RAPPORT ANNUEL 2025

L'expert qui connecte les talents et les entreprises

SYNERGIE

Nos énergies en commun

synergie.com

SOMMAIRE

1 SYNERGIE EN BREF

2 ORGANES DE DIRECTION ET DE CONTRÔLE

3 LE MOT DU PRÉSIDENT

4 NOS RÉSULTATS 2025 EN FAITS ET CHIFFRES

5 PLUS DE 50 ANS DE RÉUSSITE

6 UNE PRÉSENCE DANS 17 PAYS

7 LE GROUPE ET SES SOCIÉTÉS

8

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

9 Rapport de gestion

123 Rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise

147 Rapport spécial des Commissaires aux Comptes sur les conventions réglementées

150 Texte des résolutions proposées à l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2026

154

COMPTES CONSOLIDÉS DU GROUPE SYNERGIE

155 Données financières

184 Rapport des Commissaires aux Comptes sur les comptes consolidés

188

COMPTES SOCIAUX DE SYNERGIE SE

189 Données financières

204 Rapport des Commissaires aux Comptes sur les comptes annuels

208

AUTRES INFORMATIONS

209 Données juridiques de portée générale

210 Rapport des Commissaires aux Comptes sur la réduction du capital

211 Listes des sociétés du Groupe au 30 avril 2026

SYNERGIE EN BREF

SYNERGIE est un Groupe de dimension internationale qui propose aux entreprises et aux institutions une offre globale de services dans la gestion et le développement des Ressources Humaines.

Un réseau internationnal, des équipes à votre service

LEADER européen en services RH

5500 Collaborateurs

850 Agences

17 Pays

Un savoir-faire multi-secteurs et multi-expertises

55 % Grands comptes

45 % PME/PMI

TRAVAIL TEMPORAIRE
PÔLE PUBLIC
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES
RECRUTEMENT
SOURCING
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H
IMPLANTS MSP
DIVERSITÉ
CADRES ET EXPERTS
CHASSE DE TÊTE
BILAN DE COMPÉTENCES
CONSEIL RH
HANDICAP
CARRIÈRES
SÉCURITÉ
COACHING
ENTRETIEN PROFESSIONNEL
INGÉNIERIE SOCIALE
ET FORMATION
OUTPLACEMENT
CDD-CDI

ORGANES DE DIRECTION ET DE CONTRÔLE

Conseil d'administration

Victorien VANEY
Président

Vera CVIJETIC BOISSIER
Administratrice indépendante,
Présidente du Comité d'Audit

Nathalie GAUTIER
Administratrice indépendante

Julien VANEY
Administrateur

HB COLLECTOR Représentée par **Christoph LANZ**
Administrateur

Mickaël MARTIN
Administrateur
représentant les salariés

Direction

Victorien VANEY
Président - Directeur Général

Yannick OUVRARD
Directeur Administratif et Finance

Florence KRYNEN
Directrice Juridique

Sabine DUCROUX
Directrice Conformité

Philippe DELFORGE
Directeur Ressources Humaines

Jérôme LUCET
Directeur Développement International

Phillipe BOURBOTTE
Directeur Systèmes d'Information

Amélie CLEMENT
Directrice Marketing

Commissaires aux Comptes

Cabinet KPMG
Cabinet GRANT THORNTON

LE MOT DU PRÉSIDENT

Mesdames, Messieurs, Chers Actionnaires,

Durant un exercice marqué par une conjoncture économique complexe et un environnement géopolitique incertain, le Groupe SYNERGIE, leader européen du secteur des Ressources Humaines, a une nouvelle fois confirmé sa capacité de résilience et d'innovation en réalisant un Chiffre d'Affaires de 3,2 Md€ en croissance de + 1,8 %. Grâce à la mobilisation de nos 5 500 collaboratrices et collaborateurs présents dans 17 pays, nous sommes parvenus à accompagner nos clients et candidats, et à poursuivre, malgré la volatilité des marchés, notre trajectoire de croissance et la consolidation de notre bilan.

Cette année 2025 s'est distinguée par la poursuite de notre stratégie d'acquisitions ciblées, illustrée par le *signing* de l'opération *House of Flexwork* en fin d'année, venant élargir notre portefeuille et asseoir notre présence internationale où nous réalisons désormais plus de 61 % de notre activité. Dans cette dynamique, le lancement de la marque HRed témoigne de notre volonté d'élargir, sous une approche 360°, la gamme de services à nos clients et partenaires, avec des solutions toujours plus innovantes et inclusives.

Notre performance commerciale remarquable, dans un contexte économique dégradé et complexe à anticiper, nous a permis de surperformer le marché et de renforcer durablement notre structure financière. Cette solidité s'avère essentielle pour assurer la flexibilité et l'agilité nécessaires à la poursuite de notre stratégie de croissance, notamment sur des marchés clés.

Victorien VANEY
Président – Directeur Général

Notre engagement social, sociétal et environnemental s'est vu distingué par plusieurs reconnaissances majeures en 2025. Le Groupe SYNERGIE a de nouveau été honoré des distinctions *« Best of Employer Europe »* et *« Leader in Diversity »* par le *Financial Times,* ainsi que « Meilleurs cabinets de recrutement » par Les Echos, venant saluer la force de notre culture inclusive et la diversité de nos équipes. Nous figurons également en tête du palmarès des champions de la diversité dans le secteur « Services à l'emploi » publié par le magazine Capital. Par ailleurs, notre exigence en matière de transparence a été renouvelée par notre conformité anticipée aux nouveaux standards européens de *reporting* de durabilité.

Dans cet environnement instable, la confiance renouvelée de nos actionnaires et partenaires reste un socle précieux. Elle permet à SYNERGIE de répondre, chaque jour, aux besoins croissants de flexibilité des entreprises et d'offrir à ses candidates et candidats un cadre éthique et responsable, propice à la formation, à l'égalité des chances, au bien-être et à l'insertion professionnelle.

Afin de vous remercier, lors de notre Assemblée Générale du 4 juin 2026, nous proposerons le versement d'un dividende de 60 centimes par action.

NOS RÉSULTATS 2025 EN FAITS ET CHIFFRES

Des investissements élevés :
15,9 M€

Une année de résilience

- Progression du chiffre d'affaires, dépassant 2024, traduisant la résilience de ses activités dans un environnement économique et géopolitique incertain.
- Fort développement de l'international porté à la fois par les acquisitions et par la dynamique soutenue de l'Europe du Sud.
- Diversification réussie avec un positionnement multi clients et multi secteurs.

Politique RSE reconnue et récompensée

- Reconnue pour la seconde année consécutive au niveau international comme un leader de la diversité par le Financial Times.
- SYNERGIE élu « meilleur employeur » en Europe sur l'année 2025 par le Financial Times.
- Intégration des principes et exigences de la CSRD pour répondre aux défis ESG.

Fonds propres :
754 M€

Chiffres d'affaires :
3,2 MD€

Trésorerie nette de tout endettement :
317 M€

EBITDA :
134,4 M€

PLUS DE 50 ANS DE RÉUSSITE

2025
Lancement de HRed en Italie / Rebranding Synergie (Australie & Pologne)

2024
Acquisition de IPA PERSONNEL SERVICES (Australie)

2023
Acquisition du Groupe RUNTIME (Allemagne)

2022
Acquisition d'INTERKADRA (Pologne)

2021
Acquisition de 100 % de DCS Easyware

2020
SYNERGIE performe dans un contexte de crise sans précédent

Certification AFNOR Label égalité professionnelle

2019
Acquisition de la société Entire recruitment en AUSTRALIE et de Tigloo en ESPAGNE. Implantation de SYNERGIE en CHINE

2018
Prise de participation majoritaire dans DCS Easyware

2017
Acquisition d'un réseau d'agences en AUTRICHE

2016
Transformation de SYNERGIE en Société Européenne.

Acquisition d'un réseau d'agences en Bavière

2012
SYNERGIE crée une activité en AUSTRALIE

2011
Implantation de SYNERGIE en ALLEMAGNE (acquisition de GMW)

2009
Acquisition d'un réseau d'agences en ESPAGNE

2008
SYNERGIE s'implante aux PAYS-BAS et en SUISSE

2006
SYNERGIE s'implante au ROYAUME-UNI (acquisition d'Acorn). Le Groupe dépasse le milliard d'euros de Chiffre d'affaires

2003
SYNERGIE s'implante au PORTUGAL et au LUXEMBOURG

2001
Acquisition d'Intersearch France, Cabinet de recrutement par approche directe et de réseaux en BELGIQUE et au CANADA

1999
Création d'un réseau d'agences en ITALIE et implantation en SLOVAQUIE

1996
Acquisition d'un réseau d'agences en ESPAGNE

1993
1ère Implantation de SYNERGIE à l'international (PRAGUE)

1989
Naissance de la marque SYNERGIE et de son logo à l'international (PRAGUE)

1987
Inscription au Second Marché

1984
Inscription au Hors-Cote de la Bourse de Paris

1979
Acquisition d'Europe Technique Assistance (ETA)

1971
Création de SIDERGIE

SYNERGIE DANS LE MONDE

En 2025
61 %
du Chiffres d'affaires réalisé à l'international

Synergie présent dans
17
pays

Les valeurs qui nous rassemblent
PROXIMITÉ
DIVERSITÉ
ESPRIT D'ÉQUIPE
INNOVATION

3,2
Mdrs € de chiffres d'affaires en 2025

850
Agences et bureaux de recrutement dans le monde

FRANCE
39,1%*
26 000 intérimaires
400 agences

EUROPE DU SUD
35,4%*
26 500 intérimaires
230 agences

EUROPE DU NORD ET DE L'EST
22,2%*
12 500 intérimaires
200 agences

HORS EUROPE
3,3%*
3 000 intérimaires
20 agences

** Chiffre d'affaires réalisé à l'international*

LE GROUPE ET SES SOCIÉTÉS

Organigramme des sociétés consolidées par secteur géographique (avril 2026)

FRANCE

SYNERGIE
SYNERGIE INSERTION
SYNERGIE CARE
IK FRANCE
SYNERGIE EXECUTIVE
HRED
SYNERGIE CONSULTANTS
DCS EASYWARE

EUROPE DU SUD

Italie
SYNERGIE HR SOLUTIONS SRL
SYNERGIE ITALIA SPA
SYNERGIE ACADEMY SRL
DCS ITALIA SRL

Portugal
SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA
SYNERGIE OUTSOURCING – SERVICOS DE OUTSOURCING SA

Espagne
SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA
SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS SL
SYNERGIE OUTSOURCING SL
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS SL
SEIN TIC SL

EUROPE DU NORD ET DE L'EST

Allemagne
SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND GmbH
SYNERGIE PERSONAL SOLUTIONS GmbH
SYNERGIE PERSONAL HR GmbH
DG TIMEWORK GmbH
UNISTAFF GmbH
WISE WORKFORCE MANAGEMENT

Belgique
SYNERGIE BELGIUM NV
DCS BELGIUM SPRL

Pays-Bas
SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT B.V.
SYNERGIE B.V.
SYNERGIE HUMAN RESOURCES BV

Luxembourg
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE SARL
ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE SA

Royaume-Uni
ACORN RAIL LTD
ACORN RECRUITMENT LTD
ACORN GLOBAL RECRUITMENT LTD
CONCEPT STAFFING
ACORN (SYNERGIE) UK LTD

Suisse
HOUSE OF FLEXWORK AG
INDUSERV CORPORATE SERVICES AG
INDUSERV (Nordwestschweiz) AG
INDUSERV (Bern) AG
INDUSERV (Aarau) AG
INDUSERV (Dübendorf ZH) AG
SYNERGIE (SUISSE) SA
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES SA
PAYROLL HOUSE AG
HARDWORKER SCHWEIZ AG

République Tchèque
SYNERGIE SRO
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO
SYNERGIE HR SOLUTIONS SRO

Slovaquie
SYNERGIE SLOVAKIA SRO
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO
SYNERGIE HR SOLUTIONS SRO

Autriche
SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA GmbH
SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS GmbH

Pologne
SYNERGIE POLAND SP.Z.O.O.
SYNERGIE HR SOLUTIONS SP.Z.O.O.

AMÉRIQUE DU NORD

Canada
SYNERGIE HOLDING CANADA LTD
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL INC.
AGENCE DE PLACEMENT SYNERGIE
MAXSYS STAFFING & CONSULTING INC
MICHAEL WAGER CONSULTING INC
MAXSYS PERSONNEL INCE

ASIE ET OCÉANIE

Australie
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY LTD
SYNACO RESOURCES PTY LTD
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO PTY LTD
IPA BY SYNERGIE PTY LTD

Chine
SYNERGIE QINGDAO

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 4 JUIN 2026

RAPPORT DE GESTION 9

9 Activité du Groupe SYNERGIE et faits marquants en 2025

10 Comptes consolidés et comptes sociaux

16 Évènements postérieurs à la clôture et perspectives

17 État de durabilité

113 Rapport des Commissaires aux Comptes sur l'état de durabilité

119 Vie du titre SYNERGIE

122 Autres informations et rappels légaux

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 123

RAPPORT SPÉCIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025 147

TEXTE DES RÉSOLUTIONS PROPOSÉES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 4 JUIN 2026 150

RAPPORT DE GESTION

1 ACTIVITÉ DU GROUPE SYNERGIE ET FAITS MARQUANTS EN 2025

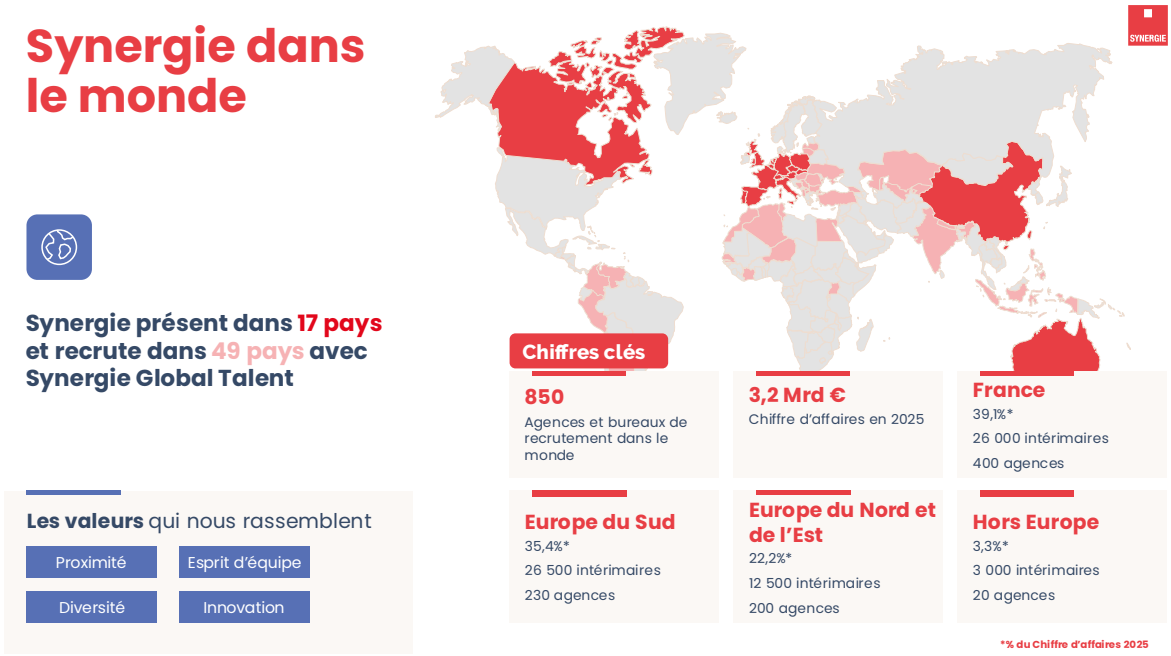
1.1 Le Groupe SYNERGIE

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

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE s'impose aujourd'hui comme l'un des acteurs européens de référence dans les services liés à la Gestion des Ressources Humaines. L'International représente désormais 60,9 % du chiffre d'affaires consolidé.

