
| Effectif moyen pondéré des travailleurs handicapés | | 167 | 173 | 80 | 42 | 18 | 33 |
| Effectif moyen pondéré total PERMANENTS (ETP) | | 4 540 | 4 715 | 1 418 | 809 | 869 | 1 619 |
| Nombre de travailleurs handicapés/effectif | % | 3,68% | 3,68% | 5,67% | 5,19% | 2,07% | 2,04% |

Fédérer et sensibiliser nos collaborateurs permanents La sensibilisation et la formation des salariés sur la thématique du handicap au travail est un axe fort de la politique RH du Groupe Synergie qui est assuré par la Mission Handicap de la Direction RSE Groupe.

Elle permet de déconstruire les stéréotypes, de rassembler les équipes autour d'un sujet fédérateur et d'encourager les déclarations spontanées des bénéficiaires de l'OETH (l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) afin d'assurer un meilleur suivi et favoriser ainsi leur maintien en emploi.

Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi. En France, le nombre de salariés fragilisés par des problèmes de santé est "en progression significative".

Prévenir les risques de désinsertion professionnelle pour l'ensemble de nos salariés fragilisés, soit par des problèmes de santé (maladies chroniques évolutives, cancer, addiction...) soit par des situations de handicap constitue un enjeu important pour le Groupe Synergie. La Mission Handicap de SYNERGIE a mis en œuvre un suivi de proximité de ses collaborateurs permanents, qui a permis de maintenir en poste des salariés fragilisés, en adaptant leur poste de travail pour leur permettre de continuer à travailler dans de bonnes conditions.

b) Personnel intérimaire

La Mission Handicap SYNERGIE et ses partenaires institutionnels

Chaque année la Mission Handicap participe à de multiples opérations organisées par ses partenaires institutionnels, comme à l'occasion des DuoDay's ou de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

L'intérim, un levier d'inclusion professionnelle pour les travailleurs handicapés

En 2023, près de 7 564 missions ont été confiées en France à 1 446 personnes en situation de handicap ; cela représente 384 ETP, pour des durées moyennes de mission de 12,66 jours. 269 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,49% d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap contre 1,48% en 2022, en adéquation avec l'objectif de notre accord d'entreprise sur le handicap. Ces résultats pour 2022 et 2023, sont mesurés à l'aide du KPI n°2, qui figure ci-dessous :

Ce KPI n°2 concerne prioritairement le scope France : le calcul pour les filiales étrangères n'a pu être réalisé en raison de l'absence d'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés dans les pays de la zone Nord & Est et hors Europe (Australie et Canada).

KPI 2 – France : Emploi & Handicap : personnel intérimaire France (SYNERGIE, Aile médicale et SYNERGIE Insertion)

| KPI N° 2 France : Emploi & Handicap PERSONNEL INTERIMAIRE SYNERGIE SE, AILE MEDICALE, SYNERGIE INSERTION | | France INTERIM 2022 | France INTERIM 2023 |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| NOMBRE HEURES TH INTERIMAIRES facturées/NOMBRE HEURES TOTALES INTERIMAIRES | | 1,48% | 1,49% |

Notre filiale suisse continue quant à elle à faire appel à la fondation « La Rosière ». Cette fondation permet de confier la mise sous plis de documents à des travailleurs handicapés.

3- L'insertion des personnes éloignées de l'emploi

Notre engagement auprès des populations les plus éloignées de l'emploi



Dans l'ensemble du Groupe, des actions sont déployées en faveur de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi. En France, depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les entreprises devant répondre aux clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ou privés ainsi que celles désireuses d'accroître leur politique de recrutement responsable.

a) Notre engagement auprès des villes partenaires

En France, ce sont 171 villes avec lesquelles SYNERGIE anime un partenariat insertion sur le territoire, dont 6 nouveaux mis en place sur l'année 2023. Les actions d'accompagnement menées en 2023 par les chargés de Mission Insertion ont prioritairement permis la personnalisation de l'accompagnement, l'évaluation des compétences, l'aide à la définition

d'un projet professionnel, la tenue d'entretiens individuels, le suivi social, la mise en œuvre de dispositif de formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.

L'activité global insertion connaît des résultats toujours très encourageants en 2023 avec une hausse globale de 37.95 % d'ETP sur l'ensemble de l'année. Durant cette nouvelle année, nous avons accompagné 1 104 personnes éloignées de l'emploi.

Notre filiale, SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), dont sa première implantation en 2020 à Epinal, puis Rezé et Rezé en 2022 continue son développement.

Nous avons intégré au total 211 personnes en parcours en 2023 dont 62 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante. 85 personnes sont sorties de l'accompagnement dont 46 en sortie dynamiques : 20 en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois), 11 en positives (formation) et 15 en transition (CTT de moins de 6 mois).

En 2024, de nouveaux projets d'ouvertures sont en cours d'étude.

b) Un partenariat renouvelé avec le ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, nous nous sommes engagés aux côtés du Ministère de la Ville en signant dès 2018 « le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » sur 13 départements à ce jour afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV) (RAPPORT PAQTE 2023). Ces 13 départements sont : Ardèche, Alpes Maritimes, Bouches-du-Rhône, Drôme, Gironde, Haut Rhin, Isère, Loire Atlantique, Marne, Rhône, Saône et Loire, Vaucluse, Var.

En 2023, nos diverses actions ont permis :

- La sensibilisation de nombreux collégiens au monde de l'entreprise - 35 stagiaires de 3ème accueillis, 35 interventions en collèges prioritaires ;
- L'accès à l'alternance à de nombreux jeunes de nos quartiers – 1 535 alternants recrutés dont 11 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville ;
- La promotion du recrutement sans discrimination par l'autodiagnostic et la formation - 100 % des collaborateurs sensibilisés, 2 379 recrutements issus des QPV sur les 13 départements signataires, 709 CDI signés résidents des QPV et 754 Emplois Francs recrutés ;
- Le développement économique des QPV en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés.

c) Un engagement fort en faveur de l'intégration des réfugiés en France

SYNERGIE participe dès 2018 au programme Hope en partenariat avec l'État, Pôle Emploi, l'Afpa, AKTO, et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées à des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Preuve de l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, entre 2018 et 2023 SYNERGIE a accompagné et formé 237, dont 27 en 2023 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration, le BTP.

d) SYNERGIE innove avec le Parcours Dynamique Emploi

Ce dispositif d'insertion inédit a permis depuis 2021 à 163 personnes éloignées de l'emploi, dont 114 en 2023, de bénéficier d'un parcours de formation inclusif, comprenant :

- Une formation professionnelle solide, rémunérée, attractive sur le marché du travail,
- Un parcours d'accompagnement personnalisé par le biais d'un double tutorat,
- La stabilité d'emploi : signature d'un CDI intérimaire dès l'entrée en formation.

Les avantages de ce programme : un levier pour façonner des compétences sur-mesure sur des métiers en tension.

4- L'égalité professionnelle femme / homme

Notre engagement pour l'Égalité professionnelle femme / homme



Parce que l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes concerne l'ensemble de la population, **SYNERGIE a décidé depuis 2019 d'être labelisé sur l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes par l'AFNOR**. Nous ne sommes que deux dans notre secteur d'activité à avoir obtenu ce Label.

L'accès des femmes à l'emploi et l'égalité Femme/Homme sont des causes fondamentales du Groupe Synergie qui œuvre en faveur de l'égalité des chances. SYNERGIE emploie en France 59% de femmes et 29% des intérimaires que nous déléguons chez nos clients sont des femmes.

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien en interne que chez nos clients est une cause fondamentale dans laquelle nous sommes particulièrement engagés.

En France, SYNERGIE emploie 59% de femmes dans ses effectifs permanents et 65% au niveau du Groupe. La très grande majorité des collaborateurs de SYNERGIE dans le monde sont des femmes.

La Mission Égalité professionnelle H / F de la Direction RSE Groupe de SYNERGIE, mène de nombreuses actions tant en interne auprès de nos permanents, qu'en externe auprès de nos intérimaires et de nos clients pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour lutter contre les stéréotypes.

L'équipe de la Mission Égalité professionnelle travaille également sur le maintien du Label en coordination étroite avec la Direction des Ressources Humaines de SYNERGIE.

Cette Mission égalité professionnelle de SYNERGIE, a organisé à Lyon le 5 décembre 2023, la 10^{ème} édition de son forum Mix&Métiers, un événement 100% dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un forum dédié à l'emploi des femmes Parce que 20% des emplois non pourvus pourraient l'être si les femmes s'orientaient vers ces métiers dits masculins, le forum Mix&Métiers propose, pour sa 10ème édition, une rencontre entre des entreprises mobilisées sur la féminisation des métiers et 300 femmes en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle. L'occasion de (re)découvrir des métiers en pleine féminisation.

Le forum est ouvert à tous les profils : en poste ou en recherche d'emploi, avec ou sans diplôme, en construction d'un projet ou en reconversion professionnelle.

Brigitte Thieck, Directrice RSE du Groupe SYNERGIE a déclaré : « L'accès des femmes à l'emploi et l'égalité Femme/Homme sont des causes fondamentales du Groupe Synergie qui œuvre en faveur de l'égalité des chances. SYNERGIE emploie 65% de femmes, et 32% des intérimaires que nous déléguons chez nos clients sont des femmes. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une mission prioritaire dans laquelle nous sommes particulièrement engagés. »

L'égalité pour le Groupe SYNERGIE :

Dans le cadre de sa politique RSE, le Groupe SYNERGIE s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, il est labellisé sur l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes par l'AFNOR et son Index sur l'égalité professionnelle est de 95/100. Par ailleurs, la mission Égalité Professionnelle Femmes/Hommes a reçu de nombreuses distinctions pour ses innovations sur ce sujet et deux récompenses à la clef en 2018 : le Prix Monster Innovation et le Prix Challenge Ange Marchetti.

Rencontres avec des entreprises partenaires inspirantes et de renom

Le forum Mix&Métiers est une vraie réussite depuis sa création. Avec 60 partenaires engagés, 180 entreprises et structures mobilisées, et 4 500 participantes, il est ancré comme un rendez-vous phare de SYNERGIE.

De nombreuses entreprises et filiales de grands groupes ont répondu présentes : DCS, Lactalis, Keolis Autocars Planche, SPIE, Sonepar...

Les partenaires de l'évènement :

- La Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Pôle Emploi ;
- Le Centre d'information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF).

Le forum est ouvert à tous les profils : en poste ou en recherche d'emploi, avec ou sans diplôme, en construction d'un projet ou en reconversion professionnelle.

