



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT FINANCIER ANNUEL 2024

Ceci est une reproduction conforme du rapport original transmis à l'AMF au format ESEF

SOMMAIRE

3 RAPPORT DE GESTION

188 COMPTES CONSOLIDÉS DU GROUPE SYNERGIE

241 COMPTES SOCIAUX DE SYNERGIE SE

268 DÉCLARATION DU RESPONSABLE DU RAPPORT FINANCIER ANNUEL

RAPPORT DE GESTION

Activité du Groupe SYNERGIE et faits marquants en 2024	4
Comptes consolidés et comptes sociaux	6
Évènements postérieurs à la clôture et perspectives d'avenir	17
Rapport de Durabilité	18
Rapport du Commissaire aux Comptes sur l'État de Durabilité	142
Vie du titre SYNERGIE	149
Autres informations et rappels légaux	153
Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise	154

RAPPORT DE GESTION

1. ACTIVITÉ DU GROUPE SYNERGIE ET FAITS MARQUANTS EN 2024

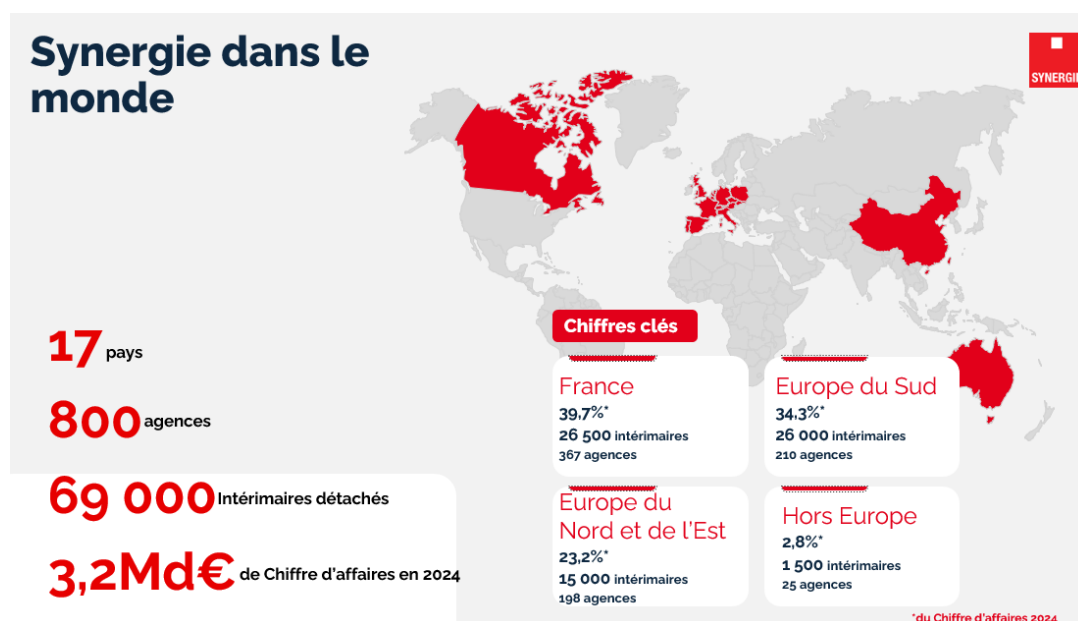
1.1 Le Groupe SYNERGIE

SYNERGIE : un acteur européen de référence en gestion des Ressources Humaines

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd'hui un acteur de référence incontournable dans la Gestion des Ressources Humaines. L'International représente désormais 60,3% du Chiffre d'affaires consolidé.

Présent dans 17 pays avec un réseau de 800 agences, le Groupe intervient dans les secteurs de l'industrie dont des industries de pointe comme l'aéronautique ou les énergies renouvelables, de l'automobile, du transport et de la logistique, du BTP, de la santé, de l'agro-alimentaire, du tertiaire et des technologies de l'information et de la communication.

Sur l'exercice 2024, l'activité s'est répartie comme suit :



SYNERGIE s'affirme ainsi comme l'un des leaders des solutions RH proposant des solutions telles que le Travail Temporaire, le recrutement, l'out-placement, l'ingénierie sociale, le conseil et la formation. Chacun de ces métiers nécessite réactivité, adaptation et rigueur afin de répondre aux exigences des clients / entreprises privées et institutions publiques auprès desquels nous agissons en tant que fidèles partenaires.

Grâce à nos 5 600 collaborateurs permanents, nous intervenons quotidiennement pour déléguer plus de 69 000 employés en Equivalent Temps Plein (E.T.P.) en France et à l'International (données 2024).

1.2 Faits marquants 2024

L'exercice 2024 a été marqué par une conjoncture économique complexe avec, notamment, la décroissance du marché de l'intérim et du recrutement en France et en Europe. Malgré ce contexte dégradé, le Groupe SYNERGIE affiche un Chiffre d'affaires record à 3 185M€ en croissance de +2,5% par rapport à l'exercice 2023 (+0,9% à périmètre et devise constants).

Les choix stratégiques de SYNERGIE et les investissements réalisés depuis plusieurs années (transformation digitale, recrutement de consultants experts et formation des collaborateurs permanents et intérimaires) ont permis de progresser dans ce contexte :

- L'activité a été maintenue à un niveau élevé grâce au positionnement multi-secteurs et multi-clients ;
- La poursuite du déploiement des marques SYNERGIE et S&You permettant d'offrir à nos clients une offre globale sur les pays où nous sommes présents avec, notamment, le déploiement des marques en Allemagne et au Canada sur 2024 ;
- La poursuite des acquisitions avec, la rentrée dans le périmètre d'IPA Personnel Services consolidant la position du Groupe en Australie, en y devenant l'un des leaders du marché ;
- L'alignement aux exigences européennes en matière de reporting de durabilité, un pas important dans la transparence et l'engagement du Groupe en matière de développement durable ;
- L'accélération de la stratégie de diversification en augmentant son portefeuille de nouveaux clients, notamment dans son cœur de cible que sont les PME/PMI qui ont particulièrement bien résisté depuis 2020 et qui représentent 53% du Chiffre d'affaires du Groupe. Un nombre croissant de partenariats a par ailleurs été conclu à l'échelle européenne avec de grands donneurs d'ordre. Cette volonté d'équilibre entre Grands Comptes et PME/PMI est un gage de solidité face aux évolutions conjoncturelles ;
- La valeur de proximité très forte chez SYNERGIE permet de se différencier et ce, particulièrement en période de crise : avec ses 800 agences, Open Centers et cabinets de recrutement qui maillent les territoires et les bassins d'emplois, les équipes, qui participent également à de nombreux forums de l'emploi, maintiennent un lien constant avec les entreprises et les intérimaires ;
- La gestion du personnel intérimaire est également optimisée par la présence de collaborateurs au cœur même des sites clients et de leurs équipes, constituant un pas de plus vers l'externalisation complète des RH ;
- La poursuite de la transformation digitale de ses activités permettant de renforcer sa réactivité auprès des entreprises.

2. COMPTES CONSOLIDES ET COMPTES SOCIAUX

Les comptes consolidés et sociaux de l'exercice clos au 31 décembre 2024 ont été arrêtés par le Conseil d'Administration du 2 avril 2025.

En application du Règlement Européen 1606/2002 du 19 juillet 2002, les sociétés cotées sur un marché réglementé de l'un des États membres présentent leurs comptes consolidés en utilisant le référentiel comptable IFRS (*International Financial Reporting Standards*) tel qu'adopté dans l'Union Européenne.

2.1 Comptes consolidés du Groupe

SYNERGIE a poursuivi son développement à l'International, avec l'acquisition de trois nouvelles sociétés au cours du deuxième semestre 2024 : IPA Personnel Services en Australie, Agence de Placement Synergie Inc. au Canada et Access Travail Temporaire au Luxembourg.

Fondée en 1984, IPA est un expert du recrutement, de la délégation de personnel et des solutions RH. Partenaire reconnu au service des entreprises et des candidats en Australie, la société bénéficie d'un important portefeuille de clients stratégiques et un réseau de 12 agences, principalement dans les régions de l'Est de l'Australie.

La complémentarité de ces deux réseaux renforce l'implantation de SYNERGIE en Australie, ce qui permet à SYNERGIE d'accéder à des marchés tels que les administrations locales et fédérales, les énergies renouvelables et les infrastructures de distribution d'eau.

Fondée en 2011, Access Travail Temporaire est une société de proximité, à taille humaine et bénéficiant d'une connaissance approfondie du Grand-Duché de Luxembourg. Avec l'acquisition d'Access en juillet 2024, SYNERGIE double de taille en Luxembourg.

Créée en 1999, Agence de Placement Synergie est spécialisée dans le recrutement pour les secteurs de la vente et du soutien administratif. Présente dans le Grand Montréal, sur la Rive-Sud, la Rive-Nord et à Québec, son acquisition renforce la position du Groupe au Canada en élargissant son expertise et son maillage régional.

Ces initiatives illustrent la volonté de poursuivre l'expansion et le renforcement de ses activités à travers le monde.

Fin novembre 2024, SYNERGIE a acquis le reste des actions de l'actionnaire minoritaire de SYNERGIE Italia. Cette prise de participation à 100% consolide la présence du Groupe en Italie et renforce sa capacité à répondre aux besoins spécifiques du marché local.

Le Groupe détient une participation minoritaire dans la société GoMyCode, non consolidée.

Cette participation stratégique permet d'accentuer ses capacités de *sourcing* dans les métiers de l'informatique et du numérique en bénéficiant de l'expertise et de la formation de jeunes diplômés issus du continent africain et dans un premier temps du Maghreb et d'offrir à ses clients des solutions numériques de compliance.

2.1.1 Le Compte de résultat

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2024	2023	Variation
Chiffre d'affaires	3 184,9	3 108,5	2,5%
EBITDA ⁽¹⁾	130,6	153,2	-14,8%
Résultat opérationnel courant ⁽²⁾	103,7	127,9	-18,9%
Amortissements et dépréciation des incorporels	(5,7)	(5,8)	-0,3%
Autres produits et charges opérationnels	(2,4)	(6,1)	-60,6%
Résultat opérationnel	95,6	116,1	-17,7%
Résultat financier	7,4	2,9	150,7%
Résultat avant impôt	102,9	119,0	-13,5%
Impôts sur le résultat	(35,8)	(40,4)	-11,4%
Résultat net de l'ensemble consolidé	67,1	78,6	-14,6%
Résultat net part du Groupe	63,1	74,9	-15,7%

(1) Résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation

(2) Résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation des incorporels liés aux acquisitions

2.1.1.1 Activité et résultats par zone

Le Chiffre d'affaires du Groupe

En millions d'euros	Chiffre d'affaires	
	2024	2023
France	1 264,8	1 292,9
Italie	827,9	788,1
Espagne et Portugal	265,5	245,8
Europe du Sud	1 093,4	1 033,9
Belgique	305,0	292,1
Autres Europe du Nord et de l'Est	433,2	417,4
Europe du Nord et de l'Est	738,1	709,5
Hors Europe	88,6	72,1
Total International	1 920,2	1 815,5
Total	3 184,9	3 108,5
dont Services numériques	72,6	76,0

L'activité consolidée établit un nouveau record à 3 184,9M€ sur l'année, dépassant celui de 2023. La stratégie de diversification et l'aptitude à faire face aux tensions en termes de *sourcing* a permis au Groupe SYNERGIE de réaliser une croissance de +2,5% par rapport à 2023 (+0,9% à périmètre et devises constants) dans un contexte économique dégradé. La croissance organique a été principalement soutenue par l'Europe du Sud qui représente 34,3% de l'activité et la Belgique (9,6% de l'activité).

L'International a progressé de 5,8% par rapport à 2023, représentant 60,3% de l'activité totale, grâce à une croissance organique de 3,0% et aux acquisitions. Malgré un ralentissement économique, l'Europe du Nord et de l'Est a affiché une hausse de 0,6% en organique, soutenue par la performance de la filiale belge. L'Europe du Sud a également connu une croissance notable de 5,8%, portée par les activités en Italie et en Espagne.

En France, l'année a été marquée par un recul de l'activité (-2,2% contre +3,4% en 2023). L'activité atteint 1 264,8M€ (1 214,2M€ hors services numériques). Cette performance est à rapporter à celle du marché national, celui-ci étant en net recul du fait notamment des incertitudes politiques et des difficultés économiques des entreprises.

Les filiales spécialisées dans les Services Numériques réalisent un Chiffre d'affaires de 72,6M€, en recul sur le semestre de -4,5%, dans un marché en baisse freiné par des difficultés croissantes d'accès aux talents.

Résultats consolidés par zone géographique

EBITDA

En millions d'euros	EBITDA	
	2024	2023
France	60,5	72,8
Italie	53,4	49,8
Espagne et Portugal	3,3	3,9
Europe du Sud	56,7	53,7
Belgique	12,0	12,0
Autres Europe du Nord et de l'Est	1,2	12,2
Europe du Nord et de l'Est	13,2	24,2
Hors Europe	0,1	2,5
Total International	70,0	80,4
Total	130,6	153,2
dont Services numériques	4,7	7,7

Au cours de l'année 2024, SYNERGIE a réalisé un EBITDA de 130,6M€ (soit 4,1% du Chiffre d'affaires) contre 153,2M€ en 2023. Cette baisse est liée principalement à une diminution de la rentabilité, sur la France liée au ralentissement d'activité sur le marché du Travail Temporaire et sur notre activité d'ESN et aux coûts additionnels pour accompagner le Groupe dans sa croissance et sa digitalisation ainsi qu'aux difficultés rencontrées par la filiale allemande sur un marché en forte baisse et à des difficultés opérationnelles conjoncturelles dans ce contexte.

Le crédit client Groupe (dont factures à établir) est stable et atteint 63 jours (63 jours en 2023).

Résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation des incorporels (« EBITA »)

En millions d'euros	Résultat opérationnel courant	
	2024	2023
France	48,8	60,4
Italie	48,9	45,9
Espagne et Portugal	1,6	2,4
Europe du Sud	50,5	48,3
Belgique	9,4	9,4
Autres Europe du Nord et de l'Est	(4,5)	7,6
Europe du Nord et de l'Est	4,9	17,1
Hors Europe	(0,5)	2,1
Total International	54,9	67,4
Total	103,7	127,9
dont Services numériques	3,5	6,5

En France

En France, le Chiffre d'affaires du marché du travail temporaire enregistre une baisse de -6,3% par rapport à 2023. Dans ce contexte, SYNERGIE a surperformé le marché en réalisant un Chiffre d'affaires annuel de 1 264,8M€ (1 214,2M€ hors services numériques) en recul de -2,2%.

Il en résulte un EBITDA de 60,5M€, en baisse en raison de la diminution de la marge liée à la baisse d'activité et à l'augmentation des coûts de structure en 2024, liée aux investissements nécessaires à la digitalisation et aux efforts faits pour accompagner le réseau et le Groupe dans sa croissance.

A l'international

Malgré une conjoncture économique plus compliquée sur certains pays, l'International maintient sa croissance. Le Chiffre d'affaires est en croissance de +5,8% (+3,0% à périmètre constant). Hors acquisition, cette évolution est liée à la bonne performance de l'Europe du Sud (+5,8%), portée par l'Italie et l'Espagne. Les pays de l'Europe du Nord et de l'Est affichent quant à eux une croissance organique de +0,6% expliquée principalement par la Belgique (+4,4%).

a) En Europe du Sud

La progression de l'activité et du résultat opérationnel en Europe du Sud est largement portée par l'Italie, dont le Chiffre d'affaires s'élève à 827,9M€ en 2024, contre 788,1M€ en 2023 (+5,0%).

Italie

Dans un contexte de marché en repli, SYNERGIE Italia continue sa progression et sa prise de parts de marché.

Notre filiale italienne poursuit sa croissance, renforcée par le maillage du territoire national et le développement de son offre et établit un Chiffre d'affaires record de 827,9M€, soit 26% de l'activité du Groupe.

Cette dynamique résulte d'une stratégie maîtrisée d'ouverture d'agences, d'une diversification accrue de l'offre de services et des secteurs ciblés, ainsi que d'une solide performance dans le reclassement public. Ces facteurs ont permis de générer un EBITDA de 53,4M€ (6,5% du Chiffre d'affaires), en hausse de +7,3% par rapport à 2023 (49,8M€).

Espagne

En 2024, notre filiale espagnole réalise une belle performance avec un Chiffre d'affaires de 229,8M€, en nette progression de +9,8% par rapport à 2023. Sa croissance est restée supérieure à celle du secteur tout au long de l'année.

SYNERGIE Espagne a su développer ses partenariats, notamment avec des grands comptes tout en accélérant sa diversification sectorielle et d'offres. Cette dynamique permet de rattraper l'impact négatif de la réforme de 2022, confirmant la capacité de SYNERGIE à s'adapter.

b) En Europe du Nord et de l'Est

Benelux

Le Benelux affiche un Chiffre d'affaires de 347,7M€ (contre 335,5M€ en 2023) en croissance de +3,6%, avec un EBITDA de 14,0M€ (contre 14,8M€ en 2023).

Dans un marché en recul et une inflation persistante, Synergie en Belgique atteint un niveau record de Chiffre d'affaires 305,0M€ en 2024. Malgré l'effet des évolutions législatives pesant sur la rentabilité de l'intérim en 2024, l'EBITDA reste solide et atteint 12,0M€, soit 3,9% du Chiffre d'affaires.

Aux Pays-Bas, le Chiffre d'affaires, en retrait par rapport à 2023, s'établit à 34,5M€ avec un EBITDA de 2,0M€ (soit 5,8% du Chiffre d'affaires).

Royaume-Uni

Dans un contexte de fort repli du marché du recrutement (-7,7%) au Royaume-Uni en 2024, la filiale a enregistré une baisse de son Chiffre d'affaires de -0,8% par rapport à 2023, atteignant 101,7M€.

Cette performance, supérieure à celle du marché, résulte d'une diversification sectorielle en pleine accélération (IT, marchés publics & *hospitality*), d'un développement accru de la vente de nos solutions d'agences hébergées (Proxi) et de la poursuite du déploiement de la marque de recrutement spécialisée du Groupe (S&You) et des marques *Acorn by Synergie* et *Acorn by S&You*.

Allemagne

Suite à l'acquisition de RUNTIME en mai 2023, SYNERGIE a réalisé un Chiffre d'affaires de 109,7M€ en hausse de +7,9%. Hors effet périmètre, l'Allemagne enregistre une baisse de son Chiffre d'affaires de -9,2% par rapport à 2023, lié à un environnement économique difficile avec un marché du recrutement en repli, un taux de maladie élevé et une tendance à la baisse des ventes.

Les impacts de l'environnement dégradé en Allemagne et des difficultés opérationnelles conjoncturelles dans ce contexte ont pesé sur la rentabilité de ce pays.

Autriche

La société SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA (ex-Völker Personal) a réalisé un Chiffre d'affaires de 77,5M€ en 2024, en baisse de -1,9% par rapport à 2023, alors que le marché autrichien s'est contracté de -14,5% sur la période. Les difficultés conjoncturelles de l'Autriche, largement imputables à un changement législatif survenu fin 2023, ont fortement impacté notre filiale.

L'exercice a été marqué par la poursuite du développement de l'activité S&You, ainsi que la formation et l'accompagnement des équipes à une nouvelle offre de services dédiée au secteur Tertiaire.

L'entreprise a affiché un EBITDA de 3,3M€ (4,3% du Chiffre d'affaires 2024 contre 3,4% en 2023) : une profitabilité en hausse, malgré l'impact de l'inflation sur les coûts et une baisse significative des subventions étatiques en 2023.

Suisse

SYNERGIE en Suisse a réalisé un Chiffre d'affaires de 9,4M€, en retrait par rapport à 2023, avec un EBITDA de -1,0M€.

L'exercice 2024 a mis l'accent sur la stabilisation des équipes internes, l'optimisation des process ainsi que le développement de prestations à plus forte valeur ajoutée, telles que les solutions dites RPO.

Europe de l'Est

La zone Europe de l'Est poursuit son développement et enregistre un Chiffre d'affaires global de 92,2M€, en hausse de 15,1% par rapport à 2023. Cette croissance est amplement attribuable aux filiales polonaises, qui réalisent un Chiffre d'affaires de 72,2M€, notamment grâce à l'intégration réussie d'INTERKADRA BY SYNERGIE.

Les filiales polonaises, tchèques et slovaques jouent également un rôle d'incubateur pour le Groupe en expérimentant de nouveaux canaux de sourcing, aussi bien au sein qu'en dehors de l'espace Schengen. Grâce au Global Talent Sourcing, elles contribuent à pallier la pénurie de talents sur plusieurs marchés européens.

La zone dégage un EBITDA de 3,3M€ contre 4,2M€ en 2023.

c) International hors Europe

Canada

L'activité au Canada est en retrait 2024 avec Chiffre d'affaires de 10,0M€ et un EBITDA négatif de -0,8M€ (contre 0,5M€ en 2023). Ce recul est en partie lié à un contexte économique défavorable, à une évolution réglementaire sur les secteurs de la santé ayant stoppé la demande sur ce secteur ainsi que les effets défavorables des taux de change.

Australie

L'Australie continue de se développer en 2024 grâce à l'acquisition de la filiale IPA Personal Services et réalise 78,6M€ de Chiffre d'affaires. Le contexte économique est toutefois défavorable, avec un recul de l'activité (-6,3% à devise et périmètres constants).

2.1.1.2 Autres éléments du compte de résultat consolidé

Le Résultat Opérationnel

Le Résultat Opérationnel s'élève à 95,6M€ en 2024 contre 116,1M€ en 2023, en recul de 20,5M€, en ligne avec le recul de l'EBITDA.

Les amortissements courants des incorporels acquis hors retraitements IFRS16 atteignent 5,7M€ contre 5,8M€ en 2023.

Le Résultat Financier

Le coût de l'endettement financier net (6,8M€ contre 3,1M€ en 2023) est en forte amélioration à la suite de l'augmentation des taux d'intérêts et de gestion prudente mais dynamique de la trésorerie du Groupe SYNERGIE.

La parité des devises, dont celle de l'euro par rapport à la livre sterling, a conduit à constater un produit de 0,5M€ à la clôture de la période (contre une charge de 0,2M€ au 31 décembre 2023).

Le Résultat avant Impôt

Il résulte de ce qui précède un Résultat avant Impôt de 102,9M€ (contre 119,0M€ en 2023).

Le Résultat Net

Le Résultat Net consolidé atteint 67,1M€ au 31 décembre 2024 contre 78,6M€ l'an dernier, avec un Résultat Net part du Groupe à 63,1M€.

Cette variation découle des éléments développés précédemment et d'impôts sur le résultat s'élevant à 35,8M€ contre 40,4M€ en 2023. La charge d'impôts intègre en France la CVAE qui s'est élevée à 3,3M€ en 2024 (contre 4,5M€ en 2023).

2.1.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan consolidé de SYNERGIE met en évidence :

À l'actif

- des survaleurs et autres immobilisations incorporelles (clientèle, marque ...) à un niveau global de 163,5M€;
- des immobilisations corporelles supportant l'activité du Groupe et s'élevant à 63,0M€ ;
- des droits d'utilisation à hauteur de 73,7M€ ;
- les actifs financiers non courants à 6,3M ;
- des créances clients liée à l'activité s'établissant à 655,6M€ ;
- les autres créances en hausse à 120,1M€ ;
- un niveau de trésorerie en nette amélioration à 401,0M€.

Au passif

- des capitaux propres s'établissant à 719,6M€;
- une hausse des passifs non courants liée de 30M€ au paiement différé du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia ;
- des passifs courants en baisse liés au débouclage du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia.

2.1.3 Financement du Groupe

En million d'euros	2024	2023
Capitaux propres	719,6	659,3
Trésorerie nette des concours bancaires	387,0	366,5
Trésorerie nette d'endettement hors IFRS 16	362,2	350,0
Dettes de location	(73,5)	(69,8)
Trésorerie nette de tout endettement	288,7	280,2
Capacité d'autofinancement	91,0	103,6
Variation du besoin en fonds de roulement	(17,6)	1,6
Coût de l'endettement financier net/chiffre d'affaires	-0,2%	-0,1%

Les capitaux propres consolidés s'élèvent à 719,6M€; le résultat net de 67,1M€ et la non-distribution de dividendes expliquent la variation par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

La trésorerie nette des concours bancaires s'élève à 387,0M€ et nette de tout endettement à 288,7M€ (après dettes de location de 72,9M€).

Cette situation très favorable donne au Groupe les moyens nécessaires à la poursuite de son développement et à la réalisation de nouvelles acquisitions.

2.2 Comptes sociaux de SYNERGIE SE

2.2.1 Le compte de résultat

En millions d'euros	2024	2023
Chiffre d'affaires	1 195,8	1 220,1
Résultat d'exploitation	42,8	54,9
Résultat financier	24,3	34,8
Résultat net	50,2	67,4

Le bénéfice net de SYNERGIE SE s'élève à 50,2M€ (contre 67,4M€ en 2023) pour un Chiffre d'affaires de 1 195,8M€. La baisse du bénéfice s'explique, en partie par la dégradation du Résultat d'Exploitation, mais aussi celle du Résultat financier.

Il convient de souligner :

- L'incidence de la diminution du Chiffre d'affaires dans un marché en forte décroissance en France;
- L'impact du mix grands comptes / PME PMI et du mix secteurs ;
- Le résultat financier de 24,3M€ en diminution, dû au recul des dividendes perçus des filiales étrangères (9,1M€ contre 23,6M€ en 2023), malgré une hausse des produits d'intérêts liée à l'augmentation des taux ;
- Un résultat exceptionnel de 0,08M€ contre -0,01M€ en 2023.

2.2.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan au 31 décembre 2024 de SYNERGIE SE met en évidence :

À l'actif

- L'actif immobilisé net en hausse de 240,6M€, en lien avec les prises de participation réalisées au cours de l'exercice ;
- L'actif circulant en hausse, notamment les autres créances, corrélativement à l'activité ;
- Une trésorerie largement excédentaire à 294,9M€ (contre 310,1M€ en 2023), dont une partie est placée en dépôts à terme.

Au passif

- Un haut niveau de capitaux propres à 611,4M€, impactés essentiellement par le résultat de l'exercice ;
- Des provisions pour risques en légère baisse à 4,9M€ (dont risque de change pour 3,5M€) ;
- Des dettes financières essentiellement représentées par les comptes courants de filiales ayant des trésoreries excédentaires, SYNERGIE SE agissant en tant que centrale de trésorerie ;
- Des dettes courantes d'exploitation en forte hausse à 13,9M€.

2.2.3 Financement de SYNERGIE

Au 31 décembre 2024, SYNERGIE SE bénéficie d'une trésorerie nette d'endettement positive de 410,1M€ (tenant compte des comptes courants vis-à-vis des filiales du Groupe) en amélioration par rapport à décembre 2023.

En million d'euros	2024	2023
Valeurs mobilières - autres titres	101,2	126,5
Disponibilités	193,7	183,6
Comptes courants débiteurs	147,9	132,6
Comptes courants créditeurs	(32,7)	(36,9)
Total	410,1	405,8

Par ailleurs, SYNERGIE SE participe au financement du besoin en fonds de roulement de certaines filiales par apports en compte courant et octroi de cautions aux établissements bancaires locaux.

Conformément à la loi, nous vous précisons que le crédit fournisseurs (hors formation et factures non parvenues) est de 52 jours en moyenne en 2024 (contre 54 en 2023), les échéances dépassées se ventilant comme suit à la clôture de l'exercice.

Pour les fournisseurs

Article D. 441-6 I.-1° : Factures <u>reçues</u> non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu						
en milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	922	578	290	198	918	1 984
Montant total de factures concernées						
T.T.C.	2 788	607	148	1 088	1 036	2 878
Pourcentage du montant total des achats						
T.T.C. de l'exercice	3,83%	0,83%	0,20%	1,50%	1,42%	3,96%
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice						
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre des factures exclues						-
Montant total de factures exclues						-
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-10 du Code de commerce)						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	☒ Délais contractuels					
	☐ Délais légaux					

Pour les clients

Article D. 441-6 I.-2° : Factures <u>émises</u> non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu						
En milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	44 500	5 626	1 945	796	1 783	10 150
Montant total de factures concernées						
T.T.C.	175 148	20 325	5 779	1 558	5 016	32 678
Pourcentage du montant total des ventes						
T.T.C. de l'exercice						
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	14,65%	1,70%	0,48%	0,13%	0,42%	2,73%
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre des factures exclues						-
Montant total de factures exclues						-
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-10 du Code de commerce)						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	☒ Délais contractuels					
	☐ Délais légaux					

2.2.4 Affectation du résultat

Compte tenu des résultats exposés ci-dessus et d'une structure financière de SYNERGIE à nouveau renforcée, l'affectation projetée du résultat serait la suivante :

Résultat de l'exercice	50 161 820,78 €
Report à nouveau antérieur	394 803 014,32 €
Résultat disponible	444 964 835,10 €
Réserve pour actions propres	(11 914 500,97) €
Bénéfice distribuable	433 050 334,13 €
Dividendes	(12 181 000,00) €
Report à nouveau	420 869 334,13 €

Il sera en effet proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2025 un dividende de 0,50€ par action, soit 12 181K€, les actions propres détenues au jour de la mise en paiement ne donnant toutefois pas droit au paiement de celui-ci.

Distribution de dividendes

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les dividendes des trois derniers exercices se sont respectivement élevés à :

Exercice	Dividende global	Dividende unitaire
2021	19 489 600 €	0,80 €
2022	19 489 600 €	0,80 €
2023	-	-

La société n'a procédé à aucune distribution de dividendes lors de l'Assemblée Générale du 20 juin 2024 (3e Résolution).

3. ÉVÈNEMENTS POSTÉRIEURS A LA CLÔTURE ET PERSPECTIVES

3.1 Évènements importants postérieurs à la clôture de l'exercice

Les conséquences de la dynamique des événements géopolitiques actuels et le ralentissement économique constaté dans de nombreux pays d'Europe sont à ce jour difficilement mesurables.

Aucun autre événement susceptible de remettre en cause les comptes de l'exercice 2024 ou nécessitant une information spécifique dans les États Financiers, n'est intervenu postérieurement à la clôture des comptes.

3.2 Perspectives en France et à l'International

Malgré la persistance des difficultés économiques rencontrées sur certains marchés avec, notamment, la rétractation du marché de l'intérim et du recrutement dans les principaux pays européens, SYNERGIE se montre confiant, à travers la poursuite de sa politique de diversification et d'internationalisation, dans sa capacité à réaliser un Chiffre d'affaires en progression par rapport à 2024.

Fort d'une structure financière solide, SYNERGIE est en mesure de poursuivre son développement et sa transformation tout en saisissant de nouvelles opportunités d'acquisition, en France comme à l'international.

4. RAPPORT DE DURABILITÉ

4.1 Mot du Président

SYNERGIE est en première ligne des mutations sociales, sociétales et environnementales de notre société. Nous nous engageons au quotidien dans chacun des pays où nous sommes implantés, à travers nos marques et notre offre globale, afin d'accompagner avec éthique et responsabilité les entreprises sur l'ensemble de leurs problématiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Nous apportons, à nos collaborateurs permanents et intérimaires, la garantie d'un cadre juridique responsable qui leur offre des perspectives de montée en compétences tout en respectant leurs aspirations.

Les grands objectifs de SYNERGIE en matière de durabilité incluent la réduction de notre empreinte carbone, la promotion de la diversité, la durabilité de l'emploi, la protection et la santé des salariés et l'amélioration des conditions de travail et des perspectives d'évolution pour nos collaborateurs et candidats.

Notre Groupe a encore renforcé en 2024 sa politique sociale et environnementale et s'est à nouveau distingué à de multiples reprises, en se classant notamment première entreprise au « Palmarès des champions de la diversité » publié par le magazine Capital dans le secteur « Services à l'emploi », en étant reconnu au niveau international comme un « Leader in diversity 2024 » par le Financial Times, en étant titulaire du label Egalité femmes/ hommes.

Par ailleurs, SYNERGIE s'est engagé dans le cadre du programme ACT Pas à Pas dans une trajectoire de décarbonation alignée à la limite d'un réchauffement de 1,5°C de l'accord de Paris et compatible avec l'objectif de neutralité climatique visé par l'Europe en 2050. Le Groupe implémente actuellement son plan d'action opérationnel pour réduire l'impact environnemental lié à ses activités.

Nous avons remanié le format de notre rapport en 2024, marquant ainsi le premier pas de notre alignement sur la directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité (CSRD). Ces changements incluent notamment une transparence accrue dans les informations ESG, avec l'introduction de l'évaluation de la double matérialité.

Pour animer l'ensemble de la gouvernance sur ces sujets qui nous tiennent à cœur, un Comité RSE a été nommé par le Conseil d'administration pour évaluer l'efficacité de notre stratégie de développement durable concernant l'impact environnemental de nos activités commerciales, la prévention des risques climatiques et les questions sociales. Nous avons également renforcé les compétences des administrateurs et de la Direction Générale en les formant à la réglementation CSRD tout au long de l'année 2024.

L'ensemble de ces actions placent le développement durable et la transition énergétique au cœur de notre stratégie offrant ainsi à nos clients, nos candidats, nos employés et nos partenaires la certitude de contribuer à la transition nécessaire pour un monde plus durable à transmettre aux générations futures.

4.2 État de durabilité



1. Informations générales (ESRS2)	24
1.1. Base d'établissement de l'état de durabilité	24
1.1.1. Base générale d'établissement de l'état de durabilité (BP-1)	24
1.1.1.1. Périmètre de consolidation	24
1.1.1.2. Chaîne de valeur	24
1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)	25
1.1.2.1. Horizons temporels	25
1.1.2.2. Estimations concernant la chaîne de valeur	25
1.1.2.3. Sources d'incertitudes	25
1.1.2.4. Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence	26
1.2. Gouvernance des enjeux de durabilité	26
1.2.1. Le rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)	26
1.2.1.1. Rôle des instances de gouvernance	26
1.2.1.2. Composition et diversité des organes de gouvernance	28
1.2.1.3. Compétences des organes de gouvernance en matière de durabilité	28
1.2.2. Informations transmises aux organes de gouvernance et questions de durabilité traitées par ces organes (GOV-2)	29
1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3)	30
1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)	30
1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5)	32
1.3. Stratégie de durabilité	32
1.3.1. Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1)	32
1.3.1.1. Stratégie	32
1.3.1.2. Modèle économique	34
1.3.1.3. Chaîne de valeur	34
1.3.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)	35
1.3.3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)	37
1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités	38
1.4.1. Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)	38
1.4.1.1. Contexte	38
1.4.1.2. Objectifs	38

1.4.1.3.	Gouvernance	38
1.4.1.4.	Périmètre de l'analyse	39
1.4.1.5.	Processus de l'analyse de double matérialité	39
1.4.1.6.	Résultats de l'analyse de double matérialité	42
1.5.	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2)	43
2.	Responsabilité environnementale	43
2.1.	Changement climatique	43
2.1.1.	Gouvernance climatique	44
2.1.2.	Élaboration d'un plan de transition (E1-1)	44
2.1.3.	Gestion des impacts, risques et opportunités	46
2.1.3.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	46
2.1.3.2.	Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés au climat (IRO-1)	48
2.1.4.	Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)	48
2.1.5.	Actions liées au changement climatique (E1-3)	50
2.1.6.	Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)	54
2.1.6.1.	Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)	54
2.1.6.2.	Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)	54
2.2.	Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)	58
2.2.1.	Gestion des impacts, risques et opportunités	58
2.2.1.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	58
2.2.1.2.	Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (IRO-1)	59
2.2.2.	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)	59
2.2.3.	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)	59
2.3.	Taxonomie européenne	60
3.	Responsabilité sociale	69
3.1.	Effectifs de l'entreprise (S1)	69
3.1.1.	Caractéristiques des effectifs de l'entreprise (S1-6)	69
3.1.2.	Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)	71
3.1.3.	Politiques liées aux salariés de l'entreprise (S1-1)	72
3.1.4.	Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)	73
3.1.5.	Dialogue social, négociations collectives	74
3.1.5.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	74
3.1.5.2.	Canaux et processus de dialogue (S1-2), (S1-3) et cibles (S1-5)	75
3.1.5.3.	Résultats (S1-8)	77
3.1.6.	Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)	78
3.1.6.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	78
3.1.6.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	79
3.1.6.3.	Actions en lien avec l'attraction et la rétention des talents (S1-4)	80
3.1.6.4.	Résultats (S1-6)	83

3.1.7.	Égalité professionnelle	83
3.1.7.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	83
3.1.7.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	84
3.1.7.3.	Actions en faveur de l'égalité professionnelle (S1-4)	85
3.1.7.4.	Résultats (S1-9) et (S1-16)	86
3.1.8.	Salaires décents	88
3.1.8.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	88
3.1.8.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	89
3.1.8.3.	Résultats (S1-10)	89
3.1.9.	Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	90
3.1.9.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	90
3.1.9.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	91
3.1.9.3.	Actions en lien avec la lutte contre les discriminations (S1-4)	92
3.1.9.4.	Actions en lien avec la promotion de la diversité (S1-4) et résultats (S1-6)	93
3.1.9.4.1.	Accès à l'emploi des personnes en insertion professionnelle	94
3.1.9.4.2.	Accès à l'emploi des seniors	96
3.1.9.4.3.	Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	98
3.1.9.4.4.	Accès à l'emploi pour les jeunes	100
3.1.9.5.	Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail	101
3.1.10.	Formation et développement des compétences	101
3.1.10.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	101
3.1.10.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	102
3.1.10.3.	Actions relatives à la formation et à la gestion des carrières (S1-5)	103
3.1.10.3.1.	Permanents	103
3.1.10.3.2.	Intérimaires	105
3.1.11.	Temps de travail et sécurité de l'emploi	106
3.1.11.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	106
3.1.11.2.	Politiques (S1-1) et plans d'actions (S1-5)	108
3.1.12.	Santé et sécurité, qualité de vie au travail	108
3.1.12.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	108
3.1.12.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	109
3.1.12.3.	Actions relatives à la santé-sécurité (S1-5)	109
3.1.12.4.	Résultats (S1-14)	113
3.2.	Communautés affectées (S3)	114
3.2.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	114
3.2.2.	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les communautés affectées (S3-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations (S3-3)	114
3.2.3.	Politiques (S3-1) et cibles (S3-2)	114
3.2.4.	Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)	115
3.3.	Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	115
3.3.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	115
3.3.2.	Politique (S4-1)	116
3.3.3.	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux (S4-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)	116

3.3.4.	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (S4-4)	117
	Le Groupe Synergie est fortement investi dans la protection des données personnelles, tant de ses collaborateurs permanents et intérimaires, des candidats que de ses clients.	117
3.3.5.	Cibles (S4-5)	119
4.	Conduite des affaires	120
4.1.	Contexte et enjeux liés à la conduite des affaires	120
4.2.	Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1)	121
4.3.	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	122
4.3.1.	Politique (G1-1)	122
4.3.2.	Dispositif éthique	122
4.3.2.1.	Code d'éthique et de conduite des affaires	122
4.3.2.2.	Cartographie des risques éthiques (IRO-1)	123
4.3.2.3.	Sensibilisation et formation à la conduite des affaires	123
4.3.2.4.	Évaluation de l'intégrité des tiers	123
4.3.2.5.	Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)	123
4.3.2.5.1.	Procédure d'alerte	123
4.3.2.5.2.	Ligne d'alerte	124
4.3.2.5.3.	Traitement des alertes	124
4.3.2.6.	Nombre d'alertes recueillies sur l'exercice	124
4.4.	Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4)	124
4.4.1.	Dispositif anticorruption	125
4.4.2.	Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption	125
4.4.3.	Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)	126
4.5.	Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)	126
4.5.1.	Politique d'achats responsables	126
4.5.2.	Dispositifs en matière de relations fournisseurs responsables	127
4.5.2.1.	Signature et adhésion à la Charte des achats responsables	127
4.5.2.2.	Envoi d'un questionnaire RSE	127
4.5.2.3.	Inclusion d'une clause environnementale et sociale dans les contrats le nécessitant	128
4.5.2.4.	Inclusion de critères RSE dans les appels d'offres	128
4.5.2.5.	Pratiques en matière de paiement	128
ANNEXES		130

Préambule

Le Groupe SYNERGIE rassemble plus de 5 700 salariés permanents engagés pour favoriser l'accès à l'emploi pour tous. Présent dans 17 pays, le Groupe se distingue par une démarche RSE forte, visant à répondre aux attentes de ses clients et partenaires tout en respectant la réglementation et en limitant son impact environnemental. Grâce à la diversité de leurs profils et parcours, les équipes partagent une passion commune pour l'insertion professionnelle.

Le Groupe SYNERGIE adhère en particulier :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies,
- aux différentes conventions de **l'Organisation Internationale du Travail**, et en particulier à celles relatives aux principes et droits fondamentaux du travail, tels 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**¹ 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'initiative de "Les entreprises pour la Cité" depuis 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, SYNERGIE publie sa communication annuelle sur le progrès. Les actions décrites dans cet état de durabilité ont été menées conformément à ses 10 principes. Les « Communications sur le progrès » publiées jusqu'à présent, ainsi que la réponse au questionnaire en 2023, permettent de démontrer notre contribution aux 17 objectifs du Développement durables, et à ses 169 cibles. Cette adhésion imprègne l'ensemble de la culture d'entreprise du Groupe.

¹ Organisation de Coopération et de Développement Économiques

1. Informations générales (ESRS2)

1.1. Base d'établissement de l'état de durabilité

1.1.1. Base générale d'établissement de l'état de durabilité (BP-1)

Ce chapitre du Rapport annuel constitue l'état de durabilité conformément aux exigences de la Directive européenne 2022/2064 du 16 décembre 2022 « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD) entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

Celle-ci a été transposée en droit français via le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023 pris en application de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales.

1.1.1.1. Périmètre de consolidation

Le Groupe SYNERGIE a établi sa déclaration consolidée de durabilité sur un périmètre de consolidation correspondant à celui des états financiers du Groupe. Les sociétés contrôlées font l'objet d'une intégration globale.

Les pays concernés à date sont la France, l'Italie, la Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les données quantitatives et qualitatives remontées dans le cadre de la collecte des données environnementales, sociales et de gouvernance représentent un périmètre de 83 % du Chiffre d'affaires. Les 17 % restants sont extrapolés pour couvrir 100 % du périmètre du groupe.

Les pays non compris dans la collecte sont : Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Chine et Canada.

Sauf indication contraire, les indicateurs quantitatifs couvrent les périmètres précités. Le cas échéant, le périmètre couvert est précisé à côté de l'indicateur.

Les indicateurs présentés dans ce rapport sont conformes aux exigences obligatoires définies par la CSRD. Le groupe a choisi de ne pas inclure les indicateurs en "phase-in" ou "volontaires", préférant se concentrer exclusivement sur ceux qui sont obligatoires. Cette approche vise à assurer la qualité des données publiées et à fournir des informations précises et fiables, conformément aux standards de la réglementation.

Les autres indicateurs seront ajoutés dans les rapports futurs dès qu'ils deviendront obligatoires selon les normes applicables.

1.1.1.2. Chaîne de valeur

Cet état de durabilité inclut des informations sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe : les opérations propres, mais aussi l'amont (ses candidats, intérimaires et fournisseurs) et l'aval (les clients) du Groupe lorsque des impacts, risques ou opportunités matériels ont été identifiés. Dans ce cas, le Groupe publie des informations narratives au sujet de la façon dont

elle les gère et les inclut dans sa stratégie. La chaîne de valeur est détaillée à la section 1.3.1.3 *Chaîne de valeur*.

Le Groupe publie certaines informations quantitatives sur ses fournisseurs, clients, intérimaires ou candidats, dans les émissions de gaz à effet de serre du groupe, qui couvrent les émissions de scope 3, et certains indicateurs sociaux couvrant les intérimaires.

1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)

1.1.2.1. Horizons temporels

Le présent état de durabilité reporte sur l'année de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Il inclut également des estimations, des perspectives ou des objectifs à court, moyen ou long terme.

Le Groupe a retenu la possibilité de définir des horizons de temps adaptés aux spécificités de son modèle économique. Ainsi, la définition retenue pour les trois échéances est identique à celle retenue dans les états financiers, à savoir :

- La définition du court terme a été fixée à **2025**.
- La définition du moyen terme a été fixée à **2030**.
- La définition du long terme a été fixée à **2050**.

1.1.2.2. Estimations concernant la chaîne de valeur

Les données concernant la chaîne de valeur qui proviennent d'estimations sont les émissions de gaz à effet de serre, qui présentent une incertitude de 39%. Les précisions sur l'origine de ces données estimées sont détaillées dans la section 1.1.2.3 *Sources d'incertitudes*.

Celle-ci est liée d'une part à la nature de certaines émissions qui sont estimées et d'autre part à d'autres natures qui sont basées sur des données réelles pour une partie de l'année et estimée pour la partie restante. Il est à noter que dès lors qu'une donnée pour un pays est estimée, l'ensemble de la nature d'émission est considéré comme estimé et donc en incertitude. Le niveau d'incertitude de 39% est donc qualifié sur une hypothèse haute.

1.1.2.3. Sources d'incertitudes

Les données provenant des Pays-Bas, d'Allemagne, du Luxembourg, du Portugal, d'Autriche, de Suisse, de République Tchèque, de Slovaquie, de Pologne, d'Australie, de Chine et du Canada, soit 17% du périmètre de reporting, sont extrapolées et peuvent donc constituer des sources d'incertitudes pour les indicateurs afférents.

Dans le but d'améliorer la précision des données quantitatives et de réduire l'incertitude lors des prochains exercices, il est prévu que la collecte des données couvre l'ensemble du périmètre du groupe dès le rapport 2025.

Méthode d'extrapolation

La clé de répartition pour l'extrapolation des données est basée sur les effectifs permanents et intérimaires de ces pays au 31 décembre 2024.

1.1.2.4. Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence

Les acquisitions et cessions intervenues sur la période de reporting en Australie, au Canada et au Luxembourg sont détaillées dans le rapport financier à la section *1.2 Faits marquants du Rapport de gestion*.

Ces mouvements n'ont pas eu de conséquence sur les enjeux de durabilité matériels.

Lors de variations de périmètre, les données relatives aux nouvelles entités sont intégrées dans l'état de durabilité suivant l'année d'acquisition afin d'avoir des données représentatives et comparables sur une année complète.

1.2. Gouvernance des enjeux de durabilité

1.2.1. Le rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)

Les organes de gouvernance sont représentés dans le Groupe par le Conseil d'administration et la Direction Générale.

1.2.1.1. Rôle des instances de gouvernance

Le Conseil d'administration

Le rôle du Conseil d'administration repose sur la prise de décision et la surveillance.

En ce qui concerne les enjeux matériels environnementaux, sociaux ou de conduite des affaires, il délibère notamment sur :

- L'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations sociales,
- Les termes du rapport de gestion, qui comprend le chapitre de l'état de durabilité,
- Le maintien des objectifs sociaux et environnementaux que le Groupe souhaite poursuivre,
- La fixation d'objectifs en termes de mixité des instances dirigeantes,
- La vérification de la qualité et la sincérité de l'information fournie aux actionnaires,
- La création de comités et le suivi de leur bon fonctionnement.

Le Conseil s'assure en outre que les moyens mis en œuvre dans tous les pays pour lutter contre la corruption sont adaptés et efficaces.

Le Conseil d'administration est assisté dans ses fonctions par des comités spécialisés : le Comité d'Audit et le Comité RSE.

Comité d'Audit

Le Comité d'Audit s'assure notamment de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, y compris les risques de durabilité, et s'assure du suivi de leur efficacité avec le concours de l'audit interne.

Comité RSE

Afin d'assurer la bonne prise en compte des enjeux de durabilité par le Conseil d'administration, et compte-tenu également de la mise en place de la réglementation CSRD, un Comité RSE a été créé en 2024.

Le Conseil d'Administration du 18 janvier 2024 a arrêté la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité RSE.

Ses membres sont :

- Monsieur Victorien VANEY, Président-Directeur Général,
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice Indépendante,
- Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice Indépendante.

Le Comité a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans le suivi des questions de responsabilité sociale et environnementale. Le Conseil s'appuie sur les travaux de ce Comité pour les sujets relevant de la stratégie en matière de RSE et de sa mise en œuvre notamment, si le Groupe y est assujéti au travers de la rédaction de l'état de durabilité.

Le Comité RSE a également pour mission de veiller à ce que le Groupe anticipe les enjeux, opportunités et risques extra-financiers associés à son activité afin de promouvoir une création de valeur responsable sur le long terme.

Les membres de ce Comité, comme l'ensemble des membres du Conseil d'administration, ont été sensibilisés aux enjeux RSE lors de séances de formation organisées en 2024.

La Direction Générale

Elle met en œuvre les orientations déterminées par le Conseil d'administration, dont les politiques et plans d'action relatifs aux enjeux de durabilité.

La Direction Générale oriente et valide la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions.

Les sujets RSE sont régulièrement mis à l'ordre du jour. Notamment, l'analyse de double matérialité et la liste des enjeux matériels a été discutée en 2024. Aussi, la Direction Générale a suivi l'avancement de la collecte des informations qualitatives et quantitatives, afin de mobiliser les parties prenantes concernées.

La Direction RSE

Le Directeur RSE, poste créé en 2023 et rattaché directement au Président-Directeur Général, assure le pilotage opérationnel de la RSE dans l'ensemble des filiales.

La Direction RSE est composée d'une équipe de spécialistes dans chaque domaine de la RSE. Ils travaillent avec les 5 pôles d'expertise RSE de SYNERGIE :

- la Mission Handicap ;
- la Mission Insertion,
- la Mission Égalité professionnelle F / H & Seniors
- la Mission Environnement
- et la Direction Qualité & Sécurité.

Le Groupe dispose a minima d'un correspondant par filiale, dans les 17 pays où il est implanté. Le réseau d'ambassadeurs est animé par la Direction RSE Groupe.

1.2.1.2. Composition et diversité des organes de gouvernance

Le Conseil d'administration

En conformité avec le Code Middenext, SYNERGIE veille à l'équilibre de la composition du Conseil, qui compte 6 membres.

Les principes suivants sont appliqués :

- le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein (2 femmes et 4 hommes, ce qui respecte la règle d'un écart maximum de 2 entre les membres de chaque genre). Les femmes représentent donc 33% des membres du Conseil d'administration.
- la présence d'administrateurs indépendants (2 administratrices), soit 33% des administrateurs.
- la représentation des salariés (un représentant), soit 16% des administrateurs.

La Direction Générale

La Direction Générale, organisée autour du Président-Directeur Général, regroupe 10 membres qui représentent les Directions Finance, RH, Juridique, Conformité, Marketing et Communication, RSE, IT, Transformation, Commerce France et Développement International.

1.2.1.3. Compétences des organes de gouvernance en matière de durabilité

En 2024, la Direction RSE a organisé un programme de formation à l'attention des administrateurs et de la Direction Générale, afin d'assurer une homogénéité de leurs compétences, notamment en regard de la directive CSRD.

	Formations sur les thèmes ESG au cours de l'exercice		
Titre	Organisme	% de directeurs généraux formés	% d'administrateurs formés
CSRD	BMA Conseil & Formation	100 %	100 %

Les membres de la Direction Générale et du Conseil d'administration ont été formés à la CSRD au cours de 2 journées de formation en présentiel dispensées par BMA Conseil & Formation.

Par ailleurs, au cours de leurs expériences professionnelles dans des entreprises internationales ces membres ont déjà été sensibilisés aux sujets de conformité et de RSE.

1.2.2. Informations transmises aux organes de gouvernance et questions de durabilité traitées par ces organes (GOV-2)

Le Conseil d'administration s'est réuni 7 fois au cours de l'exercice. Il a examiné une fois par an les données sociales et les indicateurs les plus importants pour le suivi de l'activité : le turnover, l'absentéisme, les indicateurs de santé-sécurité et de formation.

L'état de durabilité (anciennement Déclaration de performance extra-financière) est revu et validé par le comité RSE chaque année avant sa publication.

La Directrice de la RSE a organisé en 2024 une formation à la RSE et aux enjeux de la CSRD destinée aux administrateurs. Elle a présenté la stratégie et les réalisations RSE à la Direction Générale et au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a créé un **Comité RSE** en son sein afin d'affiner l'intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans la définition de sa stratégie et de ses activités.

Ainsi, l'année 2024 a été mise à profit pour structurer ce pilotage et identifier les évolutions futures de la Feuille de route RSE en prenant en compte les travaux d'analyse de double matérialité initiés durant l'exercice.

La démarche d'analyse de double matérialité, les orientations stratégiques et les budgets afférents ont été présentés en Comité RSE.

Depuis sa création, le Comité RSE s'est réuni trois fois en 2024 : le 3 avril, le 21 juin et le 25 septembre et deux fois en 2025, le 12 février et le 2 avril.