Présent dans 17 pays à travers l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Australie et grâce à un positionnement multisectoriel, le Groupe opère au travers d'un réseau dense de plus de 850 agences, couvrant une large diversité de bassins d'emploi.

Sur l'exercice 2025, l'activité s'est répartie comme suit :



SYNERGIE s'impose comme l'un des leaders européens des solutions RH proposant une offre complète couvrant 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 5 500 collaborateurs permanents, nous intervenons quotidiennement pour déléguer plus de 68 000 employés en France et à l'International.

1.2 Faits marquants 2025

L'exercice 2025 a été marqué par un environnement économique et géopolitique instable en Europe avec un marché du travail temporaire en repli, particulièrement en France et des dynamiques contrastées selon les pays. Malgré ce contexte dégradé, le Groupe SYNERGIE affiche un Chiffre d'affaires record à 3 241 M€ en croissance de +1,8 % par rapport à l'exercice 2024 (+1,0 % 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 :

- le maintien d'un positionnement multi-secteurs et multi-clients, qui constitue un facteur clé de résilience dans un contexte économique contrasté. Cette

diversification permet au Groupe d'absorber les ralentissements ponctuels observés sur certains secteurs tout en captant les opportunités de croissance sur d'autres ;
- la poursuite du déploiement des marques SYNERGIE notamment en Pologne et en Australie permettant d'offrir à nos clients une offre globale sur les pays où nous sommes présents. Les équipes ont notamment poursuivi la consolidation de l'offre dans les pays récemment intégrés et le renforcement de la présence commerciale auprès des grands comptes et PME/PMI ;
- le lancement et la montée en puissance de SYNERGIE Academy en Italie, un programme structurant destiné à professionnaliser, former et fidéliser les talents internes et externes. Cette initiative stratégique renforce l'expertise locale, soutient la montée en compétences des équipes et constitue un levier différenciant dans un marché sous tension ;
- le lancement de HRed, la practice conseil du Groupe SYNERGIE, conçue pour accompagner et accélérer la transformation RH et le développement des compétences, et à renforcer l'expertise du Groupe dans un environnement en constante évolution ;
- un engagement ESG renforcé, en cohérence avec les exigences européennes en matière de durabilité. Le Groupe poursuit la mise en œuvre de sa feuille de route environnementale et sociale, notamment via la consolidation des dispositifs de *reporting*, l'harmonisation des processus et le déploiement d'initiatives locales alignées avec les priorités du Groupe ;
- la valeur de proximité très forte chez SYNERGIE permet de se différencier et ce, particulièrement en période de crise : avec ses 850 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 CONSOLIDÉS ET COMPTES SOCIAUX

Les comptes consolidés et sociaux de l'exercice clos au 31 décembre 2025 ont été arrêtés par le Conseil d'administration du 1er avril 2026.

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

2.1.1 Le compte de résultat

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2025	2024	Variation
Chiffre d'affaires	**3 241,2**	**3 184,9**	**1,8 %**
EBITDA (1)	**134,4**	**130,6**	**2,9 %**
Amortissements opérationnels	(31,8)	(26,8)	18,4 %
EBITA (2)	**102,6**	**103,7**	**-1,1 %**
Amortissements des incorporels issus de regroupements d'entreprises	(5,3)	(5,7)	-7,6 %
Résultat opérationnel courant	**97,3**	**98,0**	**-0,7 %**
Autres produits et charges opérationnels	(8,0)	(2,4)	235,0 %
Résultat opérationnel	**89,3**	**95,6**	**-6,6 %**
Résultat financier	0,9	7,4	-88,2 %
Résultat avant impôt	**90,2**	**102,9**	**-12,4 %**
Impôts sur le résultat	(36,0)	(35,8)	0,4 %
Résultat net de l'ensemble consolidé	**54,2**	**67,1**	**-19,2 %**
dont part du Groupe	54,2	63,1	-14,1 %

(1) Résultat opérationnel courant avant amortissements des immobilisations d'exploitation et avant amortissements et dépréciations des incorporels issus de regroupements d'entreprises.
(2) Résultat opérationnel courant avant amortissements des actifs issus de regroupement d'entreprises.

2.1.1.1 Activité et résultats par zone

Le Chiffre d'affaires du Groupe

	Chiffre d'affaires	
En millions d'euros	2025	2024
FRANCE	**1 265,9**	**1 264,8**
Italie	844,3	827,9
Espagne et Portugal	301,5	265,5
EUROPE DU SUD	**1 145,8**	**1 093,4**
Belgique	298,8	305,0
Europe du Nord et de l'Est	421,7	433,2
TOTAL EUROPE DU NORD ET DE L'EST	**720,5**	**738,1**
CANADA ET AUSTRALIE	**109,0**	**88,6**
TOTAL INTERNATIONAL	**1 975,3**	**1 920,2**
TOTAL	**3 241,2**	**3 184,9**
Groupe DCS	73,0	72,6

En 2025, le Groupe SYNERGIE réalise un chiffre d'affaires consolidé de 3 241,2 M€, en progression de +1,8 % par rapport à l'exercice précédent (+1,0 % à périmètre et devises constants). Dans un contexte économique toujours contrasté en Europe, cette performance témoigne de la robustesse du modèle du Groupe et de la pertinence de sa stratégie de diversification.

L'activité internationale qui représente 60,9 % du Chiffre d'affaires du Groupe, progresse de +2,9 % en 2025 (+1,5 % à périmètre et devises constants). Cette croissance est portée par l'Europe du Sud en hausse de +4,8 %, soutenue par la performance de l'Espagne et de l'Italie, ainsi que par l'effet en année pleine de l'acquisition d'IPA en Australie, réalisée au cours du second semestre 2024. À l'inverse, l'Europe du Nord et de l'Est en retrait de -2,4 %, évolue dans un contexte contrasté. Certains marchés demeurent résilients, d'autres restent pénalisés par un environnement conjoncturel difficile, notamment l'Allemagne et la Belgique. Le Royaume-Uni et la Pologne contribuent toutefois positivement à la zone, soutenant la dynamique globale de l'International.

En France, le chiffre d'affaires s'établit à 1 265,9 M€, témoignant une stabilité par rapport à 2024 (+0,1 %). Dans un environnement marqué par une visibilité économique limitée et des tensions persistantes sur plusieurs secteurs, l'activité résiste mieux que le marché national, toujours en repli. Cette performance reflète à la fois l'engagement des équipes et la capacité du Groupe à adapter en continu ses offres commerciales et ses solutions d'accompagnement, permettant ainsi de préserver les volumes d'activité tout en soutenant une stabilisation progressive observée au cours de l'année.

Les filiales du Groupe DCS, spécialisées dans les Services Numériques réalisent un chiffre d'affaires de 73,0 M€ en 2025, en progression de +0,5 % par rapport à 2024. Cette évolution s'inscrit dans un marché toujours marqué par une demande plus sélective et des tensions persistantes sur l'accès aux talents.

Résultats consolidés par zone géographique

EBITDA

	EBITDA	
En millions d'euros	2025	2024
FRANCE	**56,7**	**60,5**
Italie	57,2	53,4
Espagne et Portugal	6,1	3,3
EUROPE DU SUD	**63,3**	**56,7**
Belgique	10,0	12,0
Europe du Nord et de l'Est	2,7	1,2
TOTAL EUROPE DU NORD ET DE L'EST	**12,7**	**13,2**
CANADA ET AUSTRALIE	**1,7**	**0,1**
TOTAL INTERNATIONAL	**77,7**	**70,0**
TOTAL	**134,4**	**130,6**
dont Groupe DCS	5,5	4,7

Au cours de l'année 2025, SYNERGIE a réalisé un EBITDA de 134,4 M€ (soit 4,1 % du chiffre d'affaires) en progression de +2,9 % par rapport à 2024. Cette amélioration traduit la capacité du Groupe à assurer une croissance rentable en ajustant ses organisations, en tirant parti de la diversification de son portefeuille clients et de sa présence géographique, ainsi qu'en maintenant une gestion rigoureuse de ses coûts dans un environnement opérationnel exigeant et un contexte économique perturbé.

EBITA

	EBITA	
En millions d'euros	2025	2024
FRANCE	**42,4**	**48,8**
Italie	51,3	48,9
Espagne et Portugal	4,5	1,6
EUROPE DU SUD	**55,8**	**50,5**
Belgique	6,5	9,4
Europe du Nord et de l'Est	(3,1)	(4,5)
TOTAL EUROPE DU NORD ET DE L'EST	**3,5**	**4,9**
CANADA ET AUSTRALIE	**0,9**	**(0,5)**
TOTAL INTERNATIONAL	**60,2**	**54,9**
TOTAL	**102,6**	**103,7**
dont Groupe DCS	4,4	3,5

En France
En France, le marché du travail temporaire accuse une baisse de -4,0 % par rapport à 2024. Dans ce contexte, SYNERGIE surperforme le marché en maintenant un chiffre d'affaires quasi stable à 1 265,9 M€ (1 217,2 M€ hors services numériques), en légère progression de +0,1 % par rapport à 2024, alors que l'activité nationale demeure en repli.

Il en résulte un EBITDA de 56,7 M€ en recul de -6,3 %, reflétant l'impact de la poursuite des investissements de transformation digitale et aux efforts engagés pour accompagner le réseau et le Groupe dans sa croissance.

À l'international
Malgré un environnement économique encore contrasté dans plusieurs pays, l'International poursuit sa croissance en 2025. Le chiffre d'affaires progresse de +2,9 % (+1,5 % à périmètre et devises constants), confirmant le rôle central de l'International dans la dynamique du Groupe. Hors acquisition, cette évolution est principalement portée par la très bonne performance de l'Europe du Sud en hausse de +4,8 %, soutenue par les tendances toujours solides observées en Espagne et en Italie. L'Europe du Nord et de l'Est en retrait de -2,4 %, affichent quant à eux des évolutions plus hétérogènes, reflétant des situations de marché contrastées sur l'ensemble de la zone.

a) En Europe du Sud

La performance de l'Europe du Sud s'inscrit en nette progression en 2025, avec une hausse du chiffre d'affaires de +4,8 %. L'Italie, premier contributeur de la zone, demeure un pilier de cette croissance, tandis que l'Espagne enregistre une dynamique particulièrement soutenue, renforçant la trajectoire positive de l'ensemble régional.

Italie
Dans un contexte de marché encore contrasté, SYNERGIE Italia poursuit sa progression et continue de renforcer ses positions.

La filiale enregistre un chiffre d'affaires de 844,3 M€ en hausse de +2,0 % par rapport à 2024, confirmant sa capacité à gagner des parts de marché grâce à un maillage territorial dense et au développement continu de ses offres.

L'année 2025 est également marquée par la montée en puissance de SYNERGIE Academy, initiative stratégique du Groupe qui accompagne la professionnalisation des équipes et contribue à renforcer l'efficacité opérationnelle au sein du réseau italien.

Cette dynamique se reflète dans les performances financières, avec un EBITDA de 57,2 M€ en progression de +7,1 % par rapport à 2024. L'Italie demeure ainsi l'un des piliers de l'Europe du Sud et un contributeur majeur à la croissance du Groupe.

Espagne
En 2025, notre filiale espagnole réalise une très belle performance avec un chiffre d'affaires de 264,8 M€ en forte progression de +15,2 % par rapport à 2024. Cette croissance s'appuie sur le développement de partenariats majeurs, l'élargissement du portefeuille clients et une diversification accrue de l'offre.

SYNERGIE Espagne confirme ainsi sa capacité à renforcer sa présence sur des secteurs porteurs tout en consolidant ses positions dans un environnement encore marqué par plusieurs évolutions réglementaires. Cette dynamique soutenue illustre la pertinence des choix stratégiques engagés et la capacité de la filiale à poursuivre sa montée en puissance.

b) En Europe du Nord et de l'Est

Belgique

Dans un marché en recul où la demande d'intérim se contracte dans plusieurs secteurs clés et des évolutions législatives pesant sur la rentabilité de l'intérim, la Belgique enregistre une baisse de son activité en 2025. Le chiffre d'affaires s'établit à 298,8 M€, soit un retrait de -2,0 % par rapport à 2024, reflétant un ralentissement plus marqué de l'industrie ainsi qu'une attitude plus prudente des entreprises en matière de recrutement. L'EBITDA atteint 10,0 M€ soit un retrait de -17,3 % par rapport à 2024.

Royaume-Uni

Dans un marché toujours hésitant, marqué par des tensions sur le recrutement et un ralentissement de la demande dans certains secteurs au Royaume-Uni en 2025, la filiale parvient à maintenir une dynamique positive sur l'année. Le chiffre d'affaires atteint ainsi 103,3 M€ soit une progression de +1,6 % (+2,8 % à périmètre et devises constants) par rapport à 2024.

Cette performance résulte de la solidité du portefeuille clients et 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

Dans un marché allemand en net recul (9,6 % par rapport à 2024), l'activité de SYNERGIE s'inscrit en baisse en 2025. Le chiffre d'affaires s'établit à 99,3 M€, en diminution de 9,5 %, une évolution globalement en ligne avec celle du marché.

Ce recul reflète la faiblesse persistante de la demande, notamment dans l'industrie et le tertiaire, ainsi qu'un climat de recrutement plus prudent. Dans ce contexte, la filiale parvient à réduire sa perte opérationnelle grâce aux mesures d'optimisation engagées, permettant une stabilisation progressive de son organisation dans un environnement allemand qui reste structurellement plus contraint que dans le reste de l'Europe.

Autriche

Dans un marché autrichien en recul de -6,6 % en 2025, SYNERGIE Personal Austria voit également son activité se contracter. Le chiffre d'affaires s'établit à 74,9 M€, en baisse de -3,3 % par rapport à 2024, reflétant une demande moins dynamique dans plusieurs secteurs industriels.

Cette évolution se traduit également par un recul de la rentabilité avec un EBITDA qui atteint 2,8 M€, en diminution de -15,4 %, sous l'effet conjoint de volumes plus faibles et d'un environnement opérationnel toujours exigeant.

Malgré ce contexte, la filiale poursuit le développement de ses offres, notamment via S&You, et continue de renforcer ses pratiques internes pour gagner en efficacité opérationnelle.

Europe de l'Est

Les autres pays de l'Europe de l'Est poursuivent leur développement en 2025 et réalisent un chiffre d'affaires de 95,1 M€, en progression de +3,2 % par rapport à 2024.

Cette croissance est principalement portée par la Pologne dont l'activité augmente de +4,8 % soutenue par un portefeuille clients solide et par l'intégration désormais pleinement opérationnelle d'INTERKADRA BY SYNERGIE.

La Slovaquie progresse également de +4,1 %, confirmant la bonne dynamique de ses secteurs historiques.

La zone continue de jouer 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,* les filiales polonaises, tchèques et slovaques contribuent à pallier la pénurie de talents sur plusieurs marchés européens.

Sur le plan opérationnel, l'Europe de l'Est dégage un EBITDA de 4,0 M€ contre 3,3 M€ en 2024.

c) International hors Europe

Canada

Au Canada, l'activité est en retrait en 2025 avec un chiffre d'affaires de 7,9 M€ et un EBITDA de -1,1 M€ (-0,8 M€ en 2024). Ce recul est en lien avec une demande affaiblie dans les secteurs clés et des effets de change défavorables.

Australie

En Australie, l'activité progresse fortement en 2025 sous l'effet de l'acquisition d'IPA Personnel Services. Le chiffre d'affaires atteint 101,1 M€, en hausse de +28,6 %, dont +26,2 M€ liés à l'effet périmètre. À périmètre et devises constants, l'activité est en croissance de +1,9 %.