En 2023, un module sensibilisation sur la lutte contre le sexisme au travail a également été développé en 2023 par la Mission Égalité professionnelle F/H et mis à disposition de tous sur le site de formation SYNERGIE Academy.

a) Personnel permanent

Au niveau de SYNERGIE, l'année 2018 avait permis de tirer le bilan de l'accord 2015 et de son avenant de 2017 ainsi que de lancer les bases d'un nouvel accord 2019-2021, puis 2022-2024, signé le 13 juin 2022, en particulier sur les thématiques suivantes :

- Le traitement égal des candidatures femmes et hommes ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- La formation ;
- Les conditions de travail ;
- La conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- Les rémunérations ;
- La mixité au sein des institutions représentatives du personnel.

Le résultat de ces actions menées jusqu'en 2021, ainsi que la signature du nouvel accord 2022-2024, ont favorisé l'inscription de SYNERGIE en France dans une démarche d'obtention du label Égalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

Les indicateurs

- Maintien de 69% de femmes parmi les cadres ; 396 en 2023 sur 579, objectif atteint ;
- Léger avantage des femmes en matière de promotions s'expliquant notamment par l'importance de l'effectif féminin ;
- Parmi les promotions en 2023, 79% sont des femmes ;
- Maintien d'un accès à la formation totalement équitable entre les femmes et les hommes ;
- L'index Egalité F/H mis en place par le Ministère du Travail en France attribue à SYNERGIE la note de 90/100 au titre de 2023 soit une baisse de 5 points par rapport à 2022. Les notes maximales ont été obtenues tout comme en 2022 pour les écarts de rémunération, de taux d'augmentation, de taux de promotion et pour l'augmentation des femmes à leur retour de congé maternité. Seul le critère « part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations » n'est pas atteint à 100% en raison du départ d'une femme dans les 10 plus hautes rémunérations. Toutefois, SYNERGIE reste au-dessus de la note moyenne de l'index Egalité F/H, déclarée par les entreprises françaises qui est de 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022.

La politique menée depuis maintenant 10 ans par la Direction Générale, les équipes RH et la Mission Egalité professionnelle F / H de la Direction RSE Groupe, a été récompensée par l'obtention du label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR le 22 novembre 2019, confirmé par l'audit de l'AFNOR réalisé en octobre 2021 et renouvelé en 2023.

Quand on se place au niveau du Groupe, c'est en Europe du Sud, puis en Europe du Nord et de l'Est que le pourcentage de femmes dans l'effectif permanent est le plus élevé.

- ✓ Bien qu'il, s'agisse pourtant d'un sujet prioritaire pour l'Union Européenne, les disparités demeurent notamment en termes d'écart moyen entre la rémunération des femmes et des hommes à travers les différents pays de l'Europe et les progrès restent faibles. Mais en mai 2023, l'Union Européenne a adopté une directive établissant des règles en matière de transparence salariale. Le texte impose aux États membres de mettre en place, avant le 7 juin 2026, des systèmes pour une plus grande transparence et une Meilleure communication des salaires.

b) Personnel intérimaire

Le Groupe SYNERGIE a délégué plus de 32% de femmes en intérim, ce qui représente une stagnation par rapport à 2022. Ce sont nos filiales situées en Europe du Sud qui délèguent la plus grande proportion de femmes en intérim, avec près de 38% de femmes déléguées en 2023. Suivent ensuite nos filiales de l'Europe du Nord et de l'Est avec 30% de femmes déléguées, suivies de près par la France avec 29 % de femmes intérimaires déléguées.

La Mission Égalité professionnelle F/H de la Direction RSE Groupe, agit au quotidien pour que les femmes et les hommes puissent accéder à n'importe quel métier ou niveau de qualification, sur la seule base de leurs compétences et non du genre.



Pour cela la sensibilisation « YES DAY » pour nos clients du secteur de l'aéronautique qui ouvrent leurs métiers techniques en tension aux femmes

Les résultats en quelques chiffres pour 2023 :

| Participantés | | |
|----------------------------|------------|------|
| | Nombre | % |
| Total participantés | 196 | |
| Participantés intéressées | 149 | 73 % |
| En formation | 23 | 11 % |
| Proposées à Airbus | 33 | 16 % |

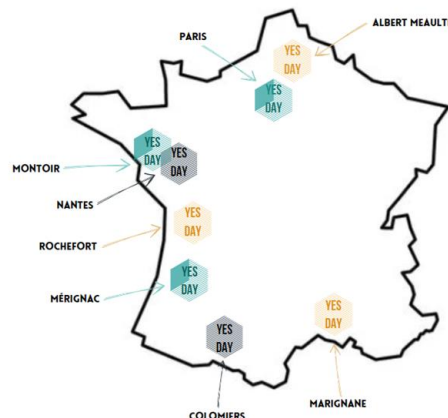
| Agences | | | |
|------------------|-----------|--------|------------------|
| Agence | Formation | Airbus | Métier(s) |
| Albert | x | x | Ajusteur monteur |
| Colomiers | | x | Ajusteur monteur |
| Marignane | x | x | Ajusteur |
| Montoir | x | x | |
| Nantes Industrie | x | x | Drapeur |
| Rochefort | x | | Ajusteur cabine |

3 Directions mobilisées

- DIRECTION RSE
- DIR. OPÉRATIONNELLE
- DIR. MARKETING ET COMMUNICATION

6 YES DAY en simultanés tous les mois

8 Agences mobilisées



Au niveau national, nos équipes ont déployé cette année des actions spécifiques et innovantes telles que :

- Le déploiement de notre nouvelle offre liée au « Parcours Switch », innovation œuvrant spécifiquement sur le sourcing, la formation et le recrutement,
- L'organisation de réunions d'information et visites d'entreprises afin de déconstruire les stéréotypes de genre,
- L'animation de tables rondes mettant en lumière des professionnelles,
- La création d'un module de e-learning lié à la lutte contre le sexisme au travail,
- Les YES DAY avec les agences,
- Le forum Mix&Métiers.

5- Le maintien dans l'emploi des personnes dites seniors

Notre engagement pour favoriser l'emploi des seniors



a) Personnel permanent

Dans le cadre de son accord d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé en juin 2018 et prolongé en 2022 avec l'ensemble des organisations syndicales, SYNERGIE confirme son engagement en matière de maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagnement des fins de carrières.

Ainsi à compter de son 57^{ème} anniversaire, chaque collaborateur est invité à réaliser un entretien de carrières avec un cabinet spécialisé afin d'organiser ses dernières années au sein de l'entreprise, de l'aider à se projeter dans un projet de retraite. De plus, selon les besoins du collaborateur, un aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre. Ainsi en 2023, ce sont 33 collaborateurs qui ont été invités à réaliser un entretien contre 17 en 2022.

Le Groupe SYNERGIE emploie près de 13% en moyenne de collaboratrices et de collaborateurs âgés de 50 ans et plus. Ce sont les filiales présentes au Canada et en Australie qui emploie le plus de seniors parmi leur permanent avec 27% de 50 ans et plus, suivies de la France avec 14%, l'Europe du Nord et de l'Est avec près de 12% et l'Europe du Sud avec le plus faible taux d'emploi de permanents de 11%.

b) Personnel intérimaire

Au niveau du Groupe, SYNERGIE délègue 14% d'intérimaires âgés de plus de 50 ans. L'Europe du Nord et de l'Est est en tête avec 16% d'intérimaires de plus de 50 ans, suivie de la France avec près de 14%, suivie de l'Europe du Sud avec près de 13% puis le Canada et l'Australie avec 10% d'intérimaires de plus de 50 ans.

La Mission Seniors en France

Depuis sa création, la Mission Seniors de la Direction RSE Groupe, s'appuie sur des partenariats forts tels que le réseau Les entreprises pour la Cité, APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE, MDE, CNAM...

La mission a été déployée sur l'ensemble du territoire par des référent.e.s régionaux. Le sérieux de nos actions a été récompensé à deux reprises par les Prix de la Charte de la Diversité.

6- L'intégration des jeunes

Notre engagement pour l'emploi des jeunes



L'emploi des jeunes et en particulier l'accès à l'emploi des jeunes qui en sont éloignés est une priorité pour SYNERGIE.

a) Personnel permanent

Le Groupe SYNERGIE emploie plus de 5000 collaborateurs permanents dans le monde, dont 16% de jeunes, en très légère baisse par rapport à 2022 de 1%, mais cela représente tout de même 530 jeunes femmes (15,5%) et 286 jeunes hommes (15,8%). La France, emploie le plus de jeunes (<26 ans) avec 28% de permanents, et a recruté 136 alternants en 2023, tout en développant des opérations de sensibilisation dans plusieurs écoles et campus.

La France est suivie de l'Europe du Nord et de l'Est avec 15% de permanents de moins de 26 ans. Viennent ensuite, l'Europe du Sud avec 9% et le Canada et l'Australie avec 8% de collaborateurs de 26 ans.

b) Personnel intérimaire

En ce qui concerne les intérimaires que nous déléguons, plus de 68% sont des hommes et parmi ceux-ci, 29% sont de jeunes hommes de moins de 26 ans. Parmi les 25 % d'intérimaires femmes déléguées par le Groupe en 2023, 25,4% sont de jeunes femmes de moins de 26 ans.

Ce sont nos filiales présentes en Europe du Nord et de l'Est qui délèguent le plus grand nombre d'intérimaires de moins de 26 ans avec près de 30%. Vient ensuite la France avec près de 29% d'intérimaires de moins de 26 ans, suivi du Canada, de l'Australie et de l'Europe du Sud, qui avoisinent les 26%.

Dans sa volonté de donner l'accès à l'emploi aux jeunes qui en sont le plus éloignés, la Mission Insertion de la Direction RSE Groupe de SYNERGIE, réalise de nombreuses campagnes de sensibilisations auprès de nombreux collégiens au monde de l'entreprise et réalise régulièrement des interventions dans les collèges prioritaires.

Nous avons permis l'accès à l'alternance à de nombreux jeunes de nos quartiers prioritaires : 1 535 alternants recrutés dont 11 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville.

- Enjeux liés à la Santé et la Sécurité au travail

Notre engagement en matière de Santé et Sécurité au Travail



La thématique Santé et Sécurité au travail demeure une des trois priorités du Groupe SYNERGIE car elle concerne l'intégrité physique des salariés permanents et intérimaires.

Nous attachons une attention toute particulière à la Santé et Sécurité des intérimaires que nous déléguons sur des activités traditionnellement à risques : BTP, logistique, transport, industrie.

En septembre 2023, la Direction Qualité & Sécurité de SYNERGIE a été rattachée à la Direction RSE Groupe.

Notre objectif prioritaire est de réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et leur gravité.

En 2023, Victorien Vaney (Président Directeur Général du Groupe SYNERGIE) a décidé de faire de la sécurité un enjeu prioritaire orienté sur 3 axes principaux : la sensibilisation à la sécurité de tous nos intérimaires en poste, la réalisation de l'ensemble de nos analyses AT de plus de 4 jours et la réalisation de nos fiches santé-sécurité au travail.