Ces réunions ont permis d'aborder les sujets suivants :

- la démarche RSE de SYNERGIE
- l'état d'avancement du projet CSRD
- la présentation de l'analyse de double matérialité
- la validation des enjeux matériels issus de l'analyse de double matérialité

Au-delà de cette information auprès du Comité RSE, le Comité d'Audit, le Conseil d'administration et l'Assemblée Générale ont été consultés afin de recommander puis de valider le choix d'un Commissaire aux Comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité conformément à la réglementation prévue par la loi française.

Dans le cadre de la mise en place de la CSRD, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée pour ce projet, réunissant les dirigeants clés de l'entreprise. Elle est détaillée à la section *1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) – 1.4.1.3 Gouvernance*.

Le réseau de correspondants RSE dans les filiales permet de remonter l'information quantitative auprès des instances dirigeantes. Elles peuvent ainsi les prendre en compte dans les orientations générales du Groupe.

1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3)

À ce jour, le groupe est en réflexion quant au système d'incitation de ses managers. Il est prévu que celui-ci inclut pour la première fois un système incitatif qui comprendra une part sur la durabilité.

1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)

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 en France, ou au moins dix mille salariés en France ou à l'étranger » à établir et mettre en œuvre de manière effective un Plan de Vigilance.

Le Groupe SYNERGIE n'atteint en 2024 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.

Par ailleurs l'Union Européenne a adopté une directive (Dir UE 2024/1760 du 13 juin 2024) qui devra être transposée par les Etats membres au plus tard le 26 juillet 2026.

Dans la continuité de la CSRD, le Groupe suit toutefois l'évolution de la réglementation européenne en matière de devoir de vigilance et de ses conséquences pour le Groupe.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	NATURE DES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE	PARAGRAPHES DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ
a) Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	Cartographie et identification des risques : Analyse du modèle d'affaires et de la chaîne de valeur réalisée en interne Analyse de la double matérialité pour évaluer les impacts, risques et opportunité a également été réalisée.	Chapitre 1.3.1 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur Chapitre 1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
b) Collaborer avec les parties intéressées concernées à toutes les étapes de la diligence raisonnable	Les parties prenantes sont impliquées dans les différents ateliers afin d'obtenir des informations sur leurs visions des impacts	Chapitre 1.3.2 Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	La probabilité et la gravité des risques identifiés est indiquée dans le paragraphe IRO-1	Chapitre 1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	Un plan d'action (Act pas à pas) a été mis en place afin de répondre aux principaux risques environnementaux identifiés	Chapitre 2 Responsabilité environnementale Chapitre 3 Responsabilité sociale Chapitre 4 Conduite des affaires
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Ces résultats seront intégrés à l'état de durabilité.	Indicateurs de l'état de durabilité, chapitres Information environnementale Information sociale Information en matière de conduite des affaires

1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5)

Un protocole de reporting a été élaboré par SYNERGIE afin d'assurer une conformité réglementaire rigoureuse en accord avec la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises (CSRD).

Ce document se concentre spécifiquement sur des indicateurs quantitatifs matériels et précise pour chacun les contrôles internes réalisés et plus globalement les audits internes et externes menés afin de sécuriser le dispositif :

- Un contrôle de premier niveau opéré au niveau local, par les contributeurs qui ont la responsabilité de produire la donnée et les justificatifs associés. Le contrôle doit permettre de s'assurer que la donnée répond aux attendus décrits dans le protocole de reporting et notamment s'assurer qu'elle suit une tendance logique par rapport à l'année précédente, qu'il n'y a pas de doublon et que les données sont exprimées dans les unités attendues.
- Un contrôle de deuxième niveau opéré au niveau Groupe, par l'équipe en charge du rapport de durabilité qui s'assure de la qualité de la donnée au regard du protocole de reporting et notamment de sa complétude, de son exactitude et de sa traçabilité dans une logique de piste d'audit fiable.

Aussi, la cartographie des risques Groupe est présentée au Comité d'Audit qui rend compte auprès du Conseil d'administration ainsi qu'à la Direction générale une fois par an et validée à cette occasion. L'analyse de double matérialité a permis de hiérarchiser en 2024 les risques liés aux enjeux de durabilité. En 2025, des travaux d'alignement seront entrepris afin de prendre en compte les enseignements de cette analyse dans l'appréciation des risques Groupe.

1.3. Stratégie de durabilité

1.3.1. Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1)

1.3.1.1. Stratégie

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd'hui un acteur européen de référence en gestion des Ressources Humaines.

SYNERGIE est spécialiste en Travail Temporaire, recrutement, out-placement, ingénierie sociale, conseil et formation. Chacun de ces métiers nécessite réactivité, adaptation et rigueur afin de répondre aux exigences des clients, entreprises privées et institutions publiques.

Grâce à ses 5 723 salariés permanents, le Groupe SYNERGIE intervient quotidiennement pour déléguer plus de 57 600 employés intérimaires en France et à l'International². Sur l'exercice 2024, il a réalisé un Chiffre d'affaires de 3,2 milliards d'euros,

² Effectifs au 31 décembre 2024

Le Groupe intervient dans différents secteurs industriels, notamment des industries de pointe telles que l'aéronautique ou les énergies renouvelables, l'automobile, le transport et de la logistique, le BTP, la santé, l'agro-alimentaire, le tertiaire et les technologies de l'information et de la communication.

Le modèle d'affaires du Groupe repose sur un portefeuille diversifié de clients, de secteurs et de géographies. Du fait de sa présence dans 17 pays avec un réseau de 800 agences, l'international représente 60 % du Chiffre d'affaires consolidé du Groupe SYNERGIE.

Sur l'exercice 2024, l'activité s'est répartie comme suit :

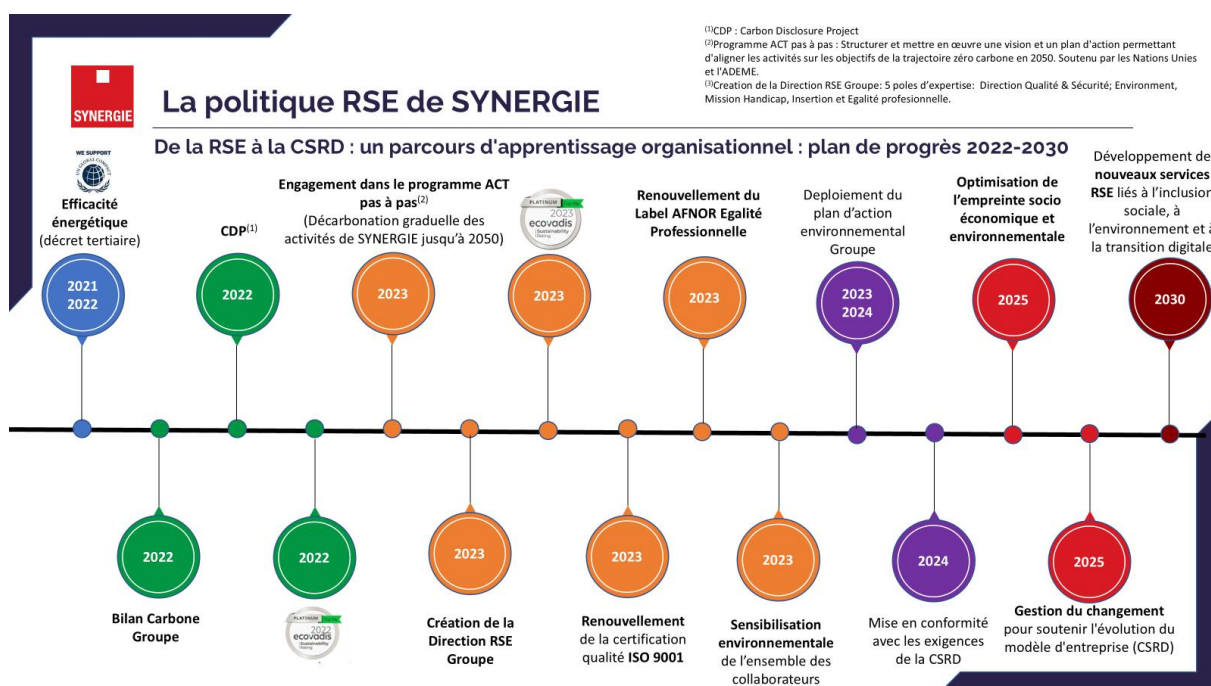
- 40 % en France
- 34 % en Europe du Sud
- 23 % en Europe du Nord et de l'Est
- 3 % hors d'Europe

Les activités principales sont réalisées dans cinq pays (France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne, et Italie) qui représentent 83 % du Chiffre d'affaires.

Sur l'exercice 2024, les effectifs se répartissent comme suit :

- 31 % en France
- 45% en Europe du Sud
- 21% en Europe du Nord et de l'Est
- 3% hors d'Europe

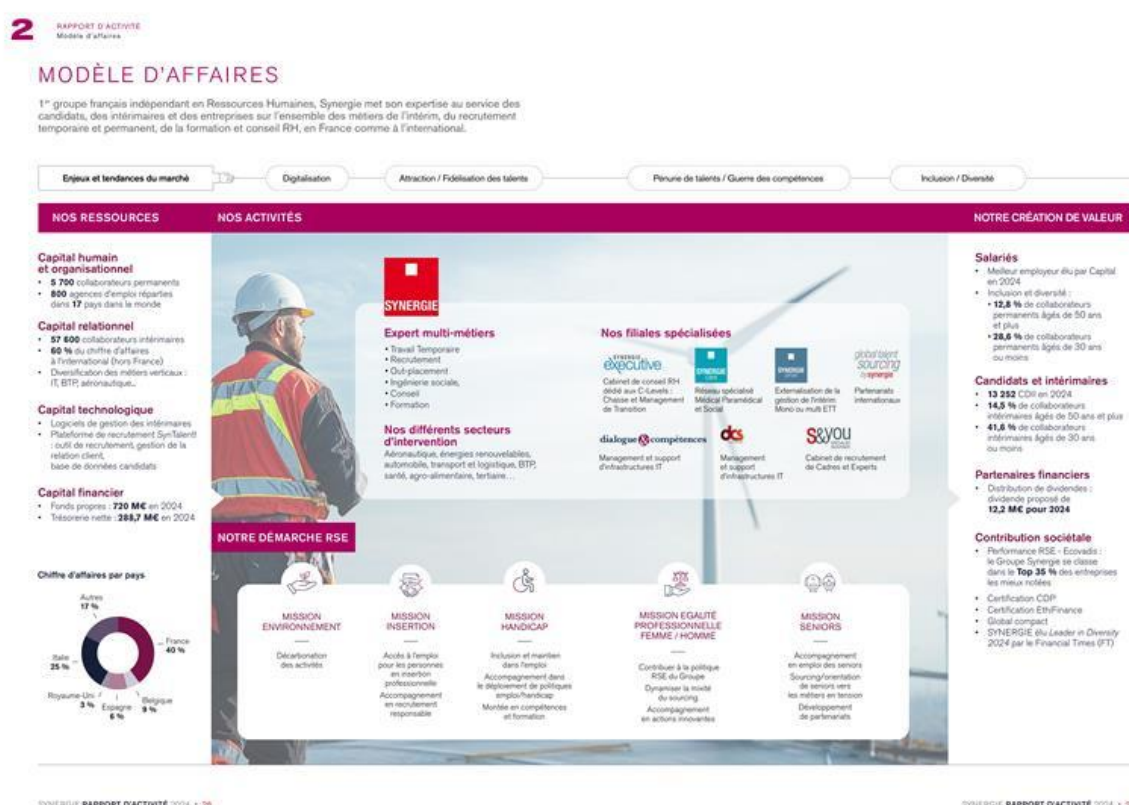
De longue date, SYNERGIE inscrit son action dans une démarche environnementale, comme en témoigne l'histoire du Groupe :



Les grands objectifs du Groupe SYNERGIE en matière de durabilité sont décrits dans le présent document (section 4.1 Mot du Président).

1.3.1.2. Modèle économique

Le schéma ci-dessous met en lien : les ressources de l'entreprise, notre offre de services et la création de valeur de SYNERGIE pour ses parties prenantes (candidats, permanents, intérimaires, clients, actionnaires), les enjeux de durabilité matériels qui sont adressés par le Groupe, avec des engagements à moyen et long terme.



1.3.1.3. Chaîne de valeur

Les fournisseurs de SYNERGIE sont principalement :

- Des fournisseurs de formation et de service additionnels pour les intérimaires,
- Des agences immobilières avec lesquelles les agences signent des baux commerciaux,
- Des gestionnaires de flotte automobile,
- Des fournisseurs de solutions et d'équipements digitaux,
- Des fournisseurs de services généraux.

Des contrats-cadres définissent les pratiques d'achat pour les fournitures administratives ou les EPI fournis aux intérimaires.

Les fournisseurs de SYNERGIE ne présentent pas de risques sociaux matériels. Par ailleurs, le Groupe a identifié l'impact environnemental des matériaux nécessaires à la fabrication de son infrastructure numérique comme matériel.

Les clients de SYNERGIE sont des entreprises de toutes tailles, dans des secteurs diversifiés. Ils ne présentent pas, globalement, de risque de durabilité particulier. SYNERGIE n'a pas de lien avec des consommateurs ou utilisateurs finaux.

1.3.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

Par partie prenante, le Groupe entend les personnes ou groupes de personnes impactées par son activité ou pouvant l'impacter en retour. La nature et en particulier le climat peuvent également être considérés comme des parties prenantes, en ce sens que les activités de SYNERGIE, comme toute entreprise, ont un impact sur le changement climatique. Les interactions s'entendent également comme des relations d'interdépendance.

Cartographie des parties prenantes

SYNERGIE a établi la cartographie de ses parties prenantes. Celle-ci rend compte de ses différents cercles d'influence réciproques.

Elle a permis d'établir plusieurs cercles d'interrelations :

Cercles d'importance	Parties prenantes
1 ^{er} cercle (collaborer et engager étroitement)	Clients Collaborateurs Candidats Actionnaires
2 ^{ème} cercle (maintenir satisfaites et informées)	Fournisseurs Pouvoirs publics Organisations patronales Partenaires sociaux Acteurs financiers Monde associatif de l'emploi
3 ^{ème} cercle (prendre en compte)	Concurrents Organismes de certification Écoles

	Associations locales
	Grand public

Dialogue avec les parties prenantes

Depuis toujours, le Groupe SYNERGIE associe ses principales parties prenantes, clients, candidats, salariés permanents et intérimaires, ainsi que ses actionnaires, à ses réflexions stratégiques. Le tableau ci-dessous synthétise les modes de dialogue et d'interaction privilégiés par le Groupe pour prendre en compte leurs points de vue et leurs intérêts dans sa stratégie.

Catégorie de partie prenante	Modes de dialogue	Prise en compte de leurs points de vue et intérêts dans la stratégie
Clients	Échanges commerciaux	Les collaborateurs recueillent au fil de l'année les attentes des clients en matière de RSE, qui peuvent aller de l'application des règles de conformité au droit social, à l'insertion professionnelle ou à une notation ESG.
Candidats	Candidats reçus en agence, réseaux sociaux, sites internet du Groupe	Le Groupe favorise un dialogue continu avec ses candidats via enquêtes, échanges et engagements concrets en RSE et évolution professionnelle, intégrant ainsi leurs attentes dans sa stratégie.
Salariés	Dialogue social, équipes RH de proximité, enquêtes	Un ensemble de dispositifs sont dédiés à l'écoute en temps réel des préoccupations des salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires. Cette écoute est indispensable à la mise en place de plans d'actions pertinents.
Actionnaires	Réunions actionnaires, Assemblée générale	La Direction Financière est le canal privilégié de dialogue avec les actionnaires. Ceux-ci expriment un intérêt croissant pour la politique RSE du Groupe et l'efficacité de ses actions.

1.3.3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Une analyse de double matérialité, dont la méthodologie est décrite ci-après, a permis de revoir, de manière structurée, les enjeux environnementaux, sociaux et de conduite des affaires qui influencent de manière matérielle la stratégie et le modèle économique du Groupe. Elle a permis d'établir un état des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels pour le Groupe SYNERGIE.

En tant que société de service, les enjeux les plus matériels recouvrent les aspects sociaux relatifs aux salariés. SYNERGIE exerce en effet une large influence sur leurs conditions de travail, leur employabilité, leur capacité à mener une carrière à la hauteur de leurs attentes qu'ils soient salariés permanents ou intérimaires. Il s'efforce de déployer les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

L'histoire du Groupe est également ancrée depuis toujours dans une culture inclusive. Les dispositifs déployés de longue date pour rapprocher de l'emploi les personnes les plus vulnérables, qu'elles soient jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, bénéficient à l'ensemble des communautés dans lesquelles ses agences sont implantées.

Sur le plan environnemental, les activités du Groupe demeurent plus faiblement impactantes. Néanmoins, conscient du rôle de toute entreprise dans la lutte contre le changement climatique, SYNERGIE s'est engagée de manière volontariste dans une démarche de long terme, ACT Pas à Pas³. Cette démarche lui permet de contribuer à la hauteur des attentes de ses parties prenantes dans une trajectoire climatique alignée avec l'Accord de Paris. Le Groupe est également conscient de l'impact du numérique, dont il fait largement usage, et cherche à en minimiser les conséquences environnementales et sociales.

En matière de gouvernance, les impacts matériels se traduisent par un engagement fort contre la corruption et les pots de vin, avec des mesures strictes pour garantir l'intégrité des processus décisionnels. La protection des lanceurs d'alertes est également au cœur de la gouvernance, assurant un environnement sûr et transparent pour signaler des comportements inappropriés. En outre, la gestion des relations avec les fournisseurs et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires renforcent la responsabilité sociale de l'entreprise, favorisant des pratiques commerciales éthiques et durables.

La description détaillée des impacts, risques et opportunités matériels ainsi que leur prise en compte dans les actions et la stratégie du Groupe est présentée en introduction de chaque norme thématique.

Les actions présentées dans le rapport pour chaque pays à l'international sont celles qui se démarquent par leur caractère exceptionnel et leur impact significatif. Elles illustrent les initiatives les plus remarquables de chaque pays, qu'il s'agisse de projets novateurs, de succès notables ou de contributions majeures.

³ La démarche ACT Pas à Pas est détaillée à la section 2.1.2 *Elaboration d'un plan de transition (E1-1)*

1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités

1.4.1. Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)

1.4.1.1. Contexte

Le groupe SYNERGIE dispose d'une matrice de matérialité réalisée avec le concours d'un cabinet spécialisé en 2021, et remise à jour en 2023.

Ces travaux passés ont permis d'établir la cartographie des parties prenantes présentée ci-avant, et ont contribué à disposer d'un ensemble d'enjeux RSE identifiés comme pertinents pour le Groupe.

En 2024, la Direction RSE a coordonné l'analyse de double matérialité réalisée avec un cabinet spécialisé, de manière centralisée au niveau du Groupe, et en concertation avec les directions métiers.

1.4.1.2. Objectifs

Conformément aux normes ESRS, l'état de durabilité doit s'appuyer sur une analyse de double matérialité afin de rendre compte uniquement des enjeux matériels du Groupe et de sa façon de les gérer.

L'analyse repose sur deux dimensions :

- **La matérialité d'impact** : analyse des impacts (réels ou potentiels, négatifs ou positifs) des opérations de SYNERGIE, de sa chaîne de valeur (en amont et en aval) ainsi que de ses relations d'affaires sur l'environnement et les personnes. Ces impacts peuvent survenir à court, moyen ou long terme et indiquent la contribution, négative ou positive, de l'entreprise au développement durable.
- **La matérialité financière** : identification des risques et opportunités liées à la durabilité et leur impact potentiel sur le résultat net de l'entreprise.

1.4.1.3. Gouvernance

L'analyse a été encadrée par une gouvernance robuste, dans laquelle la Direction générale s'est impliquée. Elle comprend :

- **La Direction RSE** : L'analyse de double matérialité a été conduite par la Direction RSE en collaboration avec la Direction Financière, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Développement International, la Direction Juridique et la Direction Conformité.

- **Le Comité de pilotage** : composé des dirigeants clés ci-dessous, le Comité de pilotage s'est réuni toutes les deux semaines pour approuver les grandes étapes et valider les résultats de l'analyse de double matérialité.

- Président Directeur Général
- Directeur Financier

- Directeur Audit, Contrôle interne et Risques
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur du Développement International

• **Le Comité de projet** : composé du Directeur Financier et du Directeur audit, contrôle interne et Risques, ce Comité a assuré la gestion, l'orientation et le suivi du projet.

1.4.1.4. Périmètre de l'analyse

Les pays dans lesquels le groupe SYNERGIE est implanté ayant tous la même nature d'activité (intérim et recrutement), l'analyse de double matérialité a été effectuée de manière centralisée au niveau Groupe en prenant en compte les enjeux des cinq pays les plus contributeurs, à savoir : la France, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie. Ils représentent 83% du Chiffre d'affaires du groupe SYNERGIE pour l'exercice 2024.

Les enjeux des autres pays dans lesquels opère SYNERGIE (Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie et Canada) sont similaires à ceux pris en compte dans l'analyse de double matérialité.

Les enjeux pour DCS Easyware sont les mêmes que pour l'activité core-business (intérim et recrutement) de SYNERGIE, ils sont donc également inclus dans le périmètre d'analyse.

1.4.1.5. Processus de l'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité a été réalisée selon la méthodologie suivante, articulée en trois grandes étapes :

1. **Travaux préparatoires** (identification des parties prenantes et des enjeux pertinents)
2. **Évaluation des Impacts, Risques et Opportunités**, (identification puis échelles de cotations pour évaluer la matérialité d'impact et la matérialité financière)
3. **Analyse et validation** (détermination des seuils de matérialité puis partage et validation des résultats)

1 - Travaux préparatoires

Identification des parties prenantes

En premier lieu, un travail a été mené par la Direction RSE afin de recenser les contraintes du secteur, les principaux types d'intervenants dans la chaîne de valeur amont et aval ainsi que les principales parties prenantes, leur niveau de dépendance et les modalités de dialogue existantes (voir ci-avant la cartographie réalisée et la synthèse des modes de dialogue).

Identification des enjeux pertinents

L'identification des enjeux pertinents repose essentiellement sur l'analyse du modèle d'affaires de SYNERGIE, formalisé et documenté pour l'exercice de double matérialité.

Par ailleurs, des entretiens individuels ont été conduits avec les différentes Directions du Groupe et avec les parties prenantes préalablement identifiées (intérimaires, salariés

permanents, clients, candidats et actionnaires) afin de déterminer quels étaient les enjeux pertinents pour le groupe SYNERGIE.

Ces enjeux ont ensuite été soumis sous forme de questionnaire aux parties prenantes afin de déterminer le niveau d'importance qu'elles leur accordaient. Avec plus de 1 600 réponses, les résultats du questionnaire ont servi de base pour lister les enjeux de durabilité à adresser lors de l'analyse de double matérialité.

L'ensemble des enjeux de durabilité considérés pour l'analyse s'appuie sur la liste des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes proposés par la norme (ESRS 1 - AR-16), permettant au Groupe de considérer des enjeux de durabilité conformément aux attentes de la CSRD. En complément, des analyses sectorielles des pairs ont été menées afin d'enrichir cette liste.

À l'issue de cette analyse :

- Une liste de 31 enjeux pertinents a été établie
- les normes ESRS E2, E3, E4 et S2 ont été jugées non pertinentes au regard des activités du groupe SYNERGIE :
 - **ESRS E2 – Pollution** : SYNERGIE étant une entreprise de services, son activité repose davantage sur des processus administratifs et des placements de travailleurs intérimaires, n'impliquant pas d'usines, d'infrastructures de production, ni d'opérations génératrices de pollution significative.
 - **ESRS E3 – Eau et ressources marines** : L'entreprise consomme peu de ressources en eau et n'intervient pas dans la gestion de ressources marines. Son empreinte en matière d'eau est donc mineure comparée à des secteurs comme l'industrie ou l'agriculture.
 - **ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes** : En l'absence d'infrastructures de production ou d'activités sur des sites naturels, l'impact direct des activités de SYNERGIE sur la biodiversité est marginal. Ses implantations physiques sont des agences localisées dans des zones déjà urbanisées.
 - **ESRS S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur** : Les salariés des fournisseurs et sous-traitants (pour l'essentiel des agences immobilières, des fournisseurs d'équipements numériques et d'hébergement de données, et des gestionnaires de flotte automobile) ne présentent pas d'enjeux majeurs de durabilité.

2 – Évaluation des impacts, risques et opportunités

Identification des Impacts, Risques et Opportunités (IROs)

Chaque enjeu jugé pertinent pour le groupe SYNERGIE a donné lieu à la rédaction d'Impacts, Risques et Opportunités (IROs). Ces IROs couvrent un large éventail de considérations en matière de durabilité, incluant les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), adaptés au contexte opérationnel de SYNERGIE.

SYNERGIE prend en compte l'ensemble de la chaîne de valeur dans l'identification de ses Impacts, Risques et Opportunités de l'amont à l'aval.

Les Impacts, Risques et Opportunités peuvent se matérialiser à court (0 à 1 an), moyen (1 à 5 ans) ou long terme (au-delà de 5 ans) et peuvent être avérés ou potentiels, positifs ou négatifs.

L'appréciation de la matérialité est faite en tenant compte des impacts, risques et opportunités supposés, indépendamment des politiques et actions de remédiation déjà mises en œuvre par SYNERGIE (impacts ou risques bruts).

Critères de cotation pour l'évaluation de la matérialité d'impact

Un enjeu de durabilité est matériel du point de vue de l'impact lorsqu'il a des impacts significatifs réels ou potentiels, positifs ou négatifs sur la société externe, sur les personnes ou l'environnement à court, moyen ou long terme.

L'échelle d'évaluation de la matérialité d'impact a été définie selon deux critères :

- la sévérité (échelle + portée + remédiabilité pour les impacts négatifs)
- et la probabilité d'occurrence.

Critères de cotation pour l'évaluation de la matérialité financière

Un enjeu de durabilité est important d'un point de vue financier s'il déclenche ou peut déclencher des effets financiers importants sur les résultats du Groupe. C'est le cas lorsqu'il génère ou peut générer des risques ou des opportunités qui exercent une influence importante (ou sont susceptibles d'exercer une influence importante) sur le résultat net de l'entreprise (positif ou négatif).

L'échelle d'évaluation de la matérialité financière se base sur deux critères :

- l'ampleur de l'effet financier potentiel sur le résultat net du Groupe
- et la probabilité d'occurrence du risque ou de l'opportunité.

La grille d'impact financier a été définie par la Direction financière. Les seuils d'impact financier sur le résultat net sont alignés avec la cartographie des risques du Groupe.

3 – Analyse et validation

Détermination des seuils de matérialité

Les impacts, risques ou opportunités sont dits matériels dans un de ces trois cas :

- Matériel du point de vue de l'impact
- Matériel du point de vue financier
- Matériel au nom de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Partage et validation des résultats

Une fois l'analyse de double matérialité finalisée, l'équipe projet en concertation avec le Directeur Financier a passé en revue toutes les cotations et a vérifié la cohérence des IROs matériels.

Ces résultats ont été soumis à la Direction Générale du Groupe qui les a revus à son tour.

Après validation par la Direction Générale, les résultats finaux ont été soumis au comité RSE puis au Conseil d'administration, qui ont la charge de la validation finale pour publication des informations dans l'état de durabilité.

1.4.1.6. Résultats de l'analyse de double matérialité

Tous les enjeux matériels sont présents dans la liste de l'ESRS1 – AR16, sauf un enjeu social spécifique : « Attraction et rétention des talents ».

Les enjeux matériels uniquement du point de vue de l'impact :

- E1 - Énergie - Émissions de GES
- E5 - Entrées et utilisation de ressources
- S1 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- S1 - Négociation collective
- S1 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- S1 - Emploi et inclusion des personnes handicapées
- S1 – Diversité
- S3 – Actions solidaires et associatives
- G1 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement
- G1 - Protection des lanceurs d'alerte
- G1 – Lutte contre la corruption
- G1 – Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaire

Les enjeux matériels uniquement du point de vue financier :

- E1 - Adaptation au changement climatique
- S1 - Temps de travail

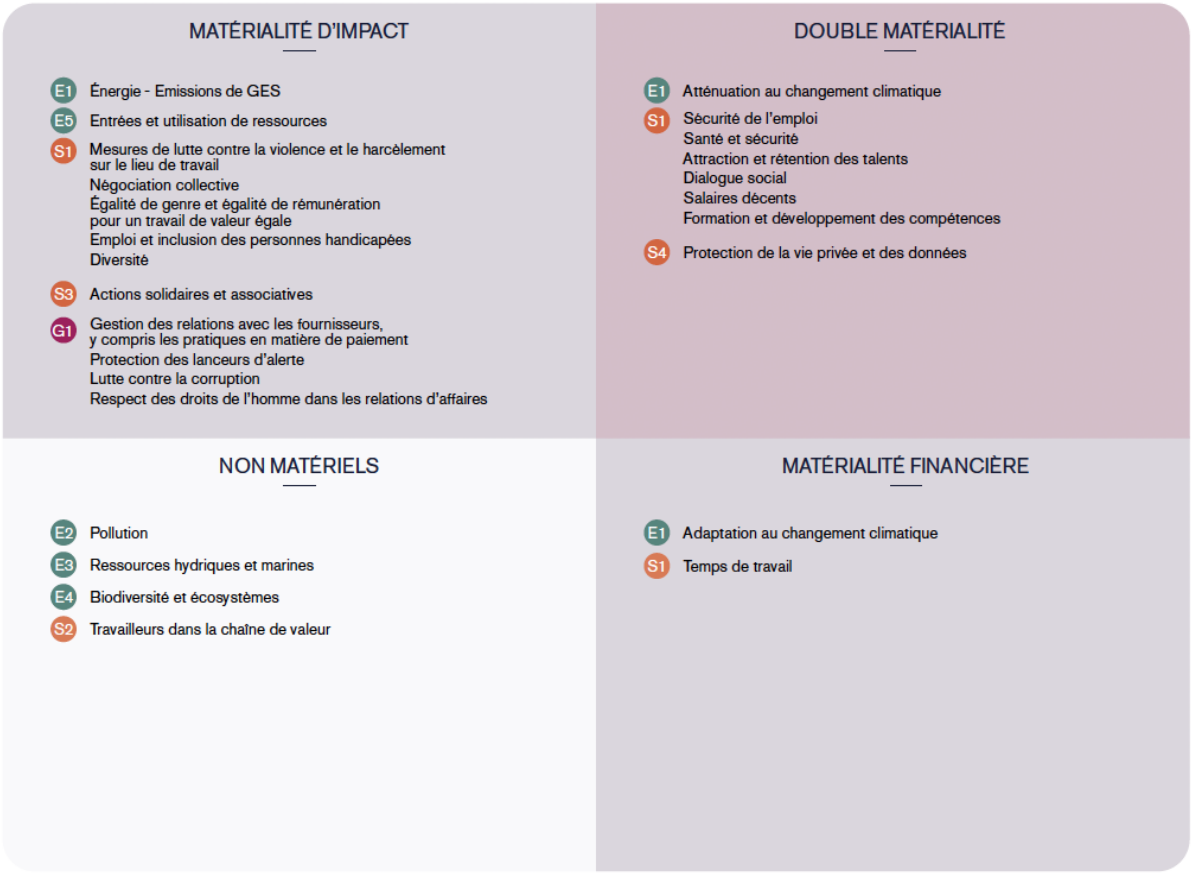
Les enjeux matériels au nom de la matérialité d'impact et financière :

- E1 - Atténuation du changement climatique
- S1 - Sécurité de l'emploi
- S1 - Santé et sécurité
- S1 - Attraction et rétention des talents
- S1 - Salaires décents
- S1 - Dialogue social
- S1 - Formation et développement des compétences
- S4 - Protection de la vie privée et des données

Les enjeux non matériels :

- ESRS E2 – Pollution
- ESRS E3 – Eau et ressources marines
- ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes
- ESRS S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur

Matrice de matérialité



E Environnement S Social / Sociétal G Gouvernance

1.5. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2)

Les informations relatives aux exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité, ainsi que la liste des points de données utilisés par d'autres réglementations sont présentées aux notes 1 et 2 des Annexes.

2. Responsabilité environnementale

2.1. Changement climatique

En réponse aux défis environnementaux mondiaux et à l'urgence d'agir face au changement climatique, SYNERGIE s'engage à intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans toutes ses activités. En tant qu'acteur clé du marché de l'emploi, le Groupe joue un rôle

essentiel pour promouvoir les pratiques durables auprès de ses intérimaires, collaborateurs, clients et partenaires.

2.1.1. Gouvernance climatique

Afin de décliner ses engagements au cœur de ses pratiques, le Groupe s'est doté d'une gouvernance dédiée, avec la création d'une Mission Environnement au sein de la Direction RSE, en septembre 2023. Ce groupe de travail a la responsabilité de piloter le programme ACT Pas à Pas détaillé ci-dessous.

Le Groupe ne s'est pas encore doté de critère de rémunération des membres des organes de gouvernance lié à la lutte contre le changement climatique. (GOV-3)

2.1.2. Élaboration d'un plan de transition (E1-1)

1. Le Groupe a souhaité s'engager dans une démarche structurée de décarbonation, afin d'apporter sa contribution à l'objectif de neutralité carbone de l'Union Européenne et aux objectifs de l'Accord de Paris. Dans la construction d'un plan de transition sur des bases scientifiques, il a rejoint en 2023 le programme « ACT Pas à Pas » développé conjointement par l'ADEME et le CDP2, et soutenu par les Nations-Unies.
2. Un acte fondateur en amont du programme, a été le premier bilan carbone, couvrant l'ensemble du périmètre Groupe réalisé en 2022 sur la base des données 2021. Il a permis d'avoir une vision précise de l'impact climatique du Groupe. Avec un résultat en 2024, de 49,3 kg CO2e/k€ de Chiffre d'affaires, SYNERGIE s'inscrit dans la moyenne basse des émetteurs de gaz à effet de serre dans le secteur des services.
3. Le programme ACT Pas à Pas permet aux entreprises de structurer et de mettre en œuvre une vision et un plan d'action climatique, selon 5 étapes méthodologiques adaptées à leur secteur d'activité.

Les 5 étapes du programme ACT Pas à Pas s'établissent ainsi :

- Le **diagnostic initial**, issu de la revue critique du bilan GES et de la maturité de SYNERGIE
- **L'identification des risques et opportunités** liés au changement climatique
- la définition d'une **vision** à court, moyen et long terme (pour SYNERGIE, s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée sur la limite d'un réchauffement de 1,5 °C de l'Accord de Paris, et compatible avec l'objectif de neutralité climatique visé par l'Europe en 2050).
- la traduction de cette vision en termes **stratégiques**, comportant des **objectifs**. SYNERGIE a identifié 6 axes stratégiques : Pilotage du changement organisationnel, Mobilité des permanents et intérimaires, Achats responsables, Accompagnement des clients sur les piliers de la RSE, Digitalisation et impact du numérique et Usage des bâtiments et environnement de travail.
- la déclinaison de ces 6 axes stratégiques en **plans d'action opérationnels**.

En 2024, des ateliers ont été réalisés avec les 3 divisions opérationnelles en France et les principales filiales (Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Allemagne). Elles ont ainsi pu s'impliquer et s'approprier le plan d'action global. Le plan couvre plus de 83 % du Chiffre d'affaires du Groupe⁴.

Les principes d'un plan de transition ont été validés par le Comité de direction en mars 2024. La définition détaillée du plan de transition fera l'objet de travaux complémentaires sur l'exercice 2025.

Les composantes du plan de transition de SYNERGIE, élaborées grâce à la démarche ACT Pas à Pas, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Celui-ci permet de visualiser le degré de maturité du Groupe.

Ce tableau de synthèse renvoie aux sections détaillées ci-après et répond aux exigences de la norme ESRS E1-1.

Élément du plan de transition climatique ([E1-1.§16])	Section correspondante
(a) Cibles de réduction des émissions de GES Compatibilité avec la limitation du réchauffement de la planète à 1,5°C, conformément à l'Accord de Paris	3.1.3 Politique d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)
(b) Explication des leviers de décarbonation identifiés Actions clés prévues, dont : - Modifications du portefeuille de produits et services - Adoption de nouvelles technologies dans ses propres activités ou dans sa chaîne de valeur	3.1.5 Plans d'action liés à la réduction des émissions de GES (E1-3) SYNERGIE met en œuvre des leviers de décarbonation. La définition de nouveaux leviers de décarbonation permettant de suivre la trajectoire 1,5°C est en cours d'élaboration.
(c) Description et quantification des investissements et des financements de l'entreprise visant à soutenir la mise en œuvre du plan de transition. Dont référence aux capex alignés sur la taxonomie et aux plans Capex.	N.d. (le plan de transition est en cours de finalisation)
(d) Évaluation qualitative des émissions de GES verrouillées potentiellement liées aux principaux actifs et produits de l'entreprise. Si la réalisation des cibles de l'entreprise est compromise : plans mis en place pour gérer ses actifs et produits à forte intensité de GES et à forte intensité énergétique.	N.d (méthodologie en voie de définition)
(e) Montants de Capex significatifs investis au cours de l'exercice en rapport avec des activités économiques liées au charbon, au pétrole et au gaz .	0%
(f) L'entreprise est exclue des indices de référence « Accord de Paris »	Non

⁴ Les pays exclus sont : Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Chine et Canada.

(g) Description de la manière dont le plan de transition est intégré dans la stratégie générale et la planification financière de l'entreprise et aligné sur celles-ci	N.d. (le plan de transition est en cours de finalisation)
(h) Informations indiquant si ce plan de transition est approuvé par les organes de gouvernance	3.1.1 Gouvernance climatique
(i) Progrès réalisés par l'entreprise dans la mise en œuvre du plan de transition	Nd.

2.1.3. Gestion des impacts, risques et opportunités

2.1.3.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les IRO matériels suivants, concernant l'atténuation du changement climatique (AT), l'adaptation au changement climatique (AD) et la gestion de l'énergie (EN) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
EN : Scopes 1 et 2 : Les propres émissions de GES de SYNERGIE (en particulier, les voitures appartenant à l'entreprise) contribuent à une augmentation de la concentration des GES dans l'atmosphère ayant des impacts climatiques et sanitaires négatifs.	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
EN : Scope 3 : Les émissions de GES en amont et en aval de la chaîne de valeur de SYNERGIE contribuent à une augmentation de la concentration des GES dans l'atmosphère ayant des impacts climatiques et sanitaires négatifs.	Impact négatif	Amont Aval	CT MT LT
AT : La baisse des émissions de GES générée par le plan de mobilité décarboné des intérimaires a un impact positif sur l'environnement.	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
AT : L'acculturation, la sensibilisation et la formation des permanents et intérimaires sur les questions environnementales peuvent avoir un impact positif sur l'environnement	Impact positif	Opérations propres	LT

AT : Augmenter le nombre de véhicules électriques et hybrides dans la flotte automobile du Groupe afin de réduire les émissions du scope 3	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
AD : Les risques physiques liés au changement climatique tels que des inondations, des vagues de chaleur ou des pénuries en eau pourraient entraîner un arrêt de l'activité et entraîner des pertes de revenus.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
AD : Les risques de transition liés au changement climatique tels que les perturbations sur les marchés ou de nouvelles attentes des parties prenantes peuvent avoir un effet financier important sur le Groupe.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
AT : Risque de baisse de compétitivité dans les appels d'offres	Risque	Opérations propres	MT LT

Impacts négatifs

Les émissions de gaz à effet de serre des opérations (essentiellement les véhicules appartenant au Groupe) et celles provenant de sa chaîne de valeur en amont et en aval contribuent au changement climatique.

Impacts positifs

Les plans d'action mis en œuvre par SYNERGIE contribuent à la lutte contre le changement climatique, en particulier les efforts de verdissement de la flotte du Groupe et des moyens de transport des intérimaires. Le programme de sensibilisation est à cet égard un levier d'action important.

Risques

SYNERGIE est soumis comme toute activité économique aux effets physiques du changement climatique, qui peuvent occasionner :

- des coûts supplémentaires de prévention, par exemple pour adapter les actifs immobiliers,
- des coûts de réparation de plus en plus fréquents en cas d'inondation par exemple,
- et des coûts liés à la mise en œuvre de la politique environnementale.

Enfin, si SYNERGIE ne mettait pas en œuvre de manière efficace un plan de transition, cela pourrait lui porter préjudice dans les appels d'offres ou auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, dont les investisseurs.

2.1.3.2. Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés au climat (IRO-1)

- **Impacts** : Le bilan carbone a permis d'identifier les impacts négatifs matériels du Groupe, ainsi que les impacts positifs liés aux actions du Groupe
- **Risques et opportunités** : en France, une cartographie des risques climatiques a été établie en évaluant pour chaque agence le risque d'exposition pour les différentes sources d'information (Géorisques, arrêtés de Catastrophes Naturelles et Drias Futur du climat).

2.1.4. Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)

La démarche ACT Pas à pas a permis de définir les grands axes de la politique climatique de SYNERGIE, présentée au Comité de Direction du Groupe en mars 2024. Celle-ci s'applique sur l'ensemble du périmètre Groupe et concerne :

- L'atténuation du changement climatique,
- L'adaptation au changement climatique,
- La gestion de l'énergie.

En matière d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'est engagé à suivre une trajectoire de décarbonation alignée à la limite d'un réchauffement de la planète de 1,5°C à l'horizon 2050 de l'Accord de Paris

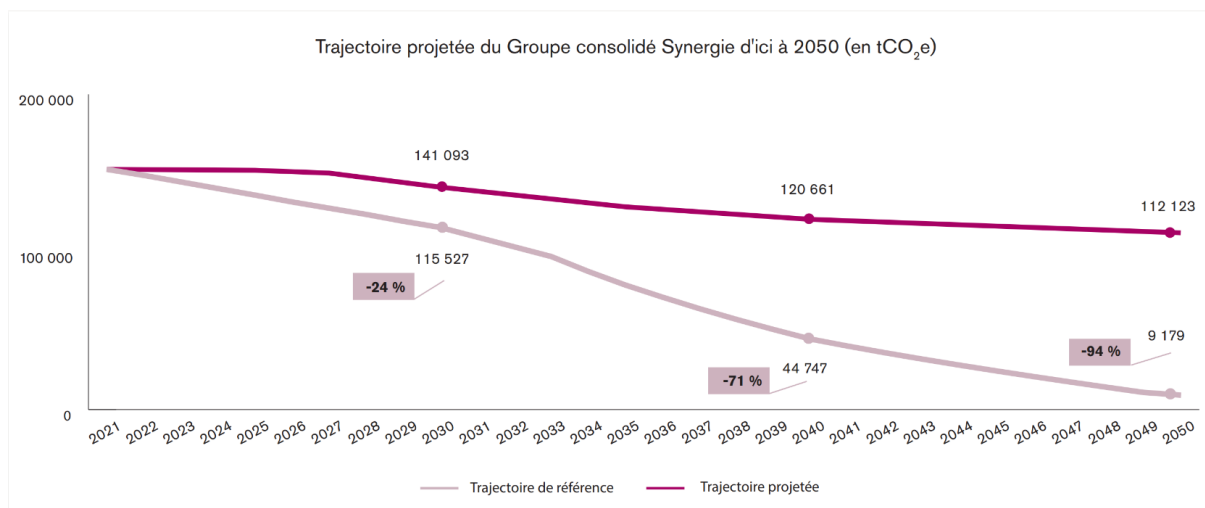
L'année de référence de la trajectoire est 2021, année représentative car elle ne présente pas de caractère exceptionnel, ni pour les opérations du Groupe ni sur le plan climatique dans les zones où le Groupe opère.

Les cibles ont été définies en utilisant la méthode de contraction absolue (ACA)⁵, et exprimées en valeur absolue. La méthode location-based est utilisée pour le calcul des émissions du Scope 2.

Les cibles prennent en compte le périmètre d'activité de 2021. Elles s'établissent ainsi :

- Une réduction de **24%** des émissions à l'horizon 2030,
- Une réduction de **71%** des émissions de GES à l'horizon 2040,
- Une réduction de **94%** des émissions de GES à l'horizon 2050.

⁵ Une trajectoire ACA est exprimée en valeur absolue, en opposition à une trajectoire exprimée en intensité.



La trajectoire de SYNERGIE a été définie pays par pays, sur la base de référentiels reconnus :

- Pour la **France**, la Stratégie nationale bas carbone, établie en référence aux objectifs de l'Accord de Paris,
- Pour **l'Italie**, les référentiels WOE, SBTi et PNIEC
- Pour les **autres pays**, les référentiels WOE et SBTi.

Les référentiels WOE et SBTi sont établis sur des bases scientifiques éprouvées :

- Le **World Energy Outlook**⁶, ou Perspectives énergétiques mondiales, est le rapport annuel publié par l'Agence internationale de l'Energie. Il constitue une référence clé pour l'élaboration de stratégies de neutralité carbone pour les décideurs politiques et les acteurs économiques.
- La **SBTi**⁷, ou Science-based targets initiative, fournit un cadre aux entreprises pour établir des trajectoires de décarbonation conformes aux recommandations du GIEC.

Le référentiel **PNIEC**⁸ (Plan national intégré énergie-climat) est le document de programmation des trajectoires nationales élaboré par les pays membres de l'Union européenne.

Les axes de la politique climatique de SYNERGIE s'articulent autour de l'atténuation du changement climatique, qui comprend la gestion de l'énergie, et de l'adaptation au changement climatique.

Ils sont au nombre de 6 :

- La mobilité des permanents et intérimaires
- L'usage des bâtiments et l'environnement de travail
- Le pilotage du changement organisationnel
- Les achats responsables
- La digitalisation et l'impact du numérique
- L'accompagnement des clients en matière de décarbonation

⁶ <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2023?language=fr>

⁷ <https://sciencebasedtargets.org/>

⁸ https://commission.europa.eu/energy-climate-change-environment/implementation-eu-countries/energy-and-climate-governance-and-reporting/national-energy-and-climate-plans_en

Ces 6 axes stratégiques constituent le cadre dans lequel SYNERGIE inscrit ses plans d'action opérationnels à court, moyen et long-termes. Ce cadre permettra de prioriser les actions en allouant les ressources en fonction de l'analyse des impacts, risques et opportunités. Leur mise en œuvre est coordonnée par la Direction de la RSE Groupe.

Chaque axe stratégique est associé à des actions concrètes, des objectifs mesurables et des dates cibles visant à atteindre une réduction de notre empreinte carbone.

À partir de données collectées en 2021, qui servent de référence, nous avons établi un plan de décarbonation avec des projections d'émissions jusqu'à l'année 2050. Ces projections prennent en compte les gains attendus pour chaque action cible.

La méthodologie de calcul repose sur une attribution annuelle des réductions d'émissions selon le nombre d'années restant entre 2021 et la date finale de chaque objectif. Pour chaque axe, nous avons estimé les réductions d'émissions à des années clés.

En combinant l'impact de chaque axe, nous arrivons à une cible globale de réduction des émissions pour l'ensemble des actions prévues. Cette cible globale constitue la trajectoire projetée de SYNERGIE vers la neutralité carbone, avec des objectifs de réduction progressive des émissions à l'horizon 2050.

Bien que les actions définies dans le cadre de la méthode ACT Pas à Pas contribuent à la réduction des émissions, elles ne permettent pas, à l'heure actuelle, d'atteindre les objectifs de la trajectoire de référence établie. Afin de garantir la pleine efficacité de notre démarche, nous continuerons à affiner et à compléter ces actions pour nous rapprocher progressivement des objectifs à long terme fixés.

2.1.5. Actions liées au changement climatique (E1-3)

Le groupe met en œuvre un ensemble d'initiatives contribuant à la réduction de ses émissions de GES. Le plan de transition est en cours d'élaboration et aura pour objectif de disposer du détail de la contribution de ces actions à la trajectoire et les coûts et investissements associés.

Levier d'action #1 – Mobilité des permanents

Ce levier d'action vise à réduire les émissions de GES liées à l'usage des véhicules par les salariés permanents, soit 10 336 tonnes EqCO₂, représentant 6,6% des émissions totales du Groupe.

Il s'applique dans la plupart des cas aux principales filiales, France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et DCS, qui représentent ensemble l'essentiel des émissions de cette catégorie.

Changement de motorisation du parc de véhicules géré en propre

La Direction des Achats Groupe a pour objectif d'augmenter la part des véhicules électriques ou hybrides dans le parc de voiture en fonction des services. L'efficacité de ce plan d'action sera mesurée par le pourcentage de véhicules bas-carbone dans le total de la flotte gérée en interne.

SYNERGIE ne commande plus aucun véhicule diesel depuis 2023, et d'ores et déjà l'ensemble de la flotte de véhicule de la filiale espagnole est hybride. Une politique de meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est actuellement engagée, ainsi que le choix systématique de motorisations plus écologiques quand elles sont proposées par les constructeurs.

Optimisation de l'usage des véhicules

L'instauration de jours de télétravail réduit sensiblement les déplacements domicile-travail. Par ailleurs, le Groupe promeut l'utilisation du covoiturage. À leur arrivée, les collaborateurs permanents et intérimaires doivent remplir un questionnaire mobilité pour déclencher les moyens les plus adaptés (covoiturage ou aide à l'achat d'un vélo par exemple).

La filiale néerlandaise met également des voitures thermiques à disposition de ses intérimaires afin de mutualiser et faciliter leurs déplacements. Ce type d'actions est en réflexion pour la France et l'ensemble des filiales dans le cadre du plan d'action ACT pas à pas. Une opération pilote a été menée en France en 2024.

Incitation à l'usage des mobilités douces

Un ensemble de dispositifs mis en œuvre en 2024 ou prévus pour 2025 vise à favoriser l'usage du vélo ou des transports en commun par les collaborateurs. À titre d'exemple, on peut citer l'étude de la mise en place d'un forfait de mobilité douce dans les principales filiales et en Allemagne, l'installation de parkings à vélo prévue pour 2025, ou la généralisation en 2025 d'un affichage de sensibilisation à l'usage des transports en commun dans les agences. La filiale allemande compte une flotte de scooters électriques, mise à disposition de ses intérimaires situés loin des transports en commun.

Levier d'action #2 – Mobilité des intérimaires

Ce levier d'action vise à réduire les émissions de GES liées à l'usage des véhicules par les intérimaires, soit 119 862 tonnes EqCO₂, représentant 75,9% des émissions totales du Groupe.

Il s'applique dans la plupart des cas aux principales filiales, France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et DCS, qui représentent ensemble l'essentiel des émissions de cette catégorie.

L'essentiel des actions prévues en faveur des intérimaires repose sur la sensibilisation aux mobilités douces ou au covoiturage, et dans le déploiement de solutions facilitant leur

adoption. Il peut s'agir de tester un partenariat avec un opérateur de mobilité douce en France, ou d'organiser des challenges qui récompensent leur usage, par exemple.

Levier d'action #3 – Achats responsables

Le développement de pratiques d'achats responsables porte sur les émissions dues aux achats et aux investissements, soit au total 21 573 tonnes éqCO₂, représentant 14% des émissions du Groupe. Les postes les plus contributeurs aux émissions de GES de ces catégories sont les prestations de service et le matériel informatique.

SYNERGIE déploie progressivement une politique d'achats responsables, cadrée par la démarche ACT Pas à Pas.

En 2024, le plan d'action a été engagé par la formation des acheteurs aux achats responsables⁹ dans l'ensemble du Groupe.

Des initiatives locales contribuent au plan d'action en fonction de la maturité des pays et des conditions locales. À titre d'exemple, en France, des indicateurs de pilotage ont été mis en place en 2024 pour suivre le développement des achats responsables sur la flotte véhicules et le recours aux organismes de travail adapté. En Belgique, une procédure d'achat responsable a été mise en place pour les nouveaux fournisseurs.

Levier d'action #4 – Utilisation des bâtiments et environnement de travail

Ce levier d'action porte sur le volet énergétique des émissions de GES, soit au total 3,8% des émissions du Groupe.

Les premières actions liées à la réduction des consommations d'énergie du Groupe consistent à instaurer un suivi détaillé des travaux à engager. En France, la filiale a signé la charte Ecowatt en 2024, ce qui lui permet de mieux anticiper et adapter sa consommation en fonction des alertes sur le réseau électrique. Les investissements à réaliser consistent notamment à remplacer les éclairages par des LED, à continuer à mieux isoler les agences, voire à envisager de poser des panneaux photovoltaïques où à végétaliser les locaux lorsque le contexte le permet.

Le volet « environnement de travail » consiste à sensibiliser les collaborateurs aux gestes écologiques, tels que la réduction de l'usage du papier, l'arrêt de l'utilisation des piles, le tri des déchets, la gestion de l'éclairage, etc. Ce sont des actions déployées aussi bien en France qu'en Espagne ou en Italie par exemple, où le siège social a été rénové avec des capteurs de présence pour la lumière.

⁹ Les critères d'achats responsables fournisseurs et partenaires est détaillée à la section 4.5.1 *Politique d'achats responsables*

Levier d'action #5 – Réduire l'impact du numérique

Le plan d'action sera déployé aussi bien :

- sur le volet optimisation des équipements, comme le rallongement de leur durée de vie, ou le développement de partenariats avec des associations agréées pour la réutilisation et la réparation des équipements,
- que sur le volet utilisateurs, avec la distribution d'un guide des bonnes pratiques numériques, à remettre à jour.