2.1.1.2 Autres éléments du compte de résultat consolidé

Le Résultat Opérationnel

Les amortissements courants des incorporels acquis hors retraitements IFRS16 atteignent 5,3 M€ contre 5,7 M€ en 2024.

Le Résultat opérationnel s'établit à 89,3 M€, en baisse de 6,3 M€, principalement en raison de la dépréciation du goodwill du Royaume-Uni, dans un environnement de marché moins favorable.

Le Résultat Financier

Le résultat financier s'établit à 0,9 M€, contre 7,4 M€ en 2024, soit une baisse de -6,5 M€.

Le coût de l'endettement financier net s'établit à 2,8 M€, en recul de 4,3 M€ par rapport à l'exercice précédent en lien avec la diminution des produits financiers de 4,6 M€.

La parité des devises a conduit à constater une perte de change de 1,4 M€ sur la période (contre un produit de 0,5 M€ 2024).

Le Résultat avant Impôt
Il résulte de ce qui précède un Résultat avant Impôt de 90,2 M€ (contre 102,9 M€ en 2024).

Le Résultat Net
Le Résultat Net consolidé atteint 54,2 M€ au 31 décembre 2025 contre 67,1 M€ l'an dernier.

Cette variation découle des éléments développés précédemment et d'impôts sur le résultat s'élevant à 36,0 M€ contre 35,8 M€ en 2024. La charge d'impôts intègre en France la CVAE qui s'est élevée à 3,3 M€ en 2025 (contre 3,1 M€ en 2024) et 2,2 millions d'euros de contribution additionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises françaises, dont 1,3 million d'euros relevant de l'assiette de l'exercice précédent.

2.1.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan consolidé de SYNERGIE met en évidence :

À l'actif
- Goodwill et autres immobilisations incorporelles (clientèle, marque…) à un niveau global de 163,4 M€ ;
- des immobilisations corporelles supportant l'activité du Groupe et s'élevant à 58,8 M€ ;
- des droits d'utilisation à hauteur de 80,9 M€ ;
- les actifs financiers non courants à 7,9 M ;
- des créances clients liées à l'activité s'établissant à 693,9 M€ ;
- les autres créances en hausse à 123,9 M€ ;
- un niveau de trésorerie en nette amélioration à 439,1 M€.

Au passif
- Des capitaux propres s'établissant à 754,0 M€ ;
- une baisse des passifs non courants de 19 M€ lié au reclassement en courant du paiement différé du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia pour 20 M€ du en 2026 ;
- des passifs courants en hausse de 68,7 M€ liée au paiement différé du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia pour 20 M€ et à la hausse des dettes d'exploitation.

2.1.3 Financement du Groupe

En million d'euros	2025	2024
CAPITAUX PROPRES	**754,0**	**719,6**
Trésorerie nette	414,0	387,0
Trésorerie nette d'endettement hors dette de loyer	398,2	362,2
Dettes de loyer	(81,0)	(73,5)
TRÉSORERIE NETTE DE TOUT ENDETTEMENT	**317,2**	**288,7**
Capacité d'autofinancement	93,6	91,0
Variation du besoin en fonds de roulement	(0,6)	(17,6)
Coût de l'endettement financier net/Chiffre d'affaires	-0,1 %	-0,2 %

Les capitaux propres consolidés s'élèvent à 754,0 M€ ; le résultat net de 54,2 M€ et le versement de dividendes (-11,4 M€) expliquent la variation par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

La trésorerie nette des concours bancaires s'élève à 414,0 M€ et nette de tout endettement à 317,2 M€ (après dettes de location de 81,0 M€).

Grâce à une situation financière solide, le Groupe dispose des moyens nécessaires pour poursuivre son développement et saisir de nouvelles opportunités d'acquisitions.

2.2 Comptes sociaux de SYNERGIE SE

2.2.1 Le compte de résultat

En millions d'euros	2025	2024
CHIFFRE D'AFFAIRES	**1 205,7**	**1 195,8**
Résultat d'exploitation	31,9	42,8
Résultat financier	12,2	24,3
RÉSULTAT NET	**33,7**	**50,2**

Le résultat net de SYNERGIE SE s'élève à 33,7 M€ (contre 50,2 M€ en 2024) pour un chiffre d'affaires de 1 205,7 M€. La baisse du bénéfice s'explique, en partie par la diminution du Résultat d'Exploitation, et du Résultat financier.

Il convient de souligner :
- une augmentation du chiffre d'affaires dans un marché en décroissance en France ;
- l'impact du mix grands comptes / PME PMI et du mix secteurs ;
- le résultat financier de 12,2 M€ en diminution, s'expliquant par une diminution des produits financiers de 8,7 M€, conjuguée à une hausse des charges financières de 2,6 M€.

2.2.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan au 31 décembre 2025 de SYNERGIE SE met en évidence :

À l'actif
- L'actif immobilisé net en hausse de 82,6 M€, en lien avec l'augmentation de capital de la filiale SIES par incorporation de créance (72,9 M€), et aux acquisitions d'actions propres réalisées au cours de l'exercice ;
- actif circulant en hausse corrélativement à l'activité ;
- une trésorerie largement excédentaire à 339,3 M€ (contre 294,9 M€ en 2024).

Au passif
- Un haut niveau de capitaux propres à 632,5 M€, impactés par le résultat de l'exercice et le versement de dividendes ;
- des provisions pour risques s'élevant à 5,2 M€ (dont risque de change pour 4,4 M€) ;
- 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 à hauteur de 14,7 M€ contre 13,8 M€ en 2024.

2.2.3 Financement de SYNERGIE

Au 31 décembre 2025, SYNERGIE SE bénéficie d'une trésorerie nette d'endettement positive de 365,0 M€ (tenant compte des comptes courants vis-à-vis des filiales du Groupe) en baisse de -11,0 % par rapport à décembre 2024.

En million d'euros	2025	2024
Valeurs mobilières - autres titres	111,3	101,2
Disponibilités	227,1	192,5
Intérêts courus/cptes financ.	0,9	1,2
Disponibilités	228,0	193,7
Comptes courants débiteurs	92,3	147,9
Comptes courants créditeurs	(66,7)	(32,7)
TOTAL	**365,0**	**410,1**

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.

Pour les fournisseurs

Article D. 441-6 L1° : Factures reçues 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	1 926	46	29	46	679	802
Montant total de factures concernées T.T.C.	4 448	(281)	924	84	1 351	2 078
Pourcentage du montant total des achats T.T.C. de l'exercice	4,35 %	- 0,28 %	0,90 %	0,08 %	1,32 %	2,03 %
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	X Délais contractuels o Délais légaux					

Pour les clients

Article D. 441-6 I.-2° : Factures émises 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	40 350	5 2987	2 008	743	2 735	10 784
Montant total de factures concernées T.T.C	206 343	16 973	3 893	219	5 921	27 006
Pourcentage du montant total des ventes T.T.C. de l'exercice						
Pourcentage du Chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	17,11 %	1,41 %	0,32 %	0,02 %	0,49 %	2,24 %
(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	x Délais contractuels o Délais légaux					

2.2.4 Affectation du résultat

Compte tenu des résultats exposés ci-dessus et d'une structure financière demeurant solide, le Conseil d'Administration proposera à l'Assemblée Générale l'affectation du résultat de l'exercice, conformément aux dispositions légales et statutaires :

Résultat de l'exercice	33 708 385 €
Report à nouveau antérieur	421 619 532 €
RÉSERVE ET RÉSULTAT DISPONIBLE	**455 327 917 €**
Réserve pour actions propres	(8 583 413,57) €
BÉNÉFICE DISTRIBUABLE	**446 744 504 €**
Dividendes	(14 617 200,00) €
REPORT À NOUVEAU	**432 127 304 €**

Il sera en effet proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2026 un dividende de 0,60€ par action, soit 14 617 K€, 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
2022	19 489 600 €	0,80 €
2023	-	-
2024	12 181 000 €	0,50 €

3 ÉVÈNEMENTS POSTÉRIEURS À LA CLÔTURE ET PERSPECTIVES

3.1 Évènements importants postérieurs à la clôture de l'exercice

Le 2 février 2026, SYNERGIE a finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire au capital du groupe House of Flexwork. House of Flexwork a été fondée en 1998 et est un acteur majeur du travail temporaire en Suisse opérant à travers ses marques reconnues Induserv, Hardworker et Payroll House. House of Flexwork devrait générer un chiffre d'affaires d'environ 75 millions de francs suisses en 2025, soit près de 80 millions d'euros.

Le 16 mars 2026, SYNERGIE a finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire au capital du groupe Agilus Work Solutions. Ce dernier a été fondé en 1976 et se positionne comme le 8ème acteur du marché de l'intérim au Canada. Le Groupe s'appuie sur un solide réseau national de 14 agences et devrait générer un chiffre d'affaires de 300 millions de dollars canadiens en 2025, soit 190 millions d'euros. Il propose des solutions de travail temporaire et de gestion de la paie, principalement à destination de techniciens spécialisés et d'ingénieurs, pour les secteurs liés aux ressources naturelles ainsi qu'aux technologies de l'information.

Le conflit au Moyen Orient n'a pas d'impact significatif sur les activités de la société.

3.2 Perspectives en France et à l'International

Dans un environnement marqué par la persistance des tensions économiques et géopolitiques, le Groupe aborde 2026 avec prudence et détermination. Fort de la résilience de son modèle et de la diversification de ses activités, le Groupe est confiant dans sa capacité à générer un chiffre d'affaires supérieur à celui de 2025.

L'année 2026 sera marquée par la finalisation de deux acquisitions structurantes venant renforcer le développement international du Groupe.

À travers ces opérations, SYNERGIE confirme sa stratégie d'acquisitions ciblées au service de son développement international et de l'enrichissement de son offre de solutions RH

4 ÉTAT DE DURABILITÉ

4.1 Mot du Président

Le Groupe SYNERGIE évolue au cœur des transformations sociales, sociétales et environnementales qui redessinent durablement notre économie. Dans chacun des pays où nous sommes implantés, nous accompagnons nos clients avec éthique et responsabilité dans l'ensemble de leurs enjeux de performance, de recrutement et de gestion des ressources humaines, tout en garantissant à nos collaborateurs permanents et intérimaires un cadre juridique sécurisé, propice au développement des compétences et au respect des aspirations de chacun.

Nos priorités en matière de durabilité demeurent claires : réduction de notre empreinte carbone, promotion de la diversité et de l'inclusion, santé et sécurité au travail, amélioration des conditions d'emploi et des perspectives d'évolution pour nos collaborateurs et candidats. Ces engagements structurent notre stratégie et guident l'action de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs au quotidien.

En 2025, notre Groupe a poursuivi le renforcement de sa politique environnementale et en particulier sa trajectoire de décarbonation inscrite dans les orientations de l'Accord de Paris et alignée sur l'ambition européenne de neutralité carbone à l'horizon 2050.

Cette politique s'est traduite cette année par la mise en œuvre d'actions concrètes et mesurables : intensification du suivi de notre empreinte carbone, déploiement de solutions à faible impact environnemental dans nos agences et accompagnement de nos clients dans leur propre transition écologique.

Le Groupe a également poursuivi le renforcement de sa politique sociale et de diversité en renouvelant le label Égalité femmes/hommes et en étant à nouveau distingué à plusieurs reprises. SYNERGIE s'est notamment classé *« Leader in Diversity »* et « Best Employer » en Europe par le Financial Times et Statista. Le Groupe a également obtenu, en fin d'année 2025, la médaille d'or EcoVadis, le plaçant parmi les 2 % des entreprises de Travail Temporaire les mieux notées et le top 5 % de l'ensemble des entreprises évaluées tous secteurs confondus.

Le Groupe poursuit ainsi ses actions en faveur de l'environnement, de l'équité sociale et sociétale, tout en plaçant l'humain au cœur de ses priorités.

Ces avancées reposent sur une gouvernance structurée et engagée, pilier central de notre démarche. Le Comité RSE, nommé par le Conseil d'administration, veille à l'efficacité de la stratégie de développement durable, en lien étroit avec les directions opérationnelles concernées.

L'ensemble de ces actions inscrit durablement le développement responsable et la transition énergétique au cœur de notre stratégie. Elles offrent à nos clients, nos candidats, nos collaborateurs et nos partenaires l'assurance de contribuer, à nos côtés, à la construction d'un modèle plus durable et créateur de valeur pour les générations futures.

4.2 État de durabilité

Table des matières

1. Informations générales (ESRS 2) 21

1.1 Base d'établissement de l'état de durabilité (BP-1) 21
1.1.1 Périmètre de consolidation 21
1.1.2 Chaîne de valeur 21

1.2 Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2) 21
1.2.1 Horizons temporels 21
1.2.2 Estimations et incertitudes 21
1.2.3 Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence 22
1.2.4 Informations partiellement ou non publiées 22
1.2.5 Changements dans la préparation des informations 24

1.3 Gouvernance des enjeux de durabilité (GOV) 25
1.3.1 Rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1) 26
1.3.2 Informations transmises aux organes de gouvernance et questions de durabilité traitées par ces organes (GOV-2) 27
1.3.3 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3) 27
1.3.4 Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4) 27
1.3.5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5) 28

1.4 Stratégie de durabilité (SBM) 29
1.4.1 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1) 29
1.4.2 Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2) 30
1.4.3 Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3) 31

1.5 Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO) 31
1.5.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) 31
1.5.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2) 37

2. Responsabilité environnementale 36

2.1 Changement climatique 36
2.1.1 Gouvernance climatique 36
2.1.2 Stratégie climatique (E1-1) 38
2.1.3 Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3) 38
2.1.4 Politiques (E1-2) et cibles (E1-4) 39
2.1.5 Actions (E1-3) et performances (E1-5, E1-6) 41

2.2 Utilisation des ressources et économie circulaire (E5) 51
2.2.1 Gouvernance relative à l'économie circulaire (GOV-1) 51
2.2.2 Impacts risques et opportunités matériels (SBM-3) 51
2.2.3 Politiques et actions (E5-2), cibles (E5-3) et performances (E5-4) 51

3. Responsabilité sociale 53

3.1 Effectifs de l'entreprise (S1) 53

3.2 Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2) 55

3.3 Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3) 56

3.4 Engagements du Groupe en matière de respect des droits de l'Homme 56

3.5 Dialogue social, négociations collectives 58
3.5.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 58
3.5.2 Politique (S1-1) et cibles (S1-5), actions et performances 59

3.6 Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique) 61
3.6.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 61
3.6.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 61
3.6.3 Actions et performances 62

3.7 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée 64
3.7.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 64
3.7.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 64
3.7.3 Actions et performances 64

3.8 Égalité professionnelle 67
3.8.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 67
3.8.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 67
3.8.3 Actions et performances 69

3.9 Salaires décents 71
3.9.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 71
3.9.2 Politiques (S1-1), actions et performances 71

3.10 Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail 71
3.10.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 71
3.10.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 74
3.10.3 Actions et performances 74

3.11 Formation et développement des compétences 77
3.11.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 77
3.11.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 78
3.11.3 Actions et performances 79

3.12 Temps de travail et sécurité de l'emploi 81
3.12.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 81
3.12.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5), actions et performances 82

3.13 Santé et sécurité, qualité de vie au travail 83
3.13.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 83
3.13.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 84
3.13.3 Actions et performances 84

3.14 Protection de la vie privée et des données personnelles (enjeu spécifique) 87
3.14.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 87
3.14.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5) 88
3.14.3 Actions et performances 88

3.15 Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale (enjeu spécifique) 89
3.15.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3) 89
3.15.2 Politiques (S3-1) et cibles (S3-5), actions (S3-4) et performances 90

4. Conduite des affaires 92

4.1 Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1) 92

4.2 Impacts risques et opportunités matériels (SBM-3) 92

4.3 Politiques et cibles, actions et performances 94
4.3.1 Culture d'entreprise et politique en matière de conduite des affaires (G1-1) 94
4.3.2 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3, G1-4) 94
4.3.3 Protection des lanceurs d'alerte 97
4.3.4 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), pratiques de paiement (G1-6) et respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires 99

5. Taxonomie européenne 102

PRÉAMBULE

Présent dans 17 pays, le Groupe SYNERGIE rassemble près de 5 500 salariés permanents, aux profils et parcours diversifiés, tous engagés autour d'une mission commune : faciliter l'accès à l'emploi pour tous.