L'ensemble est désormais piloté à tous les niveaux de la structure et en premier, lors de nos rituels managériaux, hebdomadaire, mensuel et semestriel.

Pour y parvenir, nous avons mis en place un accompagnement exigeant et des process rigoureux dans chacune de nos filiales, particulièrement en France où les indicateurs mis en place depuis 2019 viennent renforcer le pilotage avec, en plus, une centaine de causeries organisées pour les intérimaires, et 1 719 analyses d'AT pour les clients en 2023.

Telle est la mission confiée à la Direction Qualité & Sécurité de la Direction RSE Groupe de SYNERGIE, qui partage ses bonnes pratiques avec l'ensemble des filiales.

Son originalité est d'avoir initié et systématisé des audits internes annuels en agence qui s'appuient sur 14 procédures et appliqués à l'accidentologie avérée de l'agence.

En fonction des résultats, des agences prioritaires sont ciblées afin d'être accompagnées dans l'évaluation des risques chez nos clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail). Leurs collaborateurs bénéficient de formations aux analyses AT et d'une présentation approfondie des outils sécurité mis en place par la Direction. En 2023, près de 194 audits interne sécurité ont été réalisés. Ainsi, dans le cadre de nos échanges, nous avons pu les accompagner et les soutenir sur les thématiques de santé et de sécurité au travail. Les audits 2023 permettent d'afficher une note supérieure à 6 pour 96 % des agences, aucune n'ayant obtenu une note inférieure à 5.

a) Sensibilisation du personnel intérimaire et permanent

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système de management ISO 9001. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence.

Nous avons réalisé 28 ateliers d'analyses AT et nous avons formé 178 salariés par la méthode ITAMAMI.

En 2023, avec notre nouvel atelier consacré à la rédaction des fiches Santé Sécurité au Travail, nous avons formé 137 salariés répartis sur 21 sessions. Nous avons aussi réussi à former 47 salariés permanents aux thématiques spécifiques de la Sécurité.

Au quotidien, une équipe de 7 personnes s'assure que tous les AT de plus de 4 jours ont été analysés et apporte toute l'aide nécessaire aux équipes agences. Dans ce même but, un guide d'accompagnement comportant les questions à poser lors de l'analyse des accidents a été créé.

Pour la première fois en 2023 et après 5 ans de résultats comparables, nous avons su réaliser plus de 92 % des analyses. Le fait d'avoir défini la sécurité comme étant un enjeu stratégique, nos résultats se sont largement améliorés grâce à un pilotage hebdomadaire efficace.

Le plan d'actions 2023 de la politique sécurité de SYNERGIE France a donné lieu à une très bonne utilisation du Bilan Sécurité Mission Intérimaire, afin de vérifier la bonne intégration sécurité de nos collaborateurs intérimaires chez nos clients utilisateurs. Pour cette année, 28 765 ont été réalisés par nos équipes d'agences.

La Direction Qualité Sécurité de la Direction RSE Groupe de SYNERGIE, a mis à en place 5 fiches réflexes sur les chaussures de sécurité, le radon, le travail en hauteur, les visites de la Carsat et les travaux interdits aux intérimaires.

Nous avons également enrichi notre bibliothèque de 10 nouveaux flashs sécurité. A ce jour, nous possédons 55 flashs sécurité.

63 agences ou implants proxi ont utilisé l'animation du bus truck FASTT pour un total de 1 911 intérimaires rencontrés, sensibilisés et les quatre thématiques ont été présentées de manière équilibrée (gestes et postures, addictions, risques routiers et chasse aux risques)

Autre nouveauté, nous avons sensibilisé 1 159 collaborateurs permanents avec notre nouvelle formation de prévention des risques en version digitale, celle-ci comporte 6 modules. L'ensemble de nos enseignements nous ont permis de renforcer la culture sécurité de nos salariés permanent.

b) Les partenaires

Tout au long de l'année 2023, les partenariats avec les départements des risques professionnels en entreprise se sont poursuivis avec la CARSAT en France, la SUVA en Suisse avec le Passeport Sécurité et la Berufsgenossenschaft en Allemagne.

c) Les indicateurs

La sécurité des intérimaires que nous déléguons chez nos clients est une priorité forte de la stratégie du Groupe SYNERGIE. Sur l'année 2023, nous constatons une diminution du nombre de nos accidents du travail.

Nous constatons que notre taux de fréquence 1 (TF1) et notre indice de fréquence (nbre d'accidents avec arrêt/ nombre d'intérimaires délégués) ont baissé de manière significative en passant de 49.63 en 2022 à 37.28 en 2023 pour le TF1 et en baisse à 6.27 en 2023 pour l'indice de fréquence.

L'analyse des AT par secteur et entreprises à risque permet de constater que les efforts d'investissement dans les Equipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent.

Le KPI retenu en matière de sécurité est l'indice de fréquence, dont le calcul permet un contrôle de l'évolution le plus objectif possible en matière d'accident du travail.

Il est calculé comme suit : le nombre d'accidents avec arrêt / nombre des intérimaires différents X 1 000. Cet indice est considéré comme positif s'il est inférieur à 8. Il est mesuré à travers le KPI n° 3a qui figure ci-dessous :

KPI n° 3a – Accident du travail : indice de fréquence < à 8.

| KPI N° 3a - INDICE DE FREQUENCE INTERIMAIRES | Unités | TOTAL 2022 | TOTAL 2023 | France | EUROPE DU NORD et de L'EST | EUROPE DU SUD | CANADA & AUSTRALIE |
|--|--------|------------|------------|--------|----------------------------|---------------|--------------------|
| Indice de fréquence (KPI 3 : nombre d'Accident de Travail avec arrêt x 1000 / nb d'ETP/12) | | 6,01 | 5,32 | 5,04 | 4,22 | 6,27 | 1,30 |

Hors Slovaquie et Pays-Bas car le process de normalisation et de consolidation des données de ces deux pays est en cours de fiabilisation.

En 2023, nous avons augmenté significativement le montant de l'investissement moyen en matière de sécurité par salarié intérimaire. En effet, elle a augmenté de 11,2% entre 2022 et 2023, bien que l'effectif intérimaire en ETP considéré, soit resté quasiment stable entre 2022 (66 201) et 2023 (67182) sur le même périmètre géographique considéré. Ce résultat est mesuré avec le KPI n° 3b, qui figure ci-dessous :

KPI n° 3b – Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire (France & Europe)

| KPI N° 3b - SECURITE INVESTISSEMENT MOYEN PAR SALARIE France et Europe | Unités | TOTAL 2022 | TOTAL 2023 | FRANCE | EUROPE DU NORD et de L'EST | EUROPE DU SUD |
|--|--------|------------|------------|--------|----------------------------|---------------|
| Investissement Moyen par salarié (intérimaires) | € | 169 | 188 | 320 | 138 | 66 |

Hors Pays-Bas, Allemagne, Slovaquie & Rep Tchèque car le process de normalisation et de consolidation des données de ces deux pays est en cours de fiabilisation.

L'indicateur KPI n°3b : « Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire (France & Europe), comprend les dépenses suivantes ramenées à l'effectif moyen pondéré des intérimaires en ETP (Equivalent Temps Plein) :

- Les dépenses de formations obligatoires (réglementaires) en matière de sécurité,
- Les dépenses liées à la surveillance médicale des salariés intérimaires,
- Les dépenses liées à la fournitures des EPI (Equipement de Protection Individuelle) à tous salariés intérimaires et celles liées à la fourniture d'autres dépenses liées à la sécurité.

d) Formations réglementaires et équipements

Un pôle national Accidents du Travail mis en place dès 2007 valide toutes les déclarations en liaison avec les agences. Cette organisation permet de remonter quasiment en temps réel les accidents graves au Comité Social et économique (CSE) via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ou les représentants de proximité et aux auditeurs qui sont en lien avec les agences concernées. Ce processus rigoureux aide à identifier les clients accidentogènes et à mettre en place des mesures spécifiques.

Comme chaque année, SYNERGIE a procédé auprès du Comité Social et Economique (CSE) à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2023 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2024 (avis favorable rendu sur ce sujet par le CSE le 28 mars 2024).

Enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours Notre engagement pour le développement des compétences



a) Les Permanents

Dans le cadre son accord triennal en faveur de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), SYNERGIE poursuit l'accompagnement des équipes sur tous les sujets clés de sa politique RH.

Recrutement et intégration

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle du personnel permanent déjà présent dans l'entreprise, la DRH centralise la diffusion externe de toutes les offres des postes à pourvoir et évalue systématiquement tous les candidats aux postes de commerciaux et de managers.

Pour la France, depuis le début de l'année et dans l'optique de renforcer notre expérience d'accueil nous avons mis en place un parcours d'intégration composé d'un séminaire de 3 jours et demi puis d'un parcours blended (apprentissage mixte en présentiel et à distance) de 6 semaines (livret d'intégration + modules e-learning + échanges) et d'une semaine de spécialisation pour finir. Ce sont déjà 60 collaborateurs qui ont vécu cette expérience. Les

séminaires d'intégration des nouveaux collaborateurs de SYNERGIE, varient en fonction de la taille et de la culture des filiales, mais la mise en place fin 2023 de réunions internationales animées par la Direction des Ressources Humaines Groupe, va progressivement permettre le partage et la diffusion des bonnes pratiques.

Campagne d'Entretiens d'évaluation des Compétences

La campagne a été menée en 2023 par tous les managers ayant des collaborateurs présents à la date des entretiens. Ce moment est un échange privilégié entre le manager et le collaborateur sur son parcours professionnel, ses expériences, ses possibilités ou éventuels projets d'évolution professionnelle.

Formation

Durant l'année 2023, l'entreprise a poursuivi la diversification de son offre formation en réponse aux besoins collectifs.

La tenue de plusieurs groupes de travail a permis de faire émerger plusieurs demandes qui nous ont permis d'optimiser nos processus de formation et amorcer une refonte profonde de notre stratégie

Pour accompagner le développement des compétences au travers de la formation professionnelle, les animateurs sont mixtes : prestataires externes et Formateurs Internes Occasionnels (FIO). Cette diversification permet de combiner les interventions en région ou en central, avec des experts et des opérationnels.

En 2023 pour SYNERGIE France (hors DCS), ce sont 8 068 actions de formation et de sensibilisation, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2022.

Ces actions ont été en grande majorité dispensées bien plus en présentiel que l'année 2022.

La gestion des carrières du personnel permanent

SYNERGIE dispose des outils permettant de promouvoir la mobilité interne, qu'elle soit hiérarchique ou fonctionnelle. L'organisation d'actions de formations, de coaching, les entretiens de promotions, les revues de personnel, etc..., sont autant d'actions RH mises en place par SYNERGIE pour permettre l'évolution professionnelle de ses salariés en lien avec sa stratégie.