Levier d'action #6 – Sensibilisation des collaborateurs

En France

Plusieurs leviers d'action cités précédemment étant directement dépendants des pratiques des collaborateurs, SYNERGIE a déployé en France une démarche de sensibilisation aux questions climatiques à destination de l'ensemble des salariés permanents. Elle a été lancée à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, au moyen de la plateforme de formation SYNERGIE Academy. Elle comporte une base de connaissances commune et vise à leur permettre de comprendre l'impact environnemental des gestes du quotidien.

Cet e-learning est constitué des modules suivants :

- le Bilan Carbone du Groupe SYNERGIE
- la stratégie environnementale actuelle du Groupe pour agir en matière de transition écologique
- les meilleures idées d'actions et d'écogestes

Au 31 décembre 2024, sur 1 718 participants :

- 1 002 participants ont terminé la formation
- 146 participants sont en cours de formation.

Hors de France

En Italie, la campagne de sensibilisation aux transports bas carbone est annuelle, elle s'accompagne d'un challenge "Mon impact" afin d'inciter les collaborateurs à contribuer aux 17 objectifs de développement durable des Nations-Unies.

En Espagne, les collaborateurs sont sensibilisés à ces sujets à l'occasion des journées événementielles telles que la journée du vélo, la journée du recyclage, la journée de l'eau, etc., qui émaillent le calendrier.

En Belgique, les salariés permanents peuvent utiliser le budget dédié au véhicule de fonction selon 3 options :

- Choisir un véhicule de fonction respectant un certain nombre de critères écologiques,
- Utiliser ce budget pour acheter un vélo ou un scooter électrique, un abonnement aux transports public ou payer des trajets en autopartage, et financer leur logement s'ils habitent à moins de 10km de leur lieu de travail,

- Enfin, si ce budget n'est pas entièrement dépensé, le solde est versé au salarié moyennant le paiement des cotisations sociales.

2.1.6. Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)

2.1.6.1. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

SYNERGIE n'exerce pas dans des secteurs d'activité à fort impact climatique.

Consommation d'énergie et mix énergétique		2024
6	Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	14 555
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)		86%
7	Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	1 353
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)		8%
8	Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	0
9	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	959
10	Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0
11	Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	959
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)		6%
Consommation totale d'énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 6, 7 et 11)		16 868
Intensité énergétique par million d'euros de Chiffre d'affaires net		0,000012

2.1.6.2. Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)

Le bilan carbone du Groupe a été réalisé sur la base des données de l'exercice 2024, sur les scopes 1, 2 et 3 du Groupe.

Il couvre 83% du périmètre du Groupe, soit les émissions de la France, du Royaume-Uni, de l'Espagne, de l'Italie et de la Belgique.

Les émissions de l'Autriche, de l'Allemagne, du Portugal, de la Suisse, des Pays-Bas, du Canada et de DCS France sont exclues du périmètre de collecte afin d'assurer une cohérence entre les différents scopes. En effet, certaines données ont été établies en s'appuyant sur les résultats des enquêtes mobilités intérimaires 2023, qui ne couvraient que les 5 pays principaux.

Pour le **Scope 1**, ont été prises en compte les émissions liées aux :

- consommations de gaz ou de fioul pour les bâtiments,
- fuites de fluides frigorigènes (climatisation),
- carburants consommés par la flotte gérée en propre.

Pour le **Scope 2** : les émissions indirectes liées aux achats d'électricité, de chaleur ou de vapeur,

Pour le **Scope 3**, ont été prises en compte les émissions liées aux :

- Déplacements des collaborateurs permanents hors flotte de véhicule (voiture de location, taxis, avion, train...)
- Déplacements des intérimaires
- Usage des biens immobiliers
- Achat et usage de matériel électronique
- Flotte de véhicules (hors carburant)
- Traitement des déchets générés par SYNERGIE
- Utilisation des serveurs
- Repas pris dans le cadre de l'entreprise.

Le périmètre du bilan carbone prend en compte les émissions des pays suivants : France, Espagne, Italie, Belgique et Royaume-Uni, représentant ainsi 83 % des émissions totales du groupe. À titre de comparaison, le périmètre du bilan carbone en 2021 englobait l'ensemble des émissions du groupe.

Le bilan a été réalisé selon la méthode du référentiel international GHG Protocol, en utilisant pour le calcul du Scope 2 les méthodes location-based et market-based.

Répartition des émissions de GES du Groupe, Scopes 1, 2¹⁰ et 3, location-based

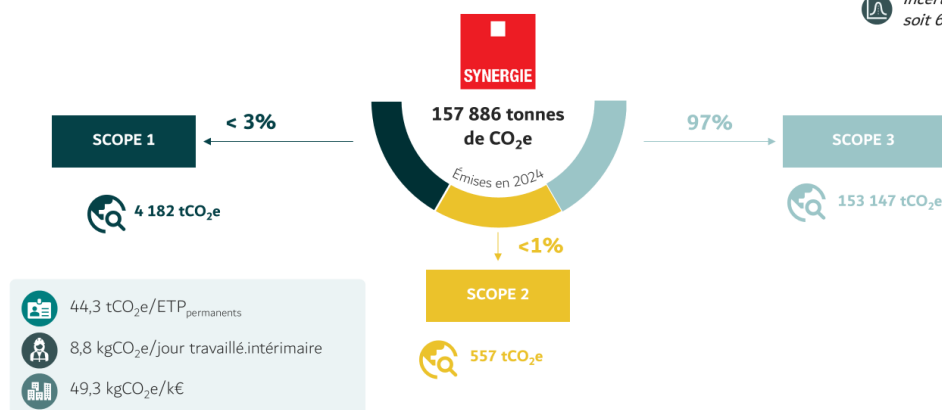
RÉSULTATS DU BILAN CARBONE – GHG PROTOCOL – LOCATION BASED



Ce Bilan Carbone® comprend l'ensemble des émissions de GES de Synergie, c'est-à-dire les **émissions directes et indirectes**.
97% des émissions de GES sont relatives au **Scope 3**, c'est-à-dire les **émissions indirectes**.



Incertitudes : 39%
soit 61 013 tCO₂e



Nombre d'ETP : 3564

CA : 3,2 Mds €

Nombre de jours travaillés intérimaire : 18 025 291

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe s'établissent à 157 886 tonnes eqCO₂. Le Scope 3 représente 97% des émissions.

- 82% des émissions de GES sont liées aux **déplacements**, dont 92% sont générés par les **déplacements des intérimaires**. En effet, ceux-ci se déplacent principalement en voiture et la distance moyenne aller de leurs déplacements domicile-travail s'établit à 17,6km¹¹.
- Les **intrants** (achats de biens et services, principalement des prestations de services tels que l'imprimerie, la publicité, l'architecture et l'ingénierie, ou la maintenance des bâtiments) représentent 14% des émissions de GES.
- Les immobilisations émettent 2% des émissions totales du Groupe, le **parc informatique** en représentant la moitié.
- Les **fluides frigorigènes, l'énergie et les déchets** représentent à eux trois 2% des émissions du Groupe.

¹⁰ Location-based

¹¹ D'après les enquêtes mobilité de l'année 2023, extrapolées avec les nombres de jours travaillés en 2024. L'incertitude de ce poste est donc élevée.

Répartition des émissions de GES par scope	2024
Émissions de GES scope 1	
Émissions brutes de GES du scope 1 [teqCO2]	4 182 tCO2e
Pourcentage d'émissions de GES de périmètre 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0%
Émissions de GES scope 2	
Émissions brutes de GES de périmètre 2 market-based (teqCO2)	519 tCO2e
Émissions brutes de GES de périmètre 2 location-based (teqCO2)	557 tCO2e
Émissions de GES scope 3	
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO2)	153 147 tCO2e
Cat. 1 Biens et services achetés [Sous-catégorie facultative: Services cloud et centre de données]	21 573 tCO2e
Cat. 2. Immobilisations de biens	3 059 tCO2e
Cat. 3. Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2)	852 tCO2e
Cat. 5 Déchets produits lors de l'exploitation	1 050 tCO2e
Cat. 6. Déplacements professionnels	126 613 tCO2e
Émissions totales de GES	
Émissions totales de GES (location-based) (teqCO2)	157 886 tCO2e
Émissions totales de GES (market-based) (teqCO2)	157 789 tCO2e

Intensité des GES par euro de Chiffre d'affaires net	2024
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par Chiffre d'affaires net (en teqCO2/euros de Chiffre d'affaires)	49,3 kgCO2e/K€
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par Chiffre d'affaires net (en teqCO2/euros de Chiffre d'affaires)	49,3 kgCO2e/K€
Chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité des GES	3,2 Mds €

Méthodologies utilisées, hypothèses et sources d'incertitudes

Donnée du bilan carbone	Commentaires
Degré d'incertitude du Scope 1	9%
Degré d'incertitude du Scope 2	31%
Degré d'incertitude du Scope 3	40%
Émissions du Scope 1	Sources et facteurs d'émissions utilisés : - factures de gaz naturel et de fioul - suivis de consommation de carburant
Émissions du Scope 2	Sources et facteurs d'émissions utilisés : - factures et suivi de consommation d'électricité - Pour le calcul location-based : mix énergétique moyen du pays d'implantation (Ekodev) - Pour le calcul market-based : facteurs d'émissions spécifiques des fournisseurs d'énergie (Ekodev)
% des émissions du Scope 3 calculées à l'aide de données primaires	18%
Catégorie 1 (biens et services achetés)	Sources : factures des achats
Catégorie 2 (immobilisations)	Sources : contrats de location, suivi des immobilisations
Catégorie 3 (Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2))	Sources et facteurs d'émissions utilisés : - factures de gaz naturel et de fioul - suivis de consommation de carburant - factures et suivi de consommation d'électricité
Catégorie 5 (Déchets)	Sources: Factures et attestations des gestionnaires de déchets
Catégorie 6 (Déplacements professionnels)	Sources : kilométrage parcouru en avion, train, voiture

2.2. Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)

2.2.1. Gestion des impacts, risques et opportunités

2.2.1.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les IRO matériels suivants, en lien avec l'utilisation des ressources et l'économie circulaire :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
L'utilisation de divers équipements numériques entraîne une consommation massive de ressources (métaux rares, cuivre, lithium, etc.) qui présentent un risque élevé de provoquer des problèmes liés aux droits de l'Homme et/ou la dégradation des terres	Impact négatif	Opérations propres	Court terme

ainsi que la consommation et la contamination de l'eau dans la chaîne de valeur.			
--	--	--	--

Impacts négatifs

Les salariés permanents de SYNERGIE sont équipés d'un ordinateur, et manipulent un grand nombre de données qui nécessitent des serveurs de stockage. En revanche, l'équipement numérique des intérimaires n'est pas lié au périmètre de responsabilité du Groupe. En conséquence, si l'on rapporte l'impact environnemental du numérique au nombre de salariés, celui-ci peut apparaître comme faible par rapport à d'autres sociétés de services.

Néanmoins, les équipements des salariés permanents représentent une source non négligeable d'impacts sur la nature. En effet, l'extraction de minéraux tels que les métaux rares, le lithium ou le cuivre, nécessaires à la fabrication d'équipements numériques, peut provoquer une dégradation des terres, une contamination de l'eau et une perte de biodiversité.

2.2.1.2. Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (IRO-1)

Les équipements numériques utilisés dans le Groupe sont relativement peu nombreux au regard de sa masse salariale. En effet, les permanents sont équipés d'un ordinateur, mais pas les intérimaires (qui représentent la majorité de la masse salariale).

En revanche, comme pour toute entreprise, les impacts de l'utilisation du numérique sont importants. L'extraction de ressources nécessaires à la fabrication d'équipements numériques peut provoquer une dégradation des terres, une contamination de l'eau et une perte de biodiversité qui a été considérée comme matérielle.

2.2.2. Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)

Conscient de l'impact négatif généré sur la planète et les populations par l'usage du numérique, le Groupe s'efforce de favoriser les bonnes pratiques et de réduire son impact.

Cet engagement se concrétise par l'adoption d'une Charte des Achats responsables, que les fournisseurs du Groupe doivent signer lors de la mise en relation. Celle-ci s'applique également à ses prestataires et fournisseurs d'équipements numériques ou de stockage de données (datacenters).

2.2.3. Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)

Le Groupe s'attache à réduire l'impact de la fin de vie des produits numériques, en favorisant leur réutilisation et leur recyclage. Le taux de recyclage des déchets numériques est suivi et réglementé en France. Une politique de suivi des consommations a été mise en place en

France pour prolonger la durée de vie des fournitures et des équipements. Cette démarche inclut une sensibilisation préventive des collaborateurs dès leur intégration chez SYNERGIE. Ainsi, la durée d'utilisation des ordinateurs, composés de 20% de matériaux recyclés, est passée de 3 à 5 ans. Cette initiative de lutte contre le gaspillage complète la politique d'achats responsables existante.

A date, le Groupe n'a pas encore formalisé de plan d'action dédié au traitement des équipements numériques. Il a pour cible, chaque année, de respecter les réglementations en ce domaine dans les pays où il est implanté.

2.3. Taxonomie européenne

La taxonomie européenne, issue du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne, est définie par le règlement 2020/852 du 18 juin 2020. Ce cadre vise à encourager les investissements durables en classifiant les activités économiques selon leur impact environnemental.

En 2024, les entreprises doivent publier la part de leur activité éligible et alignée sur cette taxonomie, incluant leur Chiffre d'affaires, leurs dépenses d'investissement (CAPEX) et d'exploitation (OPEX), en lien avec six objectifs environnementaux : « atténuation du changement climatique », « adaptation au changement climatique », « utilisation durable de l'eau et des ressources marines », « économie circulaire », « prévention de la pollution », et « protection et restauration des écosystèmes ». Une activité est considérée durable si elle contribue à un de ces objectifs sans nuire aux autres (principe DNSH) et respecte des garanties sociales minimales. Le règlement Taxonomie est complété par quatre actes délégués parus entre 2021 et 2023, qui précisent les critères techniques des six objectifs et les modalités de reporting.

Analyse de l'éligibilité des activités

L'analyse de l'éligibilité des activités a été coordonnée par une équipe projet. Celle-ci a, dans un premier temps, effectué un examen approfondi de toutes les activités de l'entreprise en les confrontant aux listes d'activités éligibles identifiées par leur code NACE dans le règlement taxonomie, pour les six objectifs environnementaux.

Dans un deuxième temps, pour clarifier certains points, des échanges ont été organisés avec les différents métiers concernés. Ces discussions ont permis d'affiner l'analyse.

Enfin, sur la base de cet examen détaillé et des échanges avec les équipes opérationnelles, il a été établi que :

- **2% du Chiffre d'affaires** de SYNERGIE est éligible au titre des six objectifs de la taxonomie européenne. Il correspond en totalité au Chiffre d'affaires de DCS, dont les activités sont centrées sur les services IT, tels que l'accompagnement dans la gestion des outils SI, la production et le pilotage des Infrastructures SI, l'assistance en cybersécurité ou encore la mise en place de solutions digitales.

- **2,90% des CAPEX du Groupe** sont éligibles au titre de leur contribution substantielle à la lutte contre le changement climatique :
 - 0,07% relatifs à l'installation et à la maintenance de climatisations réversibles,
 - 2,83% relatifs à l'hébergement de données.

Les OPEX tels que définis par le règlement Taxonomie représentent 9,4 millions d'euros au 31 décembre 2024, soit 8,97% du total des OPEX, ce qui n'est pas représentatif de son modèle d'affaires. En conséquence, le Groupe a choisi d'utiliser l'exemption de matérialité permise par le paragraphe 1.1.3.2 de l'annexe 1 du règlement délégué de juillet 2021.

Analyse de l'alignement avec les critères techniques de durabilité

1. **Organisation d'ateliers de formation** : Des sessions de sensibilisation et de décryptage des critères techniques de la taxonomie ont été organisées pour l'ensemble des métiers concernés.
2. **Mise en place d'un outil de collecte de données** : Un outil commun a été déployé et partagé avec les cinq pays concernés pour l'exercice 2024 : France, Italie, Espagne, Belgique et Royaume-Uni.
3. **Support technique aux contributeurs** : Une assistance technique a été fournie aux équipes de chaque pays afin de faciliter leur contribution.
4. **Validation des critères** : Les critères de contribution substantielle et du principe DNSH associés à chaque activité ont été validés grâce aux données collectées via l'outil de collecte ou par échanges de mails.
5. **Respect des garanties minimales** : Les critères liés aux garanties sociales ont également été vérifiés pour chaque activité.

L'analyse des critères d'alignement n'a pas permis d'identifier de CAPEX alignés.

Mesure des indicateurs financiers relatifs à l'éligibilité et à l'alignement

Une analyse détaillée et une consolidation des données issues des pays ont été effectuées au niveau du Groupe, pour garantir une vision globale et cohérente des informations collectées.

Synthèse des activités éligibles et alignées

En €	Aligné		Éligible aligné	non-aligné	Non-éligible		Total	
CA	-	0%	72 688 000	2%	3 111 312 000	98%	3 184 000 000	100%
CAPEX	-	0%	1 179 438	3%	39 547 562	97%	40 727 000	100%
OPEX	-	0%	-	0%	105 093 000	100%	105 093 000	100%

Synthèse du Chiffre d'affaires éligible et aligné

	Aligné		Éligible non-aligné	
CCA 8.2	-	0,00%	72 688 000	2,00%

CA non-éligible	3 111 312 000	98,00%
Total CA	3 184 000 000	100,00%

Synthèse des CAPEX éligibles et alignés

	Aligné		Éligible non-aligné	
CCM 7.5	-	0,00%	27 439	0,07%
CCA 8.1	-	0,00%	1 151 999	2,83%
Total	-	0,00%	1 179 438	2,90%

CAPEX non-éligible	39 547 562	97%
Total CAPEX	40 727 000	100,00%

Synthèse des OPEX éligibles et alignés

	Aligné		Eligible non-aligné	
CCM 6.5	-	0,00%	-	0,00%
CCM 7.5	-	0,00%	-	0,00%
CCA 8.1	-	0,00%	-	0,00%
Total	-	0,00%	-	0,00%

OPEX non-éligible	105 093 000	100,00%
Total OPEX	105 093 000	100,00%

Nomenclature

- CCM 6.5** Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers
- CCM 7.5** Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments
- CCA 8.1** Traitement de données, hébergement et activités connexes

CCA 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques
Tableaux détaillés des résultats de la taxonomie verte (K€)

Chiffre d'affaires

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)									
Activités économiques (1)	Code (a)(2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du Chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du Chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1(18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
Texte		Devise; K€	%	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI; I; NO; N; N/E L (b)(c)	OUI/NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
dont habitantes		-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	H	
dont transitoires		-	0%	-	-					-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
			%	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L										
Programmation, conseil et autres activités informatiques	CCA 8.2	72 688	2%	N/E L	EL	N/E L	N/E L	N/E L	N/E L										
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		72 688	2%	-	-	-	-	-	-								0%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		72 688	2%	-	-	-	-	-	-								0%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		3 111 312	98%																
Total (A+B)		3 184 000	100%																

	Proportion du CA / Total CA	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	2%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

CAPEX

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)									
Activités économiques (1)	Code (a)(2)	CAPEX absolu (3)	Part des CAPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des CAPEX alignés (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		Devise; K€	%	OUI : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI; : NO : N; : N/E : L (b)(c)	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	OUI : NO : N; : N/E : L ON	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																			
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
dont habilitantes		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	H	
dont transitoires		0	0%	-	-					OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
			%	EL; : N/E : L	E : L; : N/ : E : L	E : L; : N/ : E : L	E : L; : N/ : E : L	E : L; : N/ : E : L	EL; : N/E : L										
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	27	0,07%	EL	N/ : E : L	N/ : E : L	N/ : E : L	N/ : E : L	N/E : L								%		
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCA 8.1	1 151	2,83%	N/E : L	E : L	N/ : E : L	N/ : E : L	N/ : E : L	N/E : L								%		
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		1 179	2,90%	-	-	-	-	-	-								%		
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		1 179	2,90%	-	-	-	-	-	-										
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie		39 547	97%																
Total (A+B)		40 727	100%																

	Part des CAPEX / Total CAPEX	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	3%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

OPEX

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)									
Activités économiques (1)	Code(a)(2)	OPEX absolu (3)	Part des OPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des OPEX alignés (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		Devise; K€	%	O O															

	Part des OPEX / Total OPEX	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	0%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
	Activités liées au gaz fossile	
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

3. Responsabilité sociale

Introduction

La principale richesse de notre Groupe réside dans les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour au sein de nos 800 agences à travers le monde. Animés par une volonté commune de répondre aux exigences de nos clients, ils contribuent au développement et à la performance de SYNERGIE.

Notre mission s'inscrit dans un cadre rigoureux de respect de la réglementation en vigueur et dans une démarche progressive d'accompagnement des attentes de nos clients en matière de RSE.

Dans ce contexte, nous accordons une attention particulière aux conditions de travail, à l'égalité de traitement et au développement professionnel de nos collaborateurs, qu'ils occupent des postes au sein de nos structures ou qu'ils soient déployés chez nos clients.

Afin de formaliser ces engagements, SYNERGIE finalise la rédaction de politiques Groupe visant à garantir le déploiement homogène de nos plans d'action. Les filiales locales auront la charge du déploiement opérationnel de ces politiques en veillant à garantir leur alignement avec les lignes directrices, tout en les adaptant aux situations locales.

3.1. Effectifs de l'entreprise (S1)

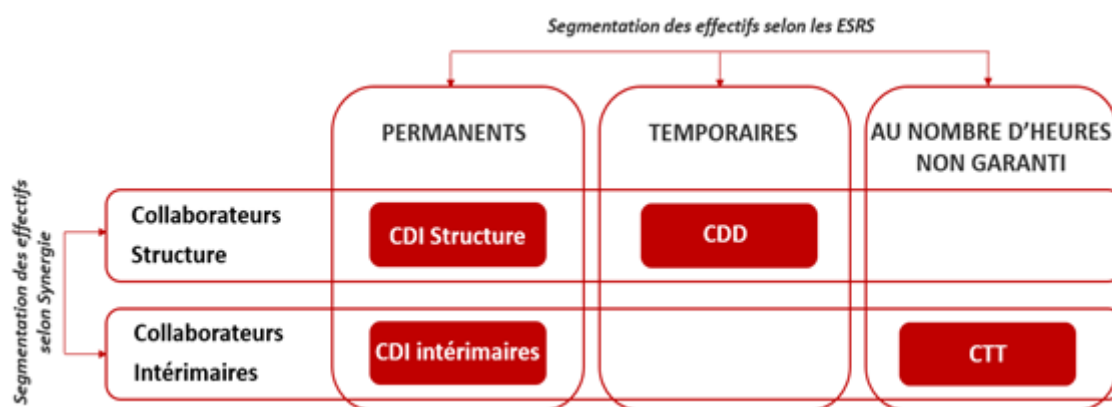
3.1.1. Caractéristiques des effectifs de l'entreprise (S1-6)

Compte-tenu de la nature spécifique de nos métiers, les effectifs de SYNERGIE se caractérisent par une classification particulière au sens de la norme ESRS S1. Ils comptent 3 catégories :

Les effectifs permanents, englobent les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. Cela comprend aussi bien les salariés des équipes en agences ou aux sièges que les salariés intérimaires en CDI.

Les effectifs temporaires, sont toutes les personnes travaillant sous un contrat à durée déterminée, y compris lorsque ce contrat encadre une formation en alternance. Ils exercent dans les équipes commerciales et administratives. Pour ses opérations, SYNERGIE n'emploie pas d'effectifs non-salariés tels qu'ils sont décrits dans la norme ESRS S1.

Les effectifs au nombre d'heures non garanti, se réfèrent aux salariés pour lesquels l'employeur ne garantit pas un nombre minimum ou fixe d'heures de travail par jour, semaine ou mois. Dans le contexte de SYNERGIE, cela comprend les salariés liés par un contrat de travail temporaire délégués auprès des entreprises clientes.



SYNERGIE a toujours utilisé dans ses publications financières les dénominations propres au secteur du travail temporaire, dans lequel les salariés sont désignés comme suit :

Les salariés dits “**permanents**” sont les salariés travaillant dans les sièges et dans les agences.

Les salariés délégués chez les clients sont désignés par le mot “**intérimaires**”.

Pour plus de clarté, ces deux termes seront utilisés dans le corps du rapport de durabilité, et dans les tableaux de données. Ce traitement assure une homogénéité avec les autres chapitres du rapport de gestion et les dénominations utilisées dans les communiqués de presse du Groupe.

Afin de clarifier la portée de nos différents plans d'action, les indicateurs sont publiés en détaillant ces deux catégories lorsque cela s'avère pertinent.

Les effectifs sont calculés **en fin d'exercice et en nombre de salariés**, sauf mention contraire précisée à côté de l'indicateur.

Les données sont collectées directement pour les pays suivants : France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne et Italie, qui représentent 83 % des effectifs. Elles sont extrapolées pour les autres pays (Portugal, Pays-Bas, Luxembourg, Allemagne, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie et Canada).

Le Groupe SYNERGIE compte 63 327 salariés dans ses effectifs au 31 décembre 2024.

Répartition des salariés par genre

Au 31 décembre 2024	Nombre de salariés (effectifs)
Masculin	38 998
Féminin	24 329
Total Salariés	63 327

Répartition géographique des salariés

Pays	Nombre de salariés (effectifs)
France	18 692
Italie	20 454
Espagne	6 333
Royaume-Uni	2 920
Belgique	4 239
Autres pays	10 689
Total salariés	63 327

Répartition des salariés par type de contrat ventilée par genre

Effectifs	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés	24 329	38 998	63 327
Nombre de salariés permanents (CDI & CDI)	8 661	9 784	18 445
Nombre de salariés temporaires (CDD)	422	107	529
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (CTT)	15 245	29 107	45 352

3.1.2. Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)

Les impacts, risques et opportunités matériels liés aux salariés du Groupe sont détaillés dans chacune des sections de ce chapitre, en lien avec le sous-thème considéré.

Les enjeux ne présentent pas de différence significative de matérialité selon les géographies. SYNERGIE opère en grande majorité en Europe et ainsi qu'en Australie et au Canada, zones dans lesquelles les droits des salariés sont bien encadrés (droits humains, droit du travail, lutte contre le travail forcé et le travail des enfants).

Malgré les différences locales, les priorités en matière de ressources humaines sont similaires dans chaque pays, notamment en matière d'attractivité, de fidélisation et d'engagement, ou de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Il peut exister des variations dans l'occurrence et la typologie des enjeux de santé-sécurité, selon les secteurs d'activité de nos clients (industriel ou tertiaire).

3.1.3. Politiques liées aux salariés de l'entreprise (S1-1)

La Direction générale travaille à l'élaboration de politiques RH Groupe en collaboration avec l'ensemble des filiales. Ces textes constitueront les lignes directrices sur la base desquelles l'ensemble des sites, en France comme à l'international, pourront faire évoluer leurs pratiques. Ces politiques seront rédigées courant 2025.

A date, les grandes thématiques RH sont gérées individuellement par chacun des pays, l'harmonisation à l'échelle groupe se fera sur l'année 2025.

Elles s'appuieront à la fois sur les pratiques existantes, sur les enquêtes d'engagement réalisées en 2024 auprès de nos salariés permanents, et sur les travaux engagés pour l'analyse de double matérialité. La Direction s'assurera ainsi qu'elles répondent bien à l'ensemble des impacts, risques et opportunités identifiés comme matériels. Ces travaux pourront également soutenir une révision à la marge des priorités actuelles dans leur déclinaison en plans d'action.

Les priorités actuelles incluent :

- En matière d'attractivité : des actions autour de la notoriété de Synergie et autour des parcours d'intégration et des rémunérations.
- En matière d'engagement et de fidélisation, des actions autour des conditions de travail, de la politique de rémunération et d'avantages sociaux et de la culture managériale
- En matière de développement des compétences : l'amélioration des compétences clés, notamment commerciales, recrutements et managériales pour garantir le succès des agences et le bon fonctionnement des sièges.

D'ores et déjà, la vocation de SYNERGIE de favoriser un environnement de travail sûr et sain, inclusif, respectueux et stimulant, se matérialise par un ensemble de dispositifs et de plans d'actions, pilotés par la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ils s'appliquent aussi bien au personnel de nos structures qu'à nos salariés intérimaires.

Au niveau Groupe, la Direction des Ressources Humaines définit les processus et priorités RH commun, apporte son soutien à l'élaboration des plans d'actions, centralise les données nécessaires au pilotage et suit la bonne mise en œuvre des plans d'actions et leurs résultats.

Au niveau local, compte-tenu de la culture de décentralisation du Groupe, chaque filiale est en responsabilité :

- de l'élaboration de plans d'action adaptés à la situation et à la réglementation locale, ainsi qu'aux spécificités des secteurs d'activités des clients,
- de l'élaboration des reportings quotidiens/hebdomadaires/mensuels, remontés à l'aide des outils ad hoc,

- du contrôle de premier niveau assuré par les collaborateurs locaux, formés à cet effet.

Dans chaque section correspondant aux enjeux matériels de SYNERGIE, les engagements et approches du Groupe sont détaillés et signalés par le code (S1-1).

3.1.4. Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)

Le Groupe SYNERGIE affirme comme préalable à toute activité son engagement en faveur des droits de l'Homme. Il est signataire de :

- La déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies,
- Le Global Compact des nations-Unies, depuis 2017,
- Les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail,
- Les principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales,
- La charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »¹²,
- La Charte de la diversité en entreprise de l'initiative "Les entreprises pour la Cité"¹³.

Sur la base de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, le Groupe s'attache à formaliser un ensemble de politiques relatives aux Ressources humaines, respectant l'ensemble de ces textes fondateurs. Elles incluent explicitement le rejet absolu de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.

D'ores et déjà, les salariés peuvent signaler toute atteinte aux droits humains à l'aide de la ligne d'alerte dédiée, Integrity line, dont le cadre est détaillé au chapitre 4.3.2.5. *Dispositif d'alerte (dont protection des lanceurs d'alerte)*.

Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme (S1-17)

S1-17	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de la ligne d'alerte et auprès des managers	18	4
Dont : nombre de plaintes déposées pour discrimination, y compris le harcèlement	18	4

¹² <https://acompetenceegale.com/la-charte-des-intermediaires-de-lemploi-ensemble-pour-legalite-dans-les-recrutements/>

¹³ <https://www.charte-diversite.com/>

Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0	0
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant le personnel	0	0
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant son propre personnel qui sont des cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.	0	0
Montant des amendes, des pénalités et des compensations pour les problèmes et incidents graves liés aux droits de l'Homme et impliquant le personnel de l'entreprise	0	0
Montant des amendes, des sanctions et des indemnisations résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées	0	0

3.1.5. Dialogue social, négociations collectives

3.1.5.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en matière de dialogue social et de négociations collectives :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
La qualité du dialogue social avec les intérimaires permet d'améliorer leur satisfaction (existence de différents accords : compte épargne temps, mutuelles, prévoyance ; etc...).	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
Garantir la couverture des salariés par des conventions collectives entraîne des impacts positifs sur la main-d'œuvre	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

La bonne qualité du dialogue social avec les partenaires sociaux facilite la signature des accords et/ou débloque des situations critiques (permanents)	Opportunité	Opérations propres	CT MT LT
---	-------------	--------------------	----------------

Impacts positifs

Les plans d'action mis en œuvre par SYNERGIE contribuent à la qualité du dialogue social, aussi bien vis-à-vis des permanents que des intérimaires. L'entreprise s'assure que les salariés sont couverts par des conventions collectives. L'activité spécifique de SYNERGIE lui confère la particularité de devoir assurer des canaux de dialogue social aussi bien avec les représentants des salariés permanents que des salariés intérimaires.

Opportunité

Les filiales signent de nombreux accords avec les partenaires sociaux et la bonne qualité du dialogue social est facilitateur de la signature de ces accords. Elle est garante d'un climat de confiance, propice au développement du Groupe.

3.1.5.2. Canaux et processus de dialogue (S1-2), (s1-3) et cibles (S1-5)

Dans un groupe dont l'activité est centrée sur l'humain, la qualité du dialogue social est un levier fort de performance.

SYNERGIE veille à mettre en place des dispositifs destinés à garantir des relations professionnelles de qualité, même dans les pays dans lesquels le cadre réglementaire n'institue pas le statut de représentants du personnel ni la forme des instances de dialogue.

Dans le respect des législations locales, dans les différents pays le dialogue social est établi sous la forme spécifique décrite ci-après, sous l'autorité des responsables RH, le cas échéant des directeurs de filiale.

Les responsables RH ont la responsabilité d'animer des points réguliers avec les partenaires sociaux et de remonter les préoccupations des salariés, permanents comme intérimaires.

Ces dispositifs contribuent à l'attractivité du Groupe auprès des intérimaires, en garantissant leur accès à des avantages sociaux tels que le compte épargne temps, les assurances santé, la prévoyance, etc. sous forme d'accords collectifs.

Le dialogue social étant assuré par des dispositifs permanents, le Groupe n'a pas fixé de cible en matière de dialogue social ni de couverture par des accords collectifs.

Dialogue social en France

En 2024, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux. Rémunération et temps de travail, santé / prévoyance, compte épargne temps des intérimaires et permanents, contrats saisonniers, congés payés des intérimaires, exercice du droit syndical et fonctionnement des instances représentatives du personnel, gestion des emplois et des parcours professionnels, handicap, télétravail et qualité de vie au travail sont autant de sujets de négociation et de suivi réalisés.

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

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

Accords collectifs sur le périmètre France (29,5 % ¹⁴des effectifs Groupe)

Les accords suivants ont été signés et sont entrés en application en 2024:

- Un accord sur le handicap
- La charte sur le télétravail

Dialogue social hors France

En Espagne, le dispositif de dialogue social est également établi sur un rythme trimestriel, entre la direction de la filiale et les représentants du personnel permanent. Les relations sociales sont par ailleurs cadrées par la convention collective des agences de travail temporaires, renégociée en 2018.

Au Royaume-Uni, en l'absence de cadre légal, les échanges sont instaurés sur un mode plus informel, lorsque le besoin émerge.

En Belgique, le dialogue social est cadré par trois dispositifs :

- Les négociations nationales entre partenaires sociaux portent en particulier sur les conditions salariales, telles que le niveau d'indexation et les salaires minimums,
- Les travaux sectoriels, qui permettent de préciser les conditions spécifiques de travail, d'heures de travail etc.
- À l'échelle de SYNERGIE Belgique, l'ensemble des dispositions nationales et sectorielles sont respectées. Par ailleurs, des élections de représentants du personnel sont organisées tous les 4 ans, conformément à la législation. En revanche, en

¹⁴ France hors DCS

l'absence de candidature à ce jour, il n'y a pas d'obligation formelle de consultation des partenaires sociaux.

Dispositif d’alertes et canaux permettant de remonter les préoccupations des salariés

En complément du canal classique de la voie managériale, une nouvelle procédure d’alerte est entrée en vigueur en 2024, afin de permettre à tout salarié, permanent comme intérimaire, de faire part de toute préoccupation. La politique éthique comprenant ce dispositif d’alerte et la protection des lanceurs d’alertes est détaillée à la section 4.3.2 *Dispositif éthique*.

3.1.5.3. Résultats (S1-8)

Taux de couverture par des représentants du personnel et par des négociations collectives

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés — EEE (Pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
0 – 19%		Royaume-Uni – 0% (pas d’obligation légale)	Royaume-Uni – 0% (pas d’obligation légale)
20 – 39%			Canada & Australie – 37,67% (données extrapolées)
40 – 59%			
60 – 79%			

	France – 100%	
	Espagne – 100%	
	Italie – 100%	Canada & Australie– 94,67% (données extrapolées)
80 – 100%	Belgique – 100%	
	DCS & Portugal & Pays-Bas & Luxembourg & Allemagne & Autriche & Suisse & République Tchèque & Slovaquie & Pologne – 94,67% (données extrapolées)	

3.1.6. Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)

3.1.6.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant l'enjeu spécifique à SYNERGIE de l'attraction et de la rétention des talents :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Les avantages d'entreprise, le dispositif CDI, les formations, de bonnes conditions de travail et une rémunération adéquate peuvent avoir un impact positif sur la rétention des salariés (intérimaires et permanents).	Impact positif	Opérations propres	CT MT

Une situation économique avec un marché de l'emploi plus tendu renforce la difficulté de recruter des permanents, et entretient la raréfaction des profils d'experts	Risque	Amont Opérations propres	CT MT LT
Difficulté de recruter des intérimaires	Risque	Opérations propres	CT MT LT
Un marché de l'emploi plus tendu constitue une opportunité pour développer des solutions facilitant la mise en relation entre l'offre et la demande, notamment via des plateformes pour freelances.	Opportunité	Opérations propres	CT MT LT

Impact positif

Afin d'attirer et retenir ses salariés, permanents comme intérimaires, SYNERGIE leur procure un ensemble d'avantages en termes de sécurité de l'emploi, de conditions de travail et de rémunération et avantages sociaux.

Risques

Dans un contexte de réduction de la main d'œuvre disponible et de difficultés dans les recrutements de permanents comme d'intérimaires, SYNERGIE est dépendant de la main d'œuvre disponible. Ce risque pourrait engendrer un effet financier important.

Opportunités

Dans un marché de l'emploi tendu, SYNERGIE bénéficie de plusieurs opportunités stratégiques : une demande croissante pour des solutions de flexibilité, où son offre d'intérimaires est parfaitement adaptée ; un besoin de recrutement rapide, positionnant l'entreprise comme partenaire clé des entreprises. L'automatisation des processus RH lui permettrait de traiter efficacement un plus grand nombre de candidats. Enfin, l'augmentation du recours à des travailleurs indépendants offre une possibilité de diversification via des services dédiés aux freelances. Ces opportunités pourraient avoir un impact financier significatif à court ou moyen terme.

3.1.6.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Le Groupe SYNERGIE travaille à renforcer son attractivité auprès des talents par un ensemble de dispositifs attractifs pour ses salariés permanents comme intérimaires. Il n'a pas formalisé de politique en la matière, mais concentre ses engagements sur la promotion de sa notoriété et de ses valeurs. Ainsi, il promeut la diversité et l'inclusion, et met l'accent sur le sens au

travail. Il mène des enquêtes pour comprendre les attentes des collaborateurs en matière d'attractivité, d'organisation, de gouvernance/management et de motivation et aussi s'adapter au mieux à l'évolution de leurs besoins.

En France, un accord sur la Qualité de Vie au Travail est actuellement en cours de négociation.

L'objectif Groupe consiste à baisser le taux de sortie des salariés permanents de 3 points d'ici 2026 par rapport à 2022.

3.1.6.3. Actions en lien avec l'attraction et la rétention des talents (S1-4)

Les actions menées en 2024 ont été centrées sur, l'amélioration des parcours d'intégration et des politiques de rémunération.

Promotion du Groupe SYNERGIE

En 2024, le Groupe Synergie s'est attaché à augmenter sa visibilité et sa notoriété vis-à-vis du grand public. Cela s'est traduit concrètement par une présence active sur les réseaux sociaux afin de capter une large audience et en particulier les jeunes et également au travers d'une campagne publicitaire à la télévision afin de gagner en notoriété auprès du grand public.

Actions en faveur des Permanents

En France

Recrutement et intégration

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés permanents déjà présents dans l'entreprise, la Direction des ressources humaines 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.

SYNERGIE a lancé fin 2023 un nouveau parcours d'intégration, qui a pris de l'ampleur en 2024. La séquence d'intégration est cruciale pour la capacité de l'entreprise à fidéliser ses salariés, dans un secteur où le turnover est élevé. Ce parcours a été entièrement repensé avec la création d'une session d'intégration au siège, organisée en promotions de 15 personnes, à raison d'environ une session par mois. Cet effort vise à offrir à tous les nouveaux arrivants une compréhension commune de SYNERGIE, de ses enjeux et du fonctionnement de ses équipes.

Ce dispositif renforce le sentiment d'appartenance et développe un réseau entre les nouveaux arrivants, qui apprennent à se connaître, partagent leurs retours d'expérience et échangent leurs bonnes pratiques. Ce changement marque une évolution majeure pour SYNERGIE, où l'intégration se faisait auparavant localement et de manière isolée. Désormais, les nouveaux

collaborateurs prennent conscience qu'ils rejoignent un groupe structuré comme SYNERGIE et entrent en contact avec l'ensemble des fonctions opérationnelles et support.

Par ailleurs, le nouveau collaborateur devient acteur de son intégration grâce à un parcours structuré qui combine une plateforme de formation, Synergie Academy, et une session de formation au siège.

Ce parcours se déroule en trois étapes :

- La session d'intégration : Elle crée un esprit de promotion entre les participants et permet d'acquérir rapidement les fondamentaux.
- Un parcours d'intégration personnalisé : Ce parcours, construit à travers une plateforme en ligne, inclut des actions à réaliser, des modules de formation et des webinaires pour développer les compétences.
- Des rencontres de suivi : En cours d'élaboration, de nouvelles sessions vont permettre de vérifier la montée en compétences et la prise en main des outils après quelques mois. Elles ont vocation à garantir une homogénéité des connaissances et des compétences au sein du Groupe.

Ce nouveau processus reflète l'engagement de SYNERGIE à accompagner ses collaborateurs de manière structurée et cohérente, tout en renforçant leur adhésion à la culture d'entreprise.

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, a progressivement permis le partage et la diffusion des bonnes pratiques.

Hors de France

En Italie, l'accent est mis sur le parcours d'intégration, qui inclue une session de Team building afin de conforter l'esprit d'équipe, ainsi qu'une présentation des différents services et un rendez-vous formel avec la direction générale.

En Espagne, le parcours d'intégration s'étend sur plusieurs semaines, il est assuré par un mentor. Tout au long de la carrière, le salarié bénéficie aussi d'un ensemble de dispositifs :

- un plan annuel de formation, complété par un programme de formations agiles hebdomadaires, Synergim.
- Des événements « SYNERGIE moments – SYNERGIE thanks », afin de remercier un salarié ayant réalisé quelque chose de spécial
- Un entretien annuel avec le manager
- Un ensemble d'avantages sociaux (télétravail, heures de travail flexibles, un après-midi libéré par semaine, un jour de congé anniversaire, différents challenges etc.)

- Des visites régulières en agences de la direction RH, permettant de mieux connaître le quotidien des équipes et la qualité du climat social

En Belgique, le programme welcome@synergy permet, en 5 jours, d'assurer la bonne intégration des salariés. L'accent est mis également sur les compétences managériales, notamment lors de la prise de fonction et après un an d'exercice. Elles renforcent la capacité à motiver les équipes et à stimuler leur autonomie.

Rémunération à l'embauche

Depuis 2023 Synergie France a revu à la hausse sa grille de rémunération à l'embauche afin de renforcer son attractivité sur le marché du travail. Cette révision lui permet d'attirer plus de candidats de meilleure qualité sur ses postes de salariés permanents.

Actions en faveur des intérimaires

Le Groupe veille à garantir aux intérimaires un statut social de qualité

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, ce qui reste largement méconnu. 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 poussent souvent le travailleur à l'auto-entrepreneuriat.

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI

Instauré en 2013 en France, le CDI-Intérimaire 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.

Par ailleurs, en 2025 :

- SYNERGIE prévoit d'investir dans ses équipes permanentes afin de renforcer sa force commerciale dans le secteur du BTP, toujours en difficulté en France en raison de l'instabilité conjoncturelle.

- SYNERGIE souhaite également approfondir sa réflexion sur les leviers de fidélisation à développer, tout en continuant d'allouer un budget à la formation. Celui-ci est utilisé chaque année dans son intégralité.

3.1.6.4. Résultats (S1-6)

L'ensemble des dispositifs mis en œuvre par le Groupe pour améliorer son attractivité ont vocation à réduire le taux de rotation.

S1-6	2024	2022 Année de référence	2026 Cible
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise ¹⁵	12 609		
Taux de rotation ¹⁶	53,04 %		

Sur l'ensemble de l'année, le nombre de CDI intérimaires de SYNERGIE a diminué. Cette baisse s'explique par le fait que 53,9% des départs de CDI intérimaires sont des démissions. Cependant, SYNERGIE a amélioré la rétention de ses CDI intérimaires, notamment en augmentant leur temps d'emploi, et en recrute environ 40 par semaine en France.

3.1.7. Égalité professionnelle

3.1.7.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant l'égalité professionnelle :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
-----	-----------------	------------------	------------------

¹⁵ Le nombre total de sorties correspond au nombre de salariés permanents (CDI et CDI) et temporaires sortis au cours de la période. Ne sont pas pris en compte les mutations, le passage de CDD à CDI et les départs volontaires pour changement de carrière.

¹⁶

Le taux de rotation est calculé à l'aide de la formule suivante : Nombre total de départs / effectif moyen annuel sur l'exercice. Sont pris en compte les salariés permanents CDI et CDI et temporaires (CDD).

Différence de rémunération entre les femmes et les hommes et en particulier pour les postes managériaux (postes comparables)	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Différence entre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Continuer à promouvoir la mixité dans les métiers dits "masculins"	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe ne garantissait pas l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, aussi bien en termes de rémunérations que de perspectives de carrière, cela pourrait avoir un impact sur leur engagement, leur carrière et sur leur sentiment de bien-être au travail.

Impact positif

Pour assurer l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, SYNERGIE s'engage pour la féminisation et la mixité des métiers via la mission égalité Femme/Homme. Il s'agit d'une mission clé pour SYNERGIE.

3.1.7.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Depuis 2015, SYNERGIE est engagé de manière structurée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Cet engagement est formalisé pour la France par un nouvel accord signé le 13 juin 2022, portant sur la période 2022-2024.

Cet accord concerne 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.

La politique menée depuis plus de 10 ans par la Direction Générale, les équipes Ressources humaines et la Mission Égalité professionnelle F / H de la Direction RSE Groupe, a été récompensée par l'obtention du label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR (Association française de normalisation) le 22 novembre 2019, confirmé par l'audit de l'AFNOR réalisé en octobre 2021 et renouvelé en 2024. Seules deux entreprises de ce secteur d'activité ont obtenu ce Label.

Le label récompense les pratiques entreprises par SYNERGIE depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, au bénéfice d'une part, de ses collaborateurs permanents à travers une politique RH engagée et d'autre part, de ses intérimaires et clients, grâce à des actions innovantes permettant d'accélérer l'emploi des femmes, surtout dans les domaines techniques.

Les actions engagées et l'accord signé ont vocation à faire de cette cause un socle quotidien du travail des équipes.

3.1.7.3. Actions en faveur de l'égalité professionnelle (S1-4)

En France

La Mission Égalité professionnelle F/H de la Direction RSE Groupe, mène de nombreuses actions tant en interne auprès des permanents, qu'en externe auprès des intérimaires et des clients pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutter contre les stéréotypes de genre & favoriser un environnement de travail inclusif.

À titre d'illustration :

- **Auprès des Permanents** un module de sensibilisation sur la lutte contre le sexisme au travail est mis à disposition de tous sur le site de formation SYNERGIE Academy. Il est rendu obligatoire dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

En 2024 :

- Un dispositif de signalement des comportements inappropriés (remarques sexistes, harcèlement moral & sexuel) a été mis en place, assurant la prise en charge de l'alerte sous 30 jours, la confidentialité et la non-représailles.
- Une campagne d'affichage permanente a été réalisée dans tous les bureaux & toilettes de SYNERGIE, afin de sensibiliser aux comportements sexistes interdits au sein de l'entreprise & les points de contacts internes / externes à solliciter.
- Des actions régulières de communication interne & sensibilisation sont animées auprès des collaborateurs (quizz, articles) pour, grâce à la régularité, ancrer la lutte contre les comportements sexistes dans la culture d'entreprise de SYNERGIE
- Le catalogue de formation Synergie a été enrichi de la fresque du sexisme

- **Auprès des clients**, SYNERGIE mène des actions spécifiques, notamment à destination d'un public féminin, pour les sensibiliser et les ouvrir à des métiers techniques. Parmi ces initiatives, le Yes Day, lancé en collaboration avec certains clients comme Airbus, vise à encourager la participation à des journées de rencontre organisées sur des sites clients tels que Saint-Nazaire ou Toulouse. Ces événements permettent aux participantes d'échanger avec des femmes et des hommes exerçant des métiers dit "masculins", dans le but de casser les stéréotypes & croyances limitantes, et de favoriser une meilleure représentation féminine dans ces domaines.
- **Auprès des intérimaires** : au niveau national, les équipes de SYNERGIE ont déployé en 2024 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, pour les clients du secteur de l'aéronautique qui ouvrent leurs métiers techniques en tension aux femmes. À date, plus de 300 femmes ont participé aux Yes Day, 51 éditions ont été réalisées, et plus de 60 femmes sont entrées en formation par cette initiative.

SYNERGIE prévoit pour 2025, de créer un e-learning de sensibilisation au sexisme pour ses intérimaires, mettre en place des initiatives d'accompagnement des victimes de violences conjugales pour ses salariés permanents, et de lancer une offre de sensibilisation au harcèlement sexuel pour ses clients.

Hors de France

En Espagne, en conformité avec la réglementation nationale, la filiale a développé un plan Égalité de 2022 à 2026, qui porte aussi bien sur les salariés permanents qu'intérimaires. Le plan a conduit à la rédaction de politiques traitant de l'égalité de traitement et des opportunités entre hommes et femmes, et la promotion de mesures garantissant cette égalité dans les faits, sous la forme de plans d'action et de protocoles. L'égalité effective entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux de la politique de ressources humaines, en conformité avec la loi organique espagnole du 22 mars 2007.

L'Italie a obtenu la certification UNI/PdR 125 en janvier 2024, attestant que la filiale italienne met en œuvre des mesures garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes. Délivrée par l'organisme national italien d'accréditation Accredia, cette pratique de référence italienne définit les lignes directrices pour instaurer un système de gestion de l'égalité de genre au sein des organisations.

3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)

SYNERGIE mesure l'efficacité de ces actions en faveur de l'égalité professionnelle par la mesure des écarts de rémunération et la part de femmes dans l'encadrement supérieur, ce dernier étant défini comme :

- L'ensemble des directeurs ayant une responsabilité Groupe, N-1 ou N-2 du Président-Directeur général
- L'ensemble des managing directors des pays
- Les N-1 des managing directors membres des comités de direction (CODIR)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes ¹⁷	29,2%	12,26%
Nombre de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	127	-
% de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	60%	-
Nombre d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	86	-
% d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	40%	-
Ratio de rémunération totale	622,6%	289,70%

Les effectifs de SYNERGIE se caractérisent par une grande disparité de genre entre les permanents et les intérimaires.

Permanents

En France, SYNERGIE emploie 79,2 % de femmes dans ses effectifs permanents. Au niveau groupe les femmes représentent 77% des effectifs permanents.

SYNERGIE s'attache à former de manière équitable les hommes et les femmes. Il est à noter qu'en France, le Groupe obtient un score de 95/100 à l'index égalité femme/homme. Celui-ci est calculé en prenant en compte l'écart de rémunération, l'écart de taux de promotion et l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et également le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et enfin le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

¹⁷ Différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés hommes et femmes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes.

Intérimaires

Le Groupe SYNERGIE a délégué plus de 34,5 % de femmes en intérim. Les filiales situées en Europe du Sud délèguent la plus grande proportion de femmes en intérim, avec près de 39,5 % de femmes déléguées en 2024. Suivies de près par les filiales de l'Europe du Nord et de l'Est avec 30,7 % de femmes intérimaires déléguées. Vient ensuite la France avec 29,6% de femmes intérimaires déléguées compte tenu de certains secteurs peu féminisés.

3.1.8. Salaires décents

3.1.8.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant les salaires décents :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Le versement d'un salaire insuffisant pour couvrir les besoins essentiels des salariés permanents (hébergement, nourriture, déplacements, santé, etc.), en tenant compte de la situation économique, du coût de la vie et de la composition de leur foyer, peut compromettre leur capacité à subvenir à leurs besoins primaires.	Impact négatif	Opérations propres	CT
La hausse des coûts de transport conjuguée avec des bas salaires peut affecter les déplacements des intérimaires vers le lieu de mission (carburants, interdiction de véhicules thermiques)	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Versement de salaires moins élevés que la moyenne du secteur d'activité à travail équivalent (permanents)	Risque	Opérations propres	CT MT LT

Impacts négatifs

Si le salaire des permanents était insuffisant pour couvrir leurs besoins essentiels (hébergement, nourriture, déplacements, santé, etc.), cela aurait un impact négatif sur leur capacité à subvenir à leurs besoins primaires.

Par ailleurs, les salariés intérimaires étant nombreux à se déplacer en voiture pour se rendre sur le lieu de travail, une hausse de ces coûts, conjuguée avec des salaires insuffisants, aurait un impact négatif direct sur leur pouvoir d'achat, voire sur leur capacité à se rendre sur leur lieu de mission.