Cette ambition s'accompagne d'une volonté tout aussi forte de progresser en matière de responsabilité et de transparence. Cet état de durabilité reflète ainsi la volonté du Groupe SYNERGIE de répondre aux exigences réglementaires tout en renforçant la maîtrise et le pilotage de sa stratégie de durabilité et en assurant une communication transparente et accessible à l'ensemble de ses parties prenantes. En structurant et fiabilisant son cadre de *reporting*, le Groupe SYNERGIE est désormais en mesure d'évaluer plus précisément les impacts de ses activités sur l'environnement et les personnes, ainsi que les effets des évolutions environnementales, sociales et sociétales sur sa performance.

Cette compréhension renforcée des impacts, et des risques et opportunités qui en découlent, constitue le fondement des engagements du Groupe. Elle permet de définir des priorités d'action claires et ambitieuses : réduire l'empreinte carbone, promouvoir la diversité et l'égalité des chances, garantir la santé et la sécurité et améliorer durablement les conditions de travail ainsi que les perspectives d'évolution des collaborateurs et candidats.

Pour garantir une gouvernance rigoureuse et partagée de ces enjeux, un Comité RSE rattaché au Conseil d'administration pilote l'efficacité de la stratégie de durabilité du Groupe.

Le présent état de durabilité s'inscrit ainsi dans une démarche de progrès continu et illustre la conviction du Groupe SYNERGIE que la performance durable est un levier essentiel de création de valeur pour l'entreprise, ses parties prenantes et la société.

1 INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

1.1 Base 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 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, présenté en introduction du rapport annuel, et couvrant la période courant du 1er janvier au 31 décembre 2025.

L'ensemble des sociétés sur lesquelles le Groupe SYNERGIE exerce un contrôle financier et opérationnel fait l'objet d'une intégration globale. Tous les pays d'implantation du Groupe sont intégrés au *reporting* des informations en matière de durabilité, sauf indication contraire propre à chaque point de donnée. Le cas échéant, les restrictions de périmètre sont précisées, pour chaque donnée, dans les sections correspondantes de l'état de durabilité.

Seule l'entité suivante est exclue du périmètre de *reporting*, en raison d'un accès limité aux données et de la faible matérialité de son activité (absence de salariés et d'activité opérationnelle – rôle représentatif / commercial exclusivement).

SYNERGIE (QINGDAO) MANAGEMENT CONSULTING CO. LTD

Les indicateurs figurant dans cet état de durabilité sont présentés conformément aux exigences des « *European Sustainability Reporting Standards* » (ESRS), conçues par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG), et des dispositions légales et réglementaires issues de la transposition de la CSRD en droit français. Le Groupe ne présente pas, dans cet état de durabilité, des informations en matière de durabilité provenant d'autres normes ou cadres d'information.

Conformément aux dispositions réglementaires, et pour ces deux premiers exercices, le Groupe SYNERGIE a choisi, par défaut, de n'inclure ni les informations liées à des exigences à mise en œuvre progressive (« phased-in requirements ») ni les informations liées à des exigences volontaires. En effet, le Groupe a choisi de se concentrer exclusivement sur les informations obligatoires, afin de garantir la fiabilité, la qualité et la lisibilité des données publiées. Toutefois, certaines de ces informations, jugées pertinentes et importantes, au regard de l'activité du Groupe, sont publiées dans l'état de durabilité. Les autres informations seront intégrées dans les prochains états de durabilité, dès que leur publication deviendra obligatoire conformément aux normes applicables.

1.1.2 Chaîne de valeur

L'état de durabilité inclut des informations sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe : les opérations propres du Groupe, mais aussi l'amont (les candidats, intérimaires et fournisseurs) et l'aval (les clients), lorsque des impacts, risques ou opportunités matériels ont été identifiés. Dans ces situations, le Groupe publie des informations narratives détaillant la manière dont ces enjeux sont anticipés, gérés et intégrés dans sa stratégie. La chaîne de valeur est décrite plus précisément à la section *1.4.1.2. Chaîne de valeur.* Le Groupe publie certaines informations quantitatives sur ses fournisseurs, clients, intérimaires ou candidats, notamment dans le cadre du calcul des émissions de gaz à effet de serre du Groupe, qui couvrent le scope 3, et certains indicateurs sociaux relatifs à l'activité des intérimaires.

1.2 Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)

1.2.1 Horizons temporels

Le présent état de durabilité reporte les informations de durabilité sur l'année de référence du 1er janvier au 31 décembre 2025. 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 ;
- et la définition du long terme a été fixée à 2050.

1.2.2 Estimations et incertitudes

Les informations de durabilité publiées dans le présent état de durabilité sont basées sur les données et les connaissances disponibles à la date de son établissement.

Incertitudes inhérentes au calcul des émissions de gaz à effet de serre

Les données relatives aux émissions de gaz à effet de serre présentées dans la section *2.1. Changement climatique* ont été établies en s'appuyant sur le cadre méthodologique du *GHG Protocol*. Elles résultent de calculs fondés sur différents types de données (mesures physiques, données financières ou estimations statistiques) et reposent sur des facteurs d'émission qui comportent nécessairement une part d'incertitude. En 2025, le calcul des émissions de gaz à effet de serre présente une incertitude de 30 %. Les précisions sur l'origine de ces données estimées sont détaillées dans la section *2.1. Changement climatique*. Il est à noter que, pour une même catégorie d'émissions de gaz à effet de serre, dès lors qu'une donnée est estimée, l'ensemble de la catégorie est considéré comme étant estimée et donc présente des incertitudes. Le niveau d'incertitude est ainsi évalué sur la base d'une hypothèse prudente (hypothèse haute).

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, le Groupe SYNERGIE met en place, chaque année, des actions pour fiabiliser les données relatives aux émissions de gaz à effet de serre. Ces actions sont présentées dans la section dédiée.

Incertitudes liées aux estimations et extrapolations

En 2024, les données quantitatives et qualitatives présentées dans l'état de durabilité, incluaient les cinq pays les plus contributeurs – France, Italie, Belgique, Espagne et Royaume-Uni, couvrant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe. Pour les autres pays d'implantation du Groupe[1], les données quantitatives ont été extrapolées sur la base du nombre d'effectifs permanents et intérimaires de ces pays au 31 décembre 2024[2]. Cette extrapolation a donc pu générer certaines incertitudes et peut expliquer les variations entre les données 2024 et 2025, présentées dans l'état de durabilité. En effet, en 2025, pour améliorer la précision des données et réduire ces incertitudes, le Groupe a étendu le périmètre de *reporting*, selon les catégories de données.

Données quantitatives

Sur le volet « environnement », le périmètre de calcul a été étendu à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, excepté la Suisse et le Luxembourg, pour lesquelles les données ont été estimées à partir des effectifs ETP et d'une moyenne des cinq pays principaux par ETP, conformément à la méthodologie du prestataire en charge du calcul des émissions de gaz à effet de serre.

Sur le volet « gouvernance », le périmètre de calcul a été étendu à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, excepté la Suisse, pour les mêmes raisons que celles évoquées ci-dessus. Les données ont été estimées à partir des effectifs à la clôture. Le Luxembourg, en revanche, est inclus dans le périmètre de *reporting*.

Enfin, sur le volet « social », le périmètre de calcul 2025 est identique à celui retenu en 2024 à savoir pour les 5 principaux pays du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne) représentant 83 % du Chiffre d'Affaires du Groupe, sur la base de données réelles. Sur le reste du périmètre, les données ont été estimées à partir des effectifs à la clôture. La trajectoire d'intégration du Groupe prévoit, au cours des prochains exercices, une montée en puissance progressive du périmètre de *reporting*, avec une couverture du chiffre d'affaires prévisionnel de 90 % en 2026 et 100 % en 2027.

Les limites méthodologiques inhérentes au calcul des données quantitatives présentées dans l'état de durabilité seront présentées dans les sections dédiées.

Données qualitatives

La collecte des informations qualitatives a été étendue à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe.

1.2.3 Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence

Les acquisitions et cessions intervenues au cours de la période de *reporting* 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 selon les règles de consolidation financière, sauf indication contraire précisée dans la section *1.1.1. Périmètre de consolidation*.

1.2.4 Informations partiellement ou non publiées

Pour certains sujets de durabilité matériels, des informations requises par les ESRS et la CSRD peuvent ne pas être publiées ou l'être partiellement, en raison de l'indisponibilité de la donnée. Ces cas spécifiques sont précisés dans les sections dédiées de l'état de durabilité afin de garantir une lecture claire. Le Groupe travaille par ailleurs sur la mise en place d'un plan d'action visant à fiabiliser la collecte de ces informations ; les éléments relatifs à ce plan sont également présentés, le cas échéant, dans les sections concernées.

(1), Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Canada ainsi que la filiale DCS EASYWARE.

(2) Hors émissions de gaz à effet de serre, dont la méthodologie d'estimation est décrite ci-dessous.

DP / DR	Commentaires	Sections
Intensité énergétique sur la base du chiffre d'affaires net	L'intensité énergétique est calculée à partir de la consommation totale d'énergie rapportée au chiffre d'affaires consolidé du Groupe. La donnée 2024 a fait l'objet d'une correction en 2025, à la suite de l'identification d'une erreur de calcul.	*4. Politique de rémunération des mandataires sociaux*
Intensité des GES sur la base du chiffre d'affaires net	L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est calculée à partir des quantités d'émissions de gaz à effet de serre rapportées au chiffre d'affaires consolidé du Groupe. En 2024, cette intensité avait été calculée sur un périmètre restreint au numérateur uniquement (cinq pays principaux). Une donnée corrigée est présentée en 2025 dans la section dédiée, à des fins de comparabilité.	*2.1. Changement climatique*
Flux de ressources entrants	Les informations relatives aux exigences de publication des informations sur les flux de ressources entrants ne sont pas publiées car pas disponibles.	*2.2 Économie circulaire*
Nombre total de salariés en termes d'effectif et ventilation par sexe et par pays	Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.	*3.1. Effectifs de l'entreprise*
Taux de rotation des salariés	Le taux de rotation est calculé pour l'ensemble des collaborateurs permanents et pour les collaborateurs en CDI intérimaire uniquement.	*3.6. Attraction et rétention des talents*
Congés familiaux	Les collaborateurs intérimaires de la filiale au Royaume-Uni sont exclus du calcul des indicateurs, car la réglementation y distingue le droit au congé et le droit à l'indemnisation : les travailleurs intérimaires peuvent percevoir une indemnisation sans bénéficier du congé et n'y sont éligibles que s'ils ont cumulé 26 semaines de mission. Ainsi, les outils actuels ne permettent pas d'identifier le nombre de collaborateurs intérimaires éligibles.	*3.7. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*
Rémunération	En 2025, le protocole de *reporting* Groupe a été précisé afin d'améliorer la compréhension des indicateurs de rémunération par les filiales, à la suite de l'identification, en 2024, de certaines omissions, notamment relatives à la prise en compte des bonus dans le calcul de la rémunération. En 2024, la filiale belge avait pris en compte l'ensemble des collaborateurs présents au 31 décembre dans le calcul de la rémunération, y compris ceux absents une partie de l'année, contrairement à 2025 où l'approche a été alignée avec la définition du protocole de *reporting*. Le ratio de rémunération n'est pas disponible au niveau consolidé, les écarts de rémunération ayant été calculés au niveau de chaque pays intégré au périmètre de *reporting* (cinq pays principaux), sans comparaison centralisée. Cet exercice de comparaison sera réalisé lors de la prochaine période de *reporting*. Par ailleurs, le ratio de rémunération Groupe présenté en 2024 comportait une erreur de calcul.	*3.8. Égalité professionnelle*
Encadrement supérieur	Le nombre d'effectifs dans l'encadrement supérieur et la répartition par genre couvre le périmètre des collaborateurs permanents en CDI uniquement.	*3.8. Égalité professionnelle*
Handicap	Le Royaume-Uni est exclu du calcul des indicateurs sur le périmètre des collaborateurs intérimaires, la donnée n'étant pas disponible.	*3.10. Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*
Formation et développement des compétences	Les heures de formation reportées concernent uniquement les salariés permanents. Les heures de formation des intérimaires sont en cours de fiabilisation, les outils ne permettant pas systématiquement une remontée complète des informations. Le Groupe travaille à l'amélioration de ce *reporting* et prévoit de publier ces données, dans la mesure du possible, lors de la prochaine campagne de *reporting*.	*3.11. Formation et développement des compétences*

DP / DR	Commentaires	Sections
Santé et sécurité	En 2025, la méthodologie de calcul de l'indicateur « Pourcentage de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité » a évolué afin de passer d'une approche fondée sur la couverture santé des salariés à une approche centrée sur l'existence d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice. En 2024, en France, le nombre d'accident du travail avec arrêt incluait le nombre d'accident de trajet ainsi que le nombre d'accident antérieur à 2024 mais reconnus administrativement au cours de la période de *reporting*. En 2025, la méthodologie a été mise à jour pour exclure ces accidents.	*3.13. Santé et sécurité, qualité de vie au travail*
Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	En 2025, une erreur de *reporting* a été identifiée sur la filiale en Italie sur la donnée reportée en 2024 pour le nombre de salariés exerçant une fonction à risque (374 salariés reportés au lieu de 308), ce qui a eu pour conséquence de sous-estimer le pourcentage de salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à une formation anticorruption (78 % reporté au lieu de 82 %).	*4.3.2. Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin*
Pratiques en matière de paiement	L'indicateur « Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standards » n'a pas été intégré à l'état de durabilité 2024, car il ne faisait 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'avait été réalisée. En 2025, cet indicateur fait l'objet d'un suivi dans certains pays ; toutefois, des divergences importantes subsistent dans les méthodologies de calcul. Par ailleurs, certains pays contribuant significativement au *reporting* ne disposent pas encore des outils et des ressources nécessaires pour collecter l'information. Dans ce contexte, le Groupe a fait le choix de prioriser la fiabilisation de la donnée avant toute publication.	*4.3.4. Gestion des relations avec les fournisseurs, des pratiques de paiement et respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires*
Salaire décent	À ce stade, la notion de « salaire décent » est appréhendée comme le respect des salaires minimums légaux et conventionnels applicables dans chaque pays d'implantation du Groupe. Des travaux sont toutefois engagés afin d'élargir progressivement cette définition et d'intégrer une approche plus globale de la décence salariale lors des prochains exercices.	*3.9. Salaires décents*

Par ailleurs, bien que des dépenses opérationnelles et/ou d'investissement soient allouées à la mise en œuvre des plans d'action en matière de durabilité, les données financières consolidées correspondantes ne sont pas disponibles à ce stade. Par conséquent, les montants détaillés ne peuvent être publiés dans l'état de durabilité. Le Groupe prévoit de renforcer ses processus afin d'améliorer la disponibilité et la fiabilité de ces informations pour les prochains exercices.

Aussi, dans chaque section de l'état de durabilité, sont présentées les principales initiatives mises en œuvre par les filiales, dans des encarts dédiés. Cette liste n'est pas exhaustive et ne reflète qu'une sélection des actions les plus significatives.