KPI n°4 : Nombre moyen d'heures de formation par salarié permanent (vs N-1)

| KPI N°4 - FORMATION PERMANENTS | Unités | TOTAL 2022 | TOTAL 2023 | FRANCE | EUROPE DU NORD% et de L'EST | EUROPE DU SUD | CANADA & AUSTRALIE |
|--|--------|------------|-------------|--------|-----------------------------|---------------|--------------------|
| Nombre moyen d'heures de formation par participant (Total des heures de formation/participants hors CIF) | heure | 9,70 | 7,73 | 10,13 | 4,7 | 6,8 | 10,8 |

Hors Italie et la Belgique car le process de normalisation et de consolidation des données de formation de ces deux pays est en cours de fiabilisation.

Par ailleurs, la bourse interne des emplois permet aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, de participer activement à leur carrière en postulant directement aux postes à pourvoir.

Nous remarquons que le nombre moyen d'heures de formation par salarié permanent a baissé en 2023, mais cela s'explique principalement par l'augmentation de l'effectif de permanents embauchés dans le Groupe entre 2022 (5042) et 2023 (5218), pour lesquelles, en fonction de leur date d'arrivée chez SYNERGIE, une partie de leurs formations sont soit réalisées, soit en cours de réalisation, soit planifiées sur 2024.

En 2023, chez SYNERGIE France :

- 44 personnes en CDD et alternance ont accédé à un CDI ;
- 321 personnes en CDI ont bénéficié d'une promotion.

Enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours

b) Les Intérimaires

Parler « emploi durable » est un véritable défi lorsque l'une des principales activités de l'entreprise est la délégation de personnel intérimaire. La flexisécurité reste le vecteur principal de nos recruteurs, attentifs aux opportunités économiques qu'offre chaque bassin d'emploi. Cette veille permanente permet de mener les entretiens de suivi et bilan de fin de mission des salariés intérimaires et ainsi :

- D'identifier les nouveaux besoins en formation du salarié en mission ;
- De l'accompagner vers une éventuelle réorientation ;
- De lui offrir une opportunité de mobilité géographique.

Cette « durabilité des emplois » est mesurable via des indicateurs statistiques :

- Progression du nombre de missions de longue durée ;
- Nombre de formations d'adaptation aux postes ;
- Nombre de formations professionnalisantes.

Ainsi, chaque jour, les équipes du Groupe SYNERGIE mettent tout en œuvre pour que cet objectif d'emploi durable soit atteint.

Tout nouvel intérimaire bénéficie d'un entretien d'accueil permettant d'établir un bilan de ses compétences (formations, expériences, ...) et de définir ses objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Cet entretien a vocation à sécuriser son parcours dès lors qu'il utilise l'intérim comme tremplin vers l'emploi durable ou comme vrai choix professionnel grâce à une spécialité toujours recherchée.

Les agences du Groupe SYNERGIE sont particulièrement attentives aux périodes d'inactivité que peut connaître un salarié intérimaire entre deux missions : il lui est proposé systématiquement un rendez-vous personnalisé afin de faire un point sur sa situation, d'étudier l'opportunité d'une nouvelle formation, avec ou sans l'AKTO (anciennement Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire) ou d'un autre type de mission.

Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises

Nous avons la conviction que la formation est un facteur déterminant de l'accès à l'emploi durable, en particulier pour les populations qui en sont le plus éloignées. Voilà pourquoi elle reste un des piliers structurants du volet social de notre politique RSE.

42,8 M€ ont ainsi été investis en 2023 sur l'ensemble du Groupe contre 31,4 M€ en 2022, soit une augmentation de plus de 35% permettant à plus de 80 800 collaborateurs intérimaires d'enrichir leur portefeuille de compétences.

En France, cet engagement volontariste a permis de développer les compétences de plus de 13 600 intérimaires en 2023 pour un investissement de plus de 26.1 M€ contre 20,2 M€ en 2022. Nos actions se sont notamment orientées sur les métiers des industries aéronautiques et automobiles, du transport et de la logistique.

La prévention des risques professionnels est au cœur des attentions de notre Groupe. Nous avons mis l'accent sur le développement de parcours de formation et de sensibilisation à ces risques, avec notamment le lancement de Synergie Learning, notre plateforme de formations digitales pour nos collaborateurs intérimaires en CDI.

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par intérimaire a été de 25,07 heures en 2023 contre 22,89 heures en 2022, soit une augmentation de 9,5% sur un an. Le résultat de 2022 a été recalculé en excluant les effectifs des filiales qui n'étaient pas en mesure de fournir un nombre d'heures de formation, afin de pouvoir le comparer au résultat de 2023, qui a donc été calculé sur le même périmètre géographique.

KPI n°5 : Durée moyenne des actions de formation par salarié intérimaire (vs N-1)

| KPI N°5 - FORMATION INTERIMAIRES | Unités | TOTAL 2022 | TOTAL 2023 | FRANCE | EUROPE DU NORD et de L'EST | EUROPE DU SUD | CANADA |
|---|---------------|-------------------|-------------------|---------------|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| Nombre moyen d'heures de formation par participant = Total des heures de formation/effectif total des Intérimaires en ETP | <i>heure</i> | 22,89 | 25,07 | 31,40 | 0,72 | 19,59 | 16,88 |

Hors Italie et la Belgique car le process de normalisation et de consolidation des données de formation de ces deux pays est en cours de fiabilisation

Garantir aux intérimaires un statut social de qualité



Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement

Le rôle social du Groupe SYNERGIE en tant qu'agence d'emploi privée est primordial sur le marché du travail. Il s'effectue dans le respect des règles de la convention n° 181, adoptée par la World Employment Confederation (WEC, confédération internationale des agences

d'emploi privées) en ce qui concerne notamment la lutte contre les discriminations. Les salariés intérimaires ont aussi des droits supérieurs aux salariés en CDD. Ils bénéficient d'un statut issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires sociaux depuis plus de 25 ans, dont les principales caractéristiques sont la stabilité, la transférabilité et la lisibilité. Le statut de l'intérimaire est aujourd'hui reconnu comme bien plus protecteur que d'autres formes de contrats comme ceux proposés par exemple par des plateformes qui obligent souvent le travailleur à l'auto-entrepreneuriat. Trop peu de personnes savent qu'il est également plus protecteur que le CDD.

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI

Instauré en 2013 en France, le CDI-Intérimaire va encore plus loin et répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.

Ce contrat d'intérimaire en CDI se développe également dans plusieurs de nos filiales, en Suisse, aux Pays-Bas et en Allemagne.

c) Garantir un dialogue social de qualité

En 2023, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux : Rémunération et temps de travail, Santé / Prévoyance, Compte Epargne Temps intérimaires et Permanents, Contrats saisonniers, Congés Payés Intérimaires, Exercice du droit syndical et fonctionnement des IRP, GEPP, Handicap, Télétravail et QVT sont autant de sujets de négociation et de suivi réalisés.

Ainsi les accords suivants ont été signés :

- Un accord rémunération et temps de travail ;
- Un accord sur le CET intérimaire et permanent ;
- Un accord sur les contrats saisonniers ;
- Un accord sur les CP intérimaires ;
- Un accord de prorogation GEPP ;
- Un accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des IRP ;

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre du Comité Social et Economique et au niveau régional par le biais des réunions de représentants de proximités :

- 11 réunions de CSE ;
- 4 réunions de CSSCT ;
- 17 réunions de représentants de proximité.

6.6.3 La maîtrise des enjeux environnementaux

Notre engagement pour l'Environnement



a) Continuité du plan climat 2022-2025

Conscient qu'il fallait accélérer l'engagement de l'entreprise au vu des enjeux climatiques devenus stratégiques, le Groupe SYNERGIE a décidé **de lancer un plan climat 2022-2025 ambitieux en affichant clairement son ambition en la matière.**

L'année 2023 est marquée par **la création d'une Mission Environnement pour le Groupe dans la Direction RSE Groupe**, en septembre.

En 2022, nous avons réalisé notre premier **Bilan Carbone au niveau du Groupe**. Ce bilan complet englobe les scope 1, 2 et 3 et a été fait à partir des données de 2021. Cet acte fondateur orchestré par la Direction RSE du Groupe avec l'ensemble de ses correspondants dans chaque filiale nous a ainsi permis d'avoir une cartographie précise de l'impact environnemental du Groupe.

Avec un résultat de 56kg CO2e/k€ de CA, SYNERGIE se situe dans des moyennes basses d'émissions de CO2 par rapport au secteur des services.

Nous avons pu identifier les 3 activités principales qui représentent concentrent 91% de nos émissions de CO2 : les déplacements de nos collaborateurs qui représentent 83% de nos émissions (déplacements intérimaires 75%, déplacement domicile-travail de nos collaborateurs permanents : 5%) et le poste des achats qui représente 11% de nos émissions.

Ce bilan sera mis à jour en 2024 sur nos données 2023.

A la suite de ce bilan, SYNERGIE s'est engagée en 2023, dans **le programme « ACT Pas à Pas »**, développée conjointement par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project) et soutenu par les Nations-Unies.

Il se décompose en 5 étapes et a pour objectif de conduire SYNERGIE vers une démarche de décarbonation jusqu'en 2025. L'année 2023 se termine avec la réalisation des 4 premières étapes du programme, qui en comporte 5.

Ce programme ACT pas à pas, se terminera au cours du premier semestre 2024, avec la 5^{ème} et dernière étape : l'élaboration d'un plan d'actions environnemental au niveau du Groupe, avec l'objectif d'atteindre la neutralité climatique demandée par l'Europe en 2055 avec l'établissement d'une trajectoire de décarbonation alignée sur les 1,5°C de l'accord de Paris de 2015. Le plan d'actions qui sera mis en place sera piloté au niveau du Groupe par la Mission Environnement de la Direction RSE Groupe.

Nous avons d'ores et déjà pu :

- Identifier nos risques et opportunités liés au réchauffement climatique,
- Identifier les 6 leviers stratégiques pour réduire notre environnementale et notre empreinte carbone,
- Définir la vision stratégique du Groupe SYNERGIE en matière de RSE, à court (2025), moyen (2030) et long terme (2050) pour l'entreprise en incluant les enjeux climatiques.
- Identifier les leviers stratégiques qui nous permettront de décarboner à court, moyen et long terme nos activités, dont les 3 principaux sont :

- La mobilité du personnel permanent et intérimaire,
 - Les achats responsables,
 - L'usage des bâtiments et l'environnement de travail,
- Définir une trajectoire de décarbonation basée sur les trajectoires carbonées afin de limiter à 1.5° le réchauffement climatique d'ici 2050,
 - Commencer à élaborer quelques actions clefs pour le plan d'action environnemental que nous finirons en avril 2024, pour un déploiement progressif qui commencera au second semestre 2024.