Risque

Le turnover peut être augmenté par des rémunérations trop faibles. Pour pallier le risque, SYNERGIE s'applique à verser des éléments de rémunérations qui assurent une rémunération systématiquement supérieure aux minima applicables pour les permanents.

3.1.8.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

L'analyse de double matérialité a permis au Groupe d'approfondir la question des rémunérations versées à ses salariés permanents comme intérimaires.

Le Groupe garantit, dans tous les pays où il est implanté, l'application stricte de toutes les réglementations locales en matière de rémunération applicables, dont l'application des salaires minimums. Son objectif est d'appliquer ce principe sur l'ensemble de son périmètre.

Quelle que soit leur rémunération, les permanents comme les intérimaires bénéficient également d'un ensemble de protections sociales, notamment au travers de cotisation à des régimes de couverture santé et prévoyance.

3.1.8.3. Résultats (S1-10)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
% de salariés rémunérés en dessous d'un salaire décent selon les référentiels applicables (à détailler par pays le cas échéant)	0%	0%
Pays dans lesquels des salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable	N/A	N/A

3.1.9. Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

3.1.9.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la diversité (DI), l'inclusion (IN), la lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (VH) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
VH : La violence, les incivilités des intérimaires vis-à-vis des permanents ont un impact négatif sur les effectifs	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
DI : Discrimination à l'emploi lors de la phase de recrutement et de proposition des candidats aux entreprises utilisatrices.	Impact négatif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes en insertion professionnelle ou éloignées de l'emploi (chez nos clients)	Impact positif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes seniors (chez nos clients)	Impact Positif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes seniors parmi nos permanents	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

DI : Employabilité future et accès au marché du travail pour les jeunes	Impact positif	Amont Opérations propres	CT MT LT
IN : Recrutement de permanents en situation de handicap	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
IN : Recrutement d'intérimaires en situation de handicap	Impact positif	Aval	CT MT LT

Impact négatif

Une discrimination lors de l'embauche ou de l'emploi aurait un impact négatif sur les candidats qui seraient susceptibles de vouloir rejoindre SYNERGIE ou l'un de ses clients. Le Groupe doit également veiller à protéger ses salariés des incivilités.

Impact positif

Le Groupe mène une politique d'inclusion en faveur de nombreuses populations qui pourraient avoir des difficultés à rejoindre le monde du travail, ce qui a un impact positif sur leur intégration sociale et professionnelle. Pour la deuxième année consécutive, le Groupe SYNERGIE a été élu à la première place des entreprises engagées pour la diversité du palmarès dressé par Capital, dans la catégorie "Service à l'emploi" avec un score de 8,46/10 en progression par rapport à l'année dernière. L'enquête, en partenariat avec l'institut d'études Statista, est issue d'un sondage en ligne réalisé de façon indépendante et anonyme auprès d'un panel de 25 000 salariés.

3.1.9.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Diversité, non-discrimination et lutte contre les violences et le harcèlement

En France

La Direction des ressources humaines a formalisé dans son Code de conduite et a mis en place des processus internes garantissant les principes de non-discrimination, de diversité, d'inclusion, et de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Les principaux axes de ces dispositifs sont :

- Le respect des critères de non-discrimination décrit dans le code du travail français¹⁸
- L'intégration des personnes en situation de handicap
- L'insertion des personnes éloignées de l'emploi
- L'égalité professionnelle femme / homme
- Le maintien dans l'emploi des personnes dites seniors
- L'intégration des jeunes

Le Groupe n'a pas défini de cible quantifiée sur ces différents aspects. Néanmoins, depuis toujours SYNERGIE se mobilise pour être un acteur humain, responsable et non-discriminant. Afin de diffuser l'ensemble de ces principes dans le quotidien de ses sites, ses équipes dédiées travaillent activement, sous forme de missions, pour promouvoir :

- l'égalité entre les femmes et les hommes (Missions Égalité F/H),
- l'inclusion des personnes en situation de handicap (Mission Handicap),
- le soutien aux seniors (Mission Seniors)
- et l'insertion professionnelle (Mission Insertion).

De plus, le Groupe déploie un dispositif permettant à ses salariés de lutter contre les incivilités en agence, afin de préserver leur santé mentale et leur intégrité physique.

Hors de France

SYNERGIE Espagne n'a pas rédigé de politique mais a formalisé des protocoles pour le traitement des alertes en matière de discrimination ou de violences sur le lieu de travail.

Au Royaume-Uni, la filiale a rédigé une politique de lutte contre le harcèlement répondant à la nouvelle loi entrée en vigueur en 2024.

3.1.9.3. Actions en lien avec la lutte contre les discriminations (S1-4)

En France

Pour garantir le respect des 25 critères de non-discrimination, 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 situation discriminante. Elle est intégrée au parcours d'intégration de nos nouveaux collaborateurs.

Sur l'axe du recrutement, SYNERGIE intègre pleinement la dimension de non-discrimination. La mission Diversité & Égalité Professionnelle travaille activement sur ce sujet et repense un

¹⁸ Article [1 du Code du travail](#)

parcours d'accompagnement destiné aux managers et collaborateurs en agence. L'objectif est de sensibiliser à nouveau toutes les parties prenantes et de garantir l'absence de critères discriminants, tant pour ses clients, ses collaborateurs permanents et intérimaires, que ses candidats.

En 2024, SYNERGIE a mis en place une cellule de 5 personnes dédiée au recrutement des permanents des fonctions supports et du réseau pour la France. Cette initiative permet de soulager les équipes en agence tout en renforçant le contrôle et le respect des principes de non-discrimination dans ses processus de recrutement.

L'efficacité de ces mesures est mesurée par le suivi des alertes reçues pour des cas de harcèlements ou de violence au travail (voir au chapitre 4.3.2.5 *Dispositif d'alerte*).

Hors de France

En Espagne, le protocole de traitement des alertes est accompagné de sessions de formations et de sensibilisation à la question du harcèlement et des violences au travail.

Au Royaume-Uni, chaque nouvel arrivant suit un programme de sensibilisation. Les salariés suivent également un programme de sensibilisation régulier et une identification des situations à risque.

En Italie, SYNERGIE a organisé à Florence une rencontre dédiée à la prévention des violences et à l'autodétermination des femmes, ainsi que des ateliers à l'occasion du Women's Legacy Festival.

En Belgique, le programme d'accueil des salariés prévoit des modules sur la discrimination, et une sensibilisation aux pratiques potentiellement discriminatoires de certains clients. Les salariés sont aussi invités à suivre des formations sur ce thème via la plateforme de formation Goodhabitiz, ou à apprendre les techniques d'entretien de recrutement STARR pour éliminer les biais inconscients.

3.1.9.4. Actions en lien avec la promotion de la diversité (S1-4) et résultats (S1-6)

Les seniors, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les individus en parcours d'insertion professionnelle sont particulièrement exposés à des difficultés d'accès à des opportunités professionnelles durables. Ce contexte exige des actions ciblées pour favoriser leur inclusion.

En France

SYNERGIE s'engage activement à réduire ces inégalités d'accès à l'emploi par le biais de plusieurs initiatives : la promotion de l'emploi pour les seniors, qu'ils soient en contrats permanents ou intérimaires ; le soutien à l'insertion des jeunes en début de carrière ; et l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle. Une attention particulière est également portée au recrutement, aussi bien de permanents que d'intérimaires, en situation de handicap, afin de promouvoir leur intégration dans le monde du travail.

Hors de France

Au Royaume-Uni, la filiale lancera en 2025 une enquête sur les thèmes diversité équité inclusion, afin de mener des actions répondant au mieux aux préoccupations du terrain.

En Espagne, l'accès à l'emploi des jeunes est favorisé par des accords avec des universités et centres de formation. En ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap, la filiale n'atteint pas le taux de 2% des effectifs, car celui-ci comprend les salariés intérimaires sur lesquels les équipes ont moins de levier d'action. Néanmoins, les équipes travaillent conjointement avec des associations telles que la Multiple sclerosis foundation et Grupo Envera, en ce qui concerne les effectifs permanents.

En Italie, les actions sont réalisées au niveau des agences et la filiale dispose d'un département dédié à l'inclusion.

En Belgique, les équipes ne disposent pas de programmes spécifiques, mais les agences peuvent accompagner des initiatives locales favorisant l'insertion de personnes plus vulnérables vis-à-vis de l'emploi. Par exemple, elles participent à des salons de l'emploi pour les réfugiés.

Actions réalisées par les différentes missions spécialisées

3.1.9.4.1. Accès à l'emploi des personnes en insertion professionnelle

En France

La Mission Insertion

Depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les 175 agences du réseau SYNERGIE référencées comme opératrices d'insertion. La Mission Insertion comprend un Responsable Mission Diversité Insertion, deux Chargés de mission et un interlocuteur local dédié.

Son objectif est de favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, d'aider les entreprises à remplir leurs obligations légales, de favoriser la diversité et de valoriser la responsabilité sociale des entreprises par des recrutements durables.

Elle agit selon les axes suivants :

a) Engagement auprès des villes partenaires

Les actions d'accompagnement menées en 2024 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.

b) Partenariat avec le ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, SYNERGIE s'est engagé 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.

À la suite du Comité Interministériel des Villes du 27 octobre 2023, et pour accroître l'impact des actions en faveur des QPV, le PAQTE évolue vers « Les Entreprises s'Engagent pour les Quartiers » depuis 2024.

En 2024, nos diverses actions ont permis :

- la sensibilisation de nombreux collégiens au monde de l'entreprise
- la promotion du recrutement sans discrimination par l'autodiagnostic et la formation – (100 % des collaborateurs sensibilisés, 709 CDI signés résidents des QPV, et 178 personnes éligibles aux Emplois Francs dont 69 dossiers finalisés) ;
- le développement économique des QPV en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés.

c) Engagement en faveur de l'intégration des réfugiés en France

En partenariat avec les pouvoirs publics, SYNERGIE favorise l'intégration de personnes migrantes en construisant des parcours adaptés aux besoins des entreprises.

SYNERGIE et SYNERGIE Insertion participent depuis 2018 au programme Hope en partenariat avec l'État, France Travail, l'Afpa, AKTO, et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées en demande d'emploi à des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Le dispositif permet de former et d'insérer un public de réfugiés durant 6 mois, avec des cours de français, des stages et un apprentissage en entreprise.

Il s'applique sur de nombreux secteurs d'activité, comme le bâtiment, la logistique, l'industrie, la restauration et les services à la personne. Les métiers les plus représentés sont les métiers de plaquiste, préparateur de commande, étancheur, plombier, électricien, maçon polyvalent...

SYNERGIE et SYNERGIE Insertion ont accompagné et formé, depuis 2018, 281 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration ou, le BTP.

d) Le Parcours Dynamique Emploi

Un dispositif d'insertion innovant signé en 2021 est un levier pour façonner des compétences sur-mesure dans des métiers en tension. Ce programme a permis depuis 2021 à 252 personnes éloignées de l'emploi, dont 89 en 2024, 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.

Résultats

En 2024, SYNERGIE a accompagné 1 262 personnes éloignées de l'emploi.

La filiale SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) poursuit son développement depuis sa première implantation en 2020 à Épinal, puis Rezé et Drancy en 2022.

SYNERGIE Insertion anime un partenariat insertion sur le territoire avec 175 villes et a intégré au total 312 personnes en parcours en 2024 dont 80 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante. 89 personnes sont sorties de l'accompagnement dont 43 en sortie dynamiques : 12 en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois), 19 en positives (formation) et 12 en transition (CTT de moins de 6 mois).

Hors de France

Le programme CAR'Speakers en Espagne

SYNERGIE Espagne s'engage auprès de sportifs de haut niveau avec le programme CAR'Speakers, mené par le pôle d'excellence des pratiques sportives CAR (Centro de Alto Rendimiento). Les équipes mettent leur expertise au service des sportifs en fin de carrière, qui survient parfois très vite. Ils peuvent ainsi mieux intégrer l'univers professionnel, qui en retour bénéficient de leurs capacités particulières de réussite. SYNERGIE forme les athlètes et ceux-ci apportent leur témoignage lors d'événements organisés par SYNERGIE pour valoriser leur parcours auprès d'entrepreneurs.

L'initiative Acorn Impact au Royaume-Uni

L'initiative accompagne de nombreuses causes caritatives. En 2024, Acorn Impact s'est engagé à dédier 10 000 heures de travail bénévole à des projets d'insertion au cours des trois prochaines années.

En Belgique, la filiale sponsorise les actions de Mobile school, qui promeut l'éducation dans les pays émergents.

3.1.9.4.2. Accès à l'emploi des seniors

La Mission Seniors est un service support dédié aux permanents, aux agences de SYNERGIE, et à leurs clients. Elle organise des actions spécifiques en faveur de l'emploi des seniors, & sensibilise l'ensemble des collaborateurs SYNERGIE à l'âgisme & l'intergénérationnalité.

Pour favoriser et promouvoir l'emploi des seniors, la Mission Seniors initie et organise des événements tels que les Cafés Coaching Seniors & les Matinées Forces Femmes. La Mission Seniors met également à la disposition des agences un ensemble documentaire sur l'emploi des seniors et les dispositifs existants (fiches pratiques Cumul Emploi-Retraite, aide à l'embauche en contrat de professionnalisation), ainsi que des argumentaires pour mettre en avant les profils seniors auprès de leurs clients et surmonter les freins liés à l'âge.

Depuis sa création, la Mission Seniors de la Direction RSE Groupe, s'appuie sur des partenariats forts tels que le Label 45+, le réseau "Les entreprises pour la Cité", APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE.

La mission a été déployée sur l'ensemble du territoire français, témoignant de l'engagement de SYNERGIE, et officialisé par la signature de la charte du "Club Landoy". Le sérieux de ses actions a été récompensé à deux reprises par les Prix de la Charte de la Diversité.

Résultats (S1-9)

Afin de vérifier l'efficacité de ses actions, le Groupe suit la répartition de ses effectifs par tranche d'âge.

(S1-9)	2024	
	Personnel permanent	Personnel intérimaire
Salariés de moins de 30 ans	1 635	23 944
Salariés entre 30 et 50 ans	3 356	25 303
Salariés de plus de 50 ans	732	8 357

(S1-9)	2024			
	Personnel permanent		Personnel intérimaire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Salariés de moins de 30 ans	313	1 322	16 709	7 235
Salariés entre 30 et 50 ans	797	2 559	16 007	9 296
Salariés de plus de 50 ans	183	549	4 988	3 369

Permanents

Le Groupe SYNERGIE emploie près de 12,8 % en moyenne de salariés permanents âgés de 50 ans et plus. La France emploie le plus de seniors parmi ses salariés permanents avec 17,5 % de 50 ans et plus. L'Europe du Nord et de l'Est suivent avec un taux de 10,9 %. L'Europe du Sud suit avec un taux d'emploi de salariés permanents de 9,6%.

Intérimaires

Le Groupe SYNERGIE délègue 14,5% d'intérimaires âgés de plus de 50 ans. L'Europe du Nord et de l'Est est en tête avec 14,9 % d'intérimaires de plus de 50 ans, suivie de la France avec près de 14,8 %, puis l'Europe du Sud avec près de 14,1 % d'intérimaires de plus de 50 ans.

3.1.9.4.3. Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En France

Permanents

La Mission Handicap en France agit sur deux volets : la sensibilisation et le maintien dans l'emploi.

La Mission Handicap en France agit sur trois principaux volets : le **recrutement**, le **maintien dans l'emploi** et de la sécurisation des parcours professionnels, la **sensibilisation** et la professionnalisation des collectifs de travail.

Elle propose une gamme d'outils dédiés à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- la Handi'matinale ©, 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.

Sensibilisation au handicap

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'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) afin d'assurer un meilleur suivi et favoriser ainsi leur maintien dans l'emploi.

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

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 des 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. Cela 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.

C'est dans ce contexte que la Mission Handicap en France met en œuvre des actions de prévention efficaces, tel que le suivi de proximité pour ses collaborateurs permanents.

Ces actions dédiées favorisent ainsi le maintien en poste des plus fragiles et permettent l'adaptation technique et/ou environnementale de leur poste de travail.

Intérimaires

Recruter des intérimaires en situation de handicap

Investi dans une politique visant à promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés chez ses clients, SYNERGIE s'est engagée à mener des actions en faveur de l'inclusion professionnelle des candidats et salariés intérimaires en situation de handicap et ce indépendamment de toute contrainte légale (les obligations liées à la loi du 11 février 2005 ne portent, en effet, que sur ses salariés permanents). L'intérim est en effet un levier d'inclusion professionnelle pour les travailleurs handicapés.

Synergie et sa Mission Handicap ont créé le label "**Handi c'est oui**", une appellation distinguant les agences du Groupe les plus engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Particulièrement volontariste dans le monde du travail temporaire, ce label se fonde sur un cahier des charges exigeant et complet : l'accompagnement de nos clients lors des délégations d'intérimaires et le suivi des candidats et intérimaires en situation de handicap.

Au 31 décembre 2024, 106 agences ont été labellisées "Handi C'est Oui". Soit au total, près de 517 collaborateurs permanents formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2024, près de 8 095 missions ont été confiées en France à 1 432 personnes en situation de handicap ; cela représente 384,75 ETP pour des durées moyennes de mission de 12,36 jours. 251 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,50 % d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap en adéquation avec l'objectif de l'accord d'entreprise sur le handicap.

Hors de France

En Espagne, SYNERGIE s'engage auprès de l'association DCA Anoia qui accompagne les personnes atteintes d'un handicap cérébral à s'adapter à leur nouvelle situation, retrouver l'estime de soi, améliorer leur autonomie, et aider également leurs proches. Un accord de collaboration a été signé pour l'année 2024 et promeut l'inclusion et la formation de personnes handicapées.

3.1.9.4.4. Accès à l'emploi pour les jeunes

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 réalise de nombreuses campagnes de sensibilisations au monde de l'entreprise auprès de nombreux collégiens. Elle réalise régulièrement des interventions dans les collèges prioritaires.

Résultats

La pyramide des âges, comprenant le % des salariés de moins de 30 ans, est détaillée dans la section précédente *3.1.9.4.2 Accès à l'emploi pour les seniors (S1-9)*.

Permanents

Le Groupe SYNERGIE emploie plus de 5 700 collaborateurs permanents dans le monde, dont 28,6 % de jeunes, ce qui représente 1 322 jeunes femmes et 313 jeunes hommes. La France, emploie le plus de jeunes (<30 ans) avec 508 permanents tout en développant des opérations de sensibilisation dans plusieurs écoles et campus.

La France est suivie de l'Europe du Sud avec 407 permanents de moins de 30 ans. Vient ensuite l'Europe du Nord et de l'Est avec 378 collaborateurs permanents de moins de 30 ans.

Intérimaires

Plus de 65,5 % des intérimaires délégués par SYNERGIE sont des hommes et parmi ceux-ci, 44,3 % sont de jeunes hommes de moins de 30 ans. Parmi les 34,5 % d'intérimaires femmes déléguées par le Groupe en 2024, 36,4 % sont de jeunes femmes de moins de 30 ans.

Les filiales présentes en Europe du Sud délèguent le plus grand nombre d'intérimaires de moins de 30 ans avec 10 594 collaborateurs de moins de 30 ans. Vient ensuite la France avec 7 334 intérimaires de moins de 30 ans, suivi de l'Europe du Nord et de l'Est, qui déploie 5 324 intérimaires de moins de 30 ans.

Actions en matière d'accès à l'alternance

SYNERGIE emploie des alternants depuis de nombreuses années. Sur le deuxième semestre 2024, leur nombre a été réduit en raison d'une anticipation d'une baisse d'activité. À l'échelle nationale, SYNERGIE n'a pas établi de partenariats spécifiques avec les écoles, mais des liens historiques existent au niveau régional. L'entreprise laisse aux équipes locales une grande liberté pour prendre des initiatives et développer des collaborations avec les établissements de formation.

3.1.9.5. Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail

En France, un audit effectué en 2024 a donné lieu à un projet complet de mesures autour des incivilités verbales et physiques, qui sera déployé en 2025.

Le plan « Sûreté des agences » s'oriente autour de trois axes majeurs :

- Solutions organisation (procédure d'alerte et formulaire de déclaration)
- Solutions communication/sensibilisation/formation (mémos, affiches, flyers sur la conduite à tenir en cas d'incivilité et formations en e-learning « gérer les incivilités » et « gestion de l'agressivité »)
- Solutions techniques (bouton d'alerte, bracelets « Dati » pour les personnes travaillant seule en agence)

D'autres initiatives sont d'ores et déjà mises en œuvre en France pour améliorer l'accompagnement de tous les collaborateurs :

- La création d'une plateforme de soutien psychologique pour accompagner les collaborateurs dans des situations personnelles ou professionnelles complexes. Ce dispositif prévoit des outils accessibles en ligne et un échange avec un psychologue clinicien.
- Une évaluation des risques pour la santé physique et mentale des permanents est effectuée chaque année.

SYNERGIE envisage de généraliser à l'ensemble du Groupe ces bonnes pratiques.

3.1.10. Formation et développement des compétences

3.1.10.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la formation et le développement des compétences :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Développement de l'employabilité et gain de compétences des intérimaires et des candidats grâce aux programmes de formation sur les évolutions des métiers	Impact positif	Opérations propres	MT LT
Gain de productivité par la formation et le développement des compétences des salariés permanents	Opportunité	Opérations propres	MT LT

Impact positif

Le développement de l'employabilité et du gain de compétences grâce aux formations permet aux intérimaires de s'adapter aux nouvelles exigences du marché, de bénéficier d'un accompagnement à leur évolution professionnelle, et de maintenir leur compétitivité tout en identifiant des opportunités de carrière à long terme, avec un impact positif significatif à l'échelle de l'ensemble des intérimaires du Groupe.

Opportunité

Le maintien des compétences est une opportunité pour SYNERGIE, en lui permettant de se différencier des concurrents en proposant une qualité de profils supérieure à la clientèle.

3.1.10.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Politique de formation et de gestion des carrières pour les salariés permanents

Le Groupe ne dispose pas de politique formalisée en matière de formation et de gestion des carrières. Néanmoins, dans chaque pays les dispositifs de suivi des formations gagnent en maturité afin de s'assurer de l'adéquation entre les compétences nécessaires et les formations suivies par les salariés.

La cible pour la France est de réaliser 80 % des actions prévues au plan de formation.

En France, le suivi des carrières est encadré par un accord d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé en juin 2018 et prolongé jusqu'à fin 2025 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Politique de formation et de gestion des carrières pour les salariés intérimaires

En 2024 en France, SYNERGIE a consacré un effort particulier en faveur de ses intérimaires, en adoptant une stratégie combinant formations professionnalisantes et embauches en CDI intérimaire pour leur assurer une meilleure sécurité de l'emploi. Cette fidélisation a permis à ses intérimaires d'accéder plus facilement à des prêts bancaires ou à des solutions de logement, consolidant ainsi leur situation personnelle et professionnelle.

L'aéronautique, un secteur où l'entreprise est un leader historique, a été au cœur de cette démarche.

Les formations, dont le coût dépasse 10 000 euros par personne, représentent plus de la moitié du budget formation de SYNERGIE. Ces investissements permettent non seulement de maintenir sa position dans un marché porteur, mais aussi de limiter l'impact d'un contexte difficile : alors que le marché global de l'intérim affiche une baisse de 8 %, SYNERGIE a réussi à limiter son recul dans le secteur à 1 ou 2 %, principalement grâce à ces efforts.

3.1.10.3. Actions relatives à la formation et à la gestion des carrières (S1-5)

3.1.10.3.1. Permanents

Une enquête d'engagement a été lancée en 2024 pour identifier les points forts et les axes d'amélioration du Groupe en matière de ressources humaines, afin de pouvoir construire un plan d'action. Des efforts accrus ont été portés sur le développement des compétences (commercial, recrutement, management).

Un investissement majeur est prévu en 2025 sur les compétences commerciales pour accompagner les évolutions du marché. L'ensemble des collaborateurs du réseau suivra un parcours de 6 jours pour maîtriser l'ensemble des techniques de vente, de fidélisation et être expert de l'offre du Groupe.

Dans le cadre de 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.

Campagne d'Entretiens d'évaluation des Compétences

En France

La campagne d'entretiens d'évaluation des compétences a été menée par tous les managers ayant des collaborateurs présents à la date des entretiens. Formalisée en 2024, elle s'est vu ajouter un entretien à mi-année. 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. Ces échanges approfondis permettent aux salariés d'exprimer leurs attentes tout en renforçant la culture de l'évaluation.

Hors de France

En Espagne et en Belgique, un nouvel outil d'évaluation sera implémenté en 2025. Il permettra de mieux accompagner les salariés et les managers dans la gestion des formations, en proposant un ensemble de compétences à développer en adéquation avec le poste et les perspectives de chacun. Cet outil propose également un espace de dialogue. Le salarié peut ensuite rejoindre une des sessions développées dans le programme de formations. La promotion interne est facilitée par la publication de l'ensemble des postes à pourvoir.

Revue des talents

En France

SYNERGIE a initié une revue des talents, d'abord mise en place en France. L'objectif est de s'assurer que tous les pays analysent les fonctions clés pour identifier les potentiels et accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Ce processus consiste à échanger avec la ligne hiérarchique sur une population spécifique afin d'évaluer, pour chaque collaborateur concerné, son niveau de performance et son potentiel. Sur cette base, SYNERGIE élabore un plan d'accompagnement personnalisé visant à aider chaque collaborateur à réussir, à anticiper d'éventuelles promotions et à soutenir leur développement professionnel.

Hors de France

En Italie, la méthode d'évaluation DISC est utilisée dans le cadre du suivi des carrières. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre les comportements et style de communication des individus dans un environnement professionnel et tend à améliorer la communication et la collaboration au sein des équipes.

Au Royaume-Uni, la plateforme d'échanges avec les salariés a été complétée par une application qui permet aux salariés d'avoir la vision de leur plan de développement, qu'ils restent dans leur emploi actuel ou qu'ils en visent un autre. L'éventail de formations disponibles a également été enrichi en 2024.

Formation

Durant l'année 2024, 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 2024, SYNERGIE France a mené 6 771 actions de formation et de sensibilisation en réponse aux besoins collectifs auprès de ses permanents.

Gestion des carrières du personnel permanent, promotion interne

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.

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.

En 2024, chez SYNERGIE France :

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

3.1.10.3.2. 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 des recruteurs de SYNERGIE, 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 les possibilités de nouveaux types de mission et d'évaluer l'opportunité d'une nouvelle formation.

En 2024, dans la continuité des actions menées en 2023, un travail important a été réalisé dans les secteurs de l'industrie, et plus particulièrement de l'aéronautique. Une vaste campagne d'entretiens professionnels, menée entre février et avril, a permis de réaliser 848 entretiens, débouchant sur de nombreuses initiatives en faveur de la montée en compétences des CDI intérimaires.

Ces efforts témoignent d'un engagement fort pour accompagner les professionnels dans leur évolution. Pour 2025, de nouvelles priorités se dessinent, notamment la mise en place d'actions ciblées pour lutter contre l'illettrisme, renforçant ainsi l'inclusion et l'accès à la formation pour tous.

3.1.11. Temps de travail et sécurité de l'emploi

3.1.11.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant le temps de travail et la sécurité de l'emploi :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Sécurité de l'emploi : Des cyberattaques ou violations de données entraînant la suspension des activités de Synergie peuvent mener à la non-reconduction de contrats intérimaires.	Impact négatif	Amont Opérations propres Aval	CT MT LT
Sécurité de l'emploi : Gains de productivité et diminution des tâches "administratives" en agence et pour certaines fonctions du siège, rendus possible grâce au développement de l'IA et des Technologies Informatiques (TI) (permanents)	Opportunité	Opérations propres	MT LT

Temps de travail : Perte de productivité au niveau du réseau et des services supports par des problèmes rencontrés au niveau : du réseau internet et/ou intranet ; des outils informatiques (et équipements) et/ou aux infrastructures (permanents)	Risque	Opérations propres	LT
Sécurité de l'emploi : Effets liés à la fracture technologique (TI et recours à l'IA) : réduction de la main-d'œuvre (baisse de l'effectif de permanents), à mesure que nous nous adaptons aux nouvelles technologies (impact plus fort sur les intérimaires et avec des conséquences sur les permanents)	Risque	Opérations propres	MT LT
Sécurité de l'emploi : Aggravation des conditions de travail liées à des pandémies ou à des troubles civils qui ont un impact sur la disponibilité de la main-d'œuvre	Risque	Opérations propres	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe n'était pas en mesure de lutter contre les risques de cyber attaque, cela pourrait avoir des conséquences sur sa capacité à maintenir son activité et donc à procurer des emplois aux intérimaires.

Risques

Une baisse de productivité de l'effectif permanents ou une absence de salariés intérimaires en raison de cyberattaques, de crise sanitaire ou des troubles civils pourrait entraîner une perte de la qualité de service, ce qui aurait pour effet d'endommager l'image de marque du Groupe.

Les conséquences du développement de l'intelligence artificielle dans de nombreux métiers pourrait avoir pour conséquence une baisse de l'emploi salarié ou un besoin rapide d'adapter les profils.

Opportunité

L'intelligence artificielle et les nouvelles technologies permettent des gains de productivité pour SYNERGIE, notamment en ce qui concerne des tâches administratives.

3.1.11.2. Politiques (S1-1) et plans d'actions (S1-5)

L'activité du Groupe dépend fortement de l'utilisation de systèmes d'information et de données clés, confidentielles, sensibles ou personnelles. Elle est, comme toute entreprise, vulnérable aux attaques et incidents de cybersécurité, qui pourraient entre autres avoir une incidence majeure sur la capacité des salariés à exercer leurs missions.

Aussi, le Groupe a déployé un plan de sécurité informatique complet, dédié à la prévention et la protection contre les cyberattaques. Il est supervisé par le Directeur des systèmes informatiques et déployé dans l'ensemble des filiales. Il comporte, à titre d'illustration, les dispositifs suivants (pour des raisons de confidentialité, la liste n'est pas exhaustive) :

- Une procédure d'identification des risques liés aux catastrophes informatiques (pannes matérielles, cyberattaques, pertes de données, interruptions de service et sinistres physiques)
- Une stratégie de continuité d'activité, comprenant :
 - o Une redondance des infrastructures,
 - o Une classification des serveurs selon leur criticité et un protocole de reprise
- Des pare-feux et des systèmes de détection d'intrusion de dernière génération,
- Des sauvegardes automatisées
- Des programmes de formation réguliers des salariés
- Des systèmes d'authentification multi-facteurs généralisés
- Une gestion des accès,
- Ainsi qu'un plan d'urgence pour les sinistres physiques

Et une surveillance continue des infrastructures et processus critiques.

3.1.12. Santé et sécurité, qualité de vie au travail

3.1.12.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Charge mentale des travailleurs permanents élevée (beaucoup de projets avec de la main d'œuvre limitée/contrainte, et/ou des difficultés technologiques ou autres générant du stress) impactant leur santé mentale (RPS)	Impact négatif	Opérations propres	MT
Risque d'accidents de travail générant ou pas des AT et/ou des maladies professionnelles (permanents et intérimaires).	Risque	Opérations propres	LT

Incidence des arrêts maladie (liés aux conditions de travail liés au management) sur la productivité dans le réseau et les services supports.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
Risque d'absentéisme des intérimaires sur leur lieu de mission	Risque	Opérations propres Aval	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe ne portait pas assez attention à la charge de travail des salariés, et à la question de leurs conditions de travail, cela pourrait avoir un impact négatif sur leur santé à moyen terme. Ces impacts ont tendance à s'accroître dans le temps, en raison d'un climat social de plus en plus tendu dans la société en général.

Risques

Les salariés sont au cœur de l'activité de SYNERGIE et sont la valeur ajoutée de l'entreprise. Une hausse des arrêts maladie et une hausse de l'absentéisme du fait d'une maîtrise insuffisante des questions de santé-sécurité engendreraient une baisse de la productivité du fait de la baisse des ressources disponibles.

3.1.12.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

La Santé et Sécurité au travail demeure une des trois priorités du Groupe SYNERGIE, bien qu'il ne l'ait pas formalisé sous la forme d'une politique. Elle concerne l'intégrité physique des salariés permanents et intérimaires. Son objectif prioritaire est de réduire le nombre d'accidents du travail et leur gravité par des actions ciblées avant tout sur la prévention.

SYNERGIE attache une attention toute particulière à la Santé et Sécurité des intérimaires que le Groupe délègue sur des activités traditionnellement à risques : BTP, logistique, transport, industrie, etc.

3.1.12.3. Actions relatives à la santé-sécurité (S1-5)

Gouvernance du dispositif santé-sécurité

En France

La Direction Qualité & Sécurité de SYNERGIE a mis en place un accompagnement exigeant et des processus rigoureux dans chacune des filiales (Synergie et synergie care), particulièrement en France où les indicateurs mis en place depuis 2019 viennent renforcer le pilotage. Les bonnes pratiques sont partagées avec l'ensemble des filiales.

La Direction Qualité & Sécurité a initié et systématisé des audits internes annuels en agence qui s'appuient sur des processus intégrant la dimension sécurité 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 les clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail). Leurs salariés bénéficient de formations aux analyses des accidents du travail et d'une présentation approfondie des outils sécurité mis en place par la Direction.

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

En 2024 les actions sécurité ont porté sur 3 thématiques :

- Permanents Synergie : différents ateliers ont été conduits sur l'analyse des accidents du travail (18 sessions – 103 participants) ; sur les fiches SST (16 sessions – 88 participants) ; avec des formations au processus qualité/sécurité (13 sessions – 16 participants)
- Actions clients : 31 causeries sécurité, 43 visites sécurité de site et 27 visites Santé Sécurité Environnement
- Outils : 10 chasses aux risques, 63 gilets buzzer, 2 parcours addictions

Hors de France

En Italie, les questions de santé-sécurité sont cadrées par le décret 81/2008, auquel la filiale ajoute son propre cadre de prévention certifié ISO 45001.

En Espagne, la filiale SYNERGIE TT ETT S.A.U s'engage à mettre en place un système de gestion de la santé et sécurité assurant la conformité au cadre réglementaire aussi bien pour les salariés permanents que les salariés intérimaires. Basé sur la prévention, le système de gestion est une démarche d'amélioration continue à laquelle les ressources nécessaires seront allouées pour atteindre les objectifs fixés en interne. Il sera intégré au système de gestion afin que chacun, à son poste, prenne sa part de responsabilité pour assurer la sécurité de lui-même et de ses pairs. Le modèle de management participatif invite les salariés à participer activement à toute mesure permettant d'améliorer les conditions de sécurité. Les formations en santé-sécurité sont accessibles via une plateforme de formation en ligne, aux salariés permanents et intérimaires.

Au Royaume-Uni, le comité santé et sécurité se réunit chaque trimestre, et les nouveaux salariés doivent suivre une sensibilisation obligatoire aux questions de santé et sécurité.

En Belgique, La filiale dispose d'une charte Santé-sécurité qui s'applique aux salariés permanents comme intérimaires, accompagnée d'un plan d'action annuel. Celui-ci est évalué chaque trimestre. La filiale met également à disposition de ses salariés permanents un module de sensibilisation pour les nouveaux arrivants ainsi que des modules de mise à niveau réguliers. Elle publie un Safety flash mensuel, et la santé-sécurité est à l'agenda de différents

comités. Pour les salariés intérimaires, elle a des accords avec des centres de formation dédiés externes.

Sensibilisation du personnel intérimaire et permanent

En France, la Direction Qualité & Sécurité a mis en place en 2024, une nouvelle fiche réflexe sur le transport des personnes en cas d'accident du travail et deux nouveaux flashs AT.

Elle a également enrichi sa bibliothèque de 4 nouveaux flashs sécurité. À ce jour, la Direction Qualité & Sécurité possède une bibliothèque de 64 flashs sécurité, 11 fiches réflexes et 5 flashs AT.

Pour 2024 et en lien avec le renforcement de la culture sécurité des salariés permanents, les nouveaux collaborateurs permanents ont suivi la formation de prévention des risques en version digitale qui comporte 6 modules. Cette formation avait été lancée en 2023.

En 2024, 64 agences ont utilisé l'animation du Bus Truck "A vous la Santé et la sécurité" proposé par le FASTT pour un total de 2957 intérimaires rencontrés et sensibilisés. Les trois thématiques les plus utilisées sont les gestes et postures, les addictions et la chasse aux risques.

La Direction Qualité & Sécurité de Synergie a organisé du 24 au 28 juin 2024, la première semaine de la Santé sécurité au travail. Cette initiative sera reproduite à l'identique en 2025.

De nombreuses animations ont été menées en agence, le 27 juin pour la journée dédiée aux Intérimaires.

Plus de 270 agences se sont procuré le kit d'animation. Cette première édition a été une vraie réussite collective.

Enfin, le Groupe conçoit et rédige des fiches santé-sécurité à destination de ses 16 principaux clients. SYNERGIE souhaite en effet développer la culture de la sécurité en lien direct avec ses clients.

Formation des permanents

En 2024, après un diagnostic des processus de sécurité de SYNERGIE qui a révélé un socle solide de réglementations et de procédures, l'entreprise a lancé un programme de formation pour mieux acculturer les équipes à la sécurité et pour renforcer leur implication. Une formation intitulée « Renforcer leur leadership sécurité » a été mise en place pour les Directeurs opérationnels, les responsables de district et secteur afin de les sensibiliser au facteur humain et d'ancrer des réflexes en matière de sécurité. L'ensemble des collaborateurs de la Direction Qualité-sécurité ont également bénéficié d'une formation intitulée "Devenir un préventeur 4.0, transmettre la culture sécurité".

En 2025, SYNERGIE va mettre en place un plan de formation sur 3 ans pour l'ensemble des responsables d'agence, chargés de recrutement et responsables de compte Proxi. Cette formation, d'une durée de deux jours (un jour en présentiel et un jour en micro-Learning et micro-doing), vise à fournir des contenus adaptés et à donner aux encadrants les moyens de piloter efficacement leurs actions de sécurité.

Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est au cœur des attentions du Groupe. SYNERGIE a mis l'accent sur le développement de parcours de formation et de sensibilisation à ces risques, avec notamment le lancement de Synergie Learning, la plateforme de formations digitales réservée aux collaborateurs intérimaires en CDI.

En complément du parcours d'intégration, qui explique le statut de CDII, les formations les plus suivies par les intérimaires sont les formations à la sécurité, notamment la sécurité lors du maniement des outils à main. Dès 2025, cinq nouveaux modules de formation à la prévention des risques professionnels vont être mis en place sur cette plateforme de formation.

Sensibilisation des intérimaires

Actuellement, plus de 50 % des formations proposées par SYNERGIE auprès des intérimaires sont des formations réglementaires en sécurité. Les processus en place accompagnent les intérimaires à chaque étape de leur mission. En amont, ils doivent suivre une série de capsules de formation obligatoires. Pendant leur mission, plusieurs étapes sont mises en œuvre, notamment la visite du site et des postes, un bilan sécurité, une sensibilisation continue, ainsi qu'une analyse des accidents de travail. Ces éléments, qui constituent la base des processus de SYNERGIE, sont vérifiés régulièrement à travers des audits.

En 2024, SYNERGIE a renforcé l'animation de la prévention autour de thématiques clés telles que les manutentions manuelles, les addictions et les causeries sécurité. Des animations interactives et des jeux favorisent l'échange et les retours d'expérience. Par exemple, un parcours a été conçu pour simuler les effets de l'alcool ou des substances psychoactives. Ces actions s'inscrivent dans une démarche de renforcement de la culture de sécurité que SYNERGIE souhaite partager avec ses clients.

Remontée des accidents et presque accidents

Au quotidien, au niveau de la France une équipe de 7 personnes s'assure que tous les accidents de travail de plus de 4 jours ont été analysés. Elle 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.

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 Économique (CSE) à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des

conditions de travail pour l'année 2024 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2025 (avis favorable rendu sur ce sujet par le CSE le 27 mars 2025).

Prévention de la désinsertion professionnelle

En 2024, une démarche d'accompagnement social des intérimaires a été mise en place pour répondre aux défis posés par les accidents de travail et la prévention de la désinsertion professionnelle. Ce dispositif innovant vise à offrir un soutien adapté et réactif aux intérimaires dès le signalement d'un accident, dans une logique d'anticipation et de prise en charge proactive.

Grâce à l'intervention d'une assistante sociale dédiée du FAST (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), une meilleure prise en charge est désormais possible. Parmi les solutions concrètes proposées figurent la livraison de repas à domicile et l'organisation de la garde d'enfants, afin d'alléger les contraintes quotidiennes des travailleurs touchés.

Le dispositif encourage une vigilance accrue pour suivre immédiatement les situations susceptibles de conduire à une désinsertion professionnelle. Il s'agit de détecter les risques d'inaptitude au poste pour accompagner les personnes concernées vers une reprise d'emploi ou, lorsque cela est nécessaire, vers un rebond professionnel adapté.

Un an après son lancement, les premiers résultats de cette initiative commencent à se faire sentir, témoignant de son impact positif sur la réintégration des intérimaires dans le monde du travail.

3.1.12.4. Résultats (S1-14)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
% des salariés permanents couverts par un système de gestion de la santé-sécurité basé sur des réglementations	100%	100%
Nombre de décès dus à des accidents et des maladies professionnelles	0	5
Nombre d'accidents du travail enregistrables	27	4 089
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	2,74	32,31

3.2. Communautés affectées (S3)

3.2.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant les communautés affectées par l'activité de SYNERGIE :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Le développement d'actions solidaires et d'insertion, ainsi que le renforcement du tissu associatif local génèrent un impact positif sur les personnes et l'environnement	Impact positif	Opérations propres Aval	CT MT

Impact positif : Le Groupe déploie des actions en faveur de l'insertion, de la lutte contre les discriminations et en faveur de l'environnement, à travers un dispositif structuré en France et des partenariats locaux dans les autres pays. Ainsi, il s'applique à générer des impacts positifs adaptés aux situations locales.

3.2.2. Processus d'interaction au sujet des impacts avec les communautés affectées (S3-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations (S3-3)

Les équipes des missions dédiées assurent les interactions avec les communautés affectées.

3.2.3. Politiques (S3-1) et cibles (S3-2)

SYNERGIE n'a pas formalisé de politique relative à ses relations avec les populations vivant dans les régions où il est implanté. Néanmoins, le Groupe s'est de longue date mobilisé pour favoriser l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi, qu'elles soient jeunes, seniors ou porteuses de handicap. Il veille également à sensibiliser les populations aux facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes, et aux situations pouvant engendrer de la violence au travail.

En France, il a structuré son action à travers des pôles d'expertise qui pilotent les projets locaux :

- La mission Environnement,
- La mission Handicap,
- La mission Insertion,
- La mission Égalité professionnelle Femme/hommes et seniors.

Dans les autres pays, ses actions philanthropiques sont adaptées aux besoins locaux, et réalisées le plus souvent dans le cadre de partenariats avec des associations locales.

3.2.4. Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)

Les actions réalisées en 2024 et les engagements du Groupe sont détaillés à la section 3.1.9 *diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*.

Lorsque l'impact de ces actions peut être mesuré, il est détaillé également dans cette section.

3.3. Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)

3.3.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en lien avec les consommateurs et utilisateurs finaux de SYNERGIE :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Protection des données des intérimaires chez les clients	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
La mauvaise gestion des données privées peut impacter la compétitivité dans les appels d'offres	Risque	Opérations propres Aval	CT MT LT

Impact positif : L'amélioration continue des dispositifs informatiques permet de renforcer la sécurité des données tout en optimisant l'efficacité des services et des réseaux. Cette évolution contribue à une meilleure performance opérationnelle et garantit un cadre de travail plus fiable. En particulier, la protection des données des intérimaires chez les clients est primordiale.

Risque : La protection des données personnelles et des systèmes d'information constitue un enjeu majeur pour SYNERGIE.

Une cyberattaque ciblant les données personnelles pourrait entraîner des perturbations significatives, voire une interruption des relations commerciales avec les clients. Un tel incident

pourrait avoir un impact direct sur les droits des personnes concernées et sur l'activité, pouvant aller jusqu'à une diminution importante, voire un arrêt total de certaines opérations.

En parallèle, l'amélioration continue des dispositifs influence positivement la satisfaction des collaborateurs intérimaires et permanents et participent au renforcement global de la sécurité informatique. Elle a également un impact sur la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise, notamment par une optimisation de l'utilisation des ressources et une meilleure résilience face aux cybermenaces.

Ainsi, la protection des données des intérimaires représente un levier essentiel pour assurer la continuité des activités, la performance et la conformité aux exigences réglementaires.

3.3.2. Politique (S4-1)

La politique de protection des données personnelles formalisée par le Groupe énonce les principes et lignes directrices pour la protection des données personnelles des personnes physiques utilisées par le Groupe dans le cadre de ses activités. Elle s'adresse aux personnes dont les données personnelles sont traitées par le Groupe, notamment les intérimaires et les candidats.

Par ailleurs, comme toute entreprise, étant donné la place croissante des technologies de l'information dans son organisation, SYNERGIE fait face à des menaces croissantes en matière de cyberattaques. Pour prévenir et gérer ces incidents, il a développé une politique complète couvrant tous les domaines de la sécurité des systèmes d'information et des données. Ce dispositif est piloté par la Direction IT, qui rapporte mensuellement à la Direction générale. Elle est relayée dans chacun des pays. Les dispositifs déployés afin d'assurer la continuité des opérations sont détaillés à la section *3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi*.

3.3.3. Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux (S4-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

En matière de protection des données, les « consommateurs et utilisateurs finaux » s'entendent comme les candidats. Dès l'inscription d'un candidat, notamment en ligne, SYNERGIE s'attache à assurer la protection des données qui lui sont confiées. A titre d'exemple, le DPO a diffusé une communication auprès du réseau relative aux documents relatifs aux intérimaires qui peuvent être communiqués aux clients de Synergie.

Les candidats ont accès à la politique de protection des données qui leur indique comment contacter le Délégué à la protection des données ou la personne qui a la charge de la protection des données dans leur pays, par courrier postal ou messagerie.

3.3.4. Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (S4-4)

Le Groupe Synergie est fortement investi dans la protection des données personnelles, tant de ses collaborateurs permanents et intérimaires, des candidats que de ses clients.

Nomination d'un Délégué à la protection des données

En 2024, un nouveau Data Protection Officer (DPO), délégué à la protection des données, a été nommé et rattaché à la Direction Conformité. Depuis, cette fonction s'est étoffée avec la mise en place de divers dispositifs visant à renforcer la protection des données et la conformité réglementaire. Cette évolution s'est accompagnée d'une montée en expertise du rôle, consolidant ainsi la gouvernance en matière de protection des données.

À l'échelle nationale, le DPO France s'appuie sur des relais au sein du Groupe, tandis que les filiales disposent soit d'un DPO déclaré auprès de l'autorité locale de protection des données, soit d'un correspondant RGPD chargé d'interagir avec le Groupe pour assurer une coordination efficace des pratiques de conformité.

Protection des données personnelles

Le programme de conformité en matière de protection des données personnelles s'appuie, entre autres, sur les éléments suivants :

- Nomination d'un nouveau DPO en France en 2024, chargé de veiller au respect de la réglementation applicable en matière de données personnelles ;
- Tenue d'un registre de traitement régulièrement mis à jour ;
- Établissement d'une politique de protection des données personnelles ;
- Sensibilisation des collaborateurs dès leur embauche ;
- Sécurisation de son système d'information avec la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de lutter contre la perte, l'altération, l'accès non autorisé ou la destruction des données personnelles ;
- Réponse rapide aux demandes d'exercices de droits des personnes concernées ;
- Gestion efficace des violations de données personnelles ;
- Intégration dans les contrats de sous-traitance d'une clause RGPD imposant au sous-traitant de se conformer à la réglementation applicable aux données personnelles.

En 2024, SYNERGIE a renforcé son dispositif de protection des données personnelles à travers plusieurs initiatives significatives.

L'un des principaux chantiers a été la mise à jour du registre des traitements et la cartographie des données personnelles, un travail d'envergure qui concerne la France et qui a débuté avec certaines filiales.

Par ailleurs, une campagne de sensibilisation et de formation a été menée auprès des collaborateurs amenés à traiter des données personnelles. Des sessions ciblées d'une heure ont été dispensées à neuf départements de SYNERGIE en France, avec des recommandations adaptées aux spécificités de chaque activité. De plus, dans le cadre des séminaires d'intégration, une sensibilisation de 30 minutes est systématiquement proposée aux nouveaux collaborateurs sur la conformité, incluant la protection des données personnelles. Elle couvre les bases du RGPD, les risques et enjeux liés à la protection des données, ainsi que les notions essentielles telles que les données personnelles et sensibles.

La gestion des demandes d'exercice de droits a été optimisée : environ 600 demandes ont été traitées (accès, suppression...), et le formulaire en ligne dédié a été rationalisé et rendu plus facilement accessible depuis le site Internet de SYNERGIE. Ce dernier est désormais directement relié à l'adresse du DPO, qui reçoit une notification dès la soumission d'une demande.

Pour accompagner les collaborateurs dans l'application du RGPD, cinq fiches pratiques ont été créées et déployées en France. Elles couvrent les thématiques suivantes :

- Le RGPD
- Les données personnelles et le traitement de données
- Les droits des personnes et l'exercice de droits
- Gestion d'une violation de données personnelles
- Transparence et information des personnes

Ces fiches ont été publiées sur l'intranet et dans la newsletter de SYNERGIE et partagées au niveau du Groupe avec les filiales.

Gestion des violations de données

Trois incidents ont été signalés et traités conformément aux exigences du RGPD. Parmi ceux-ci, deux ou trois ont fait l'objet d'une notification auprès de la CNIL, sans retour particulier de leur part.

Indicateurs :

- Demandes d'exercice de droits reçues et traitées en 2024 : 604.
- Violation de données personnelles : 3 dont 2 déclarées à la CNIL.

Projets en cours pour 2025

SYNERGIE poursuit ses efforts en matière de protection des données avec plusieurs projets structurants pour 2025, en commençant l'année avec des animations au siège de SYNERGIE

et auprès des agences du réseau en France à l'occasion de la Journée européenne de la protection des données.

Une politique de conservation des données, mise à jour sera formellement adoptée au cours de l'année. Par ailleurs, la formalisation des processus de gestion des demandes d'accès et de gestion des violations de données est en cours et devrait être finalisée d'ici la fin de 2025.

Enfin, un e-learning dédié au RGPD sera déployé pour l'ensemble des collaborateurs permanents, sur le modèle du e-learning anti-corruption déjà en place, offrant ainsi une formation complète et accessible sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles.

Indicateurs :

- Le DPO France a formé 63 collaborateurs répartis dans 10 départements internes au cours de formations spécifiques.
- La Direction Conformité est intervenue dans 10 séminaires d'intégration au cours desquels 130 nouveaux arrivants ont été sensibilisés aux sujets éthiques et RGPD.

Cybersécurité

La cybersécurité constitue un enjeu stratégique pour SYNERGIE, notamment en matière de sécurité de l'emploi. Une cyberattaque ou une violation de données susceptible d'entraîner une suspension temporaire ou prolongée des activités de l'entreprise pourrait avoir des répercussions directes sur son image, sur le plan légal ou encore sur la reconduction des contrats intérimaires.

Pour répondre à ces risques, les actions de l'équipe sécurité de SYNERGIE se poursuivront en 2025, notamment pour assurer :

- La sécurité des identités gérées par SYNERGIE ;
- Une gestion optimale des incidents de sécurité ;
- Une réponse technique et organisationnelle efficace ;
- Une supervision de la sécurité sur l'ensemble de nos actifs.

En complément, des réflexions sont en cours sur les politiques et objectifs en matière de cybersécurité.

3.3.5. Cibles (S4-5)

Un programme de cybersécurité a été mis en place chez SYNERGIE depuis 2023, visant à homogénéiser l'ensemble des pratiques et des outils de sécurité au sein du Groupe. Ce programme se poursuivra jusqu'en 2026, afin de garantir une protection optimale face aux enjeux croissants liés à la cybersécurité.

SYNERGIE s'attache à garantir un environnement numérique sécurisé et responsable. Cette ambition se traduit par la mise en œuvre d'actions visant à :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de cybersécurité ;
- Prévenir les cyber-risques à tous les niveaux de l'organisation ;
- Renforcer de manière continue les dispositifs de protection et de détection des menaces ;
- Renforcer les processus de réponse aux incidents existants.

4. Conduite des affaires

4.1. Contexte et enjeux liés à la conduite des affaires

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en matière d'éthique et de conduite des affaires. Ils portent sur la lutte contre la corruption et les pots de vin (CO), la protection des lanceurs d'alertes (PR), la gestion des relations avec les fournisseurs (FO), et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (RE) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
RE : Respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires	Impact positif	Amont Opérations propres Aval	CT MT LT
CO : Formations et sensibilisations régulières des employés sur les sujets éthiques et anticorruption	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
PR : Protection des lanceurs d'alerte permettant d'encourager les gens à faire des alertes et à mieux détecter et remédier aux manquements	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
FO : L'entreprise identifie ses « fournisseurs vulnérables » exposés à des risques économiques,	Impact positif	Amont	LT

environnementaux et/ou sociaux importants			
FO : Impact positif, en particulier sur les PME, de l'attention du Groupe à empêcher les retards de paiement auprès de ses fournisseurs.	Impact positif	Amont	CT MT LT

Impacts positifs

SYNERGIE adhère aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Cela a un impact positif sur sa réputation, la fidélisation des employés, et réduit les risques juridiques. SYNERGIE entretient ainsi des relations solides avec les parties prenantes.