Enfin, certaines données sont incorporées dans l'état de durabilité par référence à d'autres chapitres du présent rapport :

DP / DR	Sections
GOV-3 – Intégration de la performance en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	*4. Politique de rémunération des mandataires sociaux*

1.2.5 Changements dans la préparation des informations

Afin de garantir une meilleure lisibilité, les éventuels changements apportés à la publication des informations – qu'il s'agisse de la méthodologie de calcul ou de la présentation des données – sont explicités dans chaque section dédiée de l'état de durabilité, sous forme de notes de bas de page ou d'encarts dédiés.

De la même manière, les éventuelles erreurs relatives à la période fiscale précédente sont précisées dans les sections dédiées ainsi que la valeur corrigée, lorsqu'elle est disponible.

1.3 Gouvernance des enjeux de durabilité (GOV)

1.3.1 Rôle et 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.

1.3.1.1 Rôle des instances de gouvernance

Le Conseil d'administration

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

Concernant les enjeux environnementaux, sociaux ou de conduite des affaires matériels, il délibère notamment sur :

- l'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations sociales ;
- les termes du rapport de gestion, qui comprend 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 de 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 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.

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 se réunit autant de fois que nécessaire ; au cours de l'exercice 2025, il s'est réuni trois fois.

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 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, Présidente du Comité et Administratrice Indépendante.

Le Comité RSE 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 et la publication 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, comme présenté dans la section *1.3.1.3. Compétences des organes de gouvernance en matière de durabilité*.

La Direction Générale

La Direction Générale 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 de durabilité sont régulièrement mis à l'ordre du jour. En particulier, l'analyse de double matérialité et la liste des enjeux matériels a été discutée en 2024, lors de l'élaboration de l'analyse, et, à nouveau, en 2025, lors de sa mise à jour. Aussi, la Direction Générale suit, chaque année, l'avancement de la collecte des informations de durabilité qualitatives et quantitatives, afin de mobiliser les parties prenantes concernées. Certains sujets de durabilité spécifiques sont régulièrement mis à l'ordre du jour des réunions, selon l'avancement du plan d'action lié à la stratégie de durabilité du Groupe.

Gouvernance opérationnelle de la durabilité

La définition et le déploiement de la stratégie de durabilité sont pilotés par le Comité RSE, qui s'appuie sur les différentes directions métiers du Groupe selon les sujets :

- la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement supervise, entre autres, le *reporting* des informations de durabilité ainsi que le déploiement opérationnel de la stratégie liée à la santé, la sécurité et l'environnement au sein du Groupe ;
- la Direction des Ressources Humaines définit les processus et priorités en matière de gestion des ressources humaines du Groupe, définit les plans d'actions et assure leur suivi et centralise les données nécessaires au pilotage. Elle s'appuie, entre autres, sur une équipe de spécialistes, répartie en 3 pôles d'expertise :
  - la Mission Handicap ;
  - la Mission Insertion ;
  - et la Mission Égalité Professionnelle et Seniors ;
- la Direction Achats porte la politique d'achats responsables du Groupe, en lien étroit avec la Direction Juridique ainsi que la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Santé-Sécurité-Environnement ;
- la Direction Conformité définit les principes directeurs de la politique d'éthique et de conduite des affaires du Groupe, veille à la diffusion de ces principes au sein des entités du Groupe et leur fournit le soutien nécessaire pour leur mise en œuvre ;
- la Direction des Systèmes d'Information définit la politique de sécurité des systèmes d'information du Groupe, dont les normes et standards de sécurité, et assure un rôle de conseil et d'assistance auprès des différentes filiales. Elle contrôle également le niveau global de sécurité des filiales au travers des audits et contrôles réalisés sur les différentes entités.

Chacune de ces directions veille au déploiement opérationnel de la stratégie du Groupe dans chacun de ses 17 pays d'implantation, en s'appuyant sur un réseau de référents. Les référents de chaque filiale ont la responsabilité :

- de la définition et du suivi 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 du *reporting* des informations de durabilité, remontés annuellement à l'aide d'outils ad hoc, et l'analyse de la performance sur les différents sujets de durabilité ;
- ainsi que du contrôle de premier niveau des informations de durabilité, assuré par leurs collaborateurs, formés à cet effet.

1.3.1.2 Composition des instances de gouvernance

Le Conseil d'administration

En conformité avec le Code Middlenext, le Groupe SYNERGIE veille à l'équilibre de la composition du Conseil qui compte 6 membres (dont 1 membre exécutif et 5 membres non exécutifs).

Les principes suivants sont appliqués :

- le principe de représentation équilibrée entre des femmes et des hommes en son sein (2 femmes et 4 hommes, ce qui respecte la règle d'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 indépendantes), soit 33 % des administrateurs.
- la représentation des salariés (1 représentant), soit 16 % des administrateurs ;

La Direction Générale

La Direction Générale, organisée autour du Président-Directeur Général, regroupe 8 membres qui représentent les Directions Finance, Ressources Humaines, Juridique, Conformité, Marketing et Communication, Systèmes d'information, Commerce France et Développement International (38 % de femmes, 62 % d'hommes).

1.3.1.3 Compétences des instances de gouvernance en matière de durabilité

En 2024, lors du premier exercice de publication de l'état de durabilité, un programme de formation à l'attention des administrateurs et de la Direction Générale a été mis en place, visant à renforcer et harmoniser leurs compétences sur les enjeux RSE et sur la CSRD.

Titre	Organisme	% de directeurs généraux formés	% d'administrateurs formés
CSRD	BMA Conseil et Formation	100 %	100 %

Les membres de la Direction Générale et du Conseil d'administration ont suivi deux journées de formation en présentiel, leur permettant d'acquérir une compréhension commune du cadre réglementaire, des exigences de *reporting* ainsi que des principaux enjeux de durabilité applicables au Groupe.

Par ailleurs, les compétences et expertises des membres des organes de gouvernance reposent à la fois sur :

- leur expérience professionnelle (stratégie, gestion des risques, conformité) ;
- et les formations suivies, notamment la formation en matière de durabilité et de CSRD.

Ces compétences sont mobilisées pour superviser les impacts, risques et opportunités matériels identifiés pour le Groupe. À ce titre, les membres de la Direction générale et du Conseil d'administration sont informés chaque année des résultats de l'analyse de double matérialité, lors d'une réunion dédiée permettant d'en assurer la revue, la validation et l'intégration dans les orientations stratégiques.

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

Le Conseil d'administration s'est réuni 5 fois au cours de l'exercice. Chaque année, il examine l'état de durabilité, et l'ensemble des informations quantitatives et qualitatives qui le compose, lors du Comité d'Audit.

Ces informations sont également revues et validées par le Comité RSE.

Depuis sa création, le Comité RSE s'est réuni 6 fois : 3 fois en 2024 et 3 fois en 2025. Ces réunions ont notamment permis d'aborder les sujets suivants :

- la revue du cadre de *reporting* mis en place pour répondre à la CSRD et des principaux enseignements issus de la vérification de l'état de durabilité ;
- la présentation et la validation de l'analyse de double matérialité ;
- la présentation et la validation de la stratégie climatique *"SYNERGIE for Climate"* ;
- et le suivi des évaluations extra-financières par des organisations externes telles que EcoVadis.

S'agissant du suivi des impacts, risques et opportunités matériels, les travaux du Comité RSE se sont principalement concentrés à ce jour sur les enjeux environnementaux, notamment à travers la définition de la stratégie climatique du Groupe. Les enjeux sociaux et de gouvernance n'ont pas fait l'objet de sessions dédiées spécifiques à ce stade. Toutefois, ces thématiques ont été abordées de manière transversale, notamment dans le cadre du suivi des évaluations extra-financières et lors de la revue et de la validation de l'analyse de double matérialité.

Le réseau de référents RSE dans les filiales, mis en place en 2024, permet une remontée des informations quantitatives et qualitatives auprès des instances dirigeantes. Elles peuvent ainsi les prendre en compte dans les orientations générales du Groupe.

Les directions opérationnelles, telles que décrites dans la section *1.3.1.1. Rôle des instances de gouvernance,* sont responsables de la transmission des informations de durabilité aux organes de gouvernance.

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

L'Assemblée Générale du 4 juin 2025, sur proposition du Conseil d'Administration, a modifié la politique de rémunération et instauré une rémunération variable pour le Président-Directeur Général. Les conditions de performance ont été fixées comme suit :

- 33 % du montant sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs financiers ;
- 33 % du montant sur l'atteinte d'objectifs extra financiers / RSE ;
- 33 % du montant sur l'atteinte d'objectifs qualitatifs individuels définies par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations du 11 février 2026, a défini les objectifs quantitatifs, qualitatifs et RSE 2025 ainsi que la proportion de chacun d'entre eux dans la part variable de la rémunération annuelle du Président-Directeur Général.

En particulier, les objectifs qualitatifs extra financiers / RSE sont :

- transformation digitale (incluant CRM / automation) ;
- certification RSE (EcoVadis / ISO) ;
- formation des salariés (commerce / SYNERGIE Academy).

Les modalités d'évaluation reposent, à ce stade, sur une appréciation qualitative de leur avancement et de leur mise en œuvre effective sur la période concernée.

L'ensemble des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux, ainsi que le niveau d'atteinte des objectifs associés, y compris les critères extra-financiers, est présenté de manière détaillée dans la section *4. Politique de rémunération des mandataires sociaux* du rapport de gestion.

1.3.4 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.

En 2025, le Groupe SYNERGIE ne franchit aucun des seuils requis, ceux-ci étant calculés uniquement sur la base du nombre de salariés permanents. Le Groupe est, par conséquent, exonéré de cette obligation.

Par ailleurs, l'Union européenne a adopté une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (UE 2024/1760 du 13 juin 2024) qui devra être transposée par les États membres au plus tard le 26 juillet 2027. Dans la continuité de la CSRD, le Groupe SYNERGIE suit de près l'évolution de la réglementation européenne en matière de devoir de vigilance et ses conséquences pour le Groupe.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Approche du Groupe SYNERGIE	Section
a) Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	Le Groupe structure son approche de diligence raisonnable au sein d'une gouvernance dédiée, pilotée par son Comité RSE, lui-même appuyé par les directions opérationnelles impliquées.	*1.3.1.1. Rôle des instances de gouvernance*
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	Le Groupe entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes internes et externes prioritaires identifiées pour intégrer leurs attentes dans sa démarche de vigilance.	*1.4.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)*
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	Le Groupe s'appuie sur son analyse de double matérialité pour identifier les impacts négatifs liés à ses activités, tout au long de sa chaîne de valeur.	*1.5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)*
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	Le Groupe SYNERGIE déploie des plans d'action concret en matière de ressources humains, d'éthique, d'achats responsables et d'environnement, élaborés et suivis par les directions opérationnelles du Groupe concernées. Selon les sujets, ses actions s'inscrivent dans le cadre de chartes, politiques et partenariats visant à prévenir, corriger ou réduire les impacts identifiés.	*2. Responsabilité environnementale* *3. Responsabilité sociale* *4. Conduite des affaires*
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Le Groupe assure un suivi structuré de ses progrès au sein du Comité RSE, publie régulièrement ses résultats (publication du rapport annuel et réponses à des questionnaires extra-financiers – EcoVadis, Ethifinance, CDP, Pacte mondial des Nations unies…) et fait vérifier sa performance par des acteurs externes afin de garantir transparence et amélioration continue.	*2. Responsabilité environnementale* *3. Responsabilité sociale* *4. Conduite des affaires*

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

La cartographie des risques majeurs du Groupe, mise à jour en 2025 prend en compte l'ensemble de sa chaîne de valeur et est élaborée à partir d'entretiens menés auprès du Président-Directeur Général, des principales directions du Groupe ainsi que de plusieurs filiales significatives. Ces entretiens permettent d'identifier puis évaluer les risques en termes d'impact, de probabilité et de niveau de maîtrise. Puis, environ une dizaine de ces risques sont qualifiés de majeurs au regard de leur criticité ou de leur niveau de maîtrise. Ils font ensuite l'objet d'un suivi par un sponsor dédié avec un plan d'action associé. Cet exercice 2025 a permis d'identifier plusieurs risques spécifiques liés à la collecte et à la publication d'informations de durabilité, notamment :

- risque lié aux évolutions règlementaires ;
- risque lié au contrôle interne ;
- risque lié à l'insuffisance du suivi de la performance financière et extra-financière.

Par ailleurs, en 2025, la cartographie des risques Groupe a été présentée à la Direction Générale, puis au Comité d'Audit. Au-delà des risques identifiés liés au *reporting*, toute situation avérée survenant au cours de l'exercice fait l'objet d'un partage direct avec la Direction Générale.

Pour prévenir ces risques et assurer l'exhaustivité et l'intégrité des informations de durabilité publiées dans l'état de durabilité, le Groupe SYNERGIE a mis en place un système de contrôle interne robuste. Ce dispositif repose sur plusieurs leviers complémentaires :

- **Sensibilisation, formation et accompagnement des contributeurs**
  La Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement organise régulièrement des actions de sensibilisation et des sessions de formation à destination des équipes contributrices. Ces initiatives prennent la forme d'ateliers tout au long de l'année, et sont renforcées lors du lancement de la campagne annuelle de collecte des données de durabilité.

- **Protocoles de *reporting* structurés et accessibles**
  Des protocoles de *reporting* détaillés sont élaborés et mis à disposition des contributeurs par la Direction de l'Audit Interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement. Ces documents couvrent l'ensemble des thématiques de durabilité abordées dans le présent état de durabilité et précisent les définitions, périmètres, méthodes de calcul et modalités de contrôle.

- **Processus de validation et revue interne**
  Les données collectées font l'objet de contrôles de cohérence et de validations successives par les responsables métiers et la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Santé-Sécurité-Environnement, en particulier :
  - 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* (définition, périmètre, méthode de calcul) et notamment s'assurer qu'elle suit une tendance logique par rapport à l'année précédente et que le périmètre est exhaustif.
  - un contrôle de deuxième niveau opéré au niveau Groupe par la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement qui s'assure de la qualité de la donnée au regard du protocole de *reporting*. Elle s'assure notamment de sa complétude, de son exactitude et de sa traçabilité afin d'assurer une piste d'audit fiable.

Les modalités de suivi et de prévention des risques majeurs liés à la collecte et à la publication d'informations de durabilité sont définies par la Direction de l'Audit interne, des Risques de la Qualité-Santé-Sécurité-Environnement. En 2026, un plan d'action sera défini, selon les risques identifiés au cours de la campagne de *reporting*, et des responsables de risques seront désignés afin de garantir la prévention et la gestion de ces risques.

Par ailleurs, l'analyse de double matérialité, élaborée en 2024 et mise à jour partiellement en 2025, a permis de hiérarchiser les impacts, les risques et les opportunités liés aux enjeux de durabilité du Groupe. Ces éléments sont présentés dans la section 1.5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO). En 2025, des travaux d'alignement ont été entrepris afin de prendre en compte les enseignements de cette analyse dans l'appréciation des risques Groupe.

1.4 Stratégie de durabilité (SBM)

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

1.4.1.1 Stratégie et modèle d'affaires

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd'hui un acteur européen de référence en gestion des Ressources Humaines, spécialisé dans le travail temporaire, le recrutement, le management de transition, le conseil et la formation. Chacun de ces métiers nécessite réactivité, adaptation et rigueur afin de répondre aux exigences des clients, entreprises et institutions publiques.

Grâce à ses 5 500 salariés permanents(3), le Groupe SYNERGIE intervient quotidiennement pour déléguer, en 2025, plus de 63 500 salariés intérimaires(3) en France et à l'international. Sur l'exercice 2025, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 3,2 milliards d'euros.

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 la logistique, le BTP, la santé, l'agro-alimentaire, le tertiaire et les technologies de l'information et la communication.