Le plan d'actions sera coconstruit avec nos principales filiales au cours du premier semestre 2024.

En parallèle, puisque chacun se doit d'être acteur de cette démarche, SYNERGIE a décidé de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux enjeux climatiques. Dans le cadre de sa formation initiale obligatoire, tout nouveau collaborateur devra suivre cette formation et adhérer ainsi à cette valeur référente du Groupe. Cette formation présente la stratégie RSE et en particulier environnementale à l'ensemble des collaborateurs et rappelle également les écogestes déjà en place dans entreprise.

b) L'utilisation durable des ressources

SYNERGIE a procédé à la réalisation en 2020 d'un audit énergétique – qui est en cours de renouvellement -pour 2024 et qui a donné lieu à la surveillance de deux axes majeurs :

- La consommation et l'usage des bâtiments

En 2023, l'indicateur consommation au kWh sur effectif permanent est de 1 091 kWh contre 1 101 kWh en 2022. Après une baisse de 18% entre 2021 et 2022, la consommation est stable, notamment grâce au rappel des écogestes et à l'engagement de l'ensemble des collaborateurs.

SYNERGIE France a également souscrit une offre de consommation d'électricité avec option 100% énergie renouvelable, certifiée grâce aux mécanismes des garanties d'origine.

- La flotte automobile

L'audit énergétique réalisé en 2020 préconisait également des axes d'amélioration sur le parc automobile du Groupe, allant du verdissement du parc auto à la surveillance mensuelle de la pression des pneus et de l'étiquetage de performance à chaque renouvellement (passage de E ou C à B).

Pour nos permanents

Une politique d'augmentation de la part des véhicules électriques ou hybrides dans le parc de voiture de fonctions et de services, est en cours. C'est ainsi qu'au niveau du Groupe, SYNERGIE compte en 2023, 52 véhicules rejetant moins de 50g de CO2. L'ensemble de la flotte de véhicule de notre filiale espagnole est hybride.

Pour nos intérimaires

Notre filiale allemande a une flotte de trottinettes électriques qui est mise à disposition de leurs intérimaires situés loin des transports en commun. Nos homologues Néerlandais ont, eux, des voitures thermiques également à disposition de leurs intérimaires afin de mutualiser et faciliter leurs déplacements. Ce genre d'actions est en réflexion pour la France sera également partagé à l'ensemble des filiales lors de la création du plan d'action ACT pas à pas. Une opération pilote est prévue en France pour 2024.

La consommation de carburant est également un indicateur sur lequel le Groupe continue de travailler. Celle-ci est stable entre 2022 et 2023 avec une consommation d'environ 1100 litres de carburant par véhicule et par an.

Nous avons également travaillé et continuons à progresser dans la mise en place de services numériques responsables tant en interne qu'auprès de nos prestataires. En effet, intégrer une démarche numérique responsable dans nos pratiques en matière d'achats informatiques et électroniques (prestataires hébergeurs de données et pour les équipements) ainsi que l'optimisation de la gestion de nos actifs informatiques sont devenus essentiels. L'aspect logistique et recyclage des équipements électroniques en fin de vie est aussi un de nos axes de travail. La grande majorité des ordinateurs utilisés en France sont fabriqués avec 20% de matière recyclés.

Notre service informatique veille à optimiser le parc informatique de SYNERGIE en veillant à ce qu'il soit utilisé au mieux, puis reconditionné, et réutilisé pour en prolonger sa durée de vie. Les ordinateurs sont systématiquement réutilisés ainsi que les téléphones portables lorsque cela est possible.

Cela concerne particulièrement les écrans qui représentent à eux seuls environ 60% de l'empreinte carbone de notre système informatique.

Ainsi, l'usage et la position sur le réseau sont ainsi traqués toutes les 15 minutes afin d'exploiter au maximum les ressources et ainsi éviter la commande et donc la fabrication de nouveaux équipements.

L'utilisation fréquente et automatique des visio-conférences permet également d'éviter de nombreux déplacements. C'est ainsi qu'en France, nous avons enregistré 4 790 réunions sur un an à partir de nos salles Teams contre 3 101 en 2022. Ce sont en tout plus de 130 000 Visio Teams qui ont été réalisées par les utilisateurs du Groupe sur l'année 2023 soit une augmentation de 30% du nombre de réunions à distance.

c) Pollution et gestion des déchets



Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets font également partie du Plan de Progrès du Groupe SYNERGIE. Les indicateurs chiffrés permettent d'en mesurer l'évolution progressive. Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe SYNERGIE a mis en place le tri sélectif au sein de ses sièges et réfléchit à une organisation adaptée pour les agences qui n'ont pas encore mis en place le tri sélectif, notamment lorsqu'il n'existe pas au niveau de la commune de collecte sélective ou de déchetteries à proximité.

Le recyclage des déchets se déroulent de deux façons chez SYNERGIE :

- En amont, le recours à des consommables issus des filières de recyclage (papier, cartons, cartouches d'encre...);
- En aval, l'intégration des consommables en fin de vie dans les filières de recyclage (mobilier, matériels informatiques, papier, cartons...).

Ainsi, le Groupe SYNERGIE fait essentiellement appel à du papier écolabellisé et certifié car fabriqué à partir de forêts bien gérées. Les cartouches d'encre sélectionnées mises à disposition des collaborateurs sont toutes recyclables.

Afin d'aller plus loin dans cette démarche, SYNERGIE a mis en place une nouvelle solution de tri sélectif via la société ELISE sur ses sièges sociaux de Boulogne-Billancourt et d'Orvault dans un premier temps. Permettant un meilleur traitement des flux, cette solution rendra également possible le suivi des consommations afin de challenger nos équipes sur l'utilisation des ressources. Cet engagement est aussi au cœur de notre démarche achats responsables car le prestataire choisi fait appel à une entreprise adaptée à certaines étapes du processus comme la collecte des bacs.

Le recyclage du papier est un indicateur mis en place depuis plusieurs années au niveau des sièges français, il nous permet de voir qu'en 2023, 41 tonnes de papier ont été recyclés, c'est 20 tonnes de moins qu'en 2022 ce qui peut notamment être expliqué par la baisse de l'utilisation quotidienne du papier. La consommation de papier par collaborateur continue de diminuer elle aussi en passant de 15.51 à 13.42 kg. De nombreuses filiales étrangères sont très avancées au niveau du tri et du recyclage de leur déchets administratifs.

Le recyclage du matériel informatique est également une part très importante de la gestion des déchets. En 2023, ce sont 7 tonnes de matériel au niveau du Groupe qui a été recyclé. Nos filiales européennes sont maintenant engagées dans cette démarche depuis 4 ans.

d) Les démarches d'évaluation et de certification environnementales

Le Groupe SYNERGIE répond depuis deux ans au questionnaire du CDP qui fait aujourd'hui référence. Grâce aux résultats de notre Bilan Carbone et au lancement de notre stratégie ACT pas à pas, SYNERGIE est passé de la note « D » en 2022 à « C » en 2023. Cette amélioration de notre note passe notamment par la démonstration d'une grande implication de la gouvernance sur ce sujet.

En ce qui concerne notre « risque carbone », le cabinet AXYLIA qui a analysé le risque carbone de 217 entreprises, a évalué à 14% en 2023 le risque carbone du Groupe SYNERGIE, ce qui est un bon score car près de la moitié des entreprises du Middlednext évaluées avaient un score négatif (D, E ou F).

La démarche environnementale de SYNERGIE repose avant tout sur la volonté de ses dirigeants et de ses salariés. Toutefois, des organismes extérieurs, reconnus et indépendants, peuvent soutenir, améliorer et valider cette démarche.

SYNERGIE en Espagne dispose déjà de la certification ISO 14001 depuis 2012, renouvelée tous les trois ans.

Données non pertinentes

Le Groupe SYNERGIE a décidé d'exclure de son bilan extra-financier les données suivantes, jugées non pertinentes :

- L'économie circulaire ;
- La lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- La lutte contre la précarité alimentaire ;
- Le respect du bien-être animal ;
- L'alimentation responsable, équitable et durable.
- Promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

6.6.4 La maîtrise des enjeux liés aux Achats responsables

Notre engagement pour développer les Achats responsables

Les achats responsables



Les achats responsables du Groupe SYNERGIE, constituent un pilier de la politique achats du groupe Synergie. De ce fait, de nombreuses initiatives sont menées chaque année.

Après la Charte d'Achats Responsables actualisée en 2020, SYNERGIE a décidé d'aller encore plus loin dans sa démarche d'achats responsables en mettant en place des actions concrètes sur ses principaux sites pour certaines et pour l'ensemble des collaborateurs éligibles pour d'autres.

SYNERGIE a également choisi lors de son dernier appel d'offres de renouvellement de ses contrats d'électricité de choisir une option permettant que 25% de l'électricité consommée soit « verte » pour l'année 2024 et 2025. Plus précisément, cela signifie que 25% de notre électricité sera garantie par l'énergéticien d'origine renouvelable et produite en France dès 2024.

En complément, SYNERGIE travaille aussi sur sa mobilité, thématique importante afin de diminuer les émissions de CO2. Dans ce cadre, des bornes de recharge électriques ont été installées sur les sites d'Orvault et de Boulogne Billancourt afin de faciliter la mobilité électrique en offrant une solution pratique.

En outre, SYNERGIE a maintenant intégré dans l'ensemble de ses appels d'offres des critères RSE d'analyse des offres fournisseurs notamment l'acceptation par les fournisseurs des principes du Pacte Mondial, des huit conventions fondamentales de l'Organisation

Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes et à la mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés.

Les fournisseurs référencés par SYNERGIE doivent adhérer et signer notre Charte des Achats responsables et répondre à un questionnaire d'évaluation RSE. La Direction RSE Groupe suit l'évolution du pourcentage d'Achats responsables.

Dans les années qui viennent, les directions RSE Groupe et Achats Groupe, continueront de travailler ensemble pour identifier de nouveaux objectifs et actions permettant de continuer à développer les achats responsables.

6.6.5 La maîtrise des enjeux éthiques, RGPD et informatiques

Notre engagement en faveur de la conformité

1) Politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée



a) Dispositif anticorruption

Le dispositif anticorruption du Groupe SYNERGIE s'appuie sur les 3 piliers recommandés par l'Agence Française Anticorruption :

- Pilier I : l'engagement de l'instance dirigeante
- Pilier II : la connaissance des risques d'atteinte à la probité
- Pilier III : la gestion des risques

Ce dispositif anticorruption repose sur :

- Le Code d'Éthique et de Conduite des Affaires ;
- Une cartographie des risques de corruption ;
- Des politiques et procédures dédiées ;
- Un dispositif d'évaluation des tiers ;
- Des actions de communication et de formation ;
- Une plateforme d'alerte accessible à tous et permettant l'anonymat et la protection du lanceur d'alerte.