Le dispositif de lutte contre la corruption mis en place par SYNERGIE, qui comprend la protection des lanceurs d'alertes, assure à ses salariés comme à ses clients le respect d'un environnement de travail éthique, dans lequel ils peuvent agir en toute confiance.

L'attention portée par SYNERGIE à ses fournisseurs, en particulier les PME et les fournisseurs les plus vulnérables, a un impact positif sur leur santé financière.

4.2. Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1)

Les questions d'éthique des affaires sont traitées au plus haut niveau du Groupe et sous la responsabilité du Président-Directeur général, assisté de la Direction Conformité dédiée créée en 2023.

Le rôle de la direction Conformité est de déployer et d'animer le dispositif conformité du Groupe, notamment au regard de la loi française 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, dite « loi Sapin 2 ».

Ce dispositif est fondé sur les trois piliers recommandés par l'Agence Française Anticorruption :

- L'engagement de l'instance dirigeante,
- La cartographie des risques de corruption,
- La gestion des risques.

La Direction Conformité rend compte de manière régulière au Comité d'Audit de SYNERGIE SE sur la stratégie et le déploiement du programme de conformité.

Elle pilote également le développement du programme de conformité en collaboration avec les filiales du groupe.

4.3. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

4.3.1. Politique (G1-1)

L'intégrité, la transparence et la probité sont les premières exigences de la démarche éthique du Groupe. Elles guident les comportements et les actions de l'ensemble des collaborateurs, dans leur exercice professionnel et dans leurs relations avec les tiers, dont les fournisseurs.

Cette démarche est déclinée à travers le dispositif anti-corruption, qui inclut l'éthique au sens large, développé et animé par la Direction Conformité avec le soutien des autres directions en France et des dirigeants des filiales.

La politique éthique de SYNERGIE prend notamment la forme de politiques et de procédures, d'actions de communication et de formation, et d'un dispositif d'alerte. SYNERGIE inclut également des clauses anti-corruption dans les contrats avec ses clients et ses fournisseurs.

En France, la Direction Conformité présente les grandes lignes de son programme à tous les nouveaux collaborateurs à l'occasion des séminaires d'intégration.

4.3.2. Dispositif éthique

4.3.2.1. Code d'éthique et de conduite des affaires

Le groupe SYNERGIE a mis à jour en 2022 un Code d'éthique et de conduite des affaires dont l'objectif est de faire vivre sa culture éthique en maintenant au quotidien une vigilance et une tolérance zéro à l'égard de tout manquement aux règles internes et externes applicables à SYNERGIE.

Le Code constitue un socle de référence pour déterminer les comportements à adopter en présence de situations concrètes. Il doit être revu en 2025.

Il aborde les sujets suivants :

Règles de conduite internes

- Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité
- La lutte contre le harcèlement
- Le dialogue social
- La non-discrimination
- La formation, promotion et équité
- Le respect de la vie privée
- Le traitement des informations privilégiées
- La protection des actifs matériels comme immatériels du Groupe
- La confidentialité et la discrétion
- La protection de l'environnement.

Règles de conduite externes

- La conformité dans les relations d'affaires
- La lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Les conflits d'intérêts

4.3.2.2. Cartographie des risques éthiques (IRO-1)

Conformément aux exigences de la loi Sapin 2, SYNERGIE réalise et met à jour régulièrement une cartographie des risques de corruption.

4.3.2.3. Sensibilisation et formation à la conduite des affaires

En 2024, SYNERGIE a lancé un nouveau programme de formation en ligne anti-corruption, divisé en six modules : Code d'éthique et de conduite des affaires, le lanceur d'alerte, la cartographie des risques de corruption, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, et l'évaluation des tiers. Cette formation est complétée par des sessions ciblées pour les équipes plus particulièrement à risque (voir section 4.4.2 *Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption*).

Des actions de communication et de sensibilisation sont également régulièrement menées.

4.3.2.4. Évaluation de l'intégrité des tiers

En 2024, SYNERGIE a engagé une mise à jour du dispositif d'évaluation des tiers au regard de l'exercice de mise à jour de la cartographie des risques de corruption. Le Groupe a lancé le déploiement d'une nouvelle politique Groupe et de procédures dédiées à des tiers spécifiques. Ce déploiement se poursuivra en 2025 en incluant toutes les entités du Groupe.

Concernant les fournisseurs, le dispositif RSE est détaillé à la section 4.5 *Gestion des relations avec les fournisseurs*. Il consiste en l'envoi d'un questionnaire RSE aux fournisseurs référencés et à l'identification de fournisseurs vulnérables sur les questions environnementales, sociales ou éthiques.

4.3.2.5. Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)

Le Groupe SYNERGIE dispose d'un dispositif d'alerte, en application de la Loi Sapin 2 et de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite "Loi Wasserman", ou d'autres réglementations locales applicables, selon les entités concernées.

4.3.2.5.1. Procédure d'alerte

Une nouvelle Procédure d'alerte, précisant les modalités d'exercice du droit d'alerte et de traitement des alertes, est entrée en vigueur en mars 2024. Cette procédure décrit le dispositif d'alerte mis en œuvre par SYNERGIE afin de se conformer à ses obligations légales, limiter les risques auxquels le Groupe et ses collaborateurs pourraient être confrontés et renforcer de manière continue sa culture éthique.

La Procédure d'alerte présente :

- les catégories de personnes qui peuvent émettre une alerte,
- les sujets qui peuvent faire l'objet d'une alerte,
- les droits et garanties accordés aux lanceurs d'alerte,
- le processus de traitement des alertes.

4.3.2.5.2. Ligne d'alerte

SYNERGIE propose de recueillir les alertes via une plateforme sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe : Integrity Line. Cette ligne d'alerte permet au lanceur d'alerte de rester anonyme s'il le souhaite. Elle permet le recueil par voie écrite et orale des alertes et le traitement de celles-ci directement dans la plateforme.

La plateforme est disponible sur l'intranet et sur le site internet de Synergie.com. Des canaux de communication tels que l'affichage, le livret intérimaire ou des communications par e-mail sont également utilisés pour promouvoir ce canal d'alerte.

Integrity Line est accessible aux collaborateurs internes (collaborateurs permanents et travailleurs temporaires) et aux tiers de l'entreprise (fournisseurs, clients, consultants etc.) dans tous les pays dans lesquels le Groupe est présent et traduite dans toutes les langues locales.

4.3.2.5.3. Traitement des alertes

Les signalements sont traités de manière indépendante et objective conformément à la Procédure d'alerte, qui est publiée en interne et en externe.

4.3.2.6. Nombre d'alertes recueillies sur l'exercice

22 alertes ont été recueillies en 2024.

Le Groupe n'a pas reçu de plaintes déposées par le canal des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE.

Le Groupe n'a pas été l'objet d'amendes, de pénalités, ni de dommages-intérêts matériels résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées.

4.4. Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4)

Depuis plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE veille au strict respect des règles éthiques et d'intégrité. Présent à l'international, le Groupe porte une attention particulière à la gestion des risques liés à la corruption et au trafic d'influence.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires, intégré au Règlement Intérieur, comprend un chapitre entièrement dédié à la prévention et à la lutte contre la corruption. 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.

4.4.1. Dispositif anticorruption

L'ensemble du dispositif anticorruption est continuellement adapté par la Direction Conformité au regard de la Cartographie des risques de corruption et des évolutions internes ou externes. Le Comité d'Audit a approuvé la Cartographie des risques de corruption France en 2024 et la mise à jour de la Cartographie des risques de corruption Groupe sera finalisée en 2025

SYNERGIE demande à ses fournisseurs et partenaires de s'engager contractuellement à se conformer à toutes les lois et règlements relatifs à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence.

4.4.2. Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption

En 2024, SYNERGIE a lancé un nouveau programme de formation en ligne relatif à l'anticorruption.

Il comprend six modules composés de vidéos illustrant des situations concrètes, des fiches pratiques et des quizz pour valider les acquis. Au 31 décembre 2024, 81% des collaborateurs inscrits avaient suivi ou commencé à suivre les modules en France et tout nouveau collaborateur doit suivre cette formation. Les directeurs ont la responsabilité de suivre la participation de leurs équipes à cette formation obligatoire, telles que le e-learning anti-corruption, sur la base des fichiers d'avancement.

Les modules ont également été traduits et déployés en Italie (88% de participants au 31 décembre 2024) et en Belgique (38% de participants au 31 décembre 2024, à la suite du lancement le 5 décembre).

Le déploiement continuera dans les filiales en 2025.

Au Royaume-Uni, chaque nouveau collaborateur doit suivre la formation en ligne dédiée au UK Bribery Act.

En parallèle, la Direction Conformité assure en présentiel des sessions de formation à des groupes de collaborateurs. En 2024, 22 personnes ont ainsi été sensibilisées en Espagne et 10 en Belgique par La Directrice Conformité Groupe, parmi les populations décideurs et/ou personnes les plus exposées. En France, les équipes Grands Comptes, la Direction Pôle Public et la Direction des Collaborateurs Intérimaires ont été formées, et tous les nouveaux

collaborateurs sont sensibilisés par la Direction Conformité qui intervient lors des séminaires d'intégration organisés une fois par mois.

La Direction Conformité s'attache également à communiquer régulièrement auprès des collaborateurs via des actions telles que l'affichage, des communications ponctuelles et des animations, à l'occasion par exemple de la journée internationale de lutte contre la corruption. Tous les contenus sont partagés avec les filiales, qui peuvent les utiliser localement.

Participants	2024
Total des salariés exerçant des fonctions à risque	1 238
Total ayant participé	967
% des salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à la formation anticorruption	78,1%

4.4.3. Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)

Le Groupe n'a pas eu de condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption. Il n'a connu aucun cas avéré ni payé d'amendes.

4.5. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)

4.5.1. Politique d'achats responsables

La politique d'achats responsables de SYNERGIE est instaurée depuis 2012. Elle vise à faire évoluer les fournisseurs du Groupe sur les questions environnementales, pratiques de travail, droits de l'Homme, éthique des affaires, et sécurité des systèmes d'information.

Le Groupe SYNERGIE fait le choix exclusif de fournisseurs et partenaires respectant (ainsi que leurs propres fournisseurs et partenaires) scrupuleusement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que toutes les lois et réglementations en vigueur liées à la responsabilité sociale de l'entreprise.

La politique se concrétise par une Charte d'achats responsables fournisseurs et partenaires, remise à jour en 2020. Celle-ci constitue le code de conduite à adopter de la part des tiers du Groupe. Elle est complétée par une procédure cadeaux et invitations.

La charte comporte un chapitre propre à chaque thématique RSE, environnement, social, éthique, protection des données à caractère personnel et sécurité des systèmes d'information. Elle est traduite en 6 langues afin d'être adressée à toutes les filiales, ce qui a vocation à uniformiser les pratiques dans le Groupe.

La Charte des achats responsables décrit l'ensemble des exigences formulées vis-à-vis des fournisseurs et partenaires en matière de droits de l'Homme :

- Élimination du travail forcé et obligatoire,
- Harcèlement et abus,
- Salaires et avantages,
- Liberté syndicale et d'expression,
- Abolition du travail des enfants,
- Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité et de l'égalité des chances,
- Santé et sécurité,
- Horaires et repos.

4.5.2. Dispositifs en matière de relations fournisseurs responsables

4.5.2.1. Signature et adhésion à la Charte des achats responsables

Les fournisseurs et les partenaires du Groupe doivent signer la Charte des achats responsables, adhérer à ses principes et s'y conformer tout au long de la relation commerciale.

Un achat responsable doit être issu d'un fournisseur ayant signé l'ensemble des standards RSE de SYNERGIE et respectant l'ensemble des parties prenantes, l'environnement, ainsi que des critères sociaux et environnementaux.

En 2024, 100% des nouveaux fournisseurs référencés qui l'ont reçue ont signé la charte.

4.5.2.2. Envoi d'un questionnaire RSE

Afin d'identifier ses fournisseurs qui pourraient présenter des risques en matière environnementale, sociale ou éthique, ou qui pourraient présenter des vulnérabilités, un questionnaire RSE est envoyé à tous les fournisseurs avec lesquels le volume d'affaires est supérieur à 5 000€ sur l'année. Y déroger peut constituer un manquement à leur obligation contractuelle, susceptible d'entraîner dans les cas graves une cessation de la relation commerciale.

Ce questionnaire permet aux acheteurs de mieux connaître le niveau d'engagement des fournisseurs aux thématiques RSE.

4.5.2.3. Inclusion d'une clause environnementale et sociale dans les contrats le nécessitant

Lorsque les réponses au questionnaire RSE en ont montré la nécessité, une clause environnementale et sociale est incluse dans le contrat commercial.

4.5.2.4. Inclusion de critères RSE dans les appels d'offres

Depuis fin 2023, le Groupe SYNERGIE a intégré dans l'ensemble de ses appels d'offres des critères RSE qui comptent pour 10% de la notation finale du fournisseur.

Ces critères comprennent notamment :

- l'acceptation par les fournisseurs des principes du Pacte Mondial,
- l'acceptation par les fournisseurs des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes,
- la mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés,
- la présence de démarches RSE et Achats responsables qui leur sont propres,
- la notation Ecovadis du fournisseur.

Le déploiement en 2025 d'un progiciel Procure to Pay (PtoP) par la Direction financière de SYNERGIE permettra d'affiner la classification des fournisseurs et d'inscrire cette démarche RSE dans la durée.

4.5.2.5. Pratiques en matière de paiement

Les pratiques en matière de paiement des fournisseurs reflètent une gestion stable des délais et des conditions de règlement. Les conditions "standards" de règlement dans le Groupe sont fixées à 45 jours, fin de mois.

Le Groupe veille à empêcher les retards de paiement, en particulier vis-à-vis des PME. Il fait en sorte que les fournisseurs de taille petite ou intermédiaire soient payés dans des délais plus courts que les fournisseurs de taille plus importante.

Une cartographie des risques de dépendance a été établie sur un échantillon de 10 fournisseurs considérés comme stratégiques pour le Groupe. Une situation de dépendance a été identifiée avec des fournisseurs de solutions informatiques. Un plan de mitigation a été formalisé et il prévoit des solutions de back-up pour pallier les éventuelles défaillances de réalisation de prestation.

	2024
Nombre moyen de jours pour payer une facture à partir de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé	77,8 jours
Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standard	N/A
Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	0

Le pourcentage de paiements respectant les conditions de paiement standard n'a pas été intégré au rapport de durabilité 2024, car il ne fait pas partie des indicateurs suivis par le Groupe. En l'absence d'un processus de suivi spécifique pour cette donnée, aucune remontée d'information n'a été réalisée cette année.

ANNEXES

Note 1 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2) :

Enjeux	Exigences de publication couvertes
Environnement	
E1 - Atténuation du changement climatique	2.1 Changement climatique
E1 - Adaptation au changement climatique	2.1 Changement climatique
E1 - Energie - Emissions de GES	2.1.6. Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)
E5 - Entrées et utilisation de ressources	2.2 Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)
Social	
S1 – Dialogue social	3.1.5 Dialogue social, négociations collectives
S1 - Négociation collective	3.1.5 Dialogue social, négociations collectives
S1 - Sécurité de l'emploi	3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi
S1 - Santé et sécurité	3.1.12 Santé et sécurité, qualité de vie au travail
S1 - Attraction et rétention des talents	3.1.6 Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)

S1 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	3.1.9.5 Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail
S1 - Temps de travail	3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi
S1 - Salaires décents	3.1.8 Salaires décents
S1 - Formation et développement des compétences	3.1.10 Formation et développement des compétences
S1 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	3.1.7 Egalité professionnelle
S1 - Emploi et inclusion des personnes handicapées	3.1.9.4.3 Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
S1 – Diversité	3.1.9 Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
S3 – Actions solidaires et associatives (enjeu spécifique)	3.2.4 Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)
S4 - Protection de la vie privée et des données	3.3 Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)
Conduite des affaires	
G1 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	4.5 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)
G1 - Protection des lanceurs d'alerte	4.32.5 Dispositif d'alerte (dont protection des lanceurs d'alerte)
G1 – Lutte contre la corruption	4.4 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4) 98
G1 – Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaire	4.5 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)

Note 2 - Liste des points de données utilisés par d'autres réglementations :

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Chapitre
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission;		Matériel	1.2.1.2 Composition et diversité des organes de gouvernance
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	1.2.1.2 Composition et diversité des organes de gouvernance
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur no 10, tableau 3, annexe I				Matériel	1.2.4 Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Matériel	2.1.2 Élaboration d'un plan de transition (E1-1)

ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris» paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	2.1.2 Élaboration d'un plan de transition (E1-1)
---	--	--	---	--	----------	--

ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	2.1.4 Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				Matériel	2.1.6.1 Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	2.1.6.2 Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)
---	---	--	--	--	----------	---

ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	2.1.6.2 Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement (UE) 2020/1816		Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-

ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5: Portefeuille bancaire — Risque physique lié au changement climatique: expositions soumises à un risque physique.			Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-
--	--	---	--	--	--	---

ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés			Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.2 Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.2 Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)

ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.12.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.5.2. Canaux et processus de dialogue (S1-2), (S1-3) et cibles (S1-5) 4.3.2.5. Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	3.1.12.4 Résultats (S1-14)

ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.12.4 Résultats (S1-14)
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I				Matériel	3.3.2 Politique (S4-1)

ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	4.4.3 Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				Matériel	4.4 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4)

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR L'ÉTAT DE DURABILITÉ

SYNERGIE
SE au capital de 121 810 000 euros
Siège social : 160 bis Rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

329 925 010 RCS NANTERRE

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR L'ÉTAT DE DURABILITÉ EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de Synergie, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024.

A l'Assemblée Générale de la société Synergie SE,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de la société Synergie. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le rapport de gestion et présentées dans le Chapitre 4 « Rapport de durabilité » figurant dans le Rapport de gestion intégré dans le Rapport Financier Annuel (ci-après « Rapport de durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, Synergie est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière

dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats, et de sa situation.

Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/ 34 du Parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments.

Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Synergie dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observation(s).

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Synergie, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux

prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Synergie en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Synergie lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Synergie avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes et des impacts, risques et opportunités ainsi qu'à l'évaluation de la matérialité d'impact et à la matérialité financière sont mentionnées dans les sections « 4.1.3 Stratégie de durabilité » et « 4.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Concernant l'identification des parties prenantes

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur.

Nous nous sommes entretenus avec les directions durabilité et juridique et avons examiné la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par le groupe concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Nous avons pris connaissance, par entretien avec les directions finance, juridique et durabilité et examen de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris ceux relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations à publier au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Synergie relativement à ces informations est approprié ; et

- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Eléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section 4.2 du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Sur la base des entretiens menés avec les directions durabilité, environnement et finance, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique.

En ce qui concerne les informations présentées par l'entité au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre :

- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur les scopes 1 et 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- pour les données directement mesurables, telles que la consommation d'énergie liée aux émissions des scopes 1 et 2, nous avons rapproché, sur la base de tests, les données sous-jacentes servant à l'élaboration des émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives.

Informations fournies en application de la norme sociale ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent à la section 3.1 du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité,
 - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
 - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : la rémunération, le dialogue social, la formation, la santé et la sécurité, la diversité et un environnement inclusif.
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la partie « 3.1 Effectifs de l'entreprise (S1) » de la section Sociale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons par ailleurs :

- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées, étant précisé que nous n'avons pas revu l'efficacité opérationnelle de ces contrôles
- examiné le périmètre géographique/juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;
- comparé les informations publiées aux éléments figurant dans les comptes consolidés, les données internes à l'entité en lien avec la comptabilité tel que notamment les états de gestion, et aux autres publications relatives à ces sujets que nous aurions pu identifier ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes.

Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Eléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à PARIS, le 14 avril 2025

Commissaire aux comptes
Membre de la Compagnie régionale de Paris

SAINT HONORE BK&A

Frédéric BURBAND

5. VIE DU TITRE SYNERGIE

5.1 Informations générales et évolution du titre

Capital social

Le capital social de SYNERGIE SE s'élève à 121 810 000 € divisé en 24 362 000 actions au nominal de 5 €.

Il n'existe aucune valeur mobilière susceptible de donner accès directement ou indirectement au capital de la Société.

Cotation

SYNERGIE est cotée au Compartiment B d'Euronext Paris sous le mémo SDG et le code ISIN FR0000032658.

Durant l'exercice, le cours de l'action a évolué entre un cours au plus bas de 26,8€ (le 7 novembre 2024) et un cours au plus haut de 36,8€ (le 16 mai 2024). Le cours de clôture au 31 décembre 2024 est de 31,1€, contre 35,2€ au 29 décembre 2023.

Il s'est traité en moyenne 2 801 titres par séance en 2024 contre 2 864 en 2023.

La capitalisation boursière s'élève à 709 746K€ au 31 décembre 2024 sur la base du cours moyen des soixante dernières séances de l'année.

Liquidité du titre

Un contrat de liquidité a été signé le 28 janvier 2007 entre la Société (émetteur) et Oddo Midcap (animateur) ; il a fait l'objet d'un avenant au cours du premier trimestre 2019 afin de tenir compte des nouvelles dispositions réglementaires.

La liquidité du titre s'est élevée à un niveau moyen de 88K€ par jour (contre 92K€ en 2023).

Négociation des actions et droits de vote

Les actions de SYNERGIE sont librement négociables et il n'existe pas de restriction statutaire à l'exercice de droits de vote.

Un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées, pour lesquelles il sera justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au moins au nom du même actionnaire, ainsi qu'aux actions nominatives attribuées gratuitement en cas d'augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, à raison d'actions anciennes pour lesquelles il bénéficie de ce droit.

Attribution gratuite d'actions

Il n'a été attribué aucune action gratuite au cours de l'exercice 2024, au sein de la société.

Plans d'options

Il n'existe pas de plan d'options au sein de la société à ce jour.

Pacte d'actionnaires

À la connaissance de la Société, il n'existe pas de pacte d'actionnaires.

Calendrier des annonces financières

PUBLICATION INFORMATION FINANCIÈRE	ANNUEL 2024	TRIMESTRIEL (T1)	SEMESTRIEL 2025	TRIMESTRIEL (T3)
Date prévisionnelle ^(*)	2 avril 2025	23 avril 2025	24 septembre 2025	22 octobre 2025
PUBLICATION CHIFFRES D'AFFAIRES	TRIMESTRIEL (T1)	TRIMESTRIEL (T2)	TRIMESTRIEL (T3)	TRIMESTRIEL (T4)
Date prévisionnelle ^(*)	23 avril 2025	23 juillet 2025	22 octobre 2025	28 janvier 2026
INFORMATIONS INVESTISSEURS	AGO	RÉUNION ANALYSTES 1	RÉUNION ANALYSTES 2	VERSEMENT DIVIDENDES
Date prévisionnelle	4 juin 2025	3 avril 2025	25 septembre 2025	1 juillet 2025

(*) après Bourse

5.2 Actionnariat

Pourcentage du capital détenu par les actionnaires ayant une participation significative

En application des dispositions légales, nous vous précisons que la société HB COLLECTOR contrôlée par M. Henri BARANDE détenait, le 31 décembre 2024, 69,16% du capital et 83,92% des droits de vote exerçables.

AMIRAL GESTION détient 5,62% du capital et 3,40% des droits de vote.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun autre actionnaire détenant plus de 5% du capital.

Auto contrôle

Au 31 décembre 2024, il existe 1 230 926 actions d'autocontrôle détenues (soit 5,05% du capital) dont 15 640 dans le cadre du contrat de liquidité et 1 215 286 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 20 juin 2024.

5.3 Le programme de rachat d'actions propres

Il est rappelé que conformément aux dispositions des articles L.22-10-62 et L.225-210 et suivants du Code de commerce, la Société SYNERGIE a mis en place un programme de rachat de ses propres actions.

Lors de l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025, il sera proposé de renouveler au Conseil d'Administration, pour une période de 18 mois, les pouvoirs nécessaires pour procéder à l'achat, en une ou plusieurs fois, aux époques qu'il déterminera, d'actions de la Société dans la limite de 10% du capital.

Cette autorisation mettra fin à celle donnée au Conseil d'Administration par l'Assemblée Générale Mixte du 20 juin 2024.

Nombre de titres et part du capital détenu par SYNERGIE au 31 mars 2025

Au 31 mars 2025, le capital de SYNERGIE était composé de 24 362 000 actions ; à cette date, la Société détenait 1 505 510 actions propres, soit 6,18% du capital, réparties comme suit :

- 17 704 actions acquises au titre de l'animation de marché ;
- 1 487 806 actions acquises au titre des objectifs des programmes d'actions approuvés annuellement (conservation en vue de leur remise ultérieure à titre de paiement ou d'échange dans le cadre d'opérations de croissance externe, remise de titres lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit à l'attribution d'actions de la société).

Part maximale du capital de la société susceptible d'être rachetée – caractéristiques des titres de capital

Compte tenu d'une part maximale de 10%, soit 2 436 200 actions ordinaires et des actions auto-détenues à la date du 31 mars 2025, soit 1 505 510 actions, le nombre résiduel d'actions susceptibles d'être rachetées serait de 930 690 soit 3,82% du capital.

Ces modalités soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte seront autorisées jusqu'à la date de renouvellement par l'Assemblée Générale Annuelle et au maximum pour une période de 18 mois à compter de ladite Assemblée.

Le Conseil d'Administration sera autorisé pendant cette période à acheter et/ou vendre des actions de la Société, dans les conditions déterminées. Il pourra procéder à leur annulation dans un délai maximum de 24 mois.

Les rachats d'actions seront normalement financés sur les ressources propres de la Société ou par voie d'endettement pour les besoins additionnels qui excéderaient son autofinancement.

Bilan du précédent programme de rachat

Conformément à l'article L.225- 211 alinéa 2 du Code de commerce, nous avons l'honneur de vous rendre compte des opérations d'achat d'actions réalisées.

L'Assemblée Générale Mixte des Actionnaires réunie le 20 juin 2024 a autorisé le Conseil d'Administration, avec faculté de délégation, à mettre en œuvre un programme de rachat d'actions pour une période de 18 mois, soit jusqu'au 20 décembre 2025.

Les tableaux ci-dessous détaillent les opérations réalisées au titre de ce programme de rachat.

Tableau synthétique

Déclaration par l'émetteur des opérations réalisées sur ses propres titres : du 1er avril 2024 au 31 mars 2025								
Pourcentage de capital auto-détenu de manière directe et indirecte	6,18%							
Nombre d'actions annulées au cours des 24 derniers mois	-							
Nombre de titres détenus en portefeuille	1 505 510							
Valeur comptable du portefeuille	38 528 522 €							
Valeur de marché du portefeuille	46 670 810 €							
Flux Bruts Cumulés			Positions ouvertes au jour du descriptif du programme					
			à l'achat			à la vente		
	Achats	Ventes	Calls achetés	Puts vendus	Achats à terme	Calls vendus	Puts achetés	Ventes à terme
Nombre de titres	701 902	46 927						
dont contrat de liquidité	48 450	46 927						
Cours moyen de la transaction	30,153€	31,148€	NÉANT			NÉANT		
Montant	21 164 532 €	1 461 666 €						

Les flux mentionnés ont été effectués dans le cadre du contrat de liquidité ayant pour objectif l'animation du marché.

5.4 Dispositions relatives à l'épargne salariale

Conformément aux dispositions de l'article L.225-102 du Code de commerce, nous précisons qu'aucun salarié de la Société ne détient d'actions de notre Société dans le cadre des régimes de gestion collective des titres visés par ce texte.

6. AUTRES INFORMATIONS ET RAPPELS LEGAUX

Informations relatives à des résolutions de l'Assemblée Générale

L'information sur les conventions réglementées est présentée dans le Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise ainsi que dans le Rapport spécial des Commissaires aux Comptes sur les conventions réglementées.

Informations sociales et environnementales

Ces informations sont présentées dans le Rapport de Durabilité.

Prise de participation de l'exercice

Le tableau des filiales et participations de SYNERGIE SE, est présenté dans la note 33 de l'Annexe aux comptes sociaux.

Dépenses non-déductibles fiscalement

Les dépenses non déductibles visées à l'article 39-4 du C.G.I se sont élevées à 311K€ et l'impôt correspondant à 78K€.

Répartition des résultats des comptes sociaux de SYNERGIE SE au cours des cinq derniers exercices

En milliers d'euros	2020	2021	2022	2023	2024 (**)
Résultat net après impôt	22 812	36 275	63 469	67 448	50 162
Report à nouveau initial (*)	276 790	280 529	297 224	338 758	394 803
Bénéfice disponible	299 602	316 804	360 692	406 206	444 965
Réserves	(115)	396	3 011	11 403	11 915
Dividendes	19 490	19 490	19 490	-	12 181
Report à nouveau après affectation	280 227	296 918	338 191	394 803	420 869

(*) le poste « Report à nouveau initial » des exercices 2020 à 2023 est augmenté des dividendes non distribués, afférents aux actions propres.

(**) selon l'affectation du résultat proposée à l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025.

Recherche et Développement

Pour les nécessités et le développement de leur activité, SYNERGIE et ses filiales peuvent être amenées de manière autonome à lancer des projets de développement et d'innovation afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, de répondre aux attentes des clients, d'optimiser la gestion des CVthèques et les performances du logiciel paie/facturation pour l'intérim, par l'intégration de nouveaux modules. Enfin, des actions innovantes sont menées à ce titre dans le domaine de la sécurité informatique et de la transformation digitale.

Il convient de souligner qu'il s'agit de développements expérimentaux dans le domaine des nouvelles technologies et non de recherche fondamentale appliquée.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Mesdames, Messieurs les Actionnaires,

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37 et L. 22-10-10 du Code de commerce, nous avons l'honneur de vous rendre compte dans ce rapport :

1. des conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'Administration ;
2. de la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société par chaque mandataire social durant l'exercice, établie sur la base des informations transmises par chaque intéressé ;
3. de la description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de l'entreprise dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière ;
4. de la politique de rémunération des mandataires sociaux ;
5. des éléments de rémunération totale et avantages de toute nature versés ou attribués à raison du mandat au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 aux mandataires sociaux ;
6. de la convention relevant de l'article L. 225-38 et suivants du Code de commerce ;
7. des conventions conclues entre un Dirigeant ou un Actionnaire significatif et une filiale ;
8. des délégations en matière d'augmentation de capital ;
9. des modalités relatives à la participation des Actionnaires à l'Assemblée Générale ;
10. des informations concernant la structure du capital et des éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique.

Ce rapport couvre l'ensemble des sociétés contrôlées entrant dans le périmètre de consolidation du Groupe.

En matière de gouvernement d'entreprise, SYNERGIE se réfère au Code Middledenext offrant une alternative aux valeurs moyennes.

Ce code est disponible sur le site de Middledenext (www.middledenext.com).

Par ailleurs, conformément à l'article L. 22-10-71 du Code de commerce, les Commissaires aux Comptes présentent, dans leur rapport sur les comptes annuels, leurs observations concernant les informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique et attestent que sont présentes les informations requises aux articles L. 22-10-9 et L. 22-10-10 et 225-37-4 du Code de commerce.

Le présent rapport a été arrêté par le Conseil d'Administration du 2 avril 2025.

1. CONDITIONS DE PREPARATION ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1.1 Exercice de la Direction Générale – Limitation de pouvoirs

Le Conseil d'Administration est composé de 6 Membres.

La Société a choisi de confier la Direction Générale au Président du Conseil d'Administration.

Monsieur Victorien VANEY est le Président-Directeur Général.

Le Président-Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux Assemblées Générales d'actionnaires et au Conseil d'Administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers.

Le Conseil d'Administration n'a pas apporté de limite particulière aux pouvoirs du Directeur Général, à l'exception de certaines dispositions de son règlement intérieur.

1.2 Composition du Conseil d'Administration et application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein

Le Conseil d'Administration comprend entre trois et dix-huit Administrateurs nommés par l'Assemblée Générale.

A ce jour, le Conseil d'Administration est composé de six Administrateurs dont deux Administratrices indépendantes et un Administrateur représentant les salariés.

La durée des mandats des Administrateurs est fixée à six ans.

Les Administrateurs sont rééligibles dans les conditions fixées par les statuts.

La composition du Conseil d'Administration est la suivante :

- **Monsieur Victorien VANEY, Administrateur et Président-Directeur Général**
 - nommé aux fonctions d'Administrateur par l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022 et de Président-Directeur Général par le Conseil d'Administration du 25 janvier 2022 ;
 - ses mandats arrivent à échéance lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2027 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.
- **Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice Indépendante**
 - nommée aux fonctions d'Administratrice par l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022 ;

- son mandat arrive à échéance lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.
- **Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice Indépendante**
 - nommée aux fonctions d'Administratrice par l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022 ;
 - son mandat arrive à échéance lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2028 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.
- **La société HB Collector, Administrateur, représentée par Monsieur Christoph LANZ**
 - nommée aux fonctions d'Administrateur par l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022 ;
 - son mandat arrive à échéance lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.
- **Monsieur Julien VANEY, Administrateur**
 - nommé aux fonctions d'Administrateur par l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022 ;
 - son mandat a été renouvelé pour une durée de 6 ans lors de l'Assemblée Générale du 20 juin 2024. Il prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2030 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.
- **Monsieur Mickaël MARTIN, Administrateur représentant les salariés**
 - désigné aux fonctions d'Administrateur représentant les salariés par le Comité Social et Economique du 30 juin 2022 ;
 - son mandat arrive à échéance lors de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2028 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Le représentant du Comité Social et Economique de la Société a été convoqué à chaque séance du Conseil d'Administration et a assisté avec voix consultative.

A la connaissance de SYNERGIE, et au jour de l'établissement du présent rapport :

- aucune condamnation pour fraude n'a été prononcée au cours des cinq dernières années à l'encontre de l'un des Administrateurs ;
- aucun des Administrateurs n'a été associé, au cours des cinq dernières années, à une faillite, mise sous séquestre ou liquidation, en tant que Membre d'un organe d'Administration, de Direction ou de Surveillance ;
- aucune incrimination et/ou sanction publique officielle n'a été prononcée au cours des cinq dernières années, à l'encontre de l'un des Administrateurs par des autorités statutaires ou réglementaires (y compris des organismes professionnels désignés) ;
- aucun Administrateur n'a été empêché par un tribunal, au cours des cinq dernières années, d'agir en qualité de Membre d'un organe d'Administration, de Direction ou de Surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

Conformément à la Recommandation R10 du Code Middlednext, lors de la proposition de nomination ou de renouvellement d'un Administrateur à l'Assemblée Générale, des informations suffisantes sur la biographie, en particulier la liste des mandats, l'expérience et la compétence apportée par chaque Administrateur, sont mises en ligne sur le site internet de la Société préalablement à l'Assemblée Générale, et la nomination de chaque Administrateur fait l'objet d'une résolution distincte permettant aux Actionnaires de se prononcer librement sur la composition du Conseil d'Administration de la Société.

Le Conseil d'Administration dispose en son sein d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Conseil d'Administration vérifie, au-delà de la loi, et en tenant compte du contexte métier, qu'une politique visant à l'équilibre des femmes et des hommes et à l'équité est bien mise en œuvre à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise (Recommandation R15 du Code Middledenext).

Les mandats des Administrateurs sont indiqués au point 2 du présent rapport.

Les règles de fonctionnement du Conseil d'Administration sont fixées par les statuts et sont conformes aux dispositions légales.

Chaque Membre du Conseil d'Administration, à l'exception de l'Administrateur représentant les salariés, doit détenir au moins dix actions de la Société pendant la durée de son mandat.

En application de l'article L. 22-10-10 du Code de commerce, le tableau ci-dessous décrit la politique de diversité appliquée au sein du Conseil d'Administration en ce qui concerne le genre et d'autres aspects tels que l'âge, le handicap ou les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice 2024 :

Critères utilisés	Objectifs	Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus au cours de l'exercice
Composition du Conseil	Représentation équilibrée des femmes et des hommes	Le Conseil d'Administration est composé de 4 hommes et de 2 femmes et respecte l'écart maximum de 2 entre les membres de chaque sexe
Indépendance des Membres du Conseil	2 Membres indépendants	2 Membres du Conseil d'Administration sont indépendants
Administrateur représentant les salariés		1 Administrateur représentant les salariés a été désigné au cours de l'exercice 2022 en application de la décision de l'Assemblée Générale du 25 janvier 2022

1.3 Organisation et fonctionnement du Conseil

1.3.1 Délais moyens de convocation du Conseil

Les Administrateurs ont été convoqués, au cours de l'exercice 2024, 6 jours avant la réunion du Conseil d'Administration.

Les Commissaires aux Comptes ont été convoqués, au cours de l'exercice 2024, aux réunions du Conseil d'Administration arrêtant les comptes sociaux et consolidés, annuels et semestriels, par lettre recommandée avec accusé de réception.

1.3.2 Représentation des Membres du Conseil d'Administration

Les Administrateurs ont eu la possibilité de se faire représenter aux séances du Conseil d'Administration par un autre Administrateur. Au cours de l'exercice 2024, aucun Administrateur n'a utilisé cette faculté pour la tenue d'une réunion du Conseil d'Administration.

1.3.3 Présidence des séances du Conseil d'Administration

Les séances du Conseil d'Administration au cours de l'exercice 2024 ont été présidées par le Président du Conseil d'Administration.

Le secrétariat du Conseil est assuré par Madame Florence KRYNEN, Directrice Juridique Groupe.

1.3.4 Visioconférence

Les statuts prévoient la possibilité pour les Administrateurs de participer aux délibérations du Conseil d'Administration par des moyens de visioconférence tels que prévus dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration.

En application des statuts, le règlement intérieur peut prévoir que sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité les Administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence, sauf pour les cas exclus par la loi et par le règlement intérieur.

1.3.5 Procédure d'identification des conventions réglementées

Conformément à l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, le Conseil d'Administration dans sa séance du 2 avril 2025 a mis à l'ordre du jour l'approbation d'une charte interne portant sur la procédure d'identification des conventions réglementées. Il est précisé que cette charte formalisera la procédure d'identification des conventions réglementées qui s'applique préalablement à la conclusion d'une convention qui pourrait être qualifiée de réglementée mais également à l'occasion de toute modification, reconduction ou résiliation d'une convention, y compris pour les conventions considérées comme « libres » au moment de leur conclusion.

1.3.6 Information des Administrateurs

Pour permettre aux Administrateurs de préparer utilement les réunions et leur assurer une information complète dans le respect du règlement intérieur du Conseil d'Administration et de la Recommandation R4 du Code Middenext, le Président s'efforce de leur communiquer, outre l'ordre du jour mentionné dans leur convocation, tous les documents et informations relatifs aux questions inscrites audit ordre du jour et nécessaires à l'accomplissement de leur mission dans un délai suffisant avant chaque réunion.

Le Président s'assure en effet que les documents, dossiers techniques et informations relatifs à l'ordre du jour sont communiqués aux Administrateurs par courrier électronique, dans un délai raisonnable.

En outre, les Administrateurs sont régulièrement informés entre les réunions de tout événement et information susceptibles d'avoir un impact sur les engagements de la Société, sa situation financière et sa situation de trésorerie, lorsque l'actualité de la Société le justifie.

1.3.7 Formation des Administrateurs

L'ensemble des Membres du Conseil d'Administration ont suivi deux sessions de formation sur la CSRD les 21 juin et 24 septembre 2024.

L'Administrateur représentant les salariés a également suivi une formation sur la Gouvernance des sociétés cotées.

(Recommandation R5 du Code Middlenext).

1.3.8. Rémunération des Administrateurs

Les Administrateurs perçoivent une rémunération dont l'enveloppe globale est votée par l'Assemblée Générale. La répartition des rémunérations est arrêtée par le Conseil d'Administration (Recommandation R12 du Code Middlenext).

1.3.9 Déontologie des Administrateurs

Au moment de sa nomination, chaque Administrateur est sensibilisé aux responsabilités qui lui incombent : il est encouragé à observer les règles de déontologie relatives aux obligations résultant de son mandat (Recommandation R1 du Code Middlenext), se conformer aux règles légales de cumul des mandats, informer le Conseil d'Administration en cas de conflit d'intérêts (Recommandation R2 du Code Middlenext) survenant après l'obtention de son mandat, faire preuve d'assiduité aux réunions du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale, s'assurer qu'il possède toutes les informations nécessaires sur l'ordre du jour des réunions du Conseil d'Administration avant de prendre toute décision et respecter le secret professionnel.

L'Administrateur s'efforce d'éviter tout conflit pouvant exister entre ses intérêts moraux et matériels et ceux de la Société. Dans les cas où il ne peut éviter de se trouver en conflit d'intérêts, il s'abstient de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées.

En matière de conventions réglementées, le Conseil est juge de la pertinence de recourir à une expertise indépendante. La Société confie les services autres que la certification des comptes et la certification d'informations en matière de durabilité à un cabinet différent de celui des Commissaires aux comptes de la Société.

1.3.10 Assiduité des Membres du Conseil d'Administration et évaluation du Conseil d'Administration (Recommandation R6 du Code Middlenext)

Le Conseil d'Administration s'est réuni aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exigeait au cours de l'exercice 2024, sur la convocation par tous moyens et en tout lieu et même verbalement de son Président du Conseil d'Administration.

Les délibérations ont été prises aux conditions de quorum et de majorité prévues par la Loi, en cas de partage des voix, celle du Président de séance était prépondérante.

Le Conseil d'Administration s'est réuni sept fois au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Le taux moyen annuel de présence (présents ou représentés) des Administrateurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 a été de 100%.

L'établissement de ce rapport par le Conseil d'Administration lui permet d'analyser le travail réalisé au cours de l'exercice et sa manière de fonctionner. Le Conseil d'Administration considère que cela tient lieu de procédure d'évaluation des travaux du Conseil et respecte sur ce point l'esprit des Recommandations Middlednext (Recommandation R13 du Code Middlednext).

1.3.11 Evaluation de l'indépendance (Recommandation R3 du Code Middlednext)

Au regard de la Recommandation R3 du Code Middlednext, le Conseil comporte à ce jour deux Administratrices indépendantes conformément aux cinq critères prévus à ladite recommandation, sur la base des informations transmises par chaque intéressée, à savoir :

- Ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salariée ni mandataire social dirigeant de la Société ou d'une société du Groupe,
- Ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la Société ou son Groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.),
- Ne pas être actionnaire de référence de la Société ou détenir un pourcentage de droits de vote significatif,
- Ne pas avoir de lien de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence,
- Ne pas avoir été, au cours des six dernières années, Commissaire aux comptes de la Société.

Une de ces Administratrices indépendantes s'est vu confier la Présidence du Comité d'Audit.

1.3.12 Règlement intérieur du Conseil d'Administration (Recommandation R9 du Code Middlednext)

Un règlement intérieur du Conseil d'Administration a été approuvé par le Conseil d'Administration du 18 janvier 2024.

1.3.13 Mise en place de Comités (Recommandations R7 et R8 du Code Middlednext)

Comité d'Audit

Le Conseil d'Administration a arrêté la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité d'Audit.

Les Membres du Comité d'Audit sont :

- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Membre indépendante, Présidente du Comité d'Audit,
- Madame Nathalie GAUTIER, Membre indépendante,
- la société HB Collector, représentée par Monsieur Christoph LANZ,
- Monsieur Julien VANEY.

Le Comité d'Audit 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, le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes pour la communication d'informations en matière de durabilité ;
- de s'assurer de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière de l'information en matière de durabilité ;
- 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.

Le Comité d'Audit se réunit autant de fois que nécessaire ; au cours de l'exercice 2024, il s'est réuni quatre fois.

Comité RSE

Le Conseil d'Administration a arrêté la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité RSE.

Les Membres du Comité RSE sont :

- Monsieur Victorien VANEY, Président-Directeur Général,
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice Indépendante,
- Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice Indépendante.

Le Comité a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans le suivi des questions de responsabilité sociale et environnementale. Le Conseil s'appuie sur les travaux de ce Comité pour les sujets relevant de la stratégie en matière de RSE et de sa mise en œuvre notamment, au travers de la rédaction du rapport de durabilité.

Le Comité RSE a également pour mission de veiller à ce que le Groupe anticipe les enjeux, opportunités et risques extra-financiers associés à son activité afin de promouvoir une création de valeur responsable sur le long terme.

Le Comité RSE se réunit autant de fois que nécessaire. Depuis sa création il s'est réuni 4 fois.

En 2025, la Présidence du Comité RSE sera assurée par Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice Indépendante.

1.4 Mise en œuvre des Recommandations Middlenext

Le Conseil d'Administration a notamment pris connaissance des éléments présentés dans la rubrique « points de vigilance » et des Recommandations du « Code de Gouvernement d'Entreprise pour les Valeurs Moyennes et Petites » élaboré par Middlenext.

Il convient de noter toutefois que :

- les Administrateurs sont nommés pour une durée maximale de 6 ans dans le but d'assurer une stabilité du Conseil d'Administration (Recommandation R11 du Code Middlenext) ;

- la recommandation R18 du Code Middledenext n'est pas applicable au sein de la Société, étant indiqué que les mandataires sociaux ne bénéficient pas de contrat de travail.

2. LISTE DE L'ENSEMBLE DES MANDATS ET FONCTIONS EXERCES DANS TOUTE SOCIETE PAR CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL DURANT L'EXERCICE

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 225-37-4 du Code de commerce, nous vous rendons compte ci-dessous de la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société du Groupe par chacun des mandataires de la Société durant l'exercice 2024, établie sur la base des informations transmises par chaque intéressé :

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
SYNERGIE SE	PDG	A	A	RP d'HB COLLECTOR (A)	A	A salarié
SYNERGIE CARE SAS	P					
DIALOGUES & COMPETENCES SARL	G					
SYNERGIE EXECUTIVE SAS	P					
SYNERGIE PROPERTY SAS	P					
SYNERGIE CONSULTANTS SARL	G					
SYNERGIE INSERTION SAS	P					
ISGSY GIE	AU					
SYNERGIE PERSONAL DEUSTCHLAND GmbH (Allemagne)	G					
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE SARL (Luxembourg)	G					
ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE SA (Luxembourg)	P					
SYNERGIE PARTNERS SARL (Luxembourg)	G					
SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA (Espagne)	AS					

SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS SL (Espagne)	AU					
---	----	--	--	--	--	--

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur,
G : Gérant, P du CG : Président du Conseil de Gérance, MCS : membre du Conseil de surveillance,
AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
SYNERGIE OUTSOURCING SL (Espagne)	AU					
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS SL (Espagne)	AD				P	
SYNERGIE ITALIA SPA (Italie)	P					
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)	A					
SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA (Portugal)	P					
SYNERGIE OUTSOURCING SA (Portugal)	P					
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL INC. (Canada)	P					
SYNERGIE SRO (Rep. Tchèque)	RP de SYNERGIE (G)					
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO (Rep. Tchèque)	RP de SYNERGIE (G)					
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO (Slovaquie)	G					
SYNERGIE SLOVAKIA SRO (Slovaquie)	G					
ACORN (SYNERGIE) UK LTD (Royaume-Uni)	A					
ACORN RECRUITMENT LTD (Royaume-Uni)	A					
ACORN GLOBAL RECRUITMENT LTD (Royaume-Uni)	A					

CONCEPT STAFFING LTD (Royaume-Uni)	A					
---	---	--	--	--	--	--

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur, G : Gérant, P du CG : Président du Conseil de Gérance, MCS : membre du Conseil de surveillance
AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
ACORN RAIL LTD (Royaume-Uni)	A					
SYNACO GLOBAL RESOURCES PTY LTD (Australie)	A					
SYNACO RESOURCES PTY LTD (Australie)	A					
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO PTY LTD (Australie)	A					
IPA BY SYNERGIE PTY LTD (Australie)	A					
SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE HUMAN RESOURCES B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE (SUISSE) SA (Suisse)	P					
SYNERGIE INDUSTRIE ET SERVICES SA (Suisse)	P					
VOLKER BETEILIGUNGS GmbH (Autriche)	G					
VOLKER GmbH (Autriche)	G					
GRUPA IK SP. Z.O.O (Pologne)	P du CG					

INTERKADRA SP. ZO.O (Pologne)	P du CG					
HB COLLECTOR SARL (Luxembourg)	G				G	

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur,
G : Gérant, P du CG : Président du Conseil de Gérance, MCS : membre du Conseil de surveillance
AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
HB Businesses in Hospitality (HBBH) SARL (Luxembourg)	G					
Roofgarden Aristophanous SA (Grèce)	P					
Roofgarden Athinas 17 SA (Grèce)	P					
Hydra Properties SA (Grèce)	P					
Orson Films SAS (France)	P					
Orson Pictures Ltd (Royaume-Uni)	A					
RSM Fund Management Luxembourg S.A (Luxembourg)				A		
IRAF SIF G.P. SARL (Luxembourg)				G		
GGC Luxembourg G.P. SARL				G		
HSVC I GP SARL (Luxembourg)				G Jusqu'au 23/12/2024		
AEPM GP V SARL (Luxembourg)				G		
GCC Luxembourg G.P SARL (Luxembourg)				G		
Crossroads Technology Advisors SARL (Luxembourg)				G		
HB A PARTNER SARL (Luxembourg)					G	
ALLIGATOR INTERNATIONAL DESIGN S.L (Espagne)					AU	
CIRCLE 7 CVIJETIC BOISSIER FAMILY OFFICE & Cie SARL(Suisse)		G				
SWITCHCLOUD SARL (Suisse)		G				

AMANA CAPITAL SA (Suisse)		A Depuis le 01/09/2024				
HOTEP SA (Luxembourg)			A			

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur,
G : Gérant, P du CG : Président du Conseil de Gérance, MCS : membre du Conseil de surveillance
AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

3. DESCRIPTION DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES DE CONTROLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU PROCESSUS D'ETABLISSEMENT DE L'INFORMATION FINANCIERE

3.1. GESTION DES RISQUES

La gestion des risques, préoccupation majeure de la Direction

Vous trouverez ci-après les informations relatives aux risques et incertitudes liés à l'activité du Groupe.

Risque lié à la crise géopolitique

La crise géopolitique née des tensions entre la Russie, l'Ukraine et les pays occidentaux a eu un impact sur certains secteurs liés aux approvisionnements de biens produits en Europe de l'Est, mais également sur les flux de main d'œuvre en provenance de l'Europe de l'Est.

Les événements au Moyen-Orient n'ont, à ce jour pas eu de conséquences directes ou indirectes sur les activités de SYNERGIE.

La Direction de SYNERGIE suit activement les évolutions géopolitiques actuelles qui peuvent présenter des risques directs pour certains (impacts éventuels d'une stratégie de hausse tarifaire sur les biens exportés de la zone européenne) et d'opportunités pour d'autres (investissements industriels).

Risque lié à la crise sanitaire

Le Groupe reste vigilant quant aux effets des différents variants nés des crises sanitaires successives, maintenant notamment un haut niveau de protection de ses salariés détachés. Sous cette réserve, le risque semble désormais très modéré.

Gestion des risques financiers

Risque de taux

Le Groupe est très peu exposé au risque de taux, son niveau d'endettement étant très marginal par rapport à ses ressources financières propres. L'augmentation des taux d'intérêts a donc été une opportunité pour sa gestion de trésorerie. A contrario, elle a eu un impact sur la croissance économique et la demande de ses clients.

Les emprunts en cours de remboursement au 31 décembre 2024 ont été souscrits à taux fixe, à une exception près.

Risque de change

L'activité réalisée hors zone euro représente 9,0% du Chiffre d'affaires consolidé au 31 décembre 2024 (contre 8,3 au 31 décembre 2023).

Notre développement en Grande-Bretagne par acquisitions successives, financé en partie par des apports en compte courant, ainsi que l'évolution de la monnaie britannique, ont conduit le Groupe à être sensible aux effets des variations de cours des devises.

Les écarts de change constatés en 2024 et 2023 ont eu un impact respectif de +0,5M€ et - 0,1M€.

Risques de liquidité et de crédit

Compte tenu de la position de trésorerie du Groupe au 31 décembre 2024, confortée par la gestion prudente des investissements, le risque de liquidité peut être exclu à court terme.

Risques d'actions et de placements

En matière de gestion des placements financiers, SYNERGIE mène une politique très prudente.

En effet, les placements réalisés correspondent à des comptes à terme à capital garanti, avec possibilité de sortie à tout moment avant l'échéance ultime.

Les actions propres sont gérées dans le cadre du contrat de liquidité d'une part, et du programme de rachat d'autre part.

Gestion des risques non financiers

Risque Clients

Le Groupe conserve son indépendance vis-à-vis de ses clients, seuls quatre d'entre eux contribuant pour plus de 1% au Chiffre d'affaires consolidé.