Grâce à sa filiale DCS EASYWARE, le Groupe SYNERGIE poursuit son développement sur le marché en plein essor des services numériques avec une offre intégrant les activités de management d'infrastructures IT, d'infogérance, de conseil et d'assistance technique ainsi que la délégation de personnel qualifié. La filiale représente, en 2025, 2 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Le modèle d'affaires du Groupe SYNERGIE repose sur un portefeuille diversifié de clients, de secteurs, de typologie (petites et moyennes entreprises, entreprises de taille intermédiaire –45 %, grands comptes – 55 %) et de géographiques. Du fait de sa présence dans 17 pays, avec un réseau de 850 agences, l'international représente 61 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

Sur l'exercice 2025, l'activité s'est répartie comme suit :

Zone géographique	Chiffre d'affaires	Effectifs
France	39 %	28 %
Europe du Sud	35 %	43 %
Europe du Nord et de l'Est	22 %	26 %
Hors Europe	4 %	3 %
Groupe	100 %	100 %

Les activités principales sont réalisées dans 5 pays (France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne, Italie), qui représentent 83 % du chiffre d'affaires et 77 % des effectifs du Groupe. Des informations détaillées sur les effectifs du Groupe par pays sont présentés dans la section *3. Responsabilité sociale*.

Les faits marquants et les choix stratégiques de l'année fiscale 2025 sont présentés dans la section *1.2. Faits marquants* du rapport de gestion.

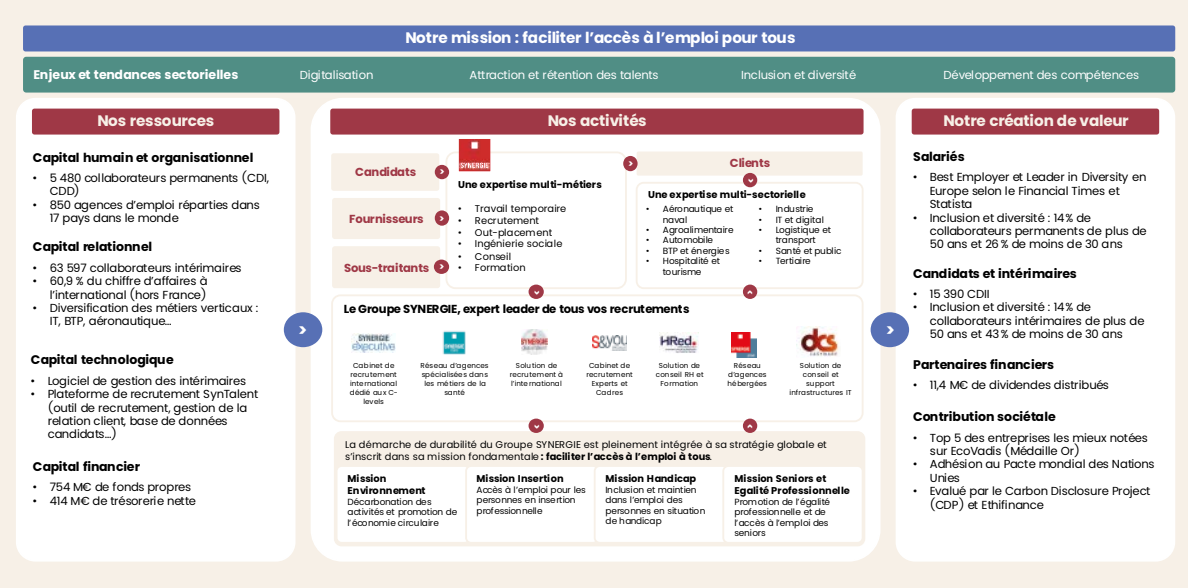
La démarche de durabilité du Groupe SYNERGIE est pleinement intégrée à sa stratégie globale et s'inscrit dans sa mission fondamentale : faciliter l'accès à l'emploi à tous.

Cette stratégie repose sur trois piliers complémentaires : l'environnement, le social et la gouvernance. Elle traduit la volonté du Groupe de réduire son impact environnemental, de promouvoir l'inclusion et le bien-être des collaborateurs et des parties prenantes et de garantir une gouvernance responsable et transparente. En intégrant ces dimensions au cœur de ses activités, le Groupe SYNERGIE renforce sa capacité à créer une valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes, en cohérence avec sa mission. Cette démarche s'appuie également sur l'adhésion du Groupe, depuis 2017, au Pacte mondial des Nations Unies, qui le guide dans la mise en œuvre de ses engagements et dans l'alignement de ses pratiques avec les principes universels en matière de droits humains, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Cette adhésion, ainsi que les 17 objectifs et 169 cibles du Pacte mondial, imprègne l'ensemble de la culture d'entreprise du Groupe.

(3) Effectifs au 31/12

La stratégie de durabilité et les engagements du Groupe sur chacune des dimensions est présentée en détail dans les sections correspondantes du présent rapport ainsi que dans la section *Mot du Président*.

Le modèle d'affaires du Groupe SYNERGIE, présenté ci-dessous, illustre la manière dont les ressources, l'offre de services et les partenariats du Groupe créent de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes (candidats, collaborateurs permanents et intérimaires, clients, actionnaires…).



1.4.1.2 Chaîne de valeur

Les fournisseurs du Groupe SYNERGIE sont principalement :

- des fournisseurs de formation et de service additionnels pour les intérimaires ;
- des agences immobilières avec lesquelles les agences de recrutement et de placement signent des baux ;
- 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 impacts, risques et opportunités identifiés sur l'amont de la chaîne de valeur sont présentés dans la section *1.5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)*.

Les clients du Groupe SYNERGIE sont des entreprises de toutes tailles, dans des secteurs diversifiés. Ils ne présentent pas de risque de durabilité spécifique.

Par ailleurs, du fait de son secteur d'activité, le Groupe n'a pas de lien avec des consommateurs ou utilisateurs finaux.

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

Par « partie prenante », le Groupe entend toute personne, groupe ou organisation ayant un intérêt direct ou indirect dans les activités, les décisions ou les résultats de l'entreprise. Les parties prenantes internes (salariés, actionnaires) et externes (clients, candidats, fournisseurs, pouvoirs publics, acteurs financiers…) sont considérés. Dans une approche élargie des parties prenantes, l'environnement est également considéré, les activités du Groupe ayant un impact direct sur les écosystèmes et qu'en retour, leur préservation conditionne la pérennité du modèle d'affaires. Les interactions avec les parties prenantes s'entendent comme des relations d'interdépendance.

En 2023, le Groupe SYNERGIE a établi une cartographie de ses parties prenantes. Celle-ci rend compte de ses différents cercles d'influence réciproques et d'interrelations.

Cercles d'importance	Parties prenantes
1er cercle Collaborer et engager étroitement	Clients, collaborateurs, candidats, actionnaires
2ème cercle Maintenir satisfaites et informées	Fournisseurs, pouvoirs publics, organisations patronales, partenaires sociaux, acteurs financiers, monde associatif de l'emploi
3ème cercle Prendre en compte	Concurrents, organismes de certification, écoles, associations locales, grand public

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, enquête de satisfaction, partage réciproque des engagements RSE	Adaptation continue de l'offre et amélioration de la qualité de service en fonction des retours clients reçus par les agences.
Candidats	Candidats reçus en agence, réseaux sociaux, sites Internet du Groupe	Ajustement des processus de recrutement et de l'expérience candidat selon les attentes exprimées auprès des agences, pour les collaborateurs intérimaires, et de la Direction des Ressources Humaines, pour les collaborateurs permanents.
Salariés	Dialogue social, équipe RH de proximité, enquête de satisfaction	Mise en place d'actions préventives et correctives pour améliorer les conditions de travail selon les retours des collaborateurs au travers de ces dispositifs d'écoute, portés par la Direction des Ressources Humaines.
Actionnaires	Réunions actionnaires, Assemblée Générale	Intégration de leurs attentes dans les orientations stratégiques et la politique de création de valeur, par le biais de la Direction Finance, canal privilégié de dialogue avec les actionnaires.

1.4.3 Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

Une analyse de double matérialité, dont la méthodologie est décrite dans la section *1.5. Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)*, a permis d'identifier, de manière structurée, les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui influencent significativement la stratégie et le modèle économique du Groupe. Elle a permis d'établir un état des impacts, risques et opportunités matériels pour le Groupe SYNERGIE. Les influences de chaque IRO sur le modèle d'affaires et la stratégie du Groupe sont présentées dans un tableau de synthèse, dans chaque section.

Les impacts, risques et opportunités identifiés dans le cadre de cette analyse sont suivis par la Direction de l'Audit interne, des Risques, de la CSRD, et de la Qualité-Santé-Sécurité-Environnement, en collaboration avec les différentes directions métiers impliquées, afin de garantir leur prévention et leur gestion. Afin d'assurer la capacité d'adaptation du Groupe face à ces impacts, risques et opportunités et leur intégration dans la stratégie d'entreprise, la Direction Générale est régulièrement informée de leur évolution, par la tenue de réunions tout comme le Comité RSE. Les instances représentatives du personnel sont également consultées à ce sujet. En particulier, les opportunités, au-delà de leur identification dans le cadre de l'analyse de double matérialité, sont intégrées au dispositif global de gestion du Groupe, notamment via le processus de gestion des risques (incluant l'analyse des opportunités financières associées et leur suivi) ainsi que lors des revues budgétaires des filiales, au cours desquelles elles sont identifiées, suivies et consolidées au niveau du Groupe.

1.5 Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)

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

1.5.1.1 Contexte et objectifs

Le Groupe SYNERGIE dispose d'une matrice de matérialité simple réalisée avec le concours d'un cabinet spécialisé en 2021 et remise à jour en 2023. Ces premiers travaux ont permis d'établir la cartographie des parties prenantes du Groupe, présentée en section *1.4.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)*, et d'identifier un ensemble d'enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux identifiés comme pertinents et matériels pour le Groupe et ses parties prenantes.

Conformément aux exigences de la CSRD et des ESRS, une analyse de double matérialité a été élaborée en 2024, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, de manière centralisée, au niveau du Groupe, et en concertation avec les directions métiers du Groupe. Cette analyse de double matérialité, révisée en 2025, repose sur deux dimensions :

- **la matérialité d'impact,** qui consiste à évaluer les impacts réels ou potentiels, positifs ou négatifs, des activités de SYNERGIE, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (amont, opérations directes, aval), sur l'environnement et les personnes. Ces impacts, pouvant survenir à court, moyen ou long terme, reflètent la contribution – favorable ou défavorable – de l'entreprise au développement durable ;
- **la matérialité financière,** qui vise à identifier les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité et à mesurer leurs incidences financières, à court, moyen ou long terme, sur la performance financière du Groupe.

Cette analyse de double matérialité permet au Groupe SYNERGIE d'intégrer à sa stratégie globale ainsi que de présenter, dans son état de durabilité, les enjeux matériels identifiés et sa façon de prévenir et gérer les impacts, risques et opportunités qui y sont associés.

1.5.1.2 Gouvernance

L'analyse de double matérialité du Groupe SYNERGIE a été encadrée, en 2024, lors de la première publication de l'état de durabilité, par une gouvernance robuste,

dans laquelle la Direction Générale s'est impliquée. Elle comprend :

- la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement, qui a conduit l'analyse, en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, la Direction Développement International, la Direction Juridique et la Direction Conformité ;
- le Comité de pilotage, composé des dirigeants clés (Président-Directeur Général, Directeur Financier, Directeur Audit interne, Risques, CSRD et QSE, Directeur des Ressources Humaines, Directeur du Développement International) et qui s'est réuni toutes les deux semaines pour approuver les grandes étapes et valider les résultats de l'analyse en 2024 ;
- le Comité de projet, composé du Directeur Financier et du Directeur Audit interne, Risques, CSRD et QSE qui a assuré la gestion, l'orientation et le suivi du projet.

Pour l'exercice fiscal 2024, une présentation des résultats de l'analyse de double matérialité a été réalisée auprès des instances représentatives du personnel.

La Direction Générale a validé les résultats de l'analyse, qui ont ensuite été présentés au Comité RSE puis soumis au Conseil d'administration, pour validation définitive en vue de la publication des informations dans l'état de durabilité.

1.5.1.3 Périmètre

L'analyse de double matérialité a été conduite de manière centralisée, au niveau du Groupe, compte tenu de la nature homogène des activités exercées dans l'ensemble des pays où SYNERGIE est implanté (intérim et recrutement principalement). Cette analyse a intégré, en priorité, les enjeux issus de la consultation des cinq pays les plus contributeurs – France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne et Italie – qui représentent 83 % du chiffre d'affaires du Groupe pour l'exercice 2025.

Les autres pays dans lesquels SYNERGIE opère (Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie et Canada) présentent des enjeux similaires, en raison de la comparabilité des activités et des cadres réglementaires. À ce stade, l'analyse de double matérialité n'intègre pas d'identification spécifique des géographiques à risque.

La Chine a été exclue du périmètre de l'analyse, le Groupe n'y disposant que d'un bureau de représentation commerciale sans activité opérationnelle significative, comme décrit dans la section *1.1.1. Périmètre de consolidation*.

Enfin, les enjeux liés à DCS EASYWARE, filiale spécialisée dans les services numériques (ESN), ont été intégrés dans le périmètre d'analyse, car ils sont comparables à ceux du cœur de métier du Groupe. En effet, en 2025, un travail de rapprochement a été réalisé entre les résultats de l'analyse de double matérialité du Groupe, élaborée en 2024, et celle menée en 2024 par DCS EASYWARE à des fins commerciales.

1.5.1.4 Processus

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

- **travaux préparatoires** (identification des parties prenantes et des enjeux pertinents) ;
- **identification et évaluation des impacts, risques et opportunités** (identification, pour chaque enjeu, des impacts, risques et opportunités associés et évaluation de la matérialité financière et/ou de la matérialité d'impact, selon une échelle de notation prédéfinie) ;
- **analyse et validation** (détermination du seuil de matérialité puis partage et validation des résultats).

Travaux préparatoires

Identification des parties prenantes

En 2023, le Groupe SYNERGIE a mené un travail de fond visant à recenser les contraintes propres au secteur, à identifier les principaux acteurs de la chaîne de valeur, en amont comme en aval, ainsi que les parties prenantes clés et les modalités de dialogue existantes.

Une cartographie des parties prenantes a ensuite été réalisée par un cabinet spécialisé, permettant d'identifier et de consulter les acteurs clés avec lesquels le Groupe SYNERGIE entretient des relations étroites et un engagement fort. Les acteurs clés incluent notamment les salariés permanents et les salariés intérimaires employés par le Groupe, les candidats, les clients ainsi que les actionnaires, présentés dans la section *1.4.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)*. Aucun expert externe n'a été interrogé au cours de l'exercice.

Identification des enjeux pertinents

La norme ESRS 1, et plus particulièrement l'Application Requirement 16, a constitué le point de départ pour l'identification des enjeux pertinents pour le Groupe SYNERGIE. À partir de la liste des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes définis par cette norme, le Groupe a affiné son analyse en s'appuyant sur plusieurs sources :

- le modèle d'affaires du Groupe, formalisé et documenté dans le cadre de l'analyse de double matérialité, et présenté dans la section 1.4.1.1. Stratégie et modèle d'affaires ;
- l'analyse de matérialité simple, réalisée en 2023 par un cabinet spécialisé, reposant sur des entretiens qualitatifs avec des parties prenantes internes et externes, ainsi qu'une enquête quantitative administrée auprès de 1 600 parties prenantes externes ;
- ainsi qu'une analyse sectorielle des enjeux matériels identifiés par les pairs.

Ces travaux ont permis de garantir l'exhaustivité des enjeux retenus. Une liste consolidée de 26 enjeux a ainsi été établie.

Lors de l'identification de ces enjeux, en 2024, les parties prenantes du Groupe n'ont pas été, à nouveau, consultées.