Le dispositif anticorruption est sous la responsabilité du Président-Directeur Général assisté d'une nouvelle Direction Conformité dédiée.

Un référent conformité a été nommé dans chacune des principales filiales du Groupe. Il est rattaché hiérarchiquement au Directeur Général ou à la Direction Financière de la filiale et sous la supervision de la Direction Conformité du Groupe.

b) Sensibilisation et formations anticorruption

Pour l'année 2023, 1 978 collaborateurs ont été formés dans le groupe.

En France, la formation anticorruption e-learning a été suivie par 79 nouveaux collaborateurs. Des formations en présentiel ont été conduites auprès de 35 personnes en France et à l'étranger.

Le Groupe SYNERGIE travaille également sur la sensibilisation des collaborateurs via des actions de communication internes tels que des affiches dans les agences, une nouvelle page intranet dédiée, des communications ponctuelles et des activités à l'occasion de la journée internationale de lutte contre la corruption.

c) Gestion des conflits d'intérêts

Le nouveau positionnement de la Direction Conformité auprès du Président-Directeur Général a permis de recevoir des déclarations de conflits d'intérêts spontanées en dehors des périodes de campagne de déclaration des conflits d'intérêts, et de les gérer de manière appropriée.

Une campagne relative à la déclaration de conflits d'intérêts a été préparée en vue d'une diffusion au premier trimestre 2024.

d) Plateforme de recueil des alertes : INTEGRITY LINE

« Integrity Line » est une plateforme sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe, qui permet à tous les collaborateurs, actuels ou anciens et aux personnes ayant une relation avec SYNERGIE (actionnaires, sous-traitants...) de signaler des faits contrevenant aux principes énoncés dans le Code d'Ethique et de Conduite des Affaires ou à la loi.

En 2023, une nouvelle procédure d'alerte a été publiée auprès de l'administration en vue d'une entrée en vigueur en mars 2024, précisant les modalités d'exercice du droit d'alerte et de traitement des alertes.

Les informations relatives au dispositif d'alerte et à Integrity Line sont accessibles sur le site intranet de SYNERGIE, ainsi que sur l'intranet. Des canaux de communication tels que l'affichage, le livret intérimaire ou des communications par email sont également utilisés.

18 alertes ont été enregistrées sur la plateforme en 2023. Ces alertes ne concernaient que des alertes professionnelles.

e) Suivi et évolution du dispositif anti-corruption

L'ensemble du dispositif anticorruption a fait l'objet d'une revue de la Direction Conformité en 2023 et une feuille de route a été définie et présentée au Comité d'audit.

La pertinence du dispositif mis en place a été saluée en 2023 par l'agence de notation Ecovadis qui a attribué la note de 80/100 sur l'item éthique, soit une amélioration de 10 points par rapport à 2022.

Le Code d'Ethique et de Conduite des Affaires, intégré au Règlement Intérieur, est commun à l'ensemble des filiales du Groupe. Il est systématiquement remis à tout nouveau collaborateur, qui doit le signer. Il est disponible sur l'intranet ainsi que les procédures et politiques spécifiques, telles que la Politique cadeaux et invitations ou la Politique relative aux conflits d'intérêts.

2) Des relations tripartites sécurisées

a) Respect des droits et de la protection des données personnelles des tiers

Considérant que son activité le place dans un secteur à risque au regard de la protection des données personnelles puisque collectant au quotidien des informations individuelles de personnes à la recherche d'un emploi mais aussi d'intérimaires et de collaborateurs permanents, le Groupe SYNERGIE a mis en œuvre des outils et procédures requis par la réglementation applicable aux données à caractère personnel, en particulier la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi du 20 juin 2018, ainsi que le Règlement (UE) 2016/679, dit Règlement Général sur la Protection des Données.

Le Groupe SYNERGIE, a déclaré son DPO (Data Protection Officer) à la CNIL depuis 2018 conformément à la réglementation. Sa Politique de Protection des Données Personnelles ainsi que les formulaires d'acceptation d'utilisation et de droits d'accès ou de suppression des données personnelles sont publiques et accessibles à tous sur l'ensemble des sites internet du Groupe. Les registres de traitement des données personnelles, ainsi que ceux relatifs aux droits d'accès et aux incidents, font l'objet de revues annuelles. En 2023, SYNERGIE n'a fait l'objet d'aucune sanction de la CNIL ou d'un régulateur local étranger sur son dispositif. Le délai moyen de réponse toutes demandes confondues pour les 7 principaux pays européens aura été de 10 jours, illustrant le bon fonctionnement du process interne. Les contrats des salariés Permanents et Intérimaires et les contrats Clients comportent des clauses contractuelles spécifiques et adaptées.

b) Sécurité des systèmes d'information

Dans un monde où la cybercriminalité progresse fortement et constitue un risque avéré pour le bon fonctionnement des entreprises, SYNERGIE a décidé de porter une attention toute particulière à la sécurité des systèmes d'information avec pour objectif de se rapprocher des meilleures pratiques et standards. Pour cela, le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et son équipe continue de renforcer et d'homogénéiser la Sécurité des Systèmes d'Information de l'ensemble du Groupe en s'appuyant sur les meilleures solutions techniques et les meilleures pratiques du marché. SYNERGIE s'appuie également sur plusieurs sociétés reconnues et labellisées par l'ANSSI dans cette démarche d'amélioration continue de la sécurité.

6.6.6 La maîtrise des enjeux sociétaux

Notre engagement en faveur de la société

Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire



Le Lab'SYNERGIE, des engagements garantissant l'ancrage territorial

Persuadé qu'une entreprise doit être à l'écoute des sollicitations des acteurs citoyens de son territoire, SYNERGIE a créé en 2014 le Lab'SYNERGIE pour structurer l'action de partenariats et de sponsorings. Son fonctionnement est original et souple et se veut être un champ

d'expérimentation, d'engagements territoriaux et sociétaux. Il répond aux exigences des lois anticorruption au travers de la mise en place d'une procédure dédiée intégrant en particulier le contrôle des tiers. Plusieurs outils permettent cet engagement citoyen au cœur des territoires et des bassins d'emplois : la taxe d'apprentissage, le mécénat, le sponsoring, ...

La taxe d'apprentissage

L'engagement de SYNERGIE France au titre de 2023 est de 673 265 € auprès de plus de 130 établissements de proximité dont de nombreuses écoles, contre 640 190 € en 2022 **soit une augmentation de plus de 5% en un an.**

Il s'agit d'un véritable outil permettant à SYNERGIE de marquer son engagement RSE dans la vie de la Cité. Au-delà des sommes traditionnellement versées au titre de la taxe d'apprentissage aux écoles de formation des métiers de la branche, le Groupe oriente aussi des sommes importantes vers les lycées, les Compagnons du Devoir ou des acteurs de l'inclusion comme Entreprendre pour la Cité, Face ou le GIRPH.

Les dons ou mécénats auprès d'organismes publics ou parapublics locaux se sont élevés en 2023 à 122 708 €, contre 71 611 € en 2022, **soit une augmentation de 71,3% sur un an.**

Mécénat, sponsoring et projets solidaires

L'engagement sociétal de SYNERGIE s'exprime également dans chacune de ses filiales avec le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires.

Le "Lab'SYNERGIE" est aussi l'outil d'ancrage du Groupe sur le territoire avec un *sponsoring* sportif puissant, tant auprès d'équipes de premier plan comme le FC Nantes, qu'auprès d'une soixantaine de clubs amateurs ou semi-professionnels sur tous les territoires où SYNERGIE déploie son activité.

Le groupe est engagé également auprès de l'élite du Rugby puisqu' il est devenu le recruteur officiel du TOP 14.

SYNERGIE sponsorise aussi le sport individuel à travers, notamment le sponsoring du meeting d'athlétisme de Liévin, de renommée internationale, inscrit dans le circuit des meetings « label GOLD » de la fédération sportive internationale « World Athletics ».

Cet engagement prend aussi la forme :

- D'une incitation pour nos collaborateurs permanents comme intérimaires à la pratique du sport en cohérence avec les termes exprimés par la loi du 2 mars 2022.
 - La Direction Générale et les Directeurs de filiales encouragent toutes les initiatives sportives prises par nos collaborateurs permanents en particulier dans le cadre de défis caritatifs. C'est ainsi que plusieurs de nos collaborateurs ont participé cette année à course Odysea contre le cancer du sein ou encore la course no finish line (1km parcouru, 1€ versé à la chaîne de l'espoir et au SAMU social) ;
 - Notre filiale anglaise Acorn by SYNERGIE est le sponsor principal de l'opération Dalmatian Bike qui a enregistré la participation de nombreux collaborateurs pour la septième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ; Notre filiale espagnole qui promeut l'employabilité des joueurs de foot du club Sanfeliuenc et qui

apporte son soutien au centre de sportifs de haut niveau afin de diffuser et intégrer les valeurs du sport dans le contexte professionnel ;

- SYNERGIE, en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pôle Emploi, participe à l'opération « Sport Ensemble pour recruter autrement » depuis 2019. Cette opération, déployée dans une quinzaine de villes de France avec les Fédérations d'Athlétisme, a permis à plus de 1 500 candidats d'y participer et de rencontrer les entreprises clientes de SYNERGIE. Au total ce sont plus de 600 personnes qui ont trouvé un travail à l'occasion de ces rencontres.
 - La pratique du sport est également mise en avant en lien avec la préservation de l'environnement comme par exemple au Royaume-Uni où notre filiale Acorn by SYNERGIE a mis en place un système de location de vélos pour ses salariés ce qui leur apporte également certains avantages financiers ou encore en Allemagne où il a été proposé aux collaborateurs détenteurs d'une voiture de fonction de pouvoir l'échanger contre un budget mensuel alloué uniquement pour les initiatives écologiques comme l'achat d'un vélo électrique.
 - Nos filiales innovent et proposent aussi des cours de sport collectifs lors des journées d'équipe (Suisse, Espagne) et des challenges pour inciter les collaborateurs à se mettre à la course à pied (Belgique). Notre filiale Suisse a également créé une équipe sportive interne qui participe aux courses locales.
-
- Du soutien aux fournisseurs faisant travailler des personnes en situation de handicap : impression de documents, conditionnement de colis, préparation de plateaux-repas, de buffets, entretien d'espaces verts, de vitreries et de locaux. C'est le cas notamment de notre filiale Suisse qui travaille avec la fondation La Rosière pour sa mise sous pli ou encore de notre filiale ;
 - D'un soutien aux associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot Fauteuil pour la 15ème année consécutive, l'opération Dalmatian Bike Ride dont notre filiale britannique Acorn by SYNERGIE est le principal sponsor pour la sixième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care) ;
 - Du soutien à la Fondation Persée, structure du centre anti cancéreux de Nantes, dont SYNERGIE est membre fondateur depuis 2020. L'objectif du Groupe est de profiter de ce partenariat pour réaliser dès 2024 auprès de l'ensemble de son personnel permanent et intérimaire une sensibilisation à la prévention des risques de cancer par une saine alimentation ;
 - D'un soutien aux associations qui œuvrent pour la réhabilitation des anciens délinquants et à soutenir les personnes menacées de devenir sans-abri, à accroître la représentation des femmes et à aider les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi (Acorn by SYNERGIE)
 - D'un soutien aux échanges culturels : notre filiale espagnole SYNERGIE et S&You continue de soutenir la plateforme DOTHEGAP (Plateforme d'échange culturel). Communauté qui favorise l'échange de toutes sortes d'activités culturelles et sportives, tant au niveau national qu'international. Il s'agit d'un point de rencontre pour les centres de formation, les clubs sportifs et les familles qui souhaitent échanger sur leur activité.
 - De l'engagement bénévole de nos salariés ou dirigeants, comme celui de notre Directrice de filiale allemande choisie comme ambassadrice RSE dans le syndicat patronal IGZ.