Dans ce contexte, l'optimisation de la gestion du poste clients est un acte quotidien. Sur ce point, et depuis de nombreuses années, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé à la notion de « risque client » et à la maîtrise des délais de paiements.

Les processus de blocage d'encours autorisé, liés au risque client tel qu'il a été estimé par le service « Crédit Management » et intégrés dans les logiciels métier et force de vente, constituent des aides efficaces à la décision et à la limitation de ce risque.

Grâce à ces méthodes, le Groupe assure le développement de ses ventes dans un environnement sécurisé.

Risque juridique

Le contrôle interne, sur le plan juridique, se fonde sur un principe de précaution qui résulte d'une part, d'une attitude responsable de chaque collaborateur, et d'autre part, d'une intervention en amont des sujets majeurs, ainsi que d'une position active dans la résolution des litiges en aval.

Assurances et couverture des risques

Les risques exceptionnels sont couverts par des programmes d'assurances négociés par la Direction Générale. Ces programmes garantissent un niveau de couverture adapté. Ils sont souscrits auprès d'assureurs de notoriété internationale.

Les programmes d'assurances couvrent notamment les risques opérationnels suivants :

- Les conséquences pécuniaires de la mise en cause de la responsabilité civile des sociétés du Groupe ;
- Les domaines spécifiques tels que multirisques locaux, flottes automobiles, parcs informatiques, assurances dirigeants et mandataires sociaux ;
- La cybersécurité.

Risque fiscal

La réglementation des prix de transfert émanant de l'OCDE, très évolutive, ainsi que sa mise en application hétérogène dans les divers états concernés ont renforcé SYNERGIE dans sa vigilance quant au respect des normes tant internationales que locales.

Dans ce contexte, et conformément à la réglementation en vigueur, le Groupe SYNERGIE documente sa politique « Prix de transfert » dans un fichier principal (« Master File ») disponible auprès de la société mère et donnant une vision d'ensemble de l'organisation du Groupe et un fichier local (« Local File ») pour chaque filiale du Groupe.

Risque lié à la marque

Dans le cadre de sa politique de marque, le Groupe est amené à concéder l'utilisation de ses marques et représentations graphiques à ses filiales par des contrats de licences négociés.

La politique d'image conduit ainsi à déposer régulièrement de nouvelles marques et slogans afin d'adapter notre identité à l'évolution économique et à notre internationalisation.

En outre, le Groupe est amené à conduire une politique de défense de la marque « SYNERGIE » lorsque notamment des tiers exploitent le terme « SYNERGIE » pour désigner d'une part des activités qui, sans être similaires ou connexes, peuvent viser des services protégés ou d'autre part des activités plus directement concurrentielles se rapportant au travail temporaire ou à la gestion des ressources humaines.

Environnement législatif

Il convient de rappeler l'entrée en vigueur le 30 juillet 2020 de nouvelles règles européennes adoptées en 2018, visant à une régulation plus poussée du travail détaché, afin de renforcer

la protection des salariés et de créer des conditions d'emploi équitables. Pour combattre efficacement les effets de distorsion de la concurrence, cette directive consacre le principe de rémunération égale pour travail égal (« *equal pay* »).

Législation sociale spécifique au travail temporaire

La majeure partie du Chiffre d'affaires du Groupe est réalisée dans le travail temporaire, qui est soumis, en France comme dans les autres pays de la zone euro où il est implanté, à une législation spécifique dont les principales caractéristiques, proches d'un État à l'autre, permettent à l'activité de s'intégrer dans les économies nationales afin de favoriser la souplesse de l'emploi.

Ce contexte, illustré par les progressions significatives réalisées ces dernières années et la généralisation de la législation du travail temporaire dans l'Union Européenne, atteste du caractère pérenne de l'activité.

Il convient par ailleurs de rappeler que les législations dans de nombreux pays exigent la présentation d'une caution émanant d'un établissement financier en garantie du paiement des salaires des intérimaires et des charges sociales liées.

Compte tenu de la structure du compte de résultat et de la prédominance des postes salaires et charges sociales au sein des comptes d'exploitation, les mesures sociales et les décisions ayant une incidence directe sur les salaires et charges liées (mesures de soutien de l'économie relatives à l'activité partielle, allègements et subventions divers, variations des taux de cotisations...) peuvent avoir un impact sur les comptes de la société.

Par ailleurs, des augmentations affectant les salaires minima, voire l'ensemble des salaires, peuvent avoir des conséquences dans les négociations avec les clients, et dans les coûts de structures des pays concernés.

Risque informatique

Dans un contexte où le numérique représente un enjeu majeur pour assurer le fonctionnement quotidien du Groupe, mais aussi afin d'accompagner sa transformation digitale, SYNERGIE a mis en place une stratégie de renforcement de la sécurité des systèmes d'information, pilotée par la Direction de la Sécurité Informatique.

Après une analyse de risques, une Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information (PGSSI) a été déterminée ainsi qu'une Politique des Systèmes d'Information (PSI) par filiale.

Des audits de sécurité, effectués tous les ans par des sociétés spécialisées et labellisées PASSI, contribuent à améliorer de façon continue la sécurité des systèmes d'information de l'ensemble des filiales du Groupe.

Risque environnemental

Les activités de services du Groupe n'ont pas d'impacts environnementaux majeurs. Cependant, la réalisation de notre bilan carbone et le remplissage du questionnaire CDP nous ont montré que 85 % des émissions de CO₂ de SYNERGIE étaient principalement liées aux déplacements de nos intérimaires et dans une moindre mesure, aux déplacements de nos permanents.

C'est pour cette raison que nous avons décidé d'engager notre Groupe, dès 2023, dans le programme « Act pas à pas », soutenu par les Nations Unies et l'ADEME (Agence de

l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), dans le but de diminuer notre impact environnemental et en particulier les émissions de CO2 liées à nos activités.

3.2. CONTRÔLE INTERNE

3.2.1. Procédures de contrôle interne mises en place par la Société

3.2.1.1. Définition et objectifs de la Société en matière de procédures de contrôle interne

Le contrôle interne est défini, au sens du Groupe SYNERGIE, comme l'ensemble des dispositifs visant la maîtrise des activités et des risques et permettant d'assurer la régularité, la sécurité et l'efficacité des opérations.

Les procédures de contrôle interne en vigueur dans la Société et dans l'ensemble du Groupe ont pour objet :

- De veiller à ce que les actes de gestion ainsi que les comportements des salariés s'inscrivent dans le cadre des orientations données aux activités de la Société par les organes sociaux, par les lois et règlements applicables et par les règles internes à la Société ;
- De vérifier que les informations comptables et financières communiquées aux organes sociaux de la Société reflètent avec sincérité l'activité et la situation de la Société ;
- De s'assurer que le patrimoine de la Société est convenablement protégé ;
- De prévenir et maîtriser les risques résultant de l'activité de la Société et les risques d'erreur et de fraude.

Le système de contrôle interne ne peut fournir une garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés, mais il est conçu pour en donner une assurance raisonnable.

3.2.1.2. Organisation générale des procédures de contrôle interne

Le développement du Groupe à l'International et les diverses réglementations impliquant la mise en conformité du Groupe, ont conduit à une refonte des procédures, tant au niveau général que dans leur déploiement dans les filiales, notamment à l'international. Le personnel d'encadrement est garant de la bonne application de ces procédures.

Par ailleurs, il convient de souligner que les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux procédures internes dès leur intégration, d'une part par la prise de connaissance obligatoire et contrôlée d'un certain nombre de documents internes et d'autre part, dans le cadre de la formation aux processus internes Qualité.

Le Conseil d'Administration s'est appuyé sur les travaux de la cellule Qualité, de l'audit interne et de l'équipe de contrôle de gestion, de la Direction Juridique ainsi que sur les conclusions émises par les Commissaires aux comptes au cours de leur mission de contrôle.

Les principaux intervenants de cet ensemble forment des groupes de travail afin de s'assurer que les procédures permettant de prévenir les impacts des risques inhérents à l'activité et au fonctionnement de SYNERGIE ont été mises en place et sont opérationnelles.

Compte tenu des enjeux générés par l'organisation des systèmes d'information, un Comité Stratégique sur la Sécurité Informatique a été institué et se réunit régulièrement. Un Comité des Risques et de la Conformité a également été mis en place en 2024 afin de s'assurer des progrès réguliers sur le sujet. Il vient compléter le dispositif et il se réunit semestriellement.

3.2.1.3. Description des procédures de contrôle interne

Procédures de contrôle interne en matière financière et comptable

a) Remontée des informations du Groupe : le reporting

Le reporting financier du Groupe SYNERGIE est articulé comme suit :

- Centralisation hebdomadaire des effectifs délégués et des clients mouvementés, premier indicateur de l'évolution de l'activité ;
- Centralisation régulière de la trésorerie ;
- Reporting mensuel de gestion sous la forme d'un compte de résultat de gestion détaillé des filiales.

b) Reconnaissance du Chiffre d'affaires

Comme il est indiqué dans l'annexe aux comptes annuels et consolidés, des méthodes de reconnaissance des produits ont été mises au point, dans le cadre d'une procédure intégrée, partant de la réalisation de la prestation jusqu'à la facturation des clients. Cette procédure permet d'appliquer strictement les règles de séparation des exercices.

D'un point de vue pratique, l'analyse des écarts entre les heures payées et les heures facturées permet de s'assurer de la cohérence du Chiffre d'affaires réalisé et d'analyser les exceptions (heures payées non facturées) qui ont un impact direct sur les marges.

c) Recouvrement des créances clients

Le poste « créances clients », qui représente 23,3% du total du bilan de SYNERGIE SE et 44,1% du total du bilan consolidé, fait l'objet de procédures développées et principalement d'un contrôle centralisé basé sur :

- Un examen du risque client préalable à toute prestation ;
- L'autorisation d'encours par client accordée aux agences ;
- Le suivi du correct recouvrement des créances dans les délais contractuels ;
- La conduite de procédures contentieuses.

Cette organisation est mise en œuvre dans l'ensemble des filiales de travail temporaire.

Autres procédures de contrôle interne

a) Croissance externe

L'étude de toute cible potentielle fait l'objet d'une validation préalable des membres de la Direction destinée à confirmer le principe de l'engagement de négociations, tout comme les étapes suivantes (émission d'une lettre d'intention conforme aux normes Groupe, choix des auditeurs et prise en compte de leurs conclusions, établissement du projet d'acte d'acquisition...).

b) Législation sociale

Des cellules dédiées ont été constituées afin de s'assurer du respect de la législation sociale, de maîtriser les conséquences de sa complexité et de prévenir les risques en découlant.

c) Maintenance et sécurité des systèmes d'information

Le système de contrôle interne a notamment pour objet de s'assurer de la pérennité et de la sécurité physique des outils de gestion et principalement des programmes et des données informatiques afin de garantir la continuité de l'exploitation.

d) Délégations de pouvoirs

Les délégations de pouvoirs sont limitées aussi bien dans le cadre opérationnel qu'en matière bancaire, en tenant compte des dispositions légales locales en ce qui concerne les filiales étrangères.

e) Politique de Gestion des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines porte une attention particulière à la sécurité, la santé, la qualité de vie au travail et l'employabilité de ses collaborateurs tout au long de leur carrière ainsi qu'au dialogue social avec les partenaires sociaux.

Elle veille au recrutement de personnes libres de tout engagement et à leur engagement à respecter les dispositions du Code Ethique des Affaires et le règlement intérieur de SYNERGIE.

Procédures de contrôle externe

a) Audit des Commissaires aux comptes

Les Commissaires aux comptes effectuent un examen limité des comptes semestriels et un audit des comptes au 31 décembre. Ils accomplissent au préalable un examen des procédures du Groupe.

Les avis et recommandations formulés par les Commissaires aux comptes dans le cadre de la réalisation de leur mission et par les organismes extérieurs, sont examinés par les collaborateurs intéressés et participent à la réflexion sur les actions correctrices ou à instaurer dans le Groupe.

b) Audit d'organismes extérieurs spécialisés

Des organismes extérieurs spécialisés (tels que ceux assurant la certification ISO 9001 version 2015) audient régulièrement les activités conduites par le Groupe.

3.2.2. Suivi du contrôle interne

Suivi des actions prioritaires définies pour 2024

Les travaux réalisés en 2024 n'ont pas révélé de défaillance notable ou d'insuffisance grave en matière d'organisation du contrôle interne.

Les actions suivantes ont été menées à leur terme ou ont été poursuivies au cours de l'exercice 2024 :

- La poursuite de la mise à jour des référentiels sur les processus-clés du Groupe, concomitante avec la refonte de la documentation ;
- L'audit régulier en filiales de la correcte application des normes groupe, avec un accent sur l'audit spécifique de certains sujets transverses ;
- La mise en place d'un guide « Les essentiels » qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et qui explique de manière pédagogique les bons réflexes à adopter sur 15 thématiques de fonctionnement de l'organisation ;
- Le contrôle régulier du bon fonctionnement des pouvoirs opérationnels, dans le cadre de l'accélération du développement des filiales étrangères et leur mise en place pour les filiales nouvellement intégrées ;
- L'implémentation d'une cartographie des risques Groupe avec l'identification de risques majeurs et de sponsors en charge de piloter les plans d'action de maîtrise de ces risques ;
- La mise en place de la nouvelle réglementation CSRD et le contrôle interne qui accompagne son déploiement ;
- La revue du risque client, de surcroît dans un contexte international complexe.

Actions prioritaires définies en 2025

Les axes de travail suivants sont considérés comme des priorités en 2025 :

- La participation à la réalisation d'audit de due diligence et post-acquisition ;
- L'audit régulier en filiales de la correcte application des normes Groupe, avec un accent sur l'audit spécifique de certains sujets transverses ;
- L'implémentation de contrôles comptables automatisés afin de répondre aux exigences de la Loi anti-corruption et d'améliorer le contrôle permanent, dans un contexte de digitalisation de la fonction ;
- Le renforcement du dispositif de contrôle interne avec l'établissement d'un guide recensant 5/10 contrôles clés pour chaque processus de l'organisation ;
- Le contrôle régulier du bon fonctionnement des pouvoirs opérationnels, dans le cadre de l'accélération du développement des filiales étrangères et leur mise en place pour les filiales nouvellement intégrées ;
- La mise à jour de la cartographie des risques Groupe et le suivi des plans d'action de maîtrise des risques associés ;
- La mise en place, pour la 2ème année de la CSRD, d'une solution outil qui sera déployée à l'échelle du Groupe et le contrôle interne qui accompagnera son déploiement.

3.2.3. Contrôle interne relatif à l'élaboration de l'information comptable et financière

Analyse préalable des risques

Les facteurs de risque auxquels le Groupe pourrait être éventuellement confronté ont été décrits préalablement.

La Direction Administrative et Financière s'attache particulièrement à revoir les processus d'élaboration de l'information comptable et financière selon quatre étapes majeures (la planification, le reporting, la consolidation, la revue et le contrôle), et plus particulièrement lors de l'intégration d'une nouvelle filiale, de modifications de l'environnement informatique, ou de la participation de nouveaux collaborateurs au processus général.

Planification

La Direction Administrative et Financière s'appuie sur un échéancier récapitulant les obligations périodiques du Groupe précisant la nature et l'échéance de chaque obligation.

Ce document est envoyé aux responsables financiers des filiales du Groupe ainsi qu'à leur Direction.

Reporting

Le compte de résultat de chaque filiale par nature est adressé mensuellement à la Direction Administrative et Financière, nécessaire à l'établissement de leur consolidation.

Il en découle une analyse de l'évolution de l'activité par filiale, des marges brutes et des coûts de structure permettant de prendre les décisions nécessaires au pilotage de la Société et d'anticiper les arrêtés faisant l'objet d'une communication au marché.

Processus de consolidation

La consolidation est intégralement assurée par le service dédié au sein de la Direction Administrative et Financière du Groupe, chaque filiale intégrant dans le logiciel une liasse sous une forme et dans un niveau de détail conformes aux instructions du Groupe.

Les principes comptables sont revus chaque année au regard des nouvelles évolutions réglementaires. La Direction Administrative et Financière communique les instructions adéquates aux filiales dans la mesure où elles nécessitent un traitement dans la liasse préparée localement.

Les comptes établis font l'objet de contrôles et d'analyses approfondis concernant notamment le crédit client, l'endettement financier, la variation des immobilisations et l'évolution des charges d'exploitation.

Cet examen analytique ainsi que les contrôles de cohérence (variation des capitaux propres, passage du résultat social au résultat consolidé, preuve d'impôt, réciprocité des intragroupes, ...) permettent de justifier les comptes et de détecter les erreurs significatives s'il venait à s'en produire.

Un examen particulier est porté sur les budgets et leur actualisation, ainsi que sur l'évaluation des actifs incorporels.

Les comptes semestriels et annuels sont arrêtés selon les mêmes processus, un complément de liasse étant produit par les filiales lors de l'arrêté des comptes semestriels et annuels afin d'établir l'ensemble des données consolidées produites dans l'annexe.

Revue et contrôle

Les comptes annuels consolidés ainsi établis font l'objet d'un audit par les Commissaires aux comptes, ou d'un examen limité lors de l'arrêté au 30 juin et sont présentés aux organes de gouvernance pour validation.

L'ensemble des informations communiquées au marché (informations dites « réglementées ») sont contrôlées par le Conseil d'Administration ou la Direction Administrative et Financière selon leur nature.

4. POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, nous soumettons à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires la politique de rémunération des mandataires sociaux mentionnant les résolutions concernées de l'Assemblée Générale (Recommandations R16, R19, R20 et R21 du Code Middledenext).

4.1 Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux (5^{ème} résolution)

Le Conseil d'Administration considère que la politique de rémunération des mandataires sociaux prend en compte les principes recommandés par le Code Middledenext concernant notamment la transparence, la cohérence, la performance et la lisibilité des règles.

Cette politique prend en compte la performance des Dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération. Le Conseil d'Administration veille à ce qu'aucun des éléments composant la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ne soit disproportionné et analyse la rémunération dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses composantes.

4.2. Politique de rémunération du Président-Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués

4.2.1 Président-Directeur Général (6^{ème} résolution)

Principes généraux – Modalités de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération fixe, variable et exceptionnelle

Conformément aux dispositions légales, la rémunération du Président-Directeur Général est fixée et examinée annuellement par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration du 2 avril 2025 a choisi de faire évoluer les composantes de la rémunération du Président-Directeur Général en complétant celle-ci notamment d'une rémunération variable annuelle et d'une rémunération à long terme.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général est déterminée en considération du périmètre et la complexité des missions et des responsabilités, l'expérience, le parcours, l'ancienneté au sein du Groupe, l'expertise du titulaire de la fonction ainsi que des pratiques de marché pour des fonctions identiques ou similaires.

Le Conseil d'Administration du 2 avril 2025 a décidé de ramener la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général de 1.180.000 euros bruts à 1.080.000 euros bruts pour l'exercice 2025.

Rémunération variable

Le Conseil d'Administration du 2 avril 2025 proposera à l'Assemblée Générale de modifier la politique de rémunération du Président et d'instaurer une rémunération variable pour le Président-Directeur Général.

La rémunération variable annuelle a pour but d'encourager le Président-Directeur Général à atteindre les objectifs de performance annuels fixés par le Conseil d'Administration.

La rémunération variable annuelle ne peut excéder un maximum exprimé en pourcentage de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général, et ne pourra représenter pour l'exercice en cours plus de 30% de la rémunération fixe annuelle.

La rémunération variable est une rémunération conditionnelle basée sur des critères de performance liés à l'atteinte d'objectifs quantitatifs, financiers et extra-financiers, d'objectifs qualitatifs individuels et d'objectifs RSE.

Les conditions de performance sont basées, pour :

- 33% du montant sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs financiers,
- 33% du montant sur l'atteinte d'objectifs extra financiers / RSE et,
- 33% du montant sur l'atteinte d'objectifs qualitatifs individuels,

définis par le Conseil d'Administration.

Pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'Administration fixe :

- un objectif cible dont l'atteinte constitue un taux de réalisation à 100% permettant l'obtention de la rémunération variable cible liée à cet indicateur,
- une valeur plancher qui détermine le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable liée à cet indicateur n'est dû,
- une valeur plafond traduisant une surperformance par rapport aux objectifs fixés, laquelle est fixée à 120 % de son montant cible.

Chaque année, le Conseil d'Administration fixe la nature des objectifs quantitatifs, qualitatifs et RSE, et la proportion de chacun d'eux dans la part variable de la rémunération variable annuelle, définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe.

La rémunération variable annuelle 2025 ne pourra, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, être versée qu'après approbation de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Rémunération à long terme

Le Président-Directeur Général est éligible à un plan d'intéressement long terme décidé par le Conseil d'Administration.

Cette rémunération à long terme a pour objectif d'inciter les mandataires sociaux exécutifs à inscrire leur action dans le long terme, de les fidéliser et d'aligner plus étroitement les intérêts des mandataires sociaux exécutifs avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

Le mécanisme de rémunération à long terme pourra consister en l'attribution d'instruments financiers (stock-options, actions gratuites) et/ou faire l'objet d'un versement en espèces dans le cadre de rémunérations différées ou variables pluriannuelles.

La valorisation de la rémunération long terme au moment de son attribution initiale pourra représenter au maximum plus de 30% de la rémunération fixe et variable annuelle.

Le Conseil d'Administration fixera la période d'acquisition qui ne pourra être inférieure à trois ans.

L'acquisition de ce plan est soumise :

- à la réalisation d'une condition de présence à l'échéance, sauf circonstances exceptionnelles prévues par les règlements des plans, par exemple en cas de décès, invalidité, ou de changement de contrôle de la Société, étant précisé qu'en cas de cessation de leur mandat les plans attribués aux dirigeants mandataires sociaux en cours d'acquisition sont perdus, sauf décision expresse du Conseil d'Administration, justifiée par des circonstances particulières, de les maintenir en appliquant une réduction au prorata temporis du nombre de titres pouvant être encore acquis à l'échéance,
- à la réalisation de plusieurs conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration, dont une liée à un critère économique de la Société (indicateur lié au bilan et/ou au compte de résultat).

Rémunération exceptionnelle

En cas de circonstances particulières le justifiant, le Conseil d'Administration peut décider de l'attribution d'une rémunération exceptionnelle au Président-Directeur Général.

Les circonstances particulières dans lesquelles cette rémunération exceptionnelle peut être attribuée par le Conseil d'Administration s'entendent notamment comme la réalisation d'une opération fortement transformante de l'organisation.

Le versement de cette rémunération doit être motivé et la réalisation de l'événement ayant conduit à son versement explicitée.

Dans tous les cas, cette rémunération exceptionnelle ne peut dépasser 50% de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général.

Cette rémunération peut prendre la forme d'un versement numéraire ou de l'attribution d'actions ou de stock-options.

En cas de versement en numéraire, celui-ci ne pourrait intervenir, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, qu'après approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice au cours duquel a été prise la décision d'attribution de la rémunération exceptionnelle.

Avantages de toute nature

Le Président-Directeur Général peut bénéficier d'avantages de toute nature sur décision du Conseil d'administration (tenant compte le cas échéant de tout avantage en nature dont il peut par ailleurs bénéficier dans les autres entités du Groupe).

Cette attribution peut être déterminée au regard des besoins qu'engendre l'exercice du mandat.

- **Avantage en nature**

Le Président-Directeur Général peut bénéficier d'un véhicule de fonction et d'un appartement de fonction.

- **Les régimes de couverture et de prévoyance**

Le Président-Directeur Général peut bénéficier des régimes applicables aux salariés de la Société.

- **Frais professionnels**

Le Président-Directeur Général a droit au remboursement de tous les frais professionnels engagés par lui dans l'exercice de son mandat, sur présentation de justificatifs et dans le respect des procédures en vigueur dans la Société SYNERGIE.

- **Assurance Responsabilité des Dirigeants**

Le Président-Directeur Général bénéficie de l'Assurance Groupe Responsabilité des Dirigeants prise en charge par la Société SYNERGIE.

Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur

Le Président-Directeur Général bénéficie d'une rémunération au titre de son mandat d'Administrateur déterminée, répartie et attribuée selon les règles applicables à l'ensemble des Administrateurs dont il fait partie.

Les autres rémunérations dont bénéficie le Président-Directeur Général au titre de ses autres mandats au sein du Groupe figurent en page 28 du rapport annuel 2024.

4.2.2. Directeurs Généraux Délégués (7^{ème} résolution)

Principes généraux

Les Directeurs Généraux Délégués ne perçoivent pas de rémunération, fixe, variable ou exceptionnelle, au titre de leur mandat social.

Avantages de toute nature

- Frais professionnels

Les Directeurs Généraux Délégués ont droit au remboursement de tous les frais professionnels engagés par eux dans l'exercice de leur mandat, sur présentation de justificatifs et dans le respect des procédures en vigueur dans la Société.

- Assurance Responsabilité des Dirigeants

Les Directeurs Généraux Délégués bénéficient de l'Assurance Groupe Responsabilité des Dirigeants prise en charge par la Société SYNERGIE.

4.3 Politique de rémunération des Administrateurs (8^{ème} résolution)

Principes généraux

Les Administrateurs sont rémunérés par l'allocation d'une somme globale fixe allouée par l'Assemblée Générale des Actionnaires aux termes d'une résolution spécifique.

L'Assemblée Générale de la société a décidé d'allouer aux Administrateurs, en rémunération de leur activité, une somme fixe annuelle globale de 150.000 euros ce, jusqu'à décision contraire de celle-ci.

Le Conseil d'Administration est chargé de la répartition de cette somme entre les membres du Conseil d'administration.

Modalités

Le Conseil d'Administration détermine la répartition de cette somme entre les Administrateurs, prenant notamment en compte les missions particulières confiées à certains d'entre eux.

Rémunération fixe, variable et exceptionnelle

Les Administrateurs, en charge de missions exceptionnelles, peuvent se voir allouer une rémunération exceptionnelle.

Avantages de toute nature

- Frais professionnels

Les Administrateurs ont droit au remboursement de tous les frais professionnels engagés par eux dans l'exercice de leur mandat, sur présentation de justificatifs et dans le respect des procédures en vigueur dans la Société.

- Assurance Responsabilité des Dirigeants

Les Administrateurs bénéficient de l'Assurance Groupe Responsabilité des Dirigeants prise en charge par la Société SYNERGIE.

5. REMUNERATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES OU ATTRIBUES A RAISON DU MANDAT AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024 AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Le présent paragraphe décrit, en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 20 juin 2024, les rémunérations et avantages versés au titre de l'exercice 2024 aux Dirigeants mandataires sociaux.

Nous vous rappelons que les éléments de rémunération variables ou exceptionnels dont le versement était conditionné à l'approbation par une Assemblée Générale Ordinaire ne peuvent être versés qu'après approbation de la rémunération par une Assemblée Générale des éléments de rémunération de la personne concernée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée Générale des Actionnaires doit statuer sur un projet de résolution portant sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 dudit Code. Ces informations concernent chaque mandataire social, y compris les mandataires sociaux dont le mandat a pris fin et ceux nouvellement nommés au cours de l'exercice 2024.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, doivent également être soumis à l'approbation des Actionnaires les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués, au titre du même exercice par des résolutions distinctes, au Président du Conseil d'Administration et aux Directeurs Généraux Délégués.

En conséquence, les sous-sections ci-après présentent les informations requises au titre des dispositions législatives susmentionnées et précisent également pour chacune d'entre elles les résolutions concernées de l'Assemblée Générale.

Rémunérations versées ou attribuées à l'ensemble des mandataires sociaux (5^{ème} à 10^{ème} résolution)

	2024	2023
Rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice		
Victorien VANEY	1 520	1 520
Julien VANEY	190	284
HB COLLECTOR	30	30
Vera CVIJETIC BOISSIER	30	30
Nathalie GAUTIER	30	30
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
TOTAL	1 800	1 894

Victorien VANEY (*)	2024	2023
Rémunération fixe	1 180	1 180
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	1 210	1 210

Rémunération d'Administrateur du GIE ISGSY : 260 K€ versés en 2024
Rémunération d'Administrateur de filiale : 50K€ versés en 2024

Julien VANEY (*)	2024	2023
Rémunération fixe	160	254
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	190	284

(*) Président du Conseil de Surveillance jusqu'au 25 janvier 2022 et membre du Conseil d'Administration depuis le 25 janvier 2022

HB COLLECTOR	2024	2023
Rémunération fixe	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	30	30

Vera CVIJETIC BOISSIER	2024	2023
Rémunération fixe	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	30	30

Nathalie GAUTIER	2024	2023
Rémunération fixe	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	30	30

Les rémunérations susmentionnées ont été versées ou attribuées l'année où elles étaient dues, à l'exception des « jetons de présence » qui sont versés l'année suivant l'année d'attribution.

6. RATIO D'EQUITE

Conformément aux 6° et 7° du I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce, le tableau ci-dessous indique les ratios entre le niveau de rémunération de chacun des dirigeants et :

- d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;

Nous présentons ci-dessous le ratio d'équité entre le niveau moyen de rémunération du Président-Directeur Général au titre des exercices clos les 31 décembre 2021, 2022, 2023 et 2024, et les rémunérations moyennes et médianes des salariés de la Société SYNERGIE SE, Holding du Groupe SYNERGIE.

Pour la société SYNERGIE SE	2021	2022	2023	2024
Ratio d'équité avec rémunération moyenne				
Victorien VANEY, Président du Directoire du 29 juin 2021 au 25 janvier 2022 et Président du Conseil d'Administration depuis le 25 janvier 2022)	29,06	32,68	41,97	46,11

Pour la société SYNERGIE SE	2021	2022	2023	2024
Ratio d'équité avec rémunération médiane				
Victorien VANEY, Président du Directoire du 29 juin 2021 au 25 janvier 2022 et Président du Conseil d'Administration depuis le 25 janvier 2022)	34,46	38,46	44,59	49,02

7. CONVENTIONS VISEES A L'ARTICLE L.225-38 ET SUIVANTS DU CODE DE COMMERCE AUTORISEES ET CONCLUES AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

Convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées*	Motivation
INTERKADRA S.p. Z.o.o. (Pologne)	Garantie à première demande dans le cadre des lignes de crédit accordées (10.000.000 PLN) à hauteur de 120 % (Garantie autorisée par décision du 18 janvier 2024).	12.000.000 PLN	V. Vaney	Autorisation de garantie à première demande dans le cadre de la ligne de crédit accordées à la filiale polonaise Interkadra S.p. Z.o.o.
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY (Australie)	Complément et renouvellement de garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées à hauteur de 110 % du crédit (complément de garantie et renouvellement de la garantie autorisés par décisions des 7 mai 2024 et 20 juin 2024).	31.350.000 AUD	V. Vaney	Complément et renouvellement de garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées à la filiale australienne SYNACO GLOBAL RECRUITMENT pour tenir compte de l'acquisition des actifs de la société IPA Personnel Services et renouvellement de la garantie

Conventions approuvées antérieurement et dont l'exécution s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées*
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY (Australie)	Garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées (22.000.000 AUD) à hauteur de 110 % du crédit.	24.200.000 AUD	V. Vaney

SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY (Australie)	Garantie dans le cadre d'un prêt pour l'acquisition de parts sociales d'une société de droit australien	0€ Remboursé en 2023	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	3 357 035€	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'immeubles	2 799 437€	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2024	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement de prêt immobilier en vue de la réalisation de travaux	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2024	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement de prêt immobilier	81 767€	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CIC pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	334 035€	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CRCA pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	1 411 565€	V. Vaney

DCS EASYWARE	Cautionnement à hauteur de 60% dans le cadre d'un prêt BPRP pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2024	V.Vaney
SYNERGIE TEMPORARY HELP (Slovaquie)	Apport en compte courant assimilable à des fonds propres	60.000 €	V. Vaney
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)	Cautionnement de prêt immobilier	133 190€	V. Vaney
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)	Cautionnement dans le cadre d'un prêt pour l'acquisition d'actions d'une société de droit autrichien	255 863€	V. Vaney J. Vaney
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)	Cautionnement dans le cadre d'un prêt pour l'acquisition d'actions d'une société de droit autrichien	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2024	V. Vaney J. Vaney
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2024	V. Vaney J. Vaney
SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (Espagne)	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	83 034€	V. Vaney
SYNERGIE ETT (Portugal)	Convention d'avance en compte courant en partie bloqué et non rémunéré	Intérêt au taux EURIBOR 1 mois + 1% à partir de 250.000 € avec un minimum de 1%	V. Vaney

SYNERGIE ETT EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO (Portugal)	Garantie à première demande en faveur de la banque BNP PARIBAS FORTIS en garantie du remboursement du crédit accordé	300.000 €	V. Vaney
ACORN RECRUITMENT (Royaume-Uni)	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	0€ Remboursé au cours de l'exercice 2023	V. Vaney

Conventions et engagements approuvés au cours d'exercices antérieurs sans exécution au cours de l'exercice écoulé

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées*
DIALOGUE & COMPETENCES (À la suite de la fusion absorption avec EURYDICE PARTNERS)	Convention d'abandon de créances avec clause de retour à meilleure fortune	1.724.000 €	V. Vaney
SYNERGIE EXECUTIVE	Convention d'abandon de créances avec retour à meilleure fortune	715.170 €	V. Vaney

8. CONVENTIONS CONCLUES ENTRE UN DIRIGEANT OU UN ACTIONNAIRE SIGNIFICATIF ET UNE FILIALE

Nous vous informons qu'au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, aucune convention n'est intervenue entre un Dirigeant ou un Actionnaire significatif et une filiale.

9. DELEGATIONS EN MATIERE D'AUGMENTATION DE CAPITAL

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-4 du Code de commerce, nous vous présentons ci-après le tableau récapitulatif des délégations accordées par l'Assemblée Générale du 20 juin 2024 au Conseil d'Administration, en matière d'augmentation de capital, par application des dispositions des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2 dudit Code.

Date de l'Assemblée	Délégation	Durée	Utilisation
20 juin 2024	Achat d'actions propres	18 mois	Cf. rapport de gestion
20 juin 2024	Réduction du capital social par annulation d'actions	24 mois	Cf. rapport de gestion

10. MODALITES DE PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES A L'ASSEMBLEE GENERALE

Les modalités de participation des actionnaires aux Assemblées sont précisées dans les statuts (disponibles au siège social) et dans les avis de convocations prévus aux articles R.225-66 et suivants ainsi que R.225-73 (sur renvoi de l'article R.22-10-22) et suivants du Code de commerce.

Les actionnaires titulaires de titres nominatifs depuis un mois au moins à la date de l'insertion de l'avis de convocation sont quant à eux convoqués par lettre ordinaire dans les conditions prévues à l'article R.225-68 du Code de commerce.

11. INFORMATIONS CONCERNANT LA STRUCTURE DU CAPITAL SOCIAL ET DES ELEMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE

Conformément à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, il est précisé que les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique sont les suivants :

▪ Structure du capital social de la Société

En application des dispositions légales, nous vous précisons que la société HB COLLECTOR détenue par M. Henri BARANDE détient 69,16% du capital et 83,92% des droits de vote exerçables au 31 décembre 2024.

La société AMIRAL GESTION détient 5,62% du capital de la Société et 3,40% des droits de vote au 31 décembre 2024.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun autre Actionnaire détenant plus de 5% du capital.

▪ Auto contrôle

Au 31 décembre 2024, il existe 1 230 926 actions d'autocontrôle détenues (soit 5,05% du capital) dont 15 640 dans le cadre du contrat de liquidité et 1 215 286 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 20 juin 2024.

Les autres dispositions de l'article L.22-10-11 du Code de commerce sont inapplicables.

COMPTES CONSOLIDÉS

DU GROUPE
SYNERGIE

Données Financières 189

Bilan consolidé 189

État du résultat global consolidé 190

Tableau des flux de trésorerie consolidés 192

Tableau de variation des capitaux propres consolidés 193

Annexe aux comptes consolidés 194

Rapport des Commissaires aux Comptes 234
sur les comptes consolidés

DONNÉES FINANCIÈRES

1. BILAN CONSOLIDÉ

Actif	Notes N°	31/12/2024	31/12/2023
En milliers d'euros			
Goodwill	5	127 174	127 812
Autres immobilisations incorporelles	6	40 044	34 854
Immobilisations corporelles	7	59 203	63 904
Droits d'utilisation	7.3	73 652	69 204
Actifs financiers non courants	8	6 326	4 588
Impôts différés actifs	9	4 702	7 392
Actif non courant		311 100	307 753
Clients et autres débiteurs	10	655 562	656 287
Autres actifs courants	11	119 960	92 923
Disponibilités et équivalents de trésorerie	12	401 009	393 952
Actif courant		1 176 532	1 143 162
Total de l'actif		1 487 632	1 450 915

Passif	Notes N°	31/12/2024	31/12/2023
En milliers d'euros			
Capital social	13	121 810	121 810
Primes liées au capital		12 181	12 181
Titres auto-détenus		(30 495)	(18 580)
Réserves consolidées		549 960	462 485
Réserves de conversion		2 956	2 612
Résultat de l'exercice		63 139	74 870
Capitaux propres - part du groupe		719 552	655 378
Participations ne donnant pas le contrôle		55	3 881
Capitaux propres		719 607	659 260
Provisions non courantes	14	11 431	9 986
Emprunts et dettes financières	16.1	8 884	10 626
Dettes de location	17	55 950	54 266
Impôts différés passifs	9	6 093	10 418
Autres passifs non courants	18	30 229	-
Passif non courant		112 587	85 295
Provisions	15	3 498	2 691
Emprunts et dettes financières	16.2	15 877	5 851
Dettes de location	17	17 550	15 566
Découverts bancaires	16.3	14 056	27 492
Fournisseurs	19	36 787	30 198
Dettes fiscales et sociales	20	548 633	546 382
Autres passifs courants	20	19 035	78 180
Passif courant		655 437	706 360
Total du passif		1 487 632	1 450 915

2. ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL CONSOLIDÉ

2.1 Compte de résultat consolidé

En milliers d'euros	Notes N°	2024	2023
Chiffre d'affaires	21	3 184 936	3 108 471
Produits des activités annexes		10 297	7 590
Charges de personnel	22.1	(2 861 757)	(2 771 375)
Charges externes		(125 366)	(115 926)
Impôts et taxes		(73 076)	(70 393)
Amortissements des immobilisations d'exploitation		(26 849)	(25 347)
Dotation aux provisions nettes de reprises	22.3	(2 919)	(3 911)
Autres produits et charges opérationnels courants		(1 563)	(1 226)
Résultat opérationnel courant avant amortissement des incorporels issus de regroupements d'entreprises		103 703	127 884
Amortissement des incorporels issus de regroupements d'entreprises	6	(5 745)	(5 763)
Résultat opérationnel courant		97 959	122 121
Autres produits et charges opérationnels	22.3	(2 390)	(6 066)
Résultat opérationnel		95 569	116 055
Produits de trésorerie et équivalents de trésorerie		11 804	7 921
Coût de l'endettement financier brut		(4 960)	(4 820)
Coût de l'endettement financier net	23	6 843	3 101
Autres produits et charges financiers	23	507	(169)
Résultat avant impôt		102 919	118 987
Impôts sur les résultats	24	(35 797)	(40 410)
Résultat net		67 122	78 576
dont part attribuable au Groupe		63 139	74 870
dont part attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle		3 983	3 706
Résultat par action (en euro)	25	2,73	3,18
Résultat dilué par action (en euro)	25	2,73	3,18

2.2 Etat du résultat global consolidé

En milliers d'euros	2024	2023
Résultat net	67 122	78 576
Écarts de conversion	345	1 279
Autres éléments du résultat global pouvant être reclassés ultérieurement en résultat net	345	1 279
Gains et pertes actuariels sur engagements de retraite (après impôts)	(505)	(552)
Autres éléments du résultat global ne pouvant être reclassés ultérieurement en résultat net	(505)	(552)
Total autres éléments du résultat global comptabilisés directement en capitaux propres	(160)	727
Résultat global	66 962	79 303
<i>dont part attribuable au Groupe</i>	<i>62 979</i>	<i>75 597</i>
<i>dont part attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle</i>	<i>3 983</i>	<i>3 706</i>

3. TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE CONSOLIDÉS

En milliers d'euros	Notes N°	2024	2023
Résultat net consolidé		67 122	78 576
Amortissements et provisions	28	35 512	32 629
Autres charges et produits sans incidence sur la trésorerie ou non liés à l'activité		(1 140)	(1 630)
Résultat financier net	23	(7 350)	(4 616)
Différence entre impôt décaissé et charge d'impôt		(3 150)	(1 312)
Capacité d'autofinancement		90 994	103 646
Variation du besoin en fonds de roulement	27	(17 563)	1 563
Flux de trésorerie net généré par l'activité		73 431	105 210
Acquisitions d'immobilisations	6 / 7.1	(9 804)	(12 950)
Cessions d'immobilisations			3 152
Cession d'actif financier non courant		500	9 804
Incidence des variations de périmètre		(26 525)	(19 470)
Autres incidences des activités d'investissement		(2 235)	-
Flux de trésorerie lié aux opérations d'investissement		(38 064)	(19 464)
Dividendes versés aux actionnaires de la société mère		-	(18 924)
Dividendes versés aux minoritaires de sociétés intégrées		-	(2 250)
Rachat d'actions propres		(11 915)	(11 249)
Émissions d'emprunts		1 943	-
Remboursements d'emprunts	16.6	(3 544)	(9 701)
Remboursement des dettes de loyers	17	(20 585)	(17 701)
Coût de l'endettement financier net		8 833	4 616
Autres incidences des activités de financement		9 956	1 042
Flux de trésorerie lié aux opérations de financement		(15 312)	(54 167)
Incidence des variations de change et autres mouvements		438	-
Variation de la trésorerie nette		20 493	31 579
Trésorerie à l'ouverture	16.3	366 459	334 880
Trésorerie à la clôture	16.3	386 953	366 459

4. TABLEAU DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES CONSOLIDÉS

En milliers d'euros	Capital	Primes liées au capital	Titres auto-détenus	Réserves de conversion	Réserves consolidées	Opérations reconnues directement en capitaux propres	Total part Groupe	Participations ne donnant pas le contrôle	Total capitaux propres
Situation au 01/01/2023	121 810	12 181	(7 177)	1 333	479 438	495	608 080	4 685	612 765
Dividendes	-	-	-	-	(18 923)	-	(18 923)	(2 250)	(21 173)
Opérations sur titres auto-détenus	-	-	(11 403)	-	-	153	(11 249)	-	(11 249)
Augmentation de capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat net de l'exercice	-	-	-	-	74 870	-	74 870	3 706	78 576
Autres éléments du résultat global comptabilisés directement en capitaux propres	-	-	-	1 279	-	(552)	727	-	727
Autres variations ⁽¹⁾	-	-	-	-	1 874	-	1 874	(2 261)	(387)
Situation au 31/12/2023	121 810	12 181	(18 580)	2 612	537 259	96	655 378	3 880	659 259
Situation au 01/01/2024	121 810	12 181	(18 580)	2 612	537 259	96	655 378	3 880	659 259
Opérations sur titres auto-détenus	-	-	(11 915)	-	-	(40)	(11 955)	-	(11 955)
Rachat d'intérêts minoritaires de filiales contrôlées ⁽²⁾	-	-	-	-	7 809	5 617	13 426	(7 809)	5 617
Résultat net de l'exercice	-	-	-	-	63 139	-	63 139	3 983	67 122
Autres éléments du résultat global comptabilisés directement en capitaux propres	-	-	-	345	-	(505)	(160)	-	(160)
Autres variations	-	-	-	-	-	(277)	(277)	-	(277)
Situation au 31/12/2024	121 810	12 181	(30 495)	2 957	608 207	4 891	719 551	55	719 606

(1) En 2023, ces mouvements incluaient en particulier l'incidence de la revalorisation de l'option de vente détenue par l'actionnaire minoritaire de Synergie Italie (cf. Note 2)

(2) Voir Note 2

5. ANNEXE AUX COMPTES CONSOLIDÉS

Données juridiques

- Dénomination sociale : SYNERGIE
- Registre du commerce et des sociétés : 329 925 010 RCS Nanterre - France
- Siège social : 160 Bis, rue de Paris, 92100 Boulogne-Billancourt - France
- Forme juridique : Société Européenne
- SYNERGIE est cotée au compartiment B d'EURONEXT Paris, le marché réglementé européen d'EURONEXT.

La société a pour objet principal :

- La prestation en France et à l'étranger de tout personnel intérimaire de toutes compétences et de tous ordres auprès de tous établissements ou personnes intéressées;
- L'activité de placement telle que définie par les textes en vigueur et plus généralement toute activité de prestations de services pour l'emploi ouverte par la loi aux Entreprises de Travail Temporaire ;
- L'activité de portage salarial telle que définie et autorisée par les textes en vigueur ;
- Toute activité d'entreprise de travail à temps partagé et plus généralement toute activité permise par la Loi aux entreprises de travail à temps partagé ;
- Toute activité permise par la Loi aux entreprises de travail temporaire ;
- L'assistance aux entreprises dans l'analyse de leurs besoins de personnel, le conseil, la gestion et l'assistance en matière de gestion des ressources humaines.

Faits significatifs

Aucun fait significatif n'est intervenu au cours de l'exercice, à l'exception des variations de périmètre décrites dans la Note 2.

Note 1 Principes et méthodes comptables

1.1 Base de préparation des comptes consolidés

En application du règlement européen de juillet 2002, les principes comptables retenus pour la préparation et la présentation des comptes consolidés du groupe au 31 décembre 2024 sont conformes aux normes et interprétations IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne à cette date.

Ces principes comptables sont les mêmes que ceux retenus pour établir les états financiers consolidés au 31 décembre 2023, à l'exception des normes et/ou amendements de normes décrits ci-après, adoptés par l'Union européenne et d'application obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2024.

Les états financiers consolidés du Groupe sont présentés en milliers d'euros. Les arrondis au millier d'euros le plus proche peuvent, dans certains cas de figure, conduire à des écarts non matériels au niveau des totaux et des sous-totaux figurant dans les tableaux.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le Conseil d'administration de Synergie du 2 avril 2025 et seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 4 juin 2025.

1.2 Principes et méthodes comptables applicables aux comptes consolidés

Normes IFRS, amendements ou interprétations applicables à partir du 1^{er} janvier 2024

Ce sont les suivants :

- amendements à IFRS 16 « Obligation locative découlant d'une cession-bail » ;
- amendements à IAS 1 « Classement des passifs en tant que passifs courants et non courants » et « Passifs non courants avec des clauses restrictives » ;
- amendements à IAS 7 et à IFRS 7 « Accords de financement de fournisseurs ».

Ces nouvelles dispositions n'ont pas eu d'incidence significative sur les comptes consolidés du Groupe.

Les normes, amendements de normes et interprétations publiés et non encore en vigueur au 31 décembre 2024 sont listés ci-dessous :

- amendements à IAS 21 « Absence de convertibilité ». À la date de clôture, ces amendements n'ont pas encore été adoptés par l'Union européenne. La date effective d'application selon l'IASB est le 1^{er} janvier 2025 ;
- amendements à IFRS 9 et IFRS 7 « Classement et évaluation des instruments financiers ». À la date de clôture, ces amendements n'ont pas encore été adoptés par l'Union européenne. La date effective d'application selon l'IASB est le 1^{er} janvier 2026 ;
- amendements liés aux améliorations annuelles des normes IFRS – volume 11. À la date de clôture, ces amendements n'ont pas encore été adoptés par l'Union européenne. La date effective d'application selon l'IASB est le 1^{er} janvier 2026 ;
- IFRS 18 « Présentation des états financiers et informations à fournir ». À la date de clôture, cette norme n'a pas encore été adoptée par l'Union européenne. La date effective d'application selon l'IASB est le 1^{er} janvier 2027 ;
- IFRS 19 « Filiales n'ayant pas d'obligation d'information du public : informations à fournir ». À la date de clôture, cette norme n'a pas été adoptée par l'Union européenne. La date effective d'application selon l'IASB est le 1^{er} janvier 2027.

Le Groupe n'a appliqué par anticipation aucune de ces normes ou amendements d'applications obligatoires à compter d'un exercice postérieur au 31 décembre 2024.

L'analyse détaillée de ces normes et amendements est en cours.

Informations sur les intérêts détenus dans d'autres entités en application des IFRS 10, 11 et 12

Toutes les entités incluses dans le périmètre de consolidation sont contrôlées par SYNERGIE SE eu égard au pourcentage des droits de vote détenus par la société mère.

En l'absence de tout accord, contrat ou disposition de droit local limitant l'exercice du contrôle, toutes ces sociétés ont été considérées comme contrôlées au sens d'IFRS 10 et ont été consolidées par intégration globale.

Le Groupe n'est partie à aucun accord conjoint susceptible d'être traité selon les dispositions de la norme IFRS 11. SYNERGIE n'est partie prenante dans aucune entité structurée et ne répond pas aux critères définissant les sociétés d'investissement au regard des dispositions normatives.

Les intérêts ne conférant pas le contrôle (participations ne donnant pas le contrôle) ne représentent un pourcentage significatif dans aucune filiale.

SYNERGIE n'a cédé aucune participation au cours du présent exercice lui ayant fait perdre le contrôle d'une filiale ou réduire son influence au sein d'une filiale.

Transactions avec les actionnaires ne donnant pas le contrôle

Lors d'une transaction entre le Groupe et les actionnaires minoritaires d'une filiale, une analyse économique de la transaction est effectuée au regard des critères fixés par les normes IFRS3, IFRS 10, IAS 32. Il est tenu compte de l'historique de la prise de contrôle de la filiale et des relations entre le groupe et les minoritaires de la filiale concernée notamment des options d'achat et de vente éventuellement consenties.

S'il ressort de l'analyse que l'opération est une opération entre associés, l'écart entre le prix d'acquisition des titres et la quote-part complémentaire de capitaux propres consolidés acquise vient réduire les capitaux propres part du Groupe.

S'il ressort de l'analyse qu'il s'agit d'une forme de rémunération accordée en contrepartie des services rendus, l'écart est comptabilisé en charges de personnel conformément à IFRS 2.

Cas particulier des options de vente consenties par le Groupe

Le Groupe suit les travaux de l'IASB et de l'IFRS IC qui pourraient conduire à une révision du traitement des options de vente consenties par le Groupe aux intérêts minoritaires (« puts minoritaires »).

En l'absence de directives spécifiques des IFRS, le Groupe applique les recommandations de l'AMF émises en novembre 2009 :

- Une dette est comptabilisée à la clôture pour le montant de la juste valeur du prix d'exercice ;
- Ce montant du put minoritaires est imputé sur la valeur comptable des intérêts minoritaires à hauteur de cette dernière ;
- L'écart entre le prix d'exercice du put minoritaires et la valeur comptable des intérêts minoritaires ci-dessus est imputé sur les capitaux propres part du Groupe.

1.3 Principaux jugements et estimations

L'établissement des états financiers selon le référentiel IFRS nécessite d'effectuer des estimations et de formuler des hypothèses pouvant affecter les montants figurant dans ces états financiers.

Ces estimations reposent notamment sur une hypothèse de continuité d'exploitation et sont établies en fonction des informations disponibles lors de la préparation du présent document. Elles peuvent être révisées si les circonstances sur lesquelles elles étaient fondées évoluent

ou si de nouvelles informations deviennent disponibles. Les résultats réels peuvent être différents de ces estimations.

Il est rappelé que l'exercice 2024 est resté marqué par un environnement macroéconomique et géopolitique perturbé et source d'incertitude sur certains marchés avec des conséquences sur l'inflation, les taux d'intérêts ainsi que les prix de l'énergie ou des matières premières.

Les comptes consolidés de l'exercice ont été établis par référence à l'environnement immédiat, notamment pour les estimations présentées ci-après :

- ✓ Évaluation de la juste valeur des actifs et passifs identifiables acquis lors de regroupements d'entreprises

Les regroupements d'entreprises sont comptabilisés selon les normes IFRS 3 « Regroupements d'entreprise » et IFRS 10 « États financiers consolidés ». Lorsque le Groupe acquiert le contrôle d'une entreprise, les impacts du regroupement sont évalués et comptabilisés selon la méthode de l'acquisition.

Les actifs et les passifs sont évalués à la juste valeur à la date d'acquisition à l'exception de ceux entrant dans le champ d'IAS 12 « Impôts sur le résultat » et le cas échéant d'IAS 19 « Avantages du personnel ». L'évaluation de la juste valeur des actifs et des passifs identifiables requiert la formulation d'hypothèses et d'estimations.

- ✓ Évaluations retenues pour les tests de perte de valeur

Les hypothèses et les estimations faites pour déterminer la valeur recouvrable des goodwills et des immobilisations portent en particulier sur les perspectives de marché nécessaires à l'évaluation des flux de trésorerie et les taux d'actualisation retenus. Toute modification de ces hypothèses pourrait avoir un impact significatif sur le montant de la valeur recouvrable. Les principales hypothèses retenues par le Groupe sont décrites en Note 5.