À l'issue de ces analyses, certains thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thème définis par l'Application Requirement 16 de la norme ESRS 1 ont été écartés, car jugés non applicables aux activités du Groupe SYNERGIE. Parmi eux :

- les normes E2, E3, E4, S2, S3 et S4, considérées comme non pertinentes au regard de la nature des activités du Groupe :
  - ESRS E2 – Pollution : SYNERGIE étant une entreprise de services, ses activités reposent principalement sur des processus administratifs et le placement de travailleurs intérimaires, sans infrastructures de production ni opérations génératrices de pollution significative.

- ESRS E3 – Eau et ressources marines : la consommation d'eau est très faible et l'entreprise n'intervient pas dans la gestion de ressources marines. Son empreinte hydrique est donc marginale comparée à des secteurs industriels ou agricoles.
- ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes : en l'absence d'activité sur des sites naturels ou d'infrastructures de production, l'impact direct sur la biodiversité reste limité. Les agences sont situées en zones urbaines.
- ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur : les intérimaires employés par SYNERGIE sont couverts par la norme ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise.
- ESRS S3 – Communautés touchées : compte tenu de la nature exclusivement tertiaire des activités et de l'absence d'impacts significatifs sur les communautés locales ou autochtones, ce thème n'a pas été retenu. Un enjeu spécifique lié aux droits économiques, sociaux et culturels a toutefois été intégré : « Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale » (impact positif identifié - intitulé "Actions solidaires et associatives" en 2024).
- ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux : l'activité étant orientée vers des services B2B (recrutement pour des entreprises), sans relation directe avec des consommateurs finaux, ce thème n'a pas été considéré comme pertinent. L'impact matériel lié à la protection de la vie privée et des données, identifié en 2024, a été reclassé sous ESRS S1 « Effectifs de l'entreprise ».

- Certains sous-sous-thèmes de la norme ESRS S1, tels que « Travail forcé » et « Logements adéquats » ont été exclus des cadres légaux existants dans les pays d'implantation. Le sous-sous-thème « Travail forcé » a été analysé sur le périmètre de la chaîne de valeur, sous l'enjeu « G1 – Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires ».
- Certains sous-sous-thèmes de la norme ESRS G1, tels que « Bien-être animal » et « Engagement politique » ont été écartés, car les activités du Groupe n'impliquent ni interaction avec le vivant ni pratiques d'influence politique.

Par ailleurs, trois enjeux spécifiques aux activités du Groupe ont été identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité :

- S1 – Attraction et rétention des talents
- S1 – Protection de la vie privée et des données personnelles
- S3 – Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale

Identification et évaluation des impacts, risques et opportunités

Pour chaque enjeu jugé pertinent, le Groupe SYNERGIE a procédé à l'identification et à la rédaction des impacts, risques et opportunités, de manière centralisée, afin de garantir la cohérence et l'exhaustivité des informations applicables à l'ensemble des entités. Une liste de 80 IRO a ainsi été établie, couvrant un large spectre de considérations en matière de durabilité (environnement, social, gouvernance) et adaptés au contexte opérationnel du Groupe.

L'ensemble de la chaîne de valeur – de l'amont à l'aval, en passant par les opérations directes – a été modélisé et analysé pour définir les impacts, risques et opportunités pertinents.

Ces impacts, risques et opportunités ont été définis en tenant compte des sources de données disponibles (modèles d'affaires, analyse de matérialité simple, cartographie des risques Groupe, analyse sectorielle). En particulier, il a été pris en compte :

- que des impacts positifs ou négatifs pouvaient donner lieu à des risques ou des opportunités financières ;
- que les dépendances du Groupe à certaines ressources (notamment humaines, énergétiques ou encore technologiques) pouvaient également générer des risques ou des opportunités financières, en cas de perturbation, raréfaction ou d'évolution de ces ressources ;
- que les risques et opportunités identifiés pouvaient découler d'évènements passés et également futurs.

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). Ces horizons temporels, bien que n'influençant pas la notation de matérialité, permettent d'orienter la planification et de hiérarchiser les actions à mettre en œuvre. Pour les impacts, il est également précisé s'ils sont positifs ou négatifs, avérés ou potentiels.

Les impacts, risques et opportunités ont été présentés, évalués et validés par les directions métiers lors d'atelier de notation centralisés. Des sessions complémentaires ont été organisées avec les principaux pays d'implantation du Groupe (représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2024), permettant d'ajuster les notations pour assurer une cohérence globale de l'analyse.

Compte tenu de la nature homogène des activités et des zones d'implantation, aucune désagrégation géographique n'a été jugée nécessaire. En revanche, des spécificités liées aux collaborateurs intérimaires et aux collaborateurs permanents ont conduit, pour certaines informations, à une désagrégation par population, afin de prendre en compte leurs impacts, risques et opportunités propres.

Enfin, l'appréciation de la matérialité a été réalisée en tenant compte des impacts, risques et opportunités supposés, indépendamment des politiques et actions de remédiation déjà mises en œuvre par SYNERGIE, et selon une échelle de notation prédéfinie.

Échelle de notation pour l'évaluation de la matérialité d'impact

Un impact est considéré matériel lorsqu'il présente des incidences significatives – réelles ou potentielles, positives ou négatives – sur les personnes ou l'environnement, à court, moyen ou long terme.

L'évaluation de cette matérialité repose sur deux critères :

- **la sévérité,** qui mesure l'importance ou la gravité d'un impact sur les personnes, ou l'environnement et qui s'apprécie selon plusieurs dimensions :
  - l'échelle, soit le degré de gravité (ou de bénéfice, en cas d'impact positif) de l'impact sur les personnes ou l'environnement ;
  - la portée, soit l'étendue de l'impact, qu'il s'agisse du périmètre géographique concerné ou du nombre de personnes affectées ;
  - et le caractère irrémédiable, soit la mesure dans laquelle un impact négatif et ses conséquences peuvent être corrigés ou compensés. Ce critère

s'applique exclusivement aux impacts négatifs et ne concerne pas les impacts positifs.
- et la **probabilité d'occurrence** de l'impact, en tenant compte des conditions actuelles et des tendances futures.

Échelle de notation pour l'évaluation de la matérialité financière

Un risque ou une opportunité est considéré matériel lorsqu'il entraîne, ou est susceptible d'entraîner, des effets significatifs sur le résultat net du Groupe.

L'évaluation de la matérialité financière repose 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.

L'échelle de notation de la matérialité financière a été définie par la Direction financière. Les seuils retenus sont alignés avec le cadre d'Entreprise *Risk Management* (ERM) du Groupe afin d'assurer une cohérence globale en matière d'évaluation et de gestion des risques. Bien que des seuils quantitatifs pour qualifier les incidences des risques et des opportunités sur le résultat net du Groupe aient été définis, l'évaluation de la matérialité financière repose principalement, pour les deux premiers exercices, sur une analyse qualitative. Le Groupe prévoit, dès le prochain exercice, de poursuivre ses travaux afin d'affiner cette analyse et d'enrichir l'approche par des données chiffrées.

Ampleur financière	Niveau qualitatif	Notation
Impact sur le résultat net < à 1 %	Mineur	1
Impact sur le résultat net entre 1 et 4 %	Modéré	2
Impact sur le résultat net entre 5 et 10 %	Important	3
Impact sur le résultat net > à 10 %	Majeur	4

Analyse et validation

Les impacts, risques ou opportunités sont considérés comme matériels lorsqu'ils présentent une matérialité soit du point de vue de l'impact, soit du point de vue financier, ou des deux.

Lors de l'élaboration de l'analyse de double matérialité, en 2024, le seuil de matérialité a été défini de manière prudente, afin de garantir qu'aucun sujet matériel pertinent ne soit omis de l'analyse. Ce seuil reste inchangé en 2025, mais pourra être révisé ultérieurement en fonction de l'évolution de l'activité, des tendances sectorielles ou encore des attentes des parties prenantes du Groupe SYNERGIE.

Les enjeux matériels, présentés dans l'état de durabilité, sont ceux associés à au moins un impact, un risque ou une opportunité matérielle. En 2025, la liste des enjeux matériels est composée de 23 enjeux, auxquels sont associés 42 impacts risques et opportunités matériels.

Comme en 2024, les résultats de l'analyse de double matérialité ont été examinés et approuvés par la Direction générale puis soumis au Comité RSE et au Conseil d'administration, responsables de la validation définitive en vue de la publication des informations dans l'état de durabilité.

1.5.1.5 Processus de révision

Le Groupe SYNERGIE met à jour annuellement l'analyse de double matérialité en cas d'évènements significatifs de nature à remettre en cause les résultats obtenus. Si aucun évènement de cette nature ne survient, un travail de mise à jour est effectué tous les deux ans. Chaque année, dans le cadre de la revue de la cartographie des risques du Groupe (ERM), une lecture parallèle est réalisée sur l'analyse de double matérialité par la Direction de l'Audit interne, du Contrôle interne et des Risques. Les ajustements nécessaires sont alors effectués puis présentés et validés par la Direction Générale.

En 2025, des ajustements ont été apportés à la suite d'une revue de cohérence de l'ensemble des impacts, risques et opportunités identifiés ainsi que de leur notation. Ces travaux ont notamment conduit à :
- une rationalisation du nombre d'impacts, risques et d'opportunités, incluant la suppression, pour certains d'entre eux, de la distinction entre permanents et intérimaires, jugée peu contributive au regard de la pertinence de l'analyse ;
- un renforcement des définitions et des justifications des niveaux de notation, afin d'améliorer la traçabilité et la robustesse de l'analyse ;
- des ajustements portant sur la nature et la qualification de certains impacts, risques et opportunités, notamment s'agissant d'impacts initialement qualifiés de positifs en 2024, en tenant compte des mesures de prévention et de correction existantes. Conformément aux attentes méthodologiques, l'analyse a été mise à jour en 2025 sur une base brute, conduisant à requalifier ces impacts comme négatifs, indépendamment des dispositifs de maîtrise mise en œuvre par le Groupe.

Ces ajustements n'ont pas eu d'incidence sur le nombre et le type d'enjeux matériels identifiés, par rapport à 2024 (23 enjeux). Le nombre d'impacts, de risques et d'opportunités matériels identifiés a, quant à lui, diminué de 50 en 2024 à 42 en 2025. Ces ajustements ont été présentés puis validés par la Direction Générale ainsi que par les instances de représentation du personnel.

1.5.1.6 Résultats

Les résultats de l'analyse de double matérialité, mise à jour en 2025, sont illustrés dans le graphique ci-après.

Des tableaux synthétiques détaillant l'intitulé des impacts, des risques et des opportunités, leur nature, leur positionnement dans la chaîne de valeur, leur horizon temporel ainsi que leur lien avec le modèle d'affaires sont présentés dans les sections dédiées.

Le Groupe SYNERGIE n'est pas concerné par la description des impacts matériels sur les travailleurs pouvant découler des plans de transition visant à réduire les impacts environnementaux négatifs, dans la mesure où aucun impact de cette nature n'a été identifié.

Matérialité d'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
- S1 Dialogue social
- S3 Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale
- G1 Gestion des relations avec les fournisseurs
- G1 Protection des lanceurs d'alerte
- G1 Lutte contre la corruption
- G1 Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaire

Double matérialité

- S1 Sécurité de l'emploi
- S1 Santé et sécurité
- S1 Attraction et rétention des talents
- S1 Salaires décents
- S1 Formations et développement des compétences
- S1 Protection de la vie privée et des données personnelles
- S1 Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Non matériels

- S1 Liberté d'association, existence de comité d'entreprise et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation
- S1 Travail des enfants
- G1 Culture d'entreprise

Matérialité financière

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

1.5.2 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 règlementations sont présentées aux notes 1 et 2 des Annexes.

2 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Depuis plusieurs années, le Groupe SYNERGIE intègre les enjeux environnementaux dans la conduite de ses activités. Les principaux impacts identifiés concernent notamment le changement climatique et l'utilisation des ressources liées à ses activités opérationnelles et à celles de son écosystème (collaborateurs, intérimaires, clients et partenaires).

Afin de structurer cette démarche à l'échelle du Groupe, une politique environnementale a été élaborée à la fin de l'année 2025. Elle définit les principes communs et les orientations prioritaires en matière de réduction des impacts environnementaux. La priorité porte désormais sur sa diffusion auprès des filiales et sur l'accompagnement de son déploiement opérationnel, afin d'assurer une mise en œuvre cohérente et effective dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent.

Initiatives filiales

En parallèle de cette démarche Groupe, plusieurs filiales ont engagé depuis plusieurs années des actions environnementales structurées, en fonction de leurs contextes réglementaires et opérationnels locaux.

Certaines filiales, notamment au **Royaume-Uni,** en **Autriche,** en **Espagne** et en **Italie,** un système de management environnemental certifié ISO 14 001, a été mis en place. À titre d'exemple, l'Autriche effectue deux audits par an – un volontaire, un obligatoire – de son système de management. En **Espagne,** trois personnes, au sein du département « Prévention » sont responsables de la gestion du système de management environnemental.

D'autres filiales, comme la **Pologne** et le **Royaume-Uni,** ont formalisé une politique environnementale locale, approuvée par les instances dirigeantes, afin d'encadrer leurs pratiques et de fixer des objectifs qualitatifs adaptés à leurs activités.

2.1 Changement climatique

Face aux enjeux environnementaux et aux effets du changement climatique, le Groupe SYNERGIE s'inscrit dans une démarche visant à intégrer progressivement des pratiques plus respectueuses de l'environnement dans ses activités. En tant qu'acteur du marché de l'emploi, le Groupe entend contribuer, dans le cadre de son périmètre d'action, à la sensibilisation de collaborateurs, intérimaires et permanents, ainsi que de ses clients et partenaires à des comportements plus durables.

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, en septembre 2023. Cette mission a notamment la responsabilité de piloter le programme « ACT Pas à Pas » et les actions qui en découlent, qui sont présentées ci-dessous.

À ce stade, aucun objectif lié aux enjeux climatiques n'est intégré dans la rémunération variable des dirigeants, et par conséquent, aucune part de la rémunération n'est indexée sur des considérations climatiques. Les éléments relatifs à l'intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation sont présentés dans la section *4. Politique de rémunération des mandataires sociaux* du rapport de gestion.

2.1.2 Stratégie climatique (E1-1)

Le Groupe SYNERGIE s'est engagé dans une démarche structurée de décarbonation, afin de contribuer à l'objectif de neutralité carbone de l'Union européenne et aux objectifs de l'Accord de Paris.

Afin d'élaborer et de structurer son plan de décarbonation à partir d'hypothèses scientifiques, le Groupe a rejoint, en 2023, le programme « ACT Pas à Pas », développé conjointement par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de L'Energie), le CDP *(Carbon Disclosure Project)* et WBA *(World Benchmarking Alliance),* et soutenu par les Nations unies. Cette initiative fournit des méthodologies sectorielles servant de cadre pour aider les entreprises à piloter des actions climatiques et aligner leurs stratégies sur des trajectoires dites bas carbone, pertinentes et ambitieuses.

Une étape déterminante, avant le lancement du programme, a été l'élaboration du premier bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe, réalisé en 2022 à partir des données 2021. Celui-ci a permis au Groupe de quantifier son empreinte climatique.

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.

Le programme « ACT Pas à Pas » en 5 étapes

1. Le diagnostic initial issu de la revue critique du bilan de gaz à effet de serre et de la maturité du Groupe SYNERGIE ;
2. L'identification des risques et des opportunités liés au changement climatique ;
3. La définition d'une vision à court, moyen et long terme (pour le Groupe SYNERGIE, s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée sur la limite d'un réchauffement climatique de 1,5 °C de l'Accord de Paris, et compatible avec l'objectif européen de neutralité climatique en 2050) ;
4. La traduction de cette vision en termes stratégiques, comportant des objectifs. Le Groupe SYNERGIE a identifié, à ce titre, six axes stratégiques :
- Pilotage du changement organisationnel
- Mobilité des collaborateurs permanents et intérimaires
- Achats responsables
- Accompagnement des clients sur les piliers de la RSE
- Digitalisation et impact du numérique
- Usage des bâtiments et environnement de travail

5. La déclinaison de ces axes stratégiques en un plan d'actions opérationnel.

Le plan d'action, élaboré en 2024, intègre les pays suivants : France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Allemagne. Il couvre ainsi 86 % du chiffre d'affaires et 86 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe en 2025[4].