C'est au total 795 973€ qui auront été versés en 2023 (subventions pour œuvres sociales et dons ou mécénats aux organismes publics ou parapublics locaux), par SYNERGIE.

6.7 Focus sur l'engagement RSE 2023 de la filiale IT de SYNERGIE : DCS EASYWARE



La démarche RSE de DCS a été lancée en 2010 au moment où l'entreprise a choisi d'adhérer au **Pacte Mondial des Nations Unies**. Elle est orientée vers l'atteinte d'une Performance Durable, et animée par la volonté de servir l'intérêt général. Elle permet également d'influencer positivement l'évolution des comportements et la culture des salariés dans ce domaine.

En 2019, le rapport DCS des actions mises en place dans ce cadre et présentée dans la Communication sur le progrès (Cop), a obtenu le **Prix de la Communication de l'année**, dans la catégorie « entreprises de 500 à 5000 salariés », lors de l'assemblée Générale annuelle du Pacte Mondial France.

En parallèle, de cette communication, DCS diffuse un **rapport RSE Interne** complet lui permettant de partager plus largement ses initiatives, partenariats, soutiens, etc. Ce rapport RSE est en consultation libre sur le site internet de DCS www.dcsit-group.com dans la rubrique « Nos Engagements ».

Evaluation de la performance :

Depuis 2012, DCS fait évaluer annuellement sa performance RSE et la maturité de sa démarche **ECOVADIS**. Lors de l'audit de fin 2023, DCS conserve sa médaille de Platine avec une note de 80/100 (top 1% monde, sur 125 000 entreprises évaluées). Comme pour le rapport RSE, ces résultats sont consultables publiquement sur le site internet DCS.

De l'engagement à l'action :

La capacité d'agir concrètement repose sur la volonté d'investir dans des efforts de pédagogie et de transmission, essentiels à la mobilisation des collaborateurs. C'est également la condition à la compréhension plus fine des enjeux et des intentions par le plus grand nombre. Pour cela, un parcours d'accompagnement complet, comprenant ateliers (intégrations, formations et certifications internes...), animations et campagnes solidaires et d'information diverses, est proposé tout au long de l'année pour répondre aux enjeux RSE, éthiques ou encore climat, et ainsi promouvoir les engagements et valeurs de DCS au sens large.

Depuis 2 ans, les **ateliers Enjeux et Défis Climatiques**, créés et animés par DCS sont proposés aux collaborateurs afin de continuer à les sensibiliser, libérer la parole et ouvrir des débats constructifs avec nos salariés-citoyens, en matière de RSE.

Parmi les initiatives relatives au plan climat (beaucoup d'autres sont annoncées plus bas), on comptera aussi par exemple, la **Fresque du climat** ou encore la **Fresque du Numérique**, que nous espérons voir se généraliser en appui de notre **démarche Numérique Responsable**.

Vous trouverez ci-dessus nos principales familles d'actions en matière de RSE

- ✓ **La mobilité et les transports**
- ✓ **La gestion du tri et des déchets**
- ✓ **La gestion de l'énergie**
- ✓ **Le Numérique Responsable**

- ✓ **Les Collecte de vêtements** Au profit de la Cravate Solidaire et de l'insertion professionnelle (Lyon, Paris et Nantes)
- ✓ **Les autres collectes solidaires** Collecte de jeux pour l'association Princesse Margot, séisme au Maroc, etc.
- ✓ **Les concerts caritatifs à l'Olympia** Au profit d'ELA et de Premiers de Cordée (participation de collaborateurs DCS)

- ✓ **Les courses solidaires** Courses des Héros, Courir Pour Elles, Courses des Lumières, RuninLyon...
- ✓ **L'économie circulaire associée à l'inclusion** Partenariat avec ATF GAIA, Les Ateliers du bocage (priorité donnée aux entreprises adaptées)
- ✓ **Les campagnes de sensibilisation et d'information**
- ✓ **Les actions pour l'emploi, l'éducation, la formation et la reconversion**
- ✓ **L'implication dans les débats et réseaux RSE et responsables**
- ✓ **Les trophées RSE/innovation organisés par des partenaires, associations, écoles ou clients... La mise en Valeur de l'engagement collaborateur et les témoignages**

6.8 Conclusion et perspectives

- Une politique RSE Groupe, reconnue et récompensée

L'identification des enjeux RSE du Groupe SYNERGIE en 2023, a permis d'établir la vision stratégique à court (2025), moyen (2030) et long terme (2050) en RSE, de hiérarchiser les priorités, et de commencer à décliner la politique RSE à travers une feuille de route que la Direction RSE Groupe a partagé avec l'ensemble des Directions supports et opérationnelles mais aussi avec les plus grandes filiales.

La démarche RSE, qui consiste en une conduite du changement dans toutes les organisations, nécessite de la pédagogie, des campagnes de sensibilisation des permanents, des intérimaires, des clients, des prestataires et des partenaires institutionnels et associatifs sur ce que nous faisons et ce que nous pourrions faire en RSE. Cela, dans le but de continuer à nous développer, tout en contribuant à une société plus équitable, où l'égalité de l'accès à l'emploi pour tous puisse devenir la règle. La démarche RSE de SYNERGIE est en amélioration continue et elle s'accompagne d'un changement culturel qui aboutira à terme à l'évolution de son modèle d'affaires.

Elle est non seulement liée à l'évolution des besoins de la société, mais elle est également conditionnée dans sa pratique par la déclinaison de la réglementation européenne dans ce domaine, au sein du Groupe SYNERGIE.

SYNERGIE va continuer à impliquer son écosystème dans sa démarche RSE, et d'élargir ainsi le champs des possibles en matière de recrutement, et d'évolution de son modèle d'affaires pour pérenniser non seulement son activité, mais aussi pour répondre aux nouveaux besoins sociétaux, sociaux et environnementaux qui sont aussi de nouvelles belles opportunités de développement en France et à l'international.

Nous continuerons à faire de la veille et du partage des bonnes pratiques en matière de RSE, à essayer d'être exemplaires en montrant l'exemple, et en montant en compétences sur ce sujet ceux de plus en plus nombreux en interne et chez nos clients qui veulent accompagner ce changement de paradigme. Nous avons organisé en 2023 des ateliers de sensibilisation auprès de l'ensemble des Directions et nous allons continuer à animer des ateliers participatifs avec nos filiales et nos partie prenantes.

- **SYNERGIE continue d'intégrer le classement Gaïa Rating Ethifinance** des 230 PME ETI cotées à la Bourse de Paris **les plus performantes en matière de RSE** et obtient, pour la campagne 2023, une note de 66/100.
- Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus pris en compte par les investisseurs et les assureurs pour sélectionner leurs clients en raison de l'évolution de la réglementation européenne.
- En octobre 2023, SYNERGIE a également reçu **sa nouvelle Certification ECOVADIS Platinum**, et obtient pour la troisième année consécutive la médaille Platinum avec la note de 79/100 (3 points de plus qu'en 2022), **positionnant SYNERGIE dans le Top 1% de son secteur d'activité.**
- **SYNERGIE intègre pour la quatrième année consécutive le Palmarès du Point-Statista** qui récompense les 250 meilleures politiques RSE des entreprises en France.

- **SYNERGIE** confirme son engagement en faveur des **10 principes du Global Compact des Nations-Unies** en répondant à leur questionnaire en 2023,
- Ces bons résultats sont **la fierté de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe**, mais aussi ils contribuent à **donner encore plus de sens à la mission sociétale de nos permanents, de nos intérimaires et de nos clients**, au service d'un emploi responsable et durable.
- Fin 2023, pour la première fois, **SYNERGIE** a été reconnue comme **leader de la diversité** par le Financial Times, récompensant la politique du groupe en matière de diversité et d'inclusion.

L'année 2023 aura aussi été marquée en matière de RSE par la transposition le 6 décembre 2023 de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui s'applique au 1^{er} janvier 2024 aux entreprises cotées comme SYNERGIE, et à terme à plus de 50 000 entreprises en Europe.

Nos engagements en RSE sont reconnus et récompensés par des tiers



SYNERGIE renouvelle sa certification Ecovadis Platinum pour la 3^{ème} année consécutive et passe ainsi de 76 à 79/100.



Pour la 1^{ère} fois, **SYNERGIE** a été reconnue comme **leader de la diversité** par le Financial Times, récompensant la politique du groupe en matière de diversité et d'inclusion.



La politique menée depuis maintenant 10 ans par la Direction Générale et les équipes RH a été récompensée par l'obtention du **Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes**, délivré par l'AFNOR le 22 novembre 2019, confirmé par l'audit de l'AFNOR réalisé en octobre 2023.



SYNERGIE continue d'intégrer le classement Gaia Rating Ethifinance et obtient un score de 66/100 pour la campagne 2023 (contre 59 points en 2022)



SYNERGIE est distingué pour la 4^{ème} année consécutive dans le palmarès des entreprises socialement responsable par le classement Le Point et figure pour la 7^{ème} année consécutive dans le Top 250 des meilleurs cabinets de recrutement en intérim du classement Les Echos avec une note maximum de 5 étoiles.



SYNERGIE a été élu « meilleur employeur » par Capital en 2024.