- ✓ Évaluation à la juste valeur

La juste valeur correspond au prix qui serait reçu pour la vente d'un actif ou payé pour le transfert d'un passif lors d'une transaction normale.

Le Groupe a principalement recours à la juste valeur pour l'évaluation, sur une base récurrente au bilan, des instruments dérivés, de la trésorerie, des équivalents de trésorerie, des titres de participation non consolidés, des actifs financiers de gestion de trésorerie et des actifs et passifs identifiables acquis lors de regroupements d'entreprises.

- ✓ Évaluation des engagements de retraite

Le Groupe participe à des régimes de retraite à cotisations et à prestations définies. Pour les régimes à prestations définies, les engagements sont calculés selon la méthode actuarielle des unités de crédit projetées reposant sur des hypothèses telles que le taux d'actualisation, les augmentations futures de salaires, le taux de rotation du personnel et les tables de mortalité.

Ces engagements sont susceptibles d'évoluer en cas de changement d'hypothèses, la plupart étant mises à jour annuellement. Les hypothèses retenues et leurs modalités de détermination sont détaillées en Note 14 « Provisions pour avantages du personnel ». Le Groupe estime que les hypothèses actuarielles retenues sont appropriées et justifiées dans les conditions actuelles.

1.4 Principes et méthodes comptables applicables aux comptes

1.4.1 Principes généraux de consolidation

Tous les comptes des sociétés incluses dans le périmètre de consolidation sont clos au 31 décembre.

Les comptes sont présentés en milliers d'euros sauf indications spécifiques.

1.4.2 Méthodes de consolidation

Les opérations internes au Groupe, créances et dettes, produits et charges sont éliminées des comptes consolidés. En cas de fusion entre sociétés du Groupe ou de déconsolidation, les réserves consolidées ne sont pas affectées.

1.4.3 Écarts d'acquisition

Les regroupements d'entreprises sont comptabilisés selon la méthode de l'acquisition.

Le poste « Écarts d'acquisition » inclut les immobilisations incorporelles comptabilisées sous le poste « Fonds commerciaux » dans les comptes sociaux ainsi que les écarts d'acquisition comptabilisés dans le cadre du processus de consolidation.

Ils représentent la différence non affectée entre le prix d'acquisition et la part du Groupe dans la juste valeur des actifs identifiables acquis et des passifs repris à la date de prises de contrôle.

Dans le cas d'une acquisition donnant le contrôle avec existence d'intérêts minoritaires, le Groupe choisit soit de reconnaître un écart d'acquisition sur la totalité de l'actif net réévalué, y compris sur la quote-part revenant aux minoritaires (méthode du *goodwill* complet), soit de reconnaître un écart d'acquisition sur la quote-part acquise (méthode du *goodwill* partiel). Le choix s'effectue transaction par transaction.

Lorsqu'un regroupement d'entreprise avec existence d'intérêts minoritaires inclut un droit de vente de ces mêmes intérêts minoritaires, une dette est reconnue au bilan consolidé du montant du prix estimé de l'option avec pour contrepartie, une diminution des capitaux propres. Les variations ultérieures de cette dette liées à d'éventuels changements d'estimation sont constatées dans les réserves consolidées.

Les évaluations des actifs et passifs identifiables et, par voie de conséquence celle des écarts d'acquisition, sont opérées autant que possible dès la date de première consolidation. Toutefois, sur la base d'analyses et expertises complémentaires, le Groupe peut revoir ces évaluations dans les douze mois qui suivent l'acquisition, les révisions ne pouvant se faire que sur la base d'éléments identifiés à la clôture du dernier exercice clos.

Les écarts d'acquisition sont alloués aux différentes unités génératrices de trésorerie ; celles-ci sont essentiellement définies sur la base de pays dans lesquels opère le Groupe.

Les écarts d'acquisition ne sont pas amortis, conformément à IFRS 3 « Regroupement d'entreprises », mais font l'objet d'un test de dépréciation dès l'apparition d'indices de pertes de valeur et au minimum une fois par an selon IAS 36. Conformément à cette même norme, les frais d'acquisition consécutifs à un achat de société sont constatés en charges.

1.4.4 Autres immobilisations incorporelles

Les immobilisations incorporelles sont comptabilisées selon le modèle du coût historique.

Frais de recherche

Selon la norme IAS 38 « Immobilisations incorporelles », les frais de recherche sont comptabilisés en charges dans l'exercice au cours duquel ils sont engagés.

Frais de développement

Pour les nécessités et le développement de leur activité, chaque filiale est amenée de manière autonome à lancer des projets de développement et d'innovation afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, de répondre aux attentes des clients, d'optimiser la gestion des CVthèques et les performances du logiciel paie/facturation pour l'intérim. Enfin, des actions innovantes sont menées dans le domaine de la sécurité informatique et de la transformation digitale.

Il convient de souligner qu'il s'agit de développements expérimentaux dans le domaine des nouvelles technologies et non de recherche fondamentale appliquée.

Les frais de développement concernent des logiciels créés en interne et sont obligatoirement immobilisés comme des actifs incorporels dès que l'entreprise peut notamment démontrer :

- Son intention et sa capacité financière et technique de mener le projet de développement à son terme ;
- Sa capacité d'utiliser l'immobilisation incorporelle ;
- La disponibilité des ressources techniques et financières adéquates pour achever le développement et la vente ;
- Qu'il est probable que les avantages économiques futurs attribuables aux dépenses de développement iront à l'entreprise ;
- Et que le coût de cet actif peut être évalué de façon fiable.

Les autres frais de développement (création de site internet non marchand, développement de clientèle...) sont enregistrés en charges dans l'exercice au cours duquel ils sont encourus.

Les logiciels sont amortis linéairement sur la durée d'utilisation estimée. Sont considérés comme des frais de développement, les coûts d'analyse organique, de programmation et de mise en place de la documentation utilisateurs.

Autres immobilisations incorporelles acquises

Selon la norme IAS 38 « Immobilisations incorporelles », un actif est une ressource contrôlée par l'entreprise du fait d'événements passés et à partir de laquelle on s'attend à ce que des avantages économiques futurs bénéficient à l'entité.

Une immobilisation acquise est reconnue dès lors qu'elle est identifiable et que son coût peut être mesuré de façon fiable.

La valorisation de la clientèle des sociétés acquises est effectuée selon la méthode des flux de trésorerie actualisés, conformément à la norme IFRS 3 « Regroupements d'entreprises » ;

certaines marques sont valorisées selon la même méthode, d'autres selon la méthode des redevances.

La clientèle étant à durée d'utilité définie est amortie. Les marques font l'objet ou non d'un amortissement selon que leur durée d'utilisation est définie ou non.

1.4.5 Immobilisations corporelles

Conformément à la norme IAS 16 « Immobilisations corporelles », la valeur brute des immobilisations corporelles correspond à leur coût d'acquisition ou de production, lequel comprend les frais d'acquisition pour les immeubles.

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées selon le modèle du coût historique.

Les amortissements sont calculés essentiellement selon le mode linéaire en fonction de leur durée d'utilité propre ; les bases amortissables tiennent compte des valeurs résiduelles confirmées par expertise.

Les durées d'utilisation retenues sont généralement les suivantes :

Nature de l'immobilisation	Durées en linéaire
Immobilisations incorporelles	
Concessions, Brevets, Droits similaires	1 à 5 ans
Clientèle	10 ans
Immobilisations corporelles	
Constructions	20 à 80 ans
Agencements et aménagements des constructions	7 à 10 ans
Matériel et outillage	5 ans
Installations générales	7 ans
Matériel de transport	5 ans
Matériel de bureau	5 ans
Matériel informatique	5 ans
Mobilier	10 ans

Compte tenu de l'activité du Groupe et des actifs corporels détenus, aucun composant significatif n'a été identifié, à l'exception de ceux concernant la filiale immobilière SYNERGIE PROPERTY et DCS EASYWARE.

1.4.6 Dépréciation des éléments de l'actif immobilisé

Selon la norme IAS 36 « Dépréciation d'actifs », la valeur d'utilité des immobilisations corporelles et incorporelles à durée de vie définie est testée dès l'apparition d'indices de perte de valeur. Ce test est effectué au minimum une fois par an pour les actifs à durée de vie indéfinie.

La valeur d'utilité de chacun de ces actifs est déterminée par référence aux flux futurs de trésorerie nets actualisés des UGT (Unités Génératrices de Trésorerie) auxquelles ils appartiennent.

Les flux nets de trésorerie sont estimés selon des méthodes décrites en note n°5.

Lorsque cette valeur est inférieure à la valeur nette comptable, une dépréciation est enregistrée en résultat opérationnel.

Les UGT sont des ensembles homogènes d'actifs dont l'utilisation continue génère des entrées de trésorerie qui sont largement indépendantes de celles générées par d'autres groupes d'actifs. Elles sont déterminées essentiellement sur une base géographique (le pays) et par référence aux marchés dans lesquels opère le Groupe. En termes d'activité, les services numériques font l'objet d'UGT spécifiques.

1.4.7 IFRS 16 « Contrats de locations »

Les durées d'utilisation probables des actifs pris à bail et les taux d'actualisation pratiqués sont fondés sur des jugements et estimations de la Direction en fonction de la situation future estimée la plus probable. Depuis le 31 décembre 2020, ces jugements ont également intégré la prise en compte de la position du comité d'interprétation des IFRS sur la notion de durée probable, conduisant à privilégier la vision économique à la vision purement juridique des contrats de location.

Ainsi, l'existence d'agencements et installations non récupérables associés aux contrats de location immobilière et amortis sur des durées plus longues que les contrats de location en cours a été prise en compte, ainsi que l'existence de pénalités indirectes et non négligeables encourues par la société et/ou le preneur en cas de sortie des baux en tacite reconduction. Les impacts financiers associés à ces jugements sont présentés en détails dans les notes 7.3 et 17.

1.4.8 Autres actifs financiers non courants

Les actifs financiers non courants sont notamment constitués d'instrument des capitaux propres donnant accès au capital de sociétés non consolidées et de titres de créances dont l'échéance est supérieure à 12 mois.

1.4.9 Créances clients et reconnaissance des produits

Les créances clients sont comptabilisées pour leur montant nominal.

Dépréciation au titre du recouvrement incertain des créances

Lorsque les événements en cours rendent incertain le recouvrement de ces créances, celles-ci font l'objet d'une dépréciation différenciée selon la nature du risque (retard de règlement ou contestation de la créance, redressement judiciaire ou liquidation de biens), les différences usuelles de règlement dans les divers pays où le Groupe est implanté, la situation de chaque client et la part couverte par l'assurance.

Dépréciation au titre des pertes attendues

La norme IFRS 9 qui prescrit d'évaluer la dépréciation des créances clients non douteux à partir des pertes attendues et non avérées, a conduit le Groupe à évaluer un complément de dépréciation des créances clients afférent aux non douteux.

Le principal impact de cette norme pour le Groupe concerne le modèle de dépréciation des créances clients qui est établi sur la base des pertes attendues. Dans le respect de cette norme, le Groupe a appliqué la méthode simplifiée applicable aux créances clients permise par le paragraphe 5.5.15 de la norme.

Reconnaissance des produits

Les produits sont enregistrés au fur et à mesure de la réalisation des prestations de mise à disposition de personnel du Groupe. Cette procédure permet d'appliquer strictement les règles prescrites par la norme IFRS 15 en matière de reconnaissance des revenus.

Les prestations hors Travail Temporaire relatives notamment aux activités de recrutement et à l'activité Services Numériques sont principalement comptabilisées à l'avancement. Ces activités restent non significatives à l'échelle du Groupe.

1.4.10 Charge d'impôt

La charge d'impôt regroupe l'impôt sur les bénéfices exigible et l'impôt différé sur les différences temporaires entre les valeurs fiscales et les valeurs consolidées, ainsi que sur les retraitements effectués dans le cadre du processus de consolidation.

Elle intègre également la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE en France) et diverses taxes assimilées dont l'IRAP en Italie.

Lorsque les perspectives à court terme des sociétés du Groupe le permettent, des impôts différés actifs dont la récupération est probable sont comptabilisés.

La fiscalité différée, liée à l'activation des déficits fiscaux, a été retraitée en faisant usage du taux d'impôt sur les sociétés de droit commun connu à la date de clôture. Les impôts différés actifs et passifs résultant de décalages temporaires sont comptabilisés, pour les sociétés françaises, suivant la méthode du report variable.

Ils correspondent à la constatation de l'incidence des décalages existants entre la comptabilisation de certains produits et charges et leur prise en compte pour la détermination du résultat fiscal.

D'autre part, les déficits fiscaux ne sont pris en compte pour la détermination de l'actif fiscal latent que lorsqu'ils présentent une forte probabilité d'imputation sur les profits taxables futurs.

Les actifs et passifs d'impôt différé ne sont pas actualisés conformément à la norme IAS 12.

Le groupe Synergie entre dans le champ d'application des nouvelles règles GloBE et de l'imposition minimum mondiale de 15 % (Pilier 2) adoptées par les pays de l'OCDE et transposées en droit français dans le Code général des impôts par l'article 33 de la loi de finances pour 2024. L'entrée en vigueur de ces nouvelles règles est intervenue le 1^{er} janvier 2024.

1.4.11 Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie comprennent principalement des éléments liquides et dont les variations de juste valeur sont non significatives tels que les liquidités en comptes courants bancaires et les parts d'OPCVM de trésorerie, dans la mesure où elles répondent aux conditions définies par l'AFTE et l'AFG validées par l'AMF.

1.4.12 Provisions

Conformément à la norme IAS 37 « Provisions, passifs éventuels et actifs éventuels », une provision est comptabilisée lorsque l'entreprise a une obligation actuelle résultant d'un événement passé, qu'il est probable qu'une sortie de ressources représentatives d'avantages économiques sera nécessaire pour régler l'obligation et que le montant de celle-ci peut être estimé de manière fiable.

Lorsque l'échéance attendue de la provision est à plus d'un an, le montant de celle-ci est actualisé.

1.4.13 Engagements de retraites et assimilés

Conformément à la norme IAS 19 « Avantages du personnel », dans le cadre des régimes à prestations définies, les engagements de retraites et assimilés sont évalués par un calcul prenant en compte des hypothèses de progression de salaire, d'espérance de vie et de rotation des effectifs.

Ces évaluations, qui concernent les indemnités de fin de carrière en France, sont effectuées au minimum une fois par an.

L'interprétation IFRIC de 2021 n'a pas eu d'incidence significative sur les comptes.

1.4.14 Actions propres

Toutes les actions propres détenues par le Groupe sont enregistrées à leur coût d'acquisition en diminution des capitaux propres, conformément à la norme IAS 32. Le résultat de la cession éventuelle des actions d'autocontrôle est imputé directement en variation des capitaux propres.

1.4.15 Informations sectorielles

En application d'IFRS 8, l'information sectorielle a été organisée conformément aux éléments de reporting présentés au principal décideur opérationnel. Cette distinction est fondée sur les systèmes internes d'organisation et sur la structure de gestion du Groupe. Ces informations sont détaillées dans la note n°26.

1.4.16 Méthodes de conversion des états financiers des filiales étrangères

La devise d'établissement des comptes consolidés est l'euro.

Concernant les filiales étrangères, la méthode de conversion retenue pour les comptes en devises est la méthode dite du taux de clôture, consistant à convertir au cours de clôture les comptes de bilan hors capitaux propres et au cours moyen de la période pour le compte de résultat.

Les écarts de conversion en résultant sont inscrits en capitaux propres.

1.4.17 Instruments financiers

Dans le cadre de l'information financière requise par la norme IFRS 7, et conformément à la norme IFRS 9, les instruments financiers du Groupe sont comptabilisés comme suit à leur date de transaction :

En milliers d'euros	Catégorie	Notes N°	Valeur comptable 2024	Coût amorti	Juste valeur par résultat	Juste valeur par capitaux propres	Juste valeur 2024
ACTIFS							
Créances commerciales		10					
Créances clients et comptes rattachés	Prêts & Créances		655 562	X			655 562
Autres actifs financiers							
Actifs détenus jusqu'à l'échéance	Prêts & Créances						
Trésorerie et équivalents de trésorerie	Juste valeur par résultat	12	401 009		X		401 009
PASSIFS							
Dettes financières		16					
Emprunts et autres dettes financières	Passif financier au coût amorti		38 818	X			38 818
Dettes commerciales		19					
Fournisseurs et comptes rattachés	Passif financier au coût amorti		36 787	X			36 787
Dette sur titres de participation						X	
Autres passifs financiers	Passif financier au coût amorti			X			

Parmi les équivalents de trésorerie, il n'y a pas d'OPCVM de trésorerie cotés sur un marché actif (niveau 1).

Les instruments financiers à l'exception de la trésorerie et des équivalents de trésorerie sont, au regard de la norme IFRS 7, considérés comme des données de niveau 3 ; il s'agit notamment des créances commerciales, des emprunts et des dettes financières.

La juste valeur des créances clients, compte tenu des échéances courtes de paiement des créances, est assimilée à leur valeur nominale.

Les équivalents de trésorerie sont des placements à court terme et soumis à un risque faible de variation de valeur. Ces placements de trésorerie sont valorisés à leur juste valeur et les gains et pertes latents ou réalisés sont comptabilisés en résultat financier ; la juste valeur est déterminée par référence au prix du marché à la date de clôture de l'exercice.

L'état de variation des pertes de valeur d'actifs financiers est le suivant :

En milliers d'euros	2023	Augmentation	Diminution	2024
Actifs financiers non courants	7	62	487	(418)
Créances clients	21 246	4 381	5 093	20 535
Autres créances	1 220	139	314	1 045
Autres actifs financiers courants	-	-	-	-
Total	22 473	4 582	5 894	21 161

Note 2 Prises de participation et variation du périmètre de consolidation

Rachat des participations ne donnant pas le contrôle dans Synergie Italia

Le 19 novembre 2024, le Groupe a exercé l'option d'achat que lui avait consentie en 2021 l'actionnaire minoritaire de cette société, portant sur la totalité des titres qu'il détenait et qui représentent 15% du capital et des droits de vote de cette filiale.

Aux termes de l'accord conclu à cette occasion, le prix d'exercice qui s'est établi à 50 millions d'euros a fait l'objet d'un premier paiement sur l'exercice de 20 millions d'euros, le solde étant réparti en deux échéances payables en 2026 et 2027. Le paiement de la dernière échéance a cependant été assorti d'une clause d'ajustement de prix sous certaines conditions, qui pourrait également avoir une incidence sur la date d'exigibilité.

Dans la mesure où Synergie contrôlait déjà Synergie Italia, cet accord constitue une transaction entre associés au sens de la norme IFRS 3 et par conséquent, l'écart favorable entre le prix d'exercice et la juste valeur attribuée par le Groupe à cette option a été inscrit au sein des capitaux propres consolidés, pour un montant de 5,6 millions d'euros.

Depuis cette date, Synergie détient 100% du capital et des droits de vote de Synergie Italia, elle-même actionnaire à 100% de la société Synergie HR Solutions.

Le profit de relation comptabilisé dans les capitaux propres attribuables aux actionnaires de Synergie en contrepartie de ceux attribuables aux actionnaires ne donnant pas le contrôle s'est élevé à près de 8 millions d'euros.

Autres variations de périmètre

Au mois de juin 2024, le groupe a conclu plusieurs transactions l'ayant conduit d'une part à prendre le contrôle de deux sociétés, établies respectivement au Canada et au Luxembourg, et d'autre part à la reprise d'une activité auparavant exercée par un concurrent australien et désormais hébergée dans une filiale *ad hoc*.

Ces transactions ont porté sur un prix total de plus de 5 millions d'euros en valeur d'entreprise, payé en totalité sur l'exercice 2024 ; sur la base de l'affectation provisoire de ce dernier aux actifs et passifs acquis, le Groupe a comptabilisé un montant de goodwill de l'ordre de 3 millions d'euros.

La contribution de ces trois nouvelles filiales au compte de résultat du groupe à compter du 2^{ème} semestre a représenté 28 millions d'euros de Chiffre d'affaires et 0,5 million d'euros de Résultat opérationnel Courant.

Note 3 Renseignements concernant les sociétés consolidées

En 2024, comme en 2023, toutes les sociétés incluses dans le périmètre de consolidation sont contrôlées par Synergie et consolidées par la méthode de l'intégration globale.

SOCIÉTÉS CONSOLIDÉES	SIÈGE SOCIAL	N° SIREN	% DE CONTRÔLE		% D'INTÉRÊT	
			déc-24	déc-23	déc-24	déc-23
SOCIÉTÉ MÈRE						
SYNERGIE S.E.	Boulogne-Billancourt 92100	329 925 010				
FILIALES FRANCAISES DE SYNERGIE SE						
SYNERGIE CARE	Boulogne-Billancourt 92100	303 411 458	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE CONSULTANTS	Boulogne-Billancourt 92100	335 276 390	100,00	100,00	100,00	100,00
DIALOGUE & COMPETENCES	Boulogne-Billancourt 92100	309 044 543	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE EXECUTIVE	Boulogne-Billancourt 92100	343 592 051	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE INSERTION	Boulogne-Billancourt 92100	534 041 355	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PROPERTY	Boulogne-Billancourt 92100	493 689 509	100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE COMMUNE						
I.S.G.S.Y.	Boulogne-Billancourt 92100	382 988 076	100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES ÉTRANGÈRES DE SYNERGIE SE						
SYNERGIE ITALIA SPA	Turin ITALIE		100,00	85,00	100,00	85,00
SYNERGIE BELGIUM	Anvers BELGIQUE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE s.r.o	Prague RÉP. TCHÈQUE		98,85	98,85	98,85	98,85
SYNERGIE TEMPORARY HELP	"		98,00	98,00	98,00	98,00
SYNERGIE TEMPORARY HELP SLOVAKIA	Bratislava SLOVAQUIE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (SIES)	Barcelone ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SIES						
DCS EASYWARE	Lyon 69003 FRANCE	797 080 397	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE TT	Barcelone ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE E.T.T.	Porto PORTUGAL		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE Travail Temporaire	Esch/Alzette LUXEMBOURG		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PARTNERS	"		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL	Montréal CANADA		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN (SYNERGIE) UK	Newport ROYAUME-UNI		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND	Karlsruhe ALLEMAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HR MANAGEMENT	Bremen ALLEMAGNE		100,00	97,50	100,00	97,50
SYNERGIE (SUISSE)	Lausanne SUISSE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HUMAN RESOURCES	Schijndel PAYS BAS		100,00	100,00	100,00	100,00
SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS	St. Pölten AUTRICHE		100,00	100,00	100,00	100,00
INTERKADRA	Cracovie POLOGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
GROUPA IK	"		100,00	100,00	100,00	100,00

SOCIÉTÉS CONSOLIDÉES	SIÈGE SOCIAL	N° SIREN	% DE CONTRÔLE		% D'INTÉRÊT	
			déc-24	déc-23	déc-24	déc-23
FILIALE DE SYNERGIE PRAGUE						
SYNERGIE SLOVAKIA	Bratislava SLOVAQUIE		78,00	78,00	77,10	77,10
FILIALE DE SYNERGIE ITALIA SPA						
SYNERGIE HR SOLUTIONS	Turin ITALIE		100,00	100,00	100,00	85,00
FILIALE DE SYNERGIE TT						
SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS	Barcelone ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SYNERGIE HRS						
SYNERGIE OUTSOURCING	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SYNERGIE E.T.T.						
SYNERGIE OUTSOURCING	Porto PORTUGAL		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES D'ACORN (SYNERGIE) UK						
ACORN RECRUITMENT	Newport ROYAUME-UNI		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN RAIL	"		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN GLOBAL RECRUITMENT	"		100,00	100,00	100,00	100,00
CONCEPT STAFFING	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SHR BV						
SYNERGIE LOGISTIEK BV	Schijndel PAYS BAS		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT BV	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE D'ACORN GLOBAL RECRUITMENT						
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY	Adelaïde AUSTRALIE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY						
SYNERGIE RESOURCES PTY	"		100,00	100,00	100,00	100,00
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO PTY	"		100,00	100,00	100,00	100,00
IPA BY SYNERGIE PTY	"		100,00	-	100,00	-
FILIALE DE SYNERGIE SUISSE						
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES	Lausanne SUISSE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS						
SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA	St. Pölten AUTRICHE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE DCS EASYWARE						
SEIN	Pampelune ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
DCS BELGIUM	Bruxelles BELGIQUE		100,00	100,00	100,00	100,00
DCS ITALIA	Turin ITALIE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE INTERKADRA						
IK FRANCE	Lille 59350 FRANCE	838 782 159	100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNERGIE HR MANAGEMENT						
SYNERGIE PERSONAL HR	Bremen ALLEMAGNE		100,00	100,00	100,00	97,50
SYNERGIE PERSONAL SOLUTIONS	"		100,00	100,00	100,00	97,50
DG TIMEWORK	"		100,00	100,00	100,00	97,50
FILIALES DE DG TIMEWORK						
UNISTAFF	"		100,00	100,00	100,00	97,50
FILIALES DE SYNERGIE Luxembourg						
ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE	Esch/Alzette Luxembourg		100,00	-	100,00	-
FILIALES DE SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL						
AGENCE DE PLACEMENT SYNERGIE INC	Québec CANADA		100,00	-	100,00	-

Note 4 Sociétés non consolidées

Au 31 décembre 2024 comme au 31 décembre 2023, la juste valeur des participations minoritaires détenue par Synergie est non significative.

NOTES ANNEXES AUX COMPTES DE BILAN

Note 5 Écarts d'acquisition et autres incorporels liés aux acquisitions

5.1 Variation des écarts d'acquisition

En milliers d'euros	31/12/2023	Goodwill constatés en 2024	Allocation définitive du goodwill Runtime	Ecart de conversion	31/12/2024
Goodwill	162 055	3 218	(4 165)	914	162 022
Pertes de valeur	(34 244)	(1)	-	(603)	(34 848)
Total goodwill net	127 812	3 217	(4 165)	311	127 174

Les variations de l'exercice traduisent les acquisitions de l'exercice (voir note 2) et l'allocation définitive du goodwill constaté en 2023 sur l'acquisition de l'ancien groupe Runtime en Allemagne, qui s'est traduite en particulier par la reconnaissance d'actifs incorporels amortissables pour un total de 6 millions d'euros en valeur brute.

Le détail par UGT se présente de la façon suivante :

UGT - En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
France	41 474	41 474
Allemagne	30 604	34 745
Pologne	8 919	8 786
Autriche	11 573	11 573
Pays-Bas	11 001	11 001
Belgique	6 493	6 493
Espagne	5 569	5 569
Royaume-Uni	4 853	4 630
Italie	2 773	2 773
Autres	3 915	768
Total goodwill net	127 174	127 812

5.2 Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions

Les méthodes de valorisation des marques et clientèles sont celles décrites dans la note n°1.4.4. La valeur recouvrable des UGT retenues, soit les pays où SYNERGIE est implantée, a été déterminée sur la base de leur valeur d'utilité.

5.2.1 Méthodologie

La valeur d'utilité de chaque UGT est déterminée par la méthode des flux de trésorerie actualisée selon les principes suivants :

- Les flux de trésorerie sont issus des budgets annuels 2025 des UGT établis par le management local et approuvé par la Direction. Il a été tenu compte d'une prudence raisonnée dans l'établissement des budgets 2025 dans un contexte d'incertitude économique ;
- Projection des flux de trésorerie pour l'année 2025 sur la base du budget opérationnel des différentes UGT établi par le management local et approuvé par la Direction. Ces projections ne présentent pas d'écart majeur avec celles établies au 30 juin 2024 ;
- La projection des quatre années suivantes des flux de trésorerie basés est déterminée par la Direction Groupe, en tenant compte des perspectives économiques dans les zones géographiques concernées, et notamment sur l'Allemagne dont les principales hypothèses sont :
 - accroissement des volumes d'activité,
 - évolution favorable du mix clients,
 - synergies de coûts suite à l'intégration de Runtime,
- Au-delà de quatre ans, les projections futures de trésorerie sont extrapolées avec un taux de croissance à l'infini de 2% ;
- Les flux de trésorerie sont ensuite actualisés selon un taux différencié par UGT. Les taux d'actualisation Groupe retenus sont déterminés en tenant compte : d'un taux sans risque (OAT 10 ans) et d'une prime de risque de marché ; une prime de risque complémentaire peut être appliquée lorsqu'un différentiel d'inflation significatif a été constaté avec le taux France ou pour certaines petites filiales à clientèle plus concentrée ;

Les taux d'actualisation sont appliqués à des flux de trésorerie après impôts. Leur utilisation aboutit à la détermination de valeurs recouvrables comparables à celles obtenues en utilisant un taux avant impôt à des flux de trésorerie non fiscalisés, comme demandé par l'IAS 36.

Les hypothèses retenues pour le taux d'actualisation et de croissance à l'infini par UGT sont les suivantes :

UGT	Taux d'actualisation		Taux de croissance à l'infini	
	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2023
France TT/ ESN	8,51%	8,08%	2,0%	2,0%
Allemagne	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%
Pologne	9,16%	8,72%	2,0%	2,0%
Autriche	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%
Pays-Bas	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%
Belgique	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%
Espagne	8,73%	8,35%	2,0%	2,0%
Royaume-Uni	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%
Italie	9,53%	9,10%	2,0%	2,0%
Autres	8,45%	8,08%	2,0%	2,0%

5.2.2 Pertes de valeur de Goodwill

Au cours de l'exercice, aucune perte de valeur n'a été constatée.

5.2.3 Sensibilité

Les conséquences d'une modification des paramètres présentés ci-dessus sur la dépréciation des Goodwill ont fait l'objet d'une analyse de sensibilité en appliquant :

- Une diminution du taux de croissance à l'infini de 1 point ;
- Une augmentation du taux d'actualisation de 0,5 point.

Les valeurs d'utilité des UGT du groupe déterminées en appliquant une dégradation combinée de ces 2 hypothèses restent supérieures à leurs valeurs comptables respectives.

- Une diminution des flux de trésorerie projetés à partir des prévisions de résultat opérationnel (EBIT)

Dans les conditions du test au 31 décembre 2024, aucune perte de valeur ne résulterait d'une diminution de 5% des flux de trésorerie projetés tels qu'ils sont reflétés dans les plans d'affaires de chaque UGT.

Sur l'UGT constituée par les activités du Groupe en Allemagne, le tableau ci-dessous compare les hypothèses d'évolution du Chiffre d'affaires reflétées dans le plan d'affaire avec celles qui seraient nécessaire pour atteindre l'équilibre entre la valeur d'utilité et la valeur comptable des capitaux employés :

UGT	Marge de manœuvre du test (En milliers d'euros)	Croissance cumulée du CA (plan d'affaires) (*)	Point mort (**)
Allemagne	12 168	81,20%	72,40%

(*) Hypothèses de croissance reflétées dans le plan d'affaires du management entre 2024 et 2029 (année extrapolée pour la valeur terminale). Dans le test de perte de valeur mis en œuvre au 31 décembre 2023, l'analyse de sensibilité aux hypothèses

de croissance de cette UGT avait été effectuée sans tenir compte de l'évolution du Chiffre d'affaires sur la 1ère année du plan d'affaires. En appliquant cette année une méthode identique, le taux de croissance proforma serait de 51,5% et le point mort serait atteint avec une croissance de 44,2%.

(**) Croissance du Chiffre d'affaires qui égaliserait la valeur d'utilité et la valeur comptable.

Note 6 Autres immobilisations incorporelles

Les variations des valeurs brutes s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2023	Entrées de Périmètre	Augmentations	Diminutions	31/12/2024
Logiciels et licences	16 817	12	6 011	38	22 802
Clientèle	76 153	-	4 566	-	80 719
Marques	18 247	-	1 591	-	19 838
Autres	477	-	2	-	479
Total Immobilisations incorporelles	111 693	12	12 169	38	123 837

Outre les investissements de l'exercice, la variation des autres immobilisations incorporelles reflète principalement l'allocation définitive du prix d'acquisition de l'ancien groupe Runtime (voir note 5.1).

La variation des amortissements opérationnels et des pertes de valeur s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2023	Entrées de Périmètre	Augmentations	Diminutions	31/12/2024
Logiciels et licences	13 993	9	1 117	46	15 073
Clientèle	51 264	-	4 942	14	56 191
Marques	3 149	-	835	-	3 985
Autres	149	-	2	-	151
Total amortissements opérationnels	68 555	9	6 897	61	75 400

En milliers d'euros	31/12/2023	Dotations de l'exercice	Reprises de l'exercice	Ecarts de conversion	31/12/2024
Clientèle	5 230	-	-	84	5 315
Marques	3 054	-	-	25	3 079
Total pertes de valeur	8 284	-	-	109	8 394

Les valeurs nettes s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Logiciels et licences	7 729	2 823
Clientèle	19 213	19 659
Marques	12 774	12 044
Autres	328	328
Total	40 044	34 854

Le poste « Marques » est représentatif des marques identifiées par le Groupe.

Les clientèles des sociétés acquises font l'objet d'un amortissement linéaire sur la durée d'utilité estimée, les marques étant susceptibles d'être amorties lorsque la durée d'utilité est définie.

Le poste « Marques » est représentatif des marques acquises et exploitées par le Groupe SYNERGIE.

Note 7 Immobilisations corporelles et droits d'utilisation

7.1 Analyse du poste par catégorie

Valeurs brutes

En milliers d'euros	31/12/2023	Entrées de périmètre	Augmentations	Diminutions	31/12/2024
Terrains, constructions, Installations techniques	54 155	-	215	2 440	51 930
Agencements, mobilier, matériel de bureau & informatique	57 997	67	4 871	2 724	60 211
Total	112 152	67	5 086	5 163	112 142

Amortissements

En milliers d'euros	31/12/2023	Entrées de périmètre	Augmentations	Diminutions	31/12/2024
Terrains, constructions, installations techniques	7 839	-	870	325	8 384
Agencements, mobilier, matériel de bureau & informatique	40 408	56	5 560	1 469	44 555
Total	48 247	56	6 430	1 794	52 939

Valeurs nettes

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Terrains, constructions, installations techniques	43 546	46 315
Agencements, mobilier, matériel de bureau & informatique	15 656	17 589
Total	59 203	63 904

7.2 Ventilation des immobilisations corporelles nettes par zone monétaire

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Zone euro	55 200	60 067
Hors zone euro	4 002	3 947
Total	59 203	64 014

7.3 Droits d'utilisation relatifs aux contrats de location

Les variations des valeurs brutes s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2023	Augmentations	Diminutions	Écart de conversion et autre	31/12/2024
Immobilier	100 537	19 169	(9 197)	3 216	113 725
Véhicules et autres	17 825	9 175	(4 185)	1 687	24 502
Total	118 362	28 344	(13 382)	4 903	138 227

Les variations des amortissements s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2023	Augmentations	Diminutions	Écart de conversion et autre	31/12/2024
Immobilier	(40 595)	(13 103)	3 853	(2 264)	(52 109)
Véhicules et autres	(8 564)	(6 304)	3 829	(1 429)	(12 467)
Total	(49 160)	(19 407)	7 683	(3 692)	(64 576)

Les variations des valeurs nettes s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2023	Augmentations	Diminutions	Écart de conversion et autre	31/12/2024
Immobilier	59 942	6 066	(5 344)	952	61 616
Véhicules et autres	9 261	2 871	(355)	258	12 035
Total	69 203	8 937	(5 699)	1 210	73 651

Note 8 Actifs financiers non courants

8.1 Détail des comptes de bilan

En milliers d'euros	Montants bruts 2024	Provisions	Montants nets 2024	Montants nets 2023
Participations minoritaires	2 686	-	2 686	686
Autres titres immobilisés	304	7	297	340
Prêts	14	-	14	100
Autres actifs financiers	2 904	(425)	3 329	3 462
Total	5 908	(418)	6 326	4 588

Les autres titres de participations correspondent aux titres détenus dans la filiale dormante de droit chinois Synergie Qingdao et dans GoMyCode, société de droit néerlandais dont une part minoritaire a été acquise en avril 2022. En 2024, une nouvelle participation minoritaire a été prise pour 2 millions d'euros.

Ces actifs sont évalués à leur juste valeur à la clôture de l'exercice.

Les autres actifs financiers sont constitués principalement des dépôts de garantie sur loyers commerciaux.

8.2 Variation des actifs financiers non courants (valeur nette)

En milliers d'euros	31/12/2023	Entrées de périmètre	Augmentations	Diminutions	31/12/2024
Participations minoritaires	686	-	2 000	-	2 686
Autres titres immobilisés	340	-	444	487	297
Prêts	100	-	-	86	14
Autres actifs financiers	3 462	10	1 320	1 463	3 329
Total	4 588	10	3 764	2 036	6 326

Note 9 Impôts différés

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023	Variation
Déficits fiscaux reportables	89	89	-
Différences temporelles sur engagements de retraite	2 768	2 358	410
Différences temporelles sur provisions	1 081	771	310
Différences temporelles liées aux contrats de location	18 184	17 563	621
Autres différences temporelles	4 962	3 867	1 095
Compensation IDA/IDP par groupe fiscal	(22 382)	(17 257)	(5 125)
Total impôts différés actifs	4 702	7 392	(2 690)
Réévaluation d'actifs	8 534	8 205	329
Différences temporelles liées aux contrats de location	18 191	17 420	771
Autres différences temporelles	1 750	2 049	(299)
Compensation IDA/IDP par groupe fiscal	(22 382)	(17 257)	(5 125)
Total impôts différés passifs	6 093	10 417	(4 324)
Impôts différés nets	(1 391)	(3 025)	1 634

La variation des impôts différés comptabilisée en contrepartie des autres éléments du résultat global est non significative pour l'exercice 2024.

Au 31 décembre 2024, l'économie d'impôt que représenterait l'utilisation future des pertes fiscales reportables non activées s'élève à 7,6 millions d'euros, ventilée comme suit selon la date d'expiration de ces déficits :

En milliers d'euros	2024
< 1 an	50
1 an <> 5 ans	294
> 5 ans	3 027
Illimité	4 278
Total	7 650

Note 10 Clients

Les créances clients et comptes rattachés s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	0 à 90 jours	90 à 180 jours	à + de 180 jours	31/12/2024	31/12/2023
Créances clients	619 306	10 165	27 029	656 499	665 780
Factures à établir	16 673	54	2 870	19 598	11 754
Provision pour dépréciation	(2 662)	(1 077)	(16 796)	(20 535)	(21 246)
Total	633 317	9 141	13 104	655 562	656 287

Les méthodes utilisées pour l'évaluation des créances clients sont décrites en note n°1.4.9.

Les cessions de créances et l'affacturage destinés à financer le crédit client sont décompensés et une dette financière non significative figure au passif du bilan au titre de ce financement.

L'entité SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA dispose d'un contrat d'affacturage de créances commerciales, dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- un paiement immédiat des factures clients dès leur création et avant échéance ;
- une gestion du poste clients : relance et recouvrement des factures ;
- le contrat est conclu sans limitation de durée et est résiliable à tout moment (préavis de 90 jours).

Au 31 décembre 2024, cette ligne est utilisée à hauteur de près de 8 millions d'euros (montant comparable à la clôture de l'exercice précédent).

Note 11 État des échéances des actifs courants à la clôture de l'exercice

En milliers d'euros						
	Montants nets		< 1 an		> 1 an	
	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2023
Actif courant						
Clients douteux ou litigieux	2 742	2 750	-	0	2 742	2 750
Autres créances clients	652 820	653 537	652 820	653 537	-	-
Créances commerciales	655 562	656 287	652 820	653 537	2 742	2 750
Personnel et comptes rattachés	2 806	2 374	2 806	2 374	-	-
Sécurité sociale et autres organismes sociaux	78 513	58 310	78 513	58 310	-	-
Impôts sur les bénéfices	21 778	19 686	21 778	19 686	-	-
Autres impôts et taxes	1 028	-	1 028	-	-	-
Débiteurs divers	7 980	4 385	7 980	4 385	-	-
Charges constatées d'avance	7 856	7 620	7 856	7 620	-	-
Autres créances	119 960	92 376	119 960	92 376	-	-

Note 12 Actifs financiers courants et trésorerie

En milliers d'euros		
	31/12/2024	31/12/2023
Comptes à terme	106 009	136 251
Autres disponibilités	295 000	257 701
Trésorerie inscrite à l'actif	401 009	393 952

Note 13 Capitaux propres

13.1 Capital social

Le capital est composé au 31 décembre 2024 de 24 362 000 actions d'une valeur nominale de 5 €, il s'élève ainsi à 121 810 000 euros. Il est invariant sur l'exercice.

13.2 Affectation du résultat 2023

Aucune distribution de dividende n'est intervenue en 2024, et le résultat de l'exercice précédent a été intégralement affecté au report à nouveau.

13.3 Actions propres

L'animation du titre est confiée à un prestataire de services, dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à la charte de déontologie de l'Association Française des Entreprises d'Investissement « AFEI », reconnue par l'AMF.

Au 31 décembre 2024, SYNERGIE détient deux catégories d'actions propres :

- Celles acquises dans le cadre du contrat de liquidité (15 640 actions soit 0,06% du capital social) ;
- Celles acquises dans le cadre du programme de rachat d'actions tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 22 juin 2023 (1 215 286 actions soit 4,99% du capital social).

Les cessions de 2024 ont dégagé une moins-value non significative.

La valeur brute des actions propres constatée en diminution des capitaux propres s'élève à 30,5 millions d'euros au 31 décembre 2024.

Note 14 Provisions et dettes pour avantages du personnel

14.1 Détail des provisions

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023	Variation
Indemnités de départ en retraite France	10 716	9 131	1 585
Autres régimes à prestations définies	714	855	(142)
Total provisions pour avantage au personnel	11 430	9 986	1 444

La variation des provisions s'analyse comme suit :

Brut		
En milliers d'euros	2024	2023
Coût des services rendus	673	569
Coût financier	283	311
Écart actuariel	682	745
Modification de régime	-	80
Prestations payées	(52)	(867)
Sous-total France	1 585	838
Autres variations (Allemagne, Italie)	(142)	134
Total	1 443	972

14.2 Information sur les avantages du personnel

Les engagements de retraite des salariés permanents relatifs aux régimes de retraite à prestations définies, sont évalués selon la méthode des unités de crédit projetées en application de la norme IAS 19 ; les hypothèses retenues au 31 décembre 2024 sont les suivantes :

- Taux d'augmentation des salaires : 2,0%
- Taux de rotation du personnel : déterminé par tranches d'âge
- Taux de charges sociales : selon taux réel constaté par société (entre 38,07% et 46,93%)
- Table de mortalité : INSEE 2018-2020
- Taux d'actualisation (base iBoxx) : 3,40%
- Estimation sur la base d'un départ moyen à 65 ans
- Départ à l'initiative du salarié
- Application de la méthode rétrospective

Les indemnités de départ en retraite versées en 2024 se sont élevées à 0,1 million d'euros contre 0,9 million d'euros en 2023.

Une variation de plus ou moins 0,5 point du taux d'actualisation ci-dessus serait sans incidence significative sur le montant des droits projetés.

Note 15 Provisions pour risques et charges courantes

15.1 Détail des provisions

En milliers d'euros	2023	Variations de périmètre	Augmentations	Diminutions	2024
Provisions pour litiges	2 291	-	1 714	1 198	2 807
Autres provisions risques	391	-	383	109	666
Total provisions risques	2 682	-	2 098	1 307	3 473
Autres provisions charges	9	-	16	0	25
Total	2 691	-	2 114	1 307	3 498

Note 16 Emprunts et dettes financières

16.1 Emprunts et dettes financières non courantes

Analyse par catégorie et échéance de remboursement en valeur comptable au bilan

En milliers d'euros	Total		1 an <= 5 ans		> 5 ans	
	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2023
Emprunts auprès étab. financiers	8 172	9 074	8 172	8 385		689
Autres emprunts et dettes fin divers	712	1 552	712	1 552	-	-
Dettes financières non courantes	8 884	10 626	8 884	9 936	-	689
Dettes de location à long et moyen terme	55 950	54 266				
Total	64 834	64 892				

L'ensemble de la dette brute est comptabilisé au coût amorti sur la base du taux d'intérêt effectif déterminé après prise en compte des frais d'émission et des primes d'émission identifiés et rattachés à chaque passif.

16.2 Emprunts et dettes financières courantes

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Établissements de crédit	15 658	5 464
Emprunts et dettes financières divers	220	387
Dettes financières courantes	15 877	5 851
Dettes de location à court terme	17 550	15 566
Total	33 428	21 416

16.3 Concours bancaires courants et trésorerie nette

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Découverts bancaires	13 991	27 427
Intérêts courus sur découverts bancaires	65	65
Total	14 056	27 492
Trésorerie et équivalents de trésorerie	401 009	393 952
Trésorerie nette	386 953	366 460

16.4 Ventilation par zone monétaire et maturité des contrats d'emprunts et autres dettes financières

En milliers d'euros	Montants				< 1 an		1 an <= 5 ans		> 5 ans	
	2024	%	2023	%	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Euro	8 448	34%	14 538	100%	3 141	5 464	5 307	8 385	-	689
Autre	14 756	60%	-		12 736	-	3 577	-	-	-
Total	24 761	94%	14 538	100%	15 877	5 464	8 884	8 385	-	689

16.5 Ventilation par nature de taux d'intérêts et maturité des contrats d'emprunts et autres dettes financières

En milliers d'euros	Montants				< 1 an		1 an <= 5 ans		> 5 ans	
	2024	%	2023	%	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Fixe	8 448	34%	14 538	100%	3 141	5 464	5 307	8 385	-	689
Autre	14 756	60%	-		12 736	-	3 577	-	-	-
Total	24 761	94%	14 538	100%	15 877	5 464	8 884	8 385	-	689

16.6 Analyse des emprunts et dettes financières portant intérêt

La majorité des emprunts en cours au 31 décembre 2024 finance des acquisitions immobilières (durée 7 à 15 ans) et les travaux y afférents (durée 7 ans) ou l'acquisition de nouvelles filiales.

16.7 Exposition aux risques de marché de taux d'intérêts, de change et de liquidité

La Direction Financière du Groupe assure la centralisation des financements, de la gestion des changes, taux d'intérêts et risque de contrepartie.

16.7.1 Risque de taux d'intérêts

L'analyse de sensibilité au risque de taux d'intérêt au 31 décembre 2024 met en évidence les points suivants :

- Les financements du Groupe à taux fixe ne sont pas impactés par l'évolution des taux d'intérêt. Les autres actifs et passifs financiers à court terme ne sont que de manière exceptionnelle sensibles aux variations de taux d'intérêts ;
- En l'absence d'activation de couverture matérielle de flux de trésorerie par des instruments de taux d'intérêt ou d'investissement net dans une entité étrangère, les fluctuations de taux d'intérêt n'ont aucun impact directement en capitaux propres du Groupe.

16.7.2 Risque de taux de change

SYNERGIE a un endettement financier majoritairement en euros au 31 décembre 2024, à l'exception de concours bancaires courants en Grande-Bretagne, en Suisse et en Australie.

Les cours de clôture par rapport à l'euro sont les suivants :

Devises	2024	2023
Livre Sterling	0,83	0,87
Dollar canadien	1,49	1,46
Franc suisse	0,94	0,93
Dollar australien	1,68	1,63
Couronne Tchèque	25,19	24,72
Złoty polonais	4,27	4,34

L'exposition au risque de change des avances en comptes courants en devises apportés aux filiales étrangères, s'analyse de la façon suivante au 31 décembre :

En milliers d'euros	Montants	Zone		Autres monnaies
		Livre Sterling	Dollar Australien	
Actifs monétaires 2024	18 301	18 301	-	-
Actifs monétaires 2023	17 381	17 381	-	-

16.7.3 Risque de liquidité

La politique de financement du Groupe s'appuie sur la centralisation des financements externes et une trésorerie nette excédentaire au 31 décembre 2024

Il en résulte un risque de liquidité non significatif.

Note 17 Dettes de location

L'échéancier de la dette de location présenté en valeur comptable au bilan est le suivant au 31 décembre 2024 :

En milliers d'euros	Dette à moins d'un an	Dette de 1 à 5 ans	Dette au-delà de 5 ans	Total dette
Locations immobilières	12 052	34 389	14 937	61 378
Locations véhicules et autres	5 498	6 597	27	12 123
Total	17 551	40 986	14 964	73 500

Les variations des dettes de location présentées en valeur comptable au bilan s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	01/01/2024	Augmentations	Diminutions	Loyers payés	Autres mouvements	31/12/2024
Locations immobilières	60 508	19 065	(4 243)	(13 938)	(15)	61 378
Locations véhicules et autres	9 323	9 182	33	(6 651)	235	12 123
Total	69 832	28 247	(4 210)	(20 589)	220	73 500

L'échéancier de la dette de location retenant les maturités contractuelles et sans actualisation au 31 décembre 2024 est le suivant :

En milliers d'euros	Dette à moins d'un an	Dette de 1 à 5 ans	Dette au-delà de 5 ans	Total dette
Locations immobilières	13 427	37 552	23 503	74 483
Locations véhicules et autres	5 771	6 737	120	12 629
Total	19 198	44 289	23 623	87 111

Note 18 Autres passifs non courants

Ce poste est composé principalement des montants payables au titre de la transaction conclue en novembre 2024 et décrite à la note 2.

Note 19 Fournisseurs

Les dettes fournisseurs et comptes rattachés s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2024	31/12/2023
Dettes fournisseurs	20 844	18 104
Factures à recevoir	15 943	12 094
Total	36 787	30 198

Note 20 État des autres passifs courants

En milliers d'euros	Montants	
	2024	2023
Fournisseurs	36 787	30 198
Personnel	255 910	257 586
Organismes sociaux	154 761	142 946
Impôt sur les bénéfices	16 078	16 272
Autres impôts et taxes	121 884	129 579
Dettes sur acquisitions ⁽¹⁾	2 438	62 770
Autres dettes	16 014	14 590
Produits constatés d'avance	583	821
Total	604 455	654 760

(1) Au 31 décembre 2023, ce poste reflétait essentiellement la juste valeur de l'option de vente que détenait l'ancien actionnaire minoritaire de Synergie Italia, que ce dernier a exercée en 2024 (voir Note 2).

NOTES ANNEXES AU COMPTE DE RESULTAT

Note 21 Chiffre d'affaires

Le Chiffre d'affaires est constitué des facturations liées aux prestations de Gestion des Ressources Humaines et aux prestations réalisées par le Groupe de services numériques DCS dont la holding est DCS EASYWARE.

Il inclut au 31 décembre 2024 des facturations hors Travail Temporaire (placement de salariés permanents, outsourcing, formation, services numériques...) à hauteur de 160 millions d'euros, soit 5% du Chiffre d'affaires consolidé.

Ces activités, en cours de développement dans le Groupe, restent en l'état non significatives et ne constituent pas un secteur d'activité distinct.

Note 22 Charges opérationnelles

22.1 Charges de personnel

Les charges de personnel inscrites dans le résultat opérationnel courant sont constituées des éléments suivants :

En milliers d'euros	2024	2023
Salaires et traitements	2 258 915	2 187 126
Charges sociales	598 335	575 969
Participation des salariés	4 507	8 279
Total	2 861 757	2 771 375

22.2 Impact de la norme IFRS 16

Les charges de loyers ont été retraitées à hauteur de 20,5 millions d'euros pour l'exercice 2024, en application d'IFRS 16.

Ce montant n'inclut pas les loyers payés sur des contrats bénéficiant d'une exemption au titre de la faible valeur ou durée de moins de 12 mois.

22.3 Autres informations sur les charges opérationnelles

Les dotations aux provisions sont présentées augmentées des charges irrécouvrables et diminuées des reprises de provisions.

Les transferts de charges ont été affectés aux postes du compte de résultat par nature de charges.

Le poste « autres produits et charges opérationnels » inclut notamment des produits et charges non récurrents. Il comprenait en 2023 une régularisation de charges fiscales sur exercices antérieurs, relative à la filiale Italienne.

Note 23 Résultat financier

Le résultat financier s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	2024	2023
Produits de placements financiers (dont VMP)	4 845	3 398
Revenus financiers sur trésorerie	5 956	3 342
Revenus sur créances et divers	1 003	1 180
Produits de trésorerie et équivalents de tréso.	11 804	7 921
Intérêts sur contrats de location	(1 990)	(1 518)
Agios bancaires et divers	(2 604)	(3 103)
Intérêts des emprunts	(366)	(199)
Coût de l'endettement financier brut	(4 960)	(4 820)
Coût de l'endettement financier net	6 843	3 101
Écarts de change	473	(148)
Ajustement juste valeur	-	(21)
Autres produits et charges	34	0
Autres produits et charges financiers	507	(169)
Total	7 350	2 932

Note 24 Impôt sur les bénéfices

24.1 Charge d'impôt

La charge d'impôt inscrite au compte de résultat se ventile comme suit :

En milliers d'euros	2024	2023
Charge / (produit) d'impôt courant	31 413	31 966
Charge / (produit) d'impôt différé	(1 665)	1 312
Total impôt sur les sociétés	29 748	33 278
CVAE (France)	3 343	4 491
IRAP (Italie)	2 706	2 641
Total Charge d'impôt	35 797	40 410

Le Groupe continue à appliquer les amendements d'IAS 12 de 2023 prévoyant une exemption temporaire à la constatation d'imposition différée au titre du nouvel impôt minimum mondial (Pilier 2 BEPS OCDE), instauré à compter de 2024.