Les actions définies dans le cadre de la démarche « ACT Pas à Pas » ont été construites en cohérence avec le modèle d'affaires du Groupe, les priorités opérationnelles de ses activités et les principaux leviers de création de valeur identifiés.

Pour assurer son alignement avec les décisions stratégiques et les trajectoires de croissance du Groupe, la gouvernance du plan de décarbonation repose sur une implication des instances de direction. Les principes du plan de décarbonation ont ainsi été validés par le Comité de direction et le comité RSE en mars 2024.

Les chantiers prioritaires identifiés, et formalisés dans le plan d'action *« SYNERGIE for Climate »*, validé et suivi par le Comité RSE, font l'objet d'une intégration progressive dans les feuilles de route opérationnelles des fonctions concernées (achats, immobilier, ressources humaines…), afin d'assurer leur mise en œuvre effective.

Cette approche permet au Groupe SYNERGIE d'inscrire progressivement sa trajectoire de décarbonation dans une logique de pilotage global, conciliant performance économique, maîtrise des risques climatiques et contribution aux objectifs climatiques européens et internationaux.

Les composantes du plan de décarbonation du Groupe SYNERGIE, élaborées grâce à la démarche « ACT Pas à Pas », sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Ce dernier renvoie aux sections détaillées ci-après et répond aux exigences de la norme ESRS E1.

Éléments du plan de transition climatique (E1-1, §16)	Section
(a) **Cibles de réduction** des émissions de GES compatibles avec la limitation du réchauffement de la planète à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris	*2.1.4. Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)*
(b) Explication des l**eviers de décarbonation** identifiés et actions clés prévues dont : - modifications du portefeuille de produits et services - adoption de nouvelles technologies dans ses propres activités ou dans sa chaine de valeur	*2.1.4. Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)* *2.1.5. Actions (E1-3) et performances (E1-5, E1-6)*
(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 **taxinomie** et, le cas échéant, aux plans de CapEx	Les investissements et financements du Groupe SYNERGIE visant à soutenir la mise en œuvre du plan de décarbonation n'ont pas été définis, bien que des dépenses aient été engagées au cours de la période de *reporting*.
(d) Évaluation **qualitative des émissions de GES verrouillées** potentiellement liées aux principaux actifs et produits de l'entreprise et, le cas échéant, plans mis en place par l'entreprise pour gérer les actifs et produits à forte intensité de GES et à forte intensité énergétique	*2.1.4. Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)*
(e) Explication de tout objectif ou plan (CapEx, plans CapEx, OpEx) que l'entreprise s'est fixé pour aligner ses activités économiques (chiffres d'affaires, CapEx, OpEx) sur les critères fixés par le Règlement européen Taxonomie. Dont montants de CapEx significatifs investis au cours de l'exercice en rapport avec des activités économiques liées au c**harbon, au pétrole et au gaz.**	Les objectifs ou plan (CapEx, plans CapEx, OpEx) pour aligner les activités du Groupe sur les critères fixés par le Règlement européen Taxonomie n'ont pas été défini. Les informations relatives à la Taxonomie sont présentées dans la section 5. Taxonomie européenne. Le Groupe ne dispose pas d'investissements en rapport avec des activités économiques liées au charbon, au pétrole ou au gaz.
(f) L'entreprise est exclue des **indices de référence « Accord de Paris »**	L'entreprise n'est pas exclue des indices de référence « accord de Paris ».
(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	*2.1.4. Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)*
(h) Informations indiquant si ce plan de transition est **approuvé par les organes de gouvernance**	*2.1.4. Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)*
(i) **Progrès** réalisés par l'entreprise dans la mise en œuvre du plan de transition	*2.1.5. Actions (E1-3) et performances (E1-5, E1-6)*

(4) Les pays suivants n'ont pas été intégrés dans la définition du plan d'action : Pays-Bas, Portugal, Luxembourg, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Canada. Les pays intégrés dans l'analyse et l'élaboration de la trajectoire représentaient, en 2024, 86 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

Le Groupe SYNERGIE ne dispose pas d'un plan de transition tel que défini par la norme E1, en raison de l'absence de quantification des investissements et des financements nécessaires à la mise en œuvre de ce plan (voir le point (c) et (e) du tableau en page précédente).

2.1.3 Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- énergie – Émissions de GES.

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Atténuation du changement climatique	Les propres émissions de GES de SYNERGIE (e.g., les voitures utilisées pour l'activité de l'entreprise) contribuent à une augmentation de la concentration des GES dans l'atmosphère ayant des impacts climatiques et sanitaires négatifs.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	La maîtrise des émissions de GES issues des opérations est un levier clé de performance opérationnelle et de maîtrise des coûts énergétiques, conditionnant la compétitivité et la pérennité du modèle d'affaires du Groupe.
Atténuation du changement climatique	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 (avéré)	Amont Aval	CT, MT, LT	Les émissions de GES de la chaîne de valeur influencent directement l'empreinte carbone des offres du Groupe, dont la réduction est déterminante pour maintenir l'attractivité commerciale et la conformité aux exigences des clients.
Adaptation au changement climatique	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	Les risques physiques liés au changement climatique peuvent affecter la continuité des activités et la capacité du Groupe à délivrer ses services, avec un impact direct sur les revenus et la création de valeur.
Adaptation au changement climatique	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	Les évolutions réglementaires, technologiques et de marché liées à la transition climatique peuvent modifier les conditions d'accès aux marchés et nécessitent une adaptation du modèle d'affaires pour préserver la rentabilité du Groupe.
Énergie – Émissions de GES	Les clients de SYNERGIE demandent davantage d'efforts en matière d'ESG de la part de leurs fournisseurs. Cela pourrait entraîner une perte de parts de marché si des objectifs et mesures suffisants ne sont pas rapportés.	Risque	Opérations propres	MT, LT	La prise en compte des attentes ESG des clients est déterminante pour conserver des parts de marché et sécuriser les revenus à moyen et long-terme.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Dans le cadre de sa démarche d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, le Groupe s'appuie sur les travaux menés au titre du programme ACT Pas à Pas afin d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés au changement climatique. À ce titre, un ensemble de risques climatiques (40 risques), couvrant notamment les risques réglementaires, de transition de marché, physiques et de réputation, ainsi que des opportunités (13 opportunités) de marché et de résilience ont été identifiés. Cette analyse s'est appuyée sur des scénarios climatiques à émissions élevées, permettant d'évaluer de manière prudente les impacts potentiels sur les activités et les actifs du Groupe. Les données d'entrée de ces scénarios, dont la référence est indiquée dans la section ci-dessous relative à la politique et aux cibles, sont fondées sur des données générales, à l'échelle nationale des pays d'implantation intégrés dans l'analyse. Le processus a consisté à mobiliser les fonctions concernées et les principales filiales afin d'identifier, pour chaque horizon temporel (court, moyen et long terme), les événements climatiques physiques susceptibles d'affecter les activités du Groupe (tels que les épisodes climatiques extrêmes, les vagues de chaleur ou les perturbations opérationnelles associées), ainsi que les risques de transition associés à l'évolution du cadre réglementaire, des attentes du marché et des pratiques opérationnelles. Les scénarios climatiques utilisés ont permis d'apprécier l'exposition brute du Groupe à ces risques, ainsi que les éventuelles opportunités associées, sans préjuger à ce stade des mesures d'atténuation futures.

Cette analyse a été complétée par une première évaluation du risque d'exposition aux aléas climatiques physiques sur le périmètre des agences françaises, à partir de différentes sources d'informations (Géorisques, les arrêtés de catastrophes naturelles et les projections climatiques issues de Drias – Futur du Climat). Cette seconde analyse constitue une base de travail appelée à être renforcée et étendue progressivement à d'autres zones géographiques du Groupe. La décision d'élargir cette analyse de résilience sera réévaluée lors des prochains exercices, au regard des ressources mobilisables, de l'évolution du périmètre, du cadre réglementaire et des attentes des parties prenantes.

Ces différents travaux ont alimenté l'analyse de double matérialité du Groupe, permettant d'identifier et de prioriser les impacts, risques et opportunités matériels pour le Groupe, en tenant compte de leur probabilité de survenance et de leur horizon temporel (court, moyen et long terme).

Aussi, le bilan des émissions de gaz à effet de serre du Groupe a permis d'identifier les principales sources d'émissions et ainsi caractériser l'empreinte climatique du Groupe. Les principales émissions du Groupe SYNERGIE sont les déplacements professionnels (88 % des émissions de GES du Groupe en 2025 - incluant les déplacements quotidiens domicile-travail) et les achats de biens et de services (7 % des émissions de GES du Groupe en 2025).

Ainsi, comme toute activité économique, SYNERGIE est exposé aux effets physiques du changement climatique, susceptibles d'entraîner des incidences financières significatives. Ces risques se traduisent notamment par :

- des coûts supplémentaires de prévention, par exemple pour adapter les actifs immobiliers aux nouvelles conditions climatiques ;
- des coûts de réparation plus fréquents, en cas d'évènements météorologiques extrêmes ;
- des coûts liés à la mise en œuvre des politiques environnementales nécessaires pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes.

Par ailleurs, l'absence de mise en œuvre efficace d'un plan de transition pourrait générer des risques stratégiques et réputationnels, affectant la compétitivité de SYNERGIE dans les appels d'offres et sa relation avec l'ensemble des parties prenantes, y compris les investisseurs.

Les résultats de ces analyses constituent un socle pour la structuration du plan de décarbonation du Groupe et contribuent à éclairer les réflexions stratégiques relatives à l'adaptation des activités et à la gestion des risques climatiques.

2.1.4 Politiques (E1-2) et cibles (E1-4)

Politique et cibles	Champ d'application	Niveau hiérarchique impliqué le plus élevé	Normes et initiatives tierces	Parties prenantes impliquées
Politique climatique « Synergie for Climate » : -24 % d'émissions de GES entre 2021 et 2030 -71 % d'émissions de GES entre 2021 et 2040 -94 % d'émissions de GES entre 2021 et 2050	Groupe (ensemble de la chaîne de valeur)	Comité de Direction Groupe	Programme « ACT Pas à Pas » (ADEME, CDP, WBA)	Collaborateurs Fournisseurs Clients Actionnaires

La démarche « ACT Pas à Pas » a permis de définir les grands axes stratégiques de la politique climatique du Groupe SYNERGIE, validée par le Comité de Direction du Groupe en mars 2024. Cette politique s'applique à l'ensemble du périmètre Groupe et couvre les trois principaux enjeux environnementaux du Groupe :

- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- la gestion de l'énergie.

Engagement de décarbonation

Le Groupe SYNERGIE s'est engagé à suivre une trajectoire de référence, alignée sur l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici 2050.

Année de référence

2021 (année représentative sans évènements exceptionnels, ni climatiques, ni opérationnels).

Méthodologie

Les cibles ont été définies selon la méthode de contraction absolue (ACA[5]) et exprimées en valeur absolue. La méthode *location-based* est utilisée pour le calcul des émissions de scope 2.

Périmètre de calcul

- Les pays suivants ont été pris en considération dans le calcul des émissions de gaz à effet de serre de l'année de référence, en 2021 : France, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suisse. La Pologne ne faisait pas partie du périmètre du Groupe en 2021.
- La majeure partie des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre identifiées dans le cadre de la définition de la trajectoire projetée du Groupe couvraient 86 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe en 2021 (France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni, Allemagne).

(5) La méthode de la contraction absolue (Absolute Contraction Approach – ACA) calcule un pourcentage de réduction pour l'ensemble des activités de l'entreprise, ce qui conduit à une trajectoire de réduction linéaire. Chaque entreprise doit réduire ses émissions au même rythme.

Champ d'application
Les cibles ont été définies sur les scopes 1, 2 et 3 réunis, calculé selon la méthodologie Bilan Carbone®.

Objectifs de réduction
- 24 % d'émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport à 2021
- 71 % d'émissions de gaz à effet de serre d'ici 2040 par rapport à 2021
- 94 % d'émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 par rapport à 2021

Référentiels utilisés
La trajectoire du Groupe est une consolidation de plusieurs trajectoires sectorielles, définies pour chaque pays, sur la base de standards reconnus :
- **France :** Stratégie Nationale Bas Carbone ;
- **Italie :** WOE, SBTi et PNIEC ;
- **Autres pays :** WOE et SBTi.

Ces référentiels reposent sur des bases scientifiques solides :
- Le WOE (World Energy Outlook), ou Perspectives énergétiques mondiales, est le rapport annuel publié par l'Agence internationale de l'Energie (AIE). Il constitue une référence clé pour l'élaboration de stratégie de neutralité carbone pour les décideurs politiques et les acteurs économiques.
- La SBTi (Science-Based Target initiative) fournit un cadre aux entreprises pour établir des trajectoires de décarbonation conformes aux recommandations du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat).
- Le PNIEC (Plan national intégré énergie-climat) est le document de programmation des trajectoires nationales élaboré par les pays membres de l'Union européenne.

Axes stratégiques et plan de décarbonation
La politique climatique du Groupe SYNERGIE s'articule autour de 3 axes prioritaires :

1. Mobilité des collaborateurs permanents et intérimaires
(88 % des émissions de gaz à effet de serre en 2025)

2. Usage des bâtiments et environnement de travail
(5 % des émissions de gaz à effet de serre en 2025)

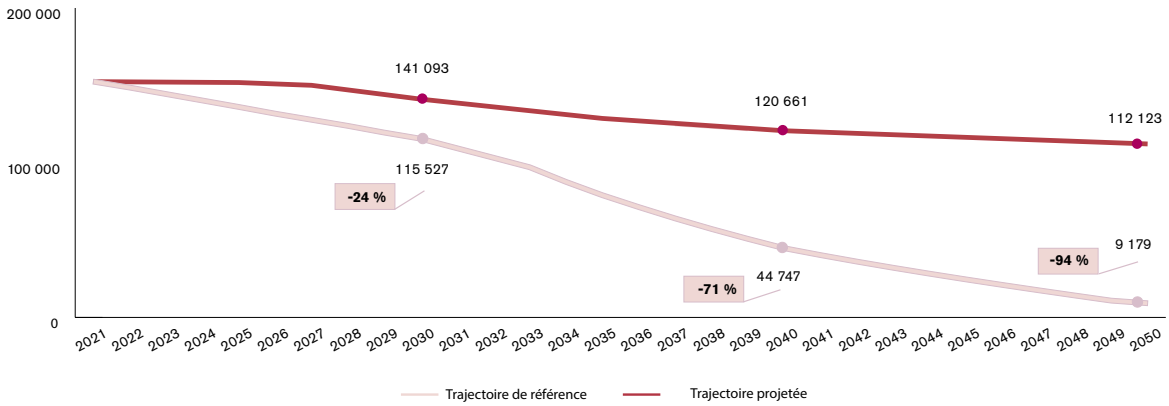
3. Achats responsables
(7 % des émissions de gaz à effet de serre 2025)

Ces axes constituent le cadre des plans d'action opérationnels à court, moyen et long terme, permettant de prioriser les actions en fonction des impacts, risques et opportunités identifiés. Leur mise en œuvre est coordonnée par la Mission Environnement du Groupe.

À partir des données de l'année 2021, le Groupe SYNERGIE a établi un plan de décarbonation avec des projections jusqu'en 2050. La méthodologie repose sur une attribution annuelle des réductions d'émissions et une estimation des gains par axe stratégique. La combinaison de ces