SYNERGIE a été classé Champion de la diversité en 2023 pour la 2^{ème} année consécutive, dans le magazine CAPITAL N° 381

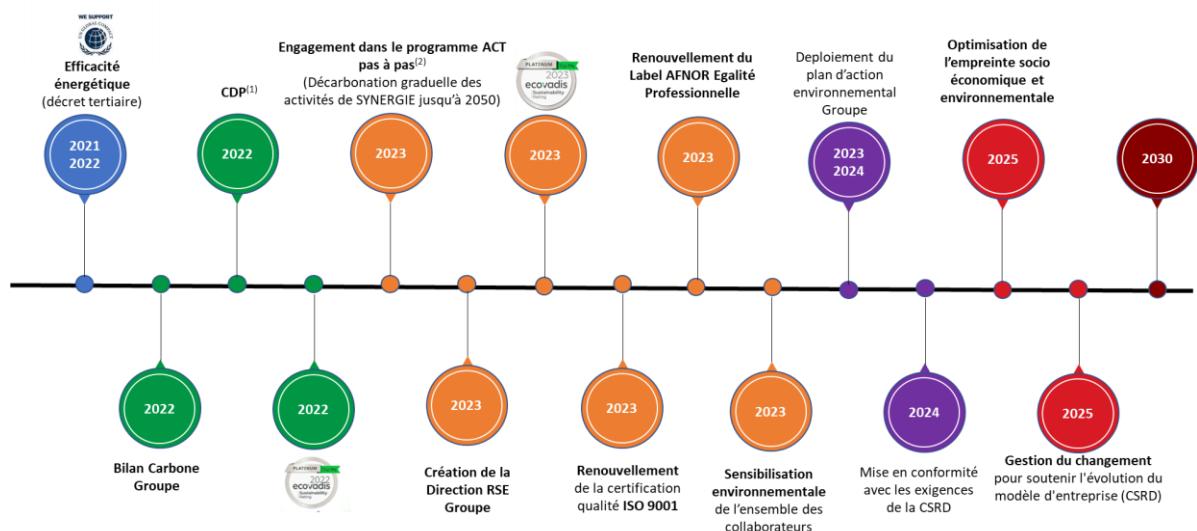
| SERVICE A L'EMPLOI | | |
|--------------------|----------|--------|
| Classement | Company | Rating |
| Rank | SYNERGIE | 8,46 |
| 2 | RANDSTAD | 8,40 |
| 3 | ADECCO | 8,38 |
| 4 | SUPPLAY | 8,32 |
| 5 | PROMAN | 8,01 |
| 6 | MANPOWER | 7,86 |

Extract from CAPITAL magazine, June 2023, following a major survey of 25,000 French people



Depuis 2017, le Groupe soutient les 10 principes du [United Nations Global Compact](#)

Notre démarche RSE est ambitieuse, progressive et s'inscrit sur le long terme



6.9 La Taxonomie verte

Le Groupe SYNERGIE est soumis au règlement (UE) 2020/852 dit « Règlement Taxonomie », qui établit un système de classification commun au sein de l'Union Européenne, permettant d'identifier les activités économiques considérées comme « durables ».

Une activité est considérée comme « durable » sur le plan environnemental si elle :

- Contribue substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux définis dans le règlement ;
- Ne cause pas de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux énoncés (principe du DNSH « Do no significant harm ») ;
- Est exercé dans le respect des garanties minimales prévues dans le règlement (i.e. dans le respect des droits sociaux garantis par le droit international : déclaration de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales et principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme) ;
- Est conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission européenne conformément au règlement.

Les critères techniques pour chacun des six objectifs environnementaux sont fixés au moyen d'actes délégués. A ce jour, 4 règlements délégués ont été pris à cette fin. Ils figurent ci-dessous :

- Le [Règlement délégué \(UE\) 2021/2139 de la Commission, sur le climat du 4 juin 2021](#), comprend des critères d'examen technique pour les activités économiques qui contribuent de manière substantielle aux objectifs d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets (deux premiers objectifs). Il s'applique depuis le 1^{er} janvier 2022 ;
- Le [Règlement délégué modificatif \(UE\) 2022/1214 sur le climat du 9 mars 2022 modifie celui du 4 juin 2021](#) précité en incluant, dans des conditions strictes, des activités spécifiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz sur la liste des activités économiques couvertes par la taxonomie de l'Union ;
- Le [Règlement délégué \(UE\) 2023/2485 de la Commission sur le climat du 27 juin 2023](#) complétant les critères d'examen technique pour certaines activités qui n'étaient initialement pas recensées comme éligibles (notamment, fabrication d'équipements essentiels destinés aux transports bas-carbone ou à du matériel électrique).
- Le [Règlement délégué \(UE\) 2023/2486 de la Commission, du 27 juin 2023](#) fixe les critères d'examen technique des activités économiques considérées comme apportant une contribution substantielle à un ou plusieurs des quatre autres objectifs environnementaux (autres que climatiques) : utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ; transition vers une économie circulaire ; prévention et réduction de la pollution ; protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes ;

SYNERGIE est un groupe qui propose des activités de services dans le domaine des ressources humaines. Le chiffre d'affaires ne rentre pas dans la liste des secteurs éligibles.

Les analyses sur les activités éligibles et alignées sur la taxonomie, ont été réalisés sur les CAPEX et les OPEX. A date, 4 activités ont été identifiées :

- ❑ 6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers
- ❑ 7.2. Rénovation de bâtiments existants
- ❑ 7.7- Acquisition et propriété de bâtiments
- ❑ 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes

L'analyse a été réalisée sur l'ensemble des activités du groupe correspondant au périmètre de consolidation financière conformément aux prescriptions de l'Acte Délégué Art. 8 (1).

Nous verrons ci-dessous que les 4 activités éligibles identifiées pour SYNERGIE ne peuvent pas être considérées comme durables, dans le sens où il n'a pas été possible de démontrer qu'elles étaient, soit suffisamment significatives pour être matérielles, soit qu'elles respectaient les critères de contribution substantielle ou la conformité aux critères d'examen technique établis par dans les actes délégués.

Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

| Activité économique | Codes | CA absolu en millier d'euros | Part du CA (en %) | Critère de contribution substantielle | | | | | | Critère d'absence de préjudice important | | | | | | Part du CA aligné 2023 (en %) | Catégorie activités habilitante (H) | Catégorie transitoire (T) |
|---|-------|---------------------------------|----------------------|--|---|--|-------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---|--|---|------------------------------------|--------------------------|--|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| | | | | Atténuation du changement climatique (en %) | Adaptation au changement climatique (en %) | Ressources aquatiques et marines (en %) | Economie circulaire (en %) | Pollution (en %) | Biodiversité et écosystèmes (en %) | Atténuation du changement climatique Oui/ Non | Adaptation au changement climatique Oui/ Non | Ressources aquatiques et marines Oui/ Non | Economie circulaire Oui/ Non | Pollution Oui/ Non | Biodiversité et écosystèmes Oui/ Non | | | |
| A- ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 ACTIVITES DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNEES SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A1) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNEES SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chiffre d'affaires des activités éligibles mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A.1 + A.2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B) (1) | | 3 108 741 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A+B) | | 3 108 741 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | |

Notre chiffre d'affaires net consolidé total s'élevant à 3 108 741 milliers d'euros peut être rapproché de nos états financiers consolidés.

Cette analyse a été réalisée sur l'ensemble du Groupe, et elle porte sur l'ensemble des activités de ressources humaines de SYNERGIE (Travail Temporaire, recrutement, formation, conseil RH, solutions IT, Impatriation et expatriation) et elle n'a pas décelé d'activité éligible au sens du règlement européen N°2020/852 sur la Taxonomie. Au 31 décembre 2023, le groupe n'a donc aucun chiffre d'affaires éligible.

Part des OPEX concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

| Activité économique | Codes | OPEX | | Critère de contribution substantielle | | | | | | Critère d'absence de préjudice important | | | | | | Part des OPEX alignés 2023 (en %) | Catégorie activité habitante (H) | Catégorie transition (T) |
|--|-------|--------------------|-----------|---|--|---|----------------------------|------------------|------------------------------------|--|---|--|-------------------------------|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | | en millier d'euros | (en %) | Atténuation du changement climatique (en %) | Adaptation au changement climatique (en %) | Ressources aquatiques et marines (en %) | Economie circulaire (en %) | Pollution (en %) | Biodiversité et écosystèmes (en %) | Atténuation du changement climatique (Oui/Non) | Adaptation au changement climatique (Oui/Non) | Ressources aquatiques et marines (Oui/Non) | Economie circulaire (Oui/Non) | Pollution (Oui/Non) | Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non) | | | |
| A- ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 ACTIVITES DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNEES SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A1) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLE SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNE SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPEX des activités éligibles mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A.1 + A.2) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A+B) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |

Le total des OPEX comprend les coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent l'activité 7.2- Rénovation de bâtiments existants, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'immobilisations corporelle. Mais elle concerne également l'activité éligible « 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes ».

Les OPEX à considérer selon article 8 de l'acte délégué, relatifs aux deux activités éligibles ci-dessus, ne sont pas suffisamment significatifs au regard de l'ensemble des OPEX des activités du Groupe, pour être matérielles et par conséquent le groupe SYNERGIE a opté pour l'option d'exemption de matérialité.

Part des dépenses CAPEX issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

| Activité économique | Codes | CAPEX aboslu | | Critère de contribution substantielle | | | | | | Critère d'absence de préjudice important | | | | | | Part des CAPEX alignés 2023 | Catégorie activité habitante (H) | Catégorie transitoire (T) |
|---|-------|--------------------|-----------------------|---|--|---|----------------------------|------------------|------------------------------------|--|---|--|-------------------------------|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| | | en millier d'euros | Part des CAPEX (en %) | Atténuation du changement climatique (en %) | Adaptation au changement climatique (en %) | Ressources aquatiques et marines (en %) | Economie circulaire (en %) | Pollution (en %) | Biodiversité et écosystèmes (en %) | Atténuation du changement climatique (Oui/Non) | Adaptation au changement climatique (Oui/Non) | Ressources aquatiques et marines (Oui/Non) | Economie circulaire (Oui/Non) | Pollution (Oui/Non) | Biodiversité et écosystèmes (Oui/Non) | | | |
| A- ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 ACTIVITES DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNEES SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A1) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLE SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNE SUR LA TAXONOMIE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers | 6.5 | 6 766 | 15% | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acquisition et propriété de bâtiments | 7.7 | 16 347 | 35% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A.1 + A.2) | | 23 113 | 50% | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B) | | 23 217 | 50% | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A+B) | | 46 330 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | |

Parmi les 23 218k€ de CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie:
- clientèle = 5 961K€
- marque = 13 53k€

Le total de nos CAPEX peut être rapproché de nos états financiers consolidés, voir notes 7 et 7.3 des états financiers consolidés.

Les CAPEX éligibles sont composés uniquement de Capex individuellement éligibles

L'analyse menée sur les CAPEX des activités éligibles « 6.5-Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers », ainsi que « 7.7- Acquisition et propriété de bâtiments », n'a pas permis d'identifier d'actif qui respectaient les critères de contribution substantielle, ni la conformité aux critères d'examen technique établis par la Commission.