Conformément à ces amendements, aucun impôt différé n'avait été comptabilisé en 2023 et le Groupe a depuis confirmé que l'entrée en vigueur des dispositions de GloBE ne devait donner lieu à aucun ajustement de la charge d'impôt comptabilisée pour l'exercice 2024.

24.2 Taux effectif et preuve d'impôt

L'écart entre le montant de l'impôt sur le bénéfice calculé au taux normal d'imposition en France et le montant effectif d'impôt s'explique comme suit :

En milliers d'euros	2024	2023
Résultat avant charge d'impôt	102 919	118 987
Résultat avant impôt après CVAE et Irap	96 870	111 855
Taux d'impôt en vigueur en France	25,83%	25,83%
Impôt théorique	25 017	28 892
Différences de taux d'imposition à l'étranger	(1 467)	(639)
Retraitement juste valeur créance destinée à la vente		780
Déficits fiscaux non activés	3 990	606
Différences permanentes	1 821	1 544
Transactions sans fiscalité et divers	387	2 095
Total impôt sur les bénéfices	29 748	33 278
Taux effectif d'impôt	30,7%	29,8%

En 2023, le poste "transactions sans fiscalité et divers" concernait principalement une régularisation de charges fiscales en Italie.

Note 25 Résultat par action

Le résultat par action est déterminé en rapportant le résultat net consolidé de l'exercice (part du Groupe) au nombre d'actions correspondant au 31 décembre.

Il n'y a aucun instrument dilutif pouvant modifier le résultat net et le nombre d'actions retenues à l'exception du programme de rachat d'actions propres, dont l'incidence n'était pas significative en 2023 et 2024.

	2024	2023
Résultat net (part du groupe)	63 139	74 870
Nombre d'actions	24 362 000	24 362 000
Nombre d'actions auto-détenues	1 230 926	841 937
Nombre d'actions de base	23 131 074	23 520 063
Résultat par action en €	2,73€	3,18€
Résultat dilué par action en €	2,73€	3,18€

Note 26 Informations sectorielles

26.1 Informations par zone géographique

Le reporting utilisé par le management pour ses revues mensuelles porte principalement sur le Chiffre d'affaires et le résultat opérationnel courant, ce qui explique la remontée d'informations sectorielles sur ces principaux agrégats par zone géographique.

26.1.1 Éléments de compte de résultat

En milliers d'euros	Chiffre d'affaires		Résultat opérationnel courant ^(*)	
	2024	2023	2024	2023
France	1 264 780	1 292 947	48 785	60 448
Belgique	304 950	292 059	9 426	9 449
Autres Europe Nord et Est	433 172	417 440	(4 483)	7 602
Italie	827 870	788 128	48 851	45 861
Espagne, Portugal	265 533	245 821	1 637	2 435
Canada, Australie	88 632	72 075	(513)	2 090
Total	3 184 936	3 108 471	103 703	127 884

(*) avant amortissements et dépréciations des écarts d'acquisition et des clientèles et marques acquises

dont Services numériques

France	50 575	53 968	4 084	5 981
Italie	768	9	(69)	-
Belgique	114	746	36	55
Espagne	21 173	21 318	(523)	562
Total	71 861	76 031	3 596	6 598

En milliers d'euros	Amortissements		Dépréciations	
	2024	2023	2024	2023
France	11 733	12 399	245	876
Belgique	2 611	2 566	52	51
Autres Europe Nord et Est	5 674	4 554	522	82
Italie	4 562	3 940	1 034	2 360
Espagne, Portugal	1 639	1 440	368	464
Canada, Australie	630	449	220	38
Total	26 849	25 347	2 442	3 871

26.1.2 Actifs

En milliers d'euros	Actifs non-courants ^(*)		Total Actif	
	2024	2023	2024	2023
France	111 619	109 248	861 444	853 302
Belgique	8 958	8 681	115 234	117 492
Autres Europe Nord et Est	88 184	88 790	179 114	194 166
Italie	4 593	6 672	299 964	262 239
Espagne, Portugal	16 873	17 333	3 585	2 909
Canada, Australie	2 519	434	28 291	20 828
Total	232 747	231 158	1 487 632	1 450 935

(*) hors impôts différés actifs et droits d'utilisation relatifs aux contrats de location

NOTES ANNEXES AU TABLEAU DE FLUX DE TRÉSORERIE

Note 27 Variation du besoin en fonds de roulement

En milliers d'euros	Variation	
	2024	2023
Clients	3 680	(4 517)
Autres créances	(29 208)	(31 822)
Fournisseurs	6 554	1 854
Autres dettes	1 411	36 048
Total	(17 563)	1 563

Note 28 Amortissements et provisions

Les amortissements et provisions neutralisés dans le tableau de flux de trésorerie se ventilent comme suit :

En milliers d'euros	2024	2023
Dotations aux amortissements des actifs corporels	6 391	5 158
Dotations aux amortissements des incorporels d'exploitation	1 069	2 490
Dotations aux amortissements des droits d'utilisation	19 389	17 701
Amortissement des actifs d'exploitation	26 849	25 349
Dotations aux amortissements des marques acquises	814	463
Dotations aux amortissements des relations clients acquises	4 930	5 301
Amortissement des actifs issus de regroupements d'entreprises	5 745	5 763
Dotations nettes aux provisions d'exploitation	2 919	3 911
Total amortissements et provisions	35 512	35 023

Note 29 Effectifs du Groupe

Il se répartissent comme suit :

	2024	2023
- Cadres	985	1 039
- Employés	4 591	4 531
Salariés permanents	5 576	5 570
- Cadres	276	267
- Employés	13 750	15 529
- Ouvriers	54 740	53 818
Salariés intérimaires détachés par le Groupe	68 766	69 614
Total	74 342	75 184

Les effectifs permanents sont ceux présents à la clôture de l'exercice, toutes catégories confondues.

Les effectifs intérimaires sont mentionnés « Équivalent Temps Plein ».

Globalement, ils se répartissent comme suit par catégorie :

Cadres		Employés		Ouvriers		TOTAL	
2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
1 261	1 306	18 340	20 060	54 740	53 818	74 342	75 184

Note 30 Informations relatives aux parties liées

Sont présentées ci-après, les informations relatives aux membres des organes d'Administration et de Direction de la Société consolidante à raison de leurs fonctions dans les entreprises consolidées.

30.1 Rémunération globale

La rémunération globale des membres des organes d'Administration et de Direction du Groupe en 2024 s'élève en brut à 1,6 million d'euros, et se ventile comme suit :

En milliers d'euros	2024	2023
Salaires et avantages à court terme	1 440	1 440
Rémunérations d'administrateurs	200	200
Avantages postérieurs à l'emploi	-	-
Paie en actions	-	-
Total rémunération brute	1 640	1 640
Charges sociales	469	469
Total	2 109	2 109

30.2 Engagements de retraite

Il n'existe aucun engagement de cette nature au bénéfice des organes d'Administration et de Direction au 31 décembre 2024.

30.3 Avances et crédits accordés

Il n'existe à la clôture 2024 aucune avance ou crédit accordé à des membres des organes d'Administration et de Direction.

30.4 Autres informations

Les relations commerciales et financières entre sociétés du Groupe sont conclues à des conditions de marché.

Note 31 Engagements et passifs éventuels

31.1 Engagements reçus et actifs éventuels

Les établissements financiers ont garanti SYNERGIE et certaines de ses filiales de Travail Temporaire vis-à-vis de leurs clients pour 98 millions d'euros en France et 92 millions d'euros pour les filiales étrangères au 31 décembre 2024.

31.2 Engagements donnés et passifs éventuels

Les indemnités de départ en retraite sont provisionnées comme le sont les autres avantages postérieurs à l'emploi accordés au personnel.

Engagements donnés aux banques

Dans le cadre des garanties travail temporaire accordées par les banques aux filiales de SYNERGIE, des contre garanties maison-mère ont été consenties à hauteur de 94 millions d'euros au 31 décembre 2024.

A cette date il n'y a pas d'effets escomptés non échus.

État des actifs affectés en garantie

Les sûretés garantissant des emprunts souscrits par le Groupe auprès des établissements de crédit sont négligeables.

Nantissement des actions de la société

Aucune action de la société n'est nantie.

À la clôture des exercices présentés, il n'avait été contracté aucun autre engagement significatif et il n'existait aucun passif éventuel (hormis ceux provisionnés ou mentionnés en note n°15) susceptibles d'affecter de façon significative l'appréciation des états financiers.

Note 32 Évènements postérieurs au 31 décembre 2024

A la date d'établissement du présent document, à la meilleure connaissance de Synergie, aucun événement n'est survenu postérieurement au 31 décembre 2024 qui pourrait avoir une incidence significative sur la situation financière du Groupe.

Note 33 Honoraires des commissaires aux comptes

Les honoraires des commissaires aux comptes pris en charge par le Groupe sont les suivants :

En milliers d'euros								
	APLITEC AUDIT ET CONSEIL				SAINT-HONORE			
	2024 Montant (HT)	%	2023 Montant (HT)	%	2024 Montant (HT)	%	2023 Montant (HT)	%
Audit								
Commissariat aux comptes, certification, examen des comptes individuels et consolidés	329	96%	332	98%	273	89%	256	100%
- Emetteur	242	71%	233	69%	273	89%	256	100%
- Filiales intégrées globalement	87	25%	99	29%	-		-	
Autres diligences et prestations directement liées à la mission du commissaire aux comptes	12	4%	5	2%	33	11%	-	
- Emetteur	12	4%	5	1%	33	11%	-	
- Filiales intégrées globalement			1	0%	-		-	
Total	341	100%	337	100%	306	100%	256	100%

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES

SYNERGIE
SE au capital de 121 810 000 euros
Siège social : 160 bis Rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

329 925 010 RCS NANTERRE

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES CONSOLIDÉS EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

A l'Assemblée Générale de la société SYNERGIE SE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par l'Assemblée Générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société SYNERGIE SE relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes consolidés sont, au regard du référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine, à la fin de

l'exercice, de l'ensemble constitué par les personnes et entités comprises dans la consolidation.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au Comité d'Audit.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2024 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations - Points clés de l'audit

En application des dispositions des articles L.821-53 et R.821-180 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes consolidés pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes consolidés pris isolément.

Évaluation des écarts d'acquisition et autres actifs incorporels liés aux acquisitions (clientèle et marques)

Risque identifié

Au 31 décembre 2024, les goodwill et les autres actifs incorporels liés aux acquisitions (clientèles et marques) représentent respectivement 127 174 K€ et 31 987 K€.

Les écarts d'acquisition représentent la différence non affectée ou en attente d'affectation, entre le prix d'acquisition et la part du Groupe dans la juste valeur des actifs et des passifs identifiables à la date de prise de contrôle, tandis que les clientèles et marques représentent la part ayant fait l'objet d'une affectation dans les 12 mois suivant les regroupements d'entreprises concernés.

Ils font l'objet d'un test de dépréciation sur la base des flux de trésorerie de l'unité génératrice de trésorerie à laquelle ils se rapportent, dès l'apparition d'indices de pertes de valeur et au minimum une fois par an (note 1.4.3 de l'annexe aux comptes consolidés).

La note 5 de l'annexe définit la méthodologie retenue pour la détermination de la valeur d'utilité des unités génératrices de trésorerie et décrit la sensibilité des tests aux différents critères de taux d'actualisation, de taux de croissance à l'infini et des flux de trésorerie projetés à partir des prévisions de résultat opérationnel (EBIT).

Nous avons considéré que l'évaluation des écarts d'acquisition constituait un point clé de l'audit en raison du montant significatif des écarts d'acquisition et des autres actifs incorporels liés aux acquisitions (clientèles et marques) dans les comptes consolidés, et de la nature des éléments à considérer par la Direction pour leur valorisation.

Procédure d'audit mises en œuvre pour répondre à ce risque

Nos procédures d'audit ont consisté à contrôler la valeur d'utilité retenue sur les principales unités génératrices de trésorerie (« UGT »).

Nos travaux ont consisté à :

- Prendre connaissance et évaluer le processus suivi par la Direction pour la réalisation des tests de dépréciation ;
- Vérifier que le modèle utilisé pour le calcul des valeurs d'utilité est approprié ;
- S'assurer de la cohérence des flux de trésorerie prévisionnels :
 - Analyser la cohérence des flux avec les budgets établis par le management local et validés par la Direction ;
 - Examiner les réalisations 2024 et la cohérence avec les projections 2025 retenues dans les tests de l'exercice ;
 - Analyser la méthodologie suivie pour le calcul du taux d'actualisation par pays ;
 - Analyser les tests de sensibilité des valeurs d'utilité à une variation du taux d'actualisation, du taux de croissance à l'infini et du taux d'EBIT retenus par la Direction dans les budgets ;
- Apprécier le caractère approprié de l'information financière fournie dans les notes 5 et 6 de l'annexe aux comptes consolidés.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires des informations relatives au groupe, données dans le rapport de gestion du Conseil d'administration.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur leur sincérité et leur concordance avec les comptes consolidés.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1- 2 du code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du Président-directeur général. S'agissant de comptes consolidés, nos diligences comprennent la vérification de la conformité du balisage de ces comptes au format défini par le règlement précité.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

En raison des limites techniques inhérentes au macro-balisage des comptes consolidés selon le format d'information électronique unique européen, il est possible que le contenu de certaines balises des notes annexes ne soit pas restitué de manière identique aux comptes consolidés joints au présent rapport.

Par ailleurs, il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes consolidés qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société SYNERGIE SE par l'Assemblée Générale du 31 décembre 2010 pour le cabinet APLITEC AUDIT & CONSEIL et du 13 juin 2019 pour le cabinet SAINT HONORE BK&A.

Au 31 décembre 2024, le cabinet APLITEC AUDIT & CONSEIL était dans la 14^{ème} année de sa mission sans interruption et le cabinet SAINT HONORE BK&A dans la 6^{ème} année, dont respectivement 14^{ème} et 6^{ème} année depuis que les titres de la société ont été admis aux négociations sur un marché réglementé.

Responsabilités de la Direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes consolidés

Il appartient à la Direction d'établir des comptes consolidés présentant une image fidèle conformément au référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes consolidés ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes consolidés, il incombe à la Direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au Comité d'Audit de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le Conseil d'Administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes consolidés. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.821-55 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes consolidés comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la Direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes consolidés ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la Direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes consolidés au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes consolidés et évalue si les comptes consolidés reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle ;
- concernant l'information financière des personnes ou entités comprises dans le périmètre de consolidation, il collecte des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour exprimer une opinion sur les comptes consolidés. Il est responsable de la direction, de la supervision et de la réalisation de l'audit des comptes consolidés ainsi que de l'opinion exprimée sur ces comptes.

Rapport au Comité d'Audit

Nous remettons au Comité d'Audit un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au Comité d'Audit figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au Comité d'Audit la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L.821-27 à L.821-34 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le Comité d'Audit des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Fait à Paris, le 25 avril 2025

Les commissaires aux comptes

Membres de la Compagnie régionale de Paris

SAINT HONORE BK&A

APLITEC AUDIT & CONSEIL

Frédéric BURBAND

Sébastien LE NEEL

COMPTES SOCIAUX

DE SYNERGIE SE

Données Financières 242

Bilan de SYNERGIE SE 242

Compte de résultat de SYNERGIE SE 244

Annexe au bilan et au compte de résultat de SYNERGIE SE 245

**Rapport de Commissaires aux Comptes sur les
comptes annuels de SYNERGIE SE 251**

DONNÉES FINANCIÈRES

1. BILAN DE SYNERGIE SE

ACTIF	Notes	2024		2023
En milliers d'euros	N°	Brut	Amort. & prov.	Net
Concessions, brevets, licences, marques		13 586	10 399	3 187
Fonds commercial, droit au bail		3 352	195	3 157
Immobilisations en cours		3 782	-	3 782
Immobilisations Incorporelles	3/4	20 720	10 594	10 126
Constructions		441	276	164
Install. & mat.indust.		2	2	-
Autres immobilisations corporelles		35 522	26 708	8 813
Immobilisations Corporelles	3	35 964	26 987	8 977
Participations financières		140 106	2 761	137 346
Créances rattach.particip. NC		52 194	986	51 208
Autres titres immobilisés NC		12	7	5
Prêts NC		14	-	14
Autres créances immobilisées NC		33 002	62	32 940
Immobilisations Financières	5	225 327	3 816	221 512
Actif Immobilisé	9	282 012	41 397	240 615
Avces & acptes versés/cmdes		1 926	-	1 926
Créances clients et comptes rattachés	6/10	238 773	8 808	229 966
Autres créances	10/11	212 861	1 014	211 848
Valeurs mobilières de placements	12	101 240	-	101 240
Disponibilités		193 684	-	193 684
Actif Circulant		748 485	9 821	738 663
Charges constatées d'avance		3 674	-	3 674
Ecart de conversion actif	8/19	3 544	-	3 544
Total Actif		1 037 715	51 218	986 497

PASSIF	Notes	2024	2023
En milliers d'euros	N°		
Capital	13.1	121 810	121 810
Réserve légale	13.2	12 181	12 181
Réserves réglementées		18 580	7 177
Autres réserves		11 000	11 000
Report à nouveau	13.2	394 803	338 758
Résultat de l'exercice		50 162	67 448
Provisions Réglementées		2 823	3 678
Capitaux propres	13	611 359	562 051
Provisions pour risques		4 852	5 346
Provisions pour charges		-	-
Provision pour risques et charges	7/14	4 852	5 346
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	15	50	49
Emprunts et dettes financières diverses	15	32 711	36 935
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		13 848	8 644
Dettes fiscales et sociales		285 337	282 243
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	17	30 153	91
Autres dettes		7 176	6 647
Dettes	16	369 274	334 608
Produits constatés d'avance		982	468
Ecart de conversion passif	8/19	31	54
Total Passif		986 497	902 528

2. COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

En milliers d'euros	Notes N°	2024	2023
Production de services		1 195 785	1 220 130
Subventions d'exploitation		1 762	3 011
Reprises d'amortissements, transferts de charges		28 404	23 502
Autres produits		11 803	7 398
Produits d'exploitation	20/21	1 237 755	1 254 041
Autres achats et charges externes		60 608	54 447
Impôts, taxes et versements assimilés		45 659	47 401
Salaires et traitements	22	866 782	876 176
Charges sociales	22	215 988	215 616
Dotations aux amortissements sur immobilisations		3 766	4 129
Dotations aux provisions sur actifs circulants		1 054	1 170
Autres charges		1 140	227
Charges d'exploitation		1 194 998	1 199 166
Résultat d'exploitation		42 757	54 875
De participations		15 300	29 128
D'autres intérêts et produits assimilés		10 841	6 951
Reprises sur provisions et transferts de charges		802	336
Différences positives de change		9	1
Produits financiers		26 951	36 416
Dotations aux amortissements et aux provisions		980	-
Intérêts et charges assimilés		1 707	1 616
Charges financières		2 687	1 616
Résultat financier	23	24 264	34 800
Résultat courant avant impôt		67 021	89 675
Sur opérations de gestion		205	22
Sur opérations en capital		48	422
Reprises sur provisions et transferts de charges		1 710	1 176
Produits exceptionnels		1 964	1 619
Sur opérations de gestion		406	48
Sur opérations en capital		314	345
Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions		1 163	1 239
Charges exceptionnelles		1 883	1 631
Résultat Exceptionnel	24	81	(12)
Impôt sur les bénéfices	25	13 189	15 407
Participation des salariés		3 751	6 809
Total des produits		1 266 670	1 292 076
Total des charges		1 216 508	1 224 628
Résultat net		50 162	67 448

3. ANNEXE AU BILAN ET AU COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

Faits caractéristiques de l'exercice

Le 19 novembre 2024, le Groupe a exercé l'option d'achat que lui avait consentie en 2021 l'actionnaire minoritaire de Synergie Italia, portant sur la totalité des titres qu'il détenait et qui représentent 15% du capital et des droits de vote de cette filiale.

Note 1 Principes, règles et méthodes comptables

1.1 Application des principes généraux

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 de la société ont été élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires françaises. Celles-ci sont définies par le règlement ANC 2014-03 relatif au plan comptable général modifié par les règlements postérieurs.

Les conventions générales ont été appliquées, dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- Continuité d'exploitation ;
- Permanence des méthodes d'un exercice sur l'autre ;
- Indépendance des exercices.

Et conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le Conseil d'Administration du 2 avril 2025.

1.2 Principaux jugements et estimations retenus pour l'arrêté des comptes annuels

Les principales hypothèses et estimations ayant affecté l'établissement des états financiers de l'exercice clos le 31 décembre 2024 concernent l'évaluation des titres de participation, des créances rattachées et des comptes courants, des fonds de commerce et des engagements de retraite ainsi que les provisions pour risques et charges.

Les hypothèses et estimations peuvent s'avérer, dans le futur, différentes de la réalité.

Note 2 Valorisation des immobilisations

2.1 Options prises par la société

Les immobilisations incorporelles, corporelles et financières sont évaluées à leur coût d'acquisition (prix d'achat et frais accessoires). La société a pris l'option d'incorporer les frais d'acquisition dans les coûts d'acquisition des titres de participation acquis. Cependant, la

société a opté pour une comptabilisation en charges des frais d'acquisition portant sur des actifs incorporels et corporels.

La société a décidé de ne pas activer les coûts d'emprunts dans les actifs éligibles.

2.2 Immobilisations par composants

Compte tenu de la nature des immobilisations détenues par la société, aucun composant n'a été jugé suffisamment significatif pour justifier une comptabilisation séparée et un plan d'amortissement spécifique.

Note 3 Durée d'utilisation des immobilisations

NATURE DE L'IMMOBILISATION	Durée d'utilisation	Durée d'usage
Immobilisations incorporelles		
Concessions, brevets, droits similaires	5 ans	1 à 3 ans
Immobilisations corporelles		
Constructions	20 à 30 ans	20 à 30 ans
Matériel et outillage	5 ans	5 ans
Installations générales	7 ans	5 à 7 ans
Matériel de transport	5 ans	5 ans
Matériel de bureau	5 ans	4 ans
Matériel informatique	5 ans	3 ans
Mobilier	10 ans	10 ans

Le différentiel entre durée comptable et durée fiscale a été traité en amortissement dérogatoire et inscrit en provision réglementée.

Note 4 Immobilisations incorporelles

Le poste « Concessions, brevets, licences, marques » est constitué par la marque SYNERGIE et par des logiciels.

Le poste « Fonds commercial, droit au bail » est constitué de fonds de commerce proprement dits et de droits au bail attachés à des agences en exploitation.

Les immobilisations incorporelles, qui présentent des indices de pertes de valeur, font l'objet d'un test de dépréciation.

Les fonds de commerce sont présumés avoir une durée non limitée et sont par conséquent non amortissables ; en application de l'article 214-5 du PCG, des tests de dépréciation sont réalisés à la clôture ; aucune dépréciation ne résulte de ces tests.

Note 5 Immobilisations financières

La valeur brute des titres de participation et des créances rattachées correspond à leur coût d'acquisition. Ce coût n'intègre pas les éventuels engagements donnés.

Les titres de participation et les créances rattachées sont évalués, conformément à l'article 221-3 du Plan Comptable Général, à leur valeur d'utilité. Cette valeur, qui correspond à ce que

la société accepterait de décaisser pour obtenir cette participation si elle avait à l'acquérir, est déterminée notamment :

- À partir des flux futurs de trésorerie ;
- En fonction d'un prix de marché et de l'intérêt à être présent sur le territoire ou le métier contrôlé par la filiale ;
- En fonction de la quote-part des capitaux propres de la filiale détenue.

Une dépréciation est, le cas échéant, constatée si la valeur d'utilité des titres de participation et des créances rattachées ainsi déterminée devient inférieure à leur valeur comptable ; au 31 décembre 2024, aucune dépréciation résultant de cette approche n'est à comptabiliser.

La note n°33 présente le tableau des filiales et participations.

Rachat d'actions propres

Dans le cadre d'un contrat de liquidité, SYNERGIE SE :

- A acheté 48 393 actions au cours moyen de 32,060 € ;
- A vendu 40 336 actions au cours moyen de 31,842 €.

SYNERGIE SE a également racheté hors contrat de liquidité 380 932 actions au prix moyen de 30,681€.

Au 31 décembre 2024, SYNERGIE SE détient :

- Par l'intermédiaire de ce contrat 15 640 actions propres achetées à un prix moyen de 29,55€ soit 462K€ ; ce qui représente 0,06 % du nombre d'actions
- 1 215 286 actions achetées, hors contrat de liquidité, à un prix moyen de 24,712€, soit 30 032K€, ce qui représente 4,99% du nombre d'actions.

Lesdites actions sont enregistrées en immobilisations financières conformément aux prescriptions du Plan Comptable Général (article 221-6).

Le cours de l'action au 31 décembre 2024 s'élève à 31,10€.

Note 6 Créances et reconnaissance des produits

6.1 Créances clients

Les créances clients sont comptabilisées pour leur montant nominal.

Lorsque les événements en cours rendent incertain le recouvrement de ces créances, celles-ci sont dépréciées en fonction de la nature du risque (retard de règlement ou contestation de la créance, redressement judiciaire ou liquidation de biens).

Les produits de la société sont enregistrés au fur et à mesure de la réalisation des prestations de mise à disposition de personnel de la société. Cette procédure permet d'appliquer strictement les règles de séparation des exercices.

6.2 Autres créances

Comptes courants des filiales

Lorsque les créances sur des filiales ont une valeur brute remise en cause par un écart significatif existant déjà entre la valeur des titres de participation et la quote-part des capitaux propres de la filiale détenue par SYNERGIE SE, une dépréciation pourra alors être constatée si la filiale concernée ne satisfait pas à l'une ou l'autre des conditions précédemment citées en note n°5.

Note 7 Provisions pour risques et charges

Conformément au règlement ANC 2014-03, une provision est comptabilisée lorsque la société a une obligation à l'égard d'un tiers dont il est probable ou certain qu'elle provoquera une sortie de ressources au bénéfice de ce tiers, sans contrepartie au moins équivalente. Le montant des provisions pour risques et charges est arrêté après l'obtention de l'avis des conseils de la société.

Note 8 Opérations en devises

Les charges et les produits en devises sont enregistrés pour leur contre-valeur à la date de l'opération. Les dettes, créances et disponibilités en devises figurent au bilan pour leur contre-valeur au cours de clôture.

La différence résultant de la conversion des dettes et créances en devises à ce dernier cours est portée au bilan en « Écart de conversion ». Les pertes latentes de change non compensées font l'objet d'une provision en totalité.

NOTES ANNEXES AU BILAN DE SYNERGIE SE

Note 9 Actif immobilisé

En milliers d'euros	31/12/2023	Augmentation	Diminution	31/12/2024
Concessions, brevets, licences, marques	11 818	1 769	-	13 586
Fonds commercial, droit au bail	3 352	-	-	3 352
Immobilisations incorporelles en cours	1 343	3 237	798	3 782
Immobilisations incorporelles	16 512	5 006	798	20 720
Constructions	440	-	-	440
Installations, matériels et outillage	2	-	-	2
Autres immobilisations corporelles	33 294	2 553	325	35 522
Immobilisations corporelles	33 737	2 553	325	35 964
Participations et créances rattachées	139 964	52 766	429	192 300
Autres titres immobilisés	12	-	-	12
Prêts	14	-	-	14
Autres immobilisations financières	21 205	13 626	1 829	33 002
Immobilisations financières	161 195	66 392	2 258	225 327
Total Brut	211 444	73 950	3 382	282 012

Immobilisations incorporelles

L'augmentation du poste « Concessions, brevets, licences, marques » de 1 769K€ correspond uniquement au développement de logiciels.

Immobilisations corporelles

L'augmentation du poste « Autres immobilisations corporelles » résulte pour :

- 1 230K€ d'agencements et d'aménagements liés aux ouvertures, transferts et réfections d'agences ou d'*Open Centers* ;

Immobilisations en cours

Le poste « Immobilisations incorporelles en cours » d'un montant de 3 782K€ correspond à des développements de logiciels pour 3 654K€.

Immobilisations financières

Le poste « Participations et créances rattachées » comprend des participations pour 140 106K€ et des créances rattachées pour 52 193K€. La hausse du poste correspond principalement au rachat des actions du partenaire minoritaire de Synergie Italia.

Autres immobilisations financières

Les variations des autres immobilisations financières concernent les actions propres pour 11 647K€, et les dépôts de garantie versés pour 150K€.

Amortissements et dépréciations

En milliers d'euros	31/12/2023	Augmentation	Diminution	31/12/2024
Concessions, brevets, licences, marques	9 807	591	-	10 399
Fonds commercial, droit au bail	195	-	-	195
Immobilisations incorporelles	10 002	591	-	10 594
Constructions	267	9	-	276
Installations, matériels et outillage	2	-	-	2
Autres immobilisations corporelles	23 577	3 165	35	26 708
Immobilisations corporelles	23 846	3 175	35	26 986
Sous-total	33 849	3 766	35	37 580
Participation et créances rattachées	2 829	917	-	3 746
Autres titres immobilisés	7	-	-	7
Autres immobilisations financières	-	62	-	62
Immobilisations financières	2 836	979	-	3 815
Total amortissements et dépréciations	36 685	4 745	35	41 396

En application des règles évoquées dans les notes 4 et 5, une dépréciation à hauteur de 917K€ a été constatée au titre des créances sur participation de Synergie Suisse.

Note 10 Créances

En milliers d'euros	Montants bruts 2024	Provisions & Amortissements	Montants nets 2024	Montants nets 2023
Clients et comptes rattachés	238 773	8 808	229 966	236 024
Autres créances	212 861	1 014	211 848	174 293
Total	451 635	9 821	441 813	410 317

Des créances sur les organismes de formation figurent pour un montant de 54 213K€ dans le poste autres créances.

Les avances en compte courant accordées aux filiales (147 865K€) sont essentiellement considérées à court terme dans la mesure où elles entrent dans le cadre d'une convention de gestion de trésorerie ou des conventions d'avance en compte courant exigibles à tout moment.

Les créances en devises sont appréciées au cours de clôture, l'écart avec le cours initial est affecté en écart de conversion (note n°19).

Note 11 État des échéances des créances

En milliers d'euros	Montants bruts		A un an au plus		A plus d'un an	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Créances rattachées à des participations	52 194	52 520	-	-	52 194	52 520
Prêts	14	14	14	14		
Autres immobilisations financières	33 002	21 204	-	-	33 002	21 204
Actif immobilisé	85 209	73 738	14	14	85 195	73 725
Client douteux ou litigieux	11 665	11 789	-	-	11 665	11 789
Autres créances clients	227 108	233 141	227 108	233 141	-	-
Personnel	1 566	1 502	1 566	1 502	-	-
Organismes sociaux	58 561	37 035	58 536	37 010	25	25
Impôts sur les bénéfices	1 030	922	1 029,90	922	-	-
Taxe sur la valeur ajoutée	1 511	852	1 511	852	-	-
Autres impôts	59		59	-	-	-
Groupe et associés	147 865	132 585	147 849	132 569	16	16
Débiteurs divers	2 268	2 592	2 264	2 376	5	215
Actif circulant	451 635	420 419	439 923	408 373	11 711	12 046
Charges constatées d'avance	3 674	2 548	3 674	2 548	-	-
Total	540 518	496 705	443 611	410 934	96 907	85 771

Les produits à recevoir intégrés aux créances se ventilent comme suit :

En milliers d'euros	2024	
Clients et comptes rattachés dont :		13 594
Clients - factures à établir hors Groupe	2 629	
Clients - factures à établir Groupe	10 964	
Autres créances dont :		1 926
Fournisseurs - avoirs à recevoir hors Groupe	1 884	
Fournisseurs - avoirs à recevoir Groupe	42	
Organismes sociaux - produits à recevoir	2 746	
Organismes de formation - produits à recevoir	54 213	
État - Impôts et taxes	779	

Note 12 Placements

En milliers d'euros	2024	2023
Dépôts et comptes à terme	101 240	126 500
Total	101 240	126 500

Les dépôts et comptes à terme sont à capital garanti, et disposent de possibilités de sortie, assurant la liquidité de ces placements.

Note 13 Capitaux propres

13.1 Capital social

Le capital social s'élève à 121 810 000€. Il est composé de 24 362 000 actions d'une valeur nominale de 5€.

13.2 Variation des capitaux propres

En milliers d'euros	Capital	Primes	Réserves et Report à nouveau	Résultat	Provisions réglementées	TOTAL 2024	TOTAL 2023
Capitaux propres d'ouverture	121 810		369 116	67 448	3 678	562 051	513 437
Affectation du résultat de l'exercice antérieur			67 448	(67 448)		-	(18 924)
Résultat de l'exercice				50 162		50 162	67 448
Variation des provisions réglementées					(855)	(855)	90
Capitaux propres de clôture	121 810	-	436 564	50 162	2 823	611 359	562 051

Le poste « Réserves et Report à nouveau » tient compte d'une réserve pour actions propres de 18 580K€.

Les provisions réglementées correspondent à des amortissements dérogatoires.

Note 14 Provisions pour risques et charges

En milliers d'euros	2023	Augmentation	Diminution	2024
Risques sociaux et fiscaux	1 001	611	304	1 307
Autres risques	4 346	1	802	3 544
Total	5 347	612	1 107	4 852

La provision pour risque de change s'élève au 31 décembre 2024 à 3 544K€ et est intégrée dans les autres risques. Les reprises de provisions (612K€) comprennent des provisions utilisées à hauteur de 277K€.

Note 15 Emprunts et dettes financières

En milliers d'euros	2024	2023
Concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques	50	49
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	50	49
Dettes financières diverses	33	27
Groupe et associés	32 678	36 908
Dettes financières diverses	32 711	36 935
Total	32 760	36 983

Les dettes financières diverses correspondent essentiellement à des comptes courants vis-à-vis des filiales.

Note 16 État des échéances des dettes à la clôture de l'exercice

En milliers d'euros	Montants bruts		<1 an		1 an <= 5 ans		>5 ans	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Dettes auprès des établissements de crédit	50	49	50	49	-	-	-	-
Dettes financières diverses	33	27	17	-	16	27	-	-
Groupe et associés	32 678	36 909	32 678	36 909	-	-	-	-
Fournisseurs et comptes rattachés	13 848	8 644	13 848	8 644	-	-	-	-
Dettes fiscales et sociales	285 337	282 243	285 337	275 434	-	-	-	6 809
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	30 153	91	153	91	30 000	-	-	-
Autres dettes	7 176	6 646	7 176	6 646	-	-	-	-
Sous-total	369 274	334 608	339 258	327 773	30 016	27		6 809
Produits constatés d'avance	982	468	982	468	-	-	-	-
Total	370 256	335 076	340 240	328 241	30 016	27	-	6 809

Les charges à payer intégrées aux dettes se ventilent comme suit :

2024		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit		50
Intérêts courus sur emprunts	50	
Dettes fournisseurs		7 958
Fournisseurs - factures non parvenues hors Groupe	6 979	
Fournisseurs - factures non parvenues Groupe	979	
Dettes fiscales et sociales		111 254
Personnel et comptes rattachés	60 702	
Organismes sociaux	35 282	
Etat - Impôts et taxes	15 269	
Autres dettes		147
Clients - avoirs à établir hors Groupe	122	
Clients - avoirs à établir Groupe	25	

Note 17 Dettes fiscales et sociales

En milliers d'euros	2024	2023
Personnel et comptes rattachés	142 819	150 851
Sécurité sociale et autres organismes sociaux	69 549	58 906
TVA	57 494	56 682
Autres impôts et taxes	15 475	15 803
Total	285 337	282 243

Note 18 Dettes sur immobilisations

En milliers d'euros	2024	2023
Dettes sur immobilisations	30 153	91
Total	30 153	91

Aux termes de l'accord conclu à l'occasion du rachat des parts minoritaires de SYNERGIE Italia, le prix d'exercice qui s'est établi à 50M€ a fait l'objet d'un premier paiement de 20M€.

Les dettes sur immobilisations correspondent au solde de 30M€ du paiement du rachat des titres du minoritaire de Synergie Italia, dont une partie du paiement a été différée sur les exercices 2026 et 2027.

Note 19 Écarts de conversion actif et passif

Les écarts de conversion actif et passif correspondent aux différences de taux de change entre l'euro et la devise locale, calculées à la date d'arrêté sur le solde des comptes courants de filiales britanniques, canadiennes et suisses.

L'écart de conversion actif, soit 3 544K€, est intégralement provisionné. Il concerne ACORN (SYNERGIE) UK, ACORN RECRUITMENT et SYNERGIE SUISSE.

NOTES ANNEXES AU COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

Note 20 Ventilation du Chiffre d'Affaires

En milliers d'euros	2024	2023
CA France	1 190 276	1 215 027
CA Export	5 509	5 103
Total Production de services	1 195 785	1 220 130

Le Chiffre d'affaires est principalement composé de la facturation de travail temporaire.

Note 21 Autres produits, reprises sur provisions et transferts de charges

En milliers d'euros	2024	2023
Production immobilisée	4 307	685
Subventions d'exploitation	1 762	3 011
Reprises sur amortissements et provisions	1 335	349
Transferts de charges	27 069	23 153
Redevances de marques	7 364	6 632
Autres produits de gestion courante	132	81
Total	41 970	33 911

Le poste « Transferts de charges » se décompose de la manière suivante :

En milliers d'euros	2024	2023
Transferts de charges sur rémunérations	22 918	19 781
Transferts de charges sur assurances	568	488
Transferts de charges sur achats non stockés	22	33
Transferts de charges sur locations	525	506
Transferts de charges sur autres services	3 037	2 345
Total	27 069	23 153

Les transferts de charges sur rémunérations correspondent essentiellement à des

rémunérations financées par des organismes de formation.

Note 22 Charges de personnel

En milliers d'euros	2024	2023
Salaires et charges	866 782	876 176
Charges sociales	215 988	215 616
Participation des salariés	3 751	6 809
Total	1 086 522	1 098 601

L'évaluation des provisions pour congés payés au 31 décembre 2024 tient compte de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 en matière de congés payés sur arrêt maladie.

Note 23 Résultat financier

En milliers d'euros	2024	2023
Dividendes	9 141	23 640
Intérêts sur comptes courants filiales	4 677	4 192
Revenus des valeurs mobilières de placement	4 887	3 529
Autres produits financiers	5 949	3 485
Abandons de créances	-	336
Dotations et reprises de provisions sur titres	(979)	-
Dotations et reprises sur écarts de conversion	801	-
Gains (pertes) de change	9	1
Escomptes accordés	(221)	(382)
Résultat Financier	24 264	34 801

Note 24 Résultat exceptionnel

En milliers d'euros	2024	2023
Sur opérations de gestion	(406)	(48)
Sur opérations en capital	(314)	(345)
Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions	(1 163)	(1 239)
Charges exceptionnelles	(1 883)	(1 631)
Sur opérations de gestion	205	22
Sur opérations en capital	48	422
Reprises sur provisions et transferts de charges	1 710	1 176
Produits exceptionnels	1 964	1 619
Résultat Exceptionnel	81	(12)

Note 25 Impôt sur les bénéfices

En milliers d'euros	2024	2023
Sur le résultat courant	15 062	17 443
Sur le résultat exceptionnel	55	(1)
Sur la participation aux bénéfices	(1 758)	(1 927)
Résultat de l'intégration fiscale	(170)	(107)
Total	13 189	15 407

Note 26 Situation fiscale différée

En milliers d'euros	2024	2023
Contribution sociale de solidarité	489	506
Participation des salariés	969	1 759
Écart de conversion passif	8	14
Créance latente	1 466	2 279
Amortissements dérogatoires	729	950
Écarts de conversion actif	915	1 122
Dette latente	1 644	2 072

Il apparaît temporairement une créance latente de 1 466K€ correspondant aux crédits d'impôts sur charges non déductibles l'année de leur comptabilisation (contribution sociale de solidarité, participation des salariés, et écart de conversion passif de l'exercice).

Il existe par ailleurs une dette latente d'impôt de 1 644K€ liée aux écarts de conversion actif et aux amortissements dérogatoires.

AUTRES INFORMATIONS SUR SYNERGIE SE

Note 27 Informations concernant les membres d'Administration et de Direction

Sont présentées ci-après diverses informations relatives aux membres des organes d'Administration et de Direction de la société SYNERGIE SE.

27.1 Rémunération

La rémunération des dirigeants s'élève à 1 330K€.

27.2 Engagements de retraite

Il n'existait, à la clôture de l'exercice 2024, aucun engagement contracté par la société SYNERGIE SE en matière de pensions et indemnités assimilées dont bénéficieraient les membres des organes de Direction et d'Administration.

27.3 Avances et crédits accordés

Il n'existait, à la clôture de l'exercice 2024, aucune avance ou crédit accordé à des membres des organes de Direction et d'Administration.

Note 28 Informations sur les transactions avec les parties liées

Les relations avec les filiales sont conclues à des conditions de marché courantes.

Note 29 Effectifs de la société à la clôture de l'exercice

	Salariés Permanents	Salariés Intérimaires	2024	2023
Cadres et assimilés	475	260	735	780
Employés	1 052	5 110	6 162	7 503
Ouvriers		20 786	20 786	21 475
Total	1 527	26 155	27 682	29 758

Les effectifs permanents sont ceux présents à la clôture de l'exercice, toutes catégories confondues.

Les effectifs intérimaires sont calculés « équivalent temps plein ». Les effectifs employés correspondent uniquement à ceux détachés dans le secteur tertiaire.

Note 30 Intégration fiscale

SYNERGIE SE est la société tête du Groupe d'intégration fiscale.

Chaque société intégrée fiscalement est replacée dans la situation qui aurait été la sienne si elle avait été imposée séparément

Dans le cadre de l'intégration fiscale, les économies d'impôt liées aux déficits sont considérées comme un gain immédiat.

Compte tenu de la situation fiscale des filiales intégrées, les profits d'intégration fiscale susceptibles d'être reversés à la clôture de l'exercice sont négligeables.

Note 31 Engagements hors bilan

En milliers d'euros	2024	2023
Contreparties des garanties travail temporaire	93 886	86 678
Cautionnements de filiales sur prêts - acquisition de titres	2 359	5 235
Cautionnements de filiales sur prêts - biens immobiliers	6 454	9 020
Baux commerciaux (loyers jusqu'à l'échéance)	9 285	8 691
Engagements donnés	111 985	109 624
Garantie BNP	96 749	93 766
d'INTERSEARCH si retour à meilleure fortune après ab. de créance 2009, 2010 et 2011	715	715
de DIALOGUE et COMPÉTENCES si retour à meilleure fortune après abandon de créance 2011	1 724	1 724
Engagements reçus	99 189	96 205

La garantie Travail temporaire 2025/2026, assise sur le un Chiffre d'affaires TT de 1 185 285K€ K€ devrait s'élever à 94 822K€.

Engagements de retraite

Les engagements de retraite des salariés permanents relatifs aux régimes de retraite à prestations définies, sont évalués selon la méthode des unités de crédit projetées en application de la recommandation ANC n°2013-02 ; les hypothèses retenues au 31 décembre 2024 sont les suivantes :

- Taux d'augmentation des salaires : 2,0%
- Taux de rotation du personnel : déterminé par tranches d'âge
- Taux de charges sociales : selon taux réel constaté de 42,70%
- Table de mortalité : INSEE 2018-2020
- Taux d'actualisation (base iBoxx) : 3,40%
- Estimation sur la base d'un départ moyen à 65 ans
- Départ à l'initiative du salarié
- Application de la méthode rétrospective

Sur la base des hypothèses et méthode mentionnées ci-dessus, les indemnités de départ en retraite vis-à-vis du personnel de la société ont été estimées à 7 903K€ charges sociales comprises.

Les indemnités de départ en retraite versées en 2024 se sont élevées à 52K€ charges sociales comprises.

Note 32 Engagements et passifs éventuels

A la clôture des exercices présentés, il n'avait été contracté aucun autre engagement significatif et il n'existait aucun passif éventuel (hormis ceux provisionnés ou mentionnés dans la note n°14 susceptibles d'affecter de façon significative l'appréciation des états financiers.

Note 33 Tableau des filiales et participations de SYNERGIE SE Exercice clos le 31.12.2024

SYNERGIE SE est la société consolidante du Groupe dans lequel les filiales mentionnées ci-après sont consolidées.

Au cours de l'exercice 2024, Synergie SE a pris une participation minoritaire représentant moins de 10% du capital dans une société française, pour un montant de 2 millions d'euros.

En milliers d'euros	Capital	Capitaux propres autres que capital	Capital détenu %	Valeur inventaire brute	Valeur inventaire nette
SOCIÉTÉS					
1/ Filiales françaises					
SYNERGIE CARE	72	4 710	100%	1 886	1 886
SYNERGIE PROPERTY	5 000	5 947	100%	5 000	5 000
2/ Filiales étrangères					
SYNERGIE ITALIA (Italie)	2 500	127 740	100%	54 100	54 100
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)	250	54 743	99%	7 911	7 911
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne) (1)	40 000	34 261	100%	64 561	64 561
3/ Renseignements globaux sur les autres titres dont la valeur brute n'excède pas 1 % du capital de SYNERGIE					
Autres filiales et participations				6 649	3 888
TOTAL				140 106	137 346

(1) SIES est une holding détenant principalement des participations dans les autres filiales du Groupe

En milliers d'euros	Prêts et avances consenties par SYNERGIE	Cautions et avals donnés	C.A. exercice 2024	Résultat net exercice 2024	Dividendes encaissés par SYNERGIE 2024
SOCIÉTÉS					
1/ Filiales françaises					
SYNERGIE CARE		1 352	16 897	291	612
SYNERGIE PROPERTY	12 212	6 238	3 529	1 326	1 500
2/ Filiales étrangères					
SYNERGIE ITALIA (Italie)		75 855	819 081	34 424	
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)		133	304 838	6 543	7 029
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)	122 455	256	17	2 083	
3/ Renseignements globaux sur les autres titres dont la valeur brute n'excède pas 1 % du capital de SYNERGIE					
Autres filiales et participations	65 391	22 572			
TOTAL	200 059	106 406			9 141

Note 34 Evènements postérieurs à la clôture

Aucun événement post-clôture de nature à avoir une incidence significative sur les états financiers n'a été identifié entre la date de clôture et la date d'arrêté des comptes.

Note 35 Honoraires des commissaires aux comptes

Les honoraires des commissaires aux comptes pris en charge par SYNERGIE SE sont les suivants :

En milliers d'euros	APLITEC AUDIT ET CONSEIL				SAINT-HONORE			
	2024		2023		2024		2023	
	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%
Audit								
Commissariat aux comptes, certification, examen des comptes individuels et consolidés	238	94%	233	98%	238	78%	233	100%
Autres diligences et prestations directement liées à la mission du commissaire aux comptes	16	6%	5	2%	16	5%	-	
Honoraires de durabilité	-		-		50	16%	-	
Total	254	100%	238	100%	304	100%	233	100%

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES ANNUELS

SYNERGIE
SE au capital de 121 810 000 euros
Siège social : 160 bis Rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

329 925 010 RCS NANTERRE

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES ANNUELS EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

A l'Assemblée Générale de la société SYNERGIE SE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre Assemblée Générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de la société SYNERGIE SE relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la société à la fin de cet exercice.

L'opinion formulée ci-dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au Comité d'Audit.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1^{er} janvier 2024 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations – Points clés de l'audit

En application des dispositions des articles L.821-53 et R.821-180 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

ÉVALUATION DES TITRES DE PARTICIPATION, DES CREANCES RATTACHEES ET DES COMPTES COURANTS

Risque identifié

Les notes 5 et 6.2 de l'annexe précisent que ces actifs sont comptabilisés à leur coût d'acquisition et qu'une dépréciation est comptabilisée si la valeur d'utilité devient inférieure à leur valeur nette comptable.

Au 31 décembre 2024, la valeur nette comptable des titres de participation, créances rattachées et comptes courants s'élève à 336.403 K€.

L'estimation de la valeur d'utilité de ces titres, créances rattachées et comptes courants requiert l'exercice du jugement de la Direction dans la détermination des projections de flux de trésorerie futurs et des principales hypothèses retenues.

Nous avons considéré que l'évaluation des titres, créances rattachées et comptes courants constituait un point clé de l'audit en raison de leur montant significatif dans les comptes annuels et de la nature des éléments à considérer par la Direction pour leur valorisation.

Procédures d'audit mises en œuvre pour répondre à ce risque

Nos procédures d'audit ont consisté à contrôler la valeur d'utilité retenue sur les principales composantes du portefeuille de titres.

Nos travaux ont consisté à :

- Prendre connaissance et évaluer le processus suivi par la Direction pour estimer la valeur d'utilité des titres de participation, des créances rattachées et des comptes courants.
- Comparer la quote-part des capitaux propres détenue avec les données comptables extraites des comptes annuels audités des filiales concernées ;
- Vérifier que le modèle utilisé pour le calcul des valeurs d'utilité est approprié ;
- S'assurer de la cohérence des flux futurs de trésorerie prévisionnels :
 - Analyser des réalisations 2024 par rapport au budget 2024.
 - Analyser la cohérence des flux 2025 avec les budgets établis par le management local et validés par la Direction.
 - Analyser la méthodologie suivie pour le calcul du taux d'actualisation par pays.
 - Analyser les tests de sensibilité des valeurs d'utilité à une variation du taux d'actualisation, du taux de croissance à l'infini et du taux d'EBIT retenus par la Direction dans les budgets.
- Apprécier le caractère approprié de l'information financière fournie dans les notes 5 et 6.2 de l'annexe aux comptes sociaux.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Informations données dans le rapport de gestion et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux Actionnaires

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du Conseil d'Administration et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux Actionnaires.

Nous attestons de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations relatives aux délais de paiement mentionnées à l'article D. 441-6 du code de commerce.

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Nous attestons de l'existence, dans le rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise des informations requises par les articles L.225-37-4, L.22-10-10 et L.22-10-9 du code de commerce.

Concernant les informations fournies en application des dispositions de l'article L.22-10-9 du code de commerce sur les rémunérations et avantages versés ou attribués aux mandataires sociaux ainsi que sur les engagements consentis en leur faveur, nous avons vérifié leur concordance avec les comptes ou avec les données ayant servi à l'établissement de ces comptes et, le cas échéant, avec les éléments recueillis par votre société auprès des entreprises contrôlées par elle qui sont comprises dans le périmètre de consolidation. Sur la base de ces travaux, nous attestons l'exactitude et la sincérité de ces informations.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1-2 du code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du Président Directeur Général.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes annuels qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Autres informations

En application de la loi, nous nous sommes assurés que les diverses informations relatives aux prises de participation et de contrôle et à l'identité des détenteurs du capital ou des droits de vote vous ont été communiquées dans le rapport de gestion.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société SYNERGIE par l'Assemblée Générale du 31 décembre 2010 pour le cabinet APLITEC AUDIT & CONSEIL et du 13 juin 2019 pour le cabinet SAINT HONORE BK&A.

Au 31 décembre 2024, le cabinet APLITEC AUDIT & CONSEIL était dans la 14^{ème} année de sa mission sans interruption et le cabinet SAINT HONORE BK&A dans la 6^{ème} année, dont respectivement 14^{ème} et 6^{ème} années depuis que les titres de la société ont été admis aux négociations sur un marché réglementé.

Responsabilités de la Direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la Direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la Direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au Comité d'Audit de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le Conseil d'Administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.821-55 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la Direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la Direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Rapport au Comité d'Audit

Nous remettons au Comité d'Audit un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au Comité d'Audit figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au Comité d'Audit la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537-2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L.821-27 à L.821-34 du code de commerce et dans le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes.

Le cas échéant, nous nous entretenons avec le Comité d'Audit des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Fait à PARIS, le 25 avril 2025

Les Commissaires aux comptes
Membres de la Compagnie régionale de Paris

SAINT HONORE BK&A

APLITEC AUDIT & CONSEIL

Frédéric BURBAND

Sébastien LE NEEL

DÉCLARATION DU RESPONSABLE DU RAPPORT FINANCIER ANNUEL

Boulogne-Billancourt, le 25 avril 2025

J'atteste, à ma connaissance, que les comptes annuels et les comptes consolidés sont établis conformément au corps de normes comptables applicable et donnent une image fidèle et honnête des éléments d'actif et de passif, de la situation financière et des profits ou pertes de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, et que le rapport sur la gestion du Groupe présente un tableau fidèle de l'évolution et des résultats de l'entreprise et de la situation financière de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées et, qu'il a été établi conformément aux normes d'information en matière de durabilité applicables.

Victorien VANEY

Président du Conseil d'Administration



SE au capital de 121 810 000 euros
160 bis rue de Paris
92100 Boulogne Billancourt
Tél. 01 44 14 90 20
Fax 01 45 25 97 10
e-mail : contactfinances@synergie.fr
synergie.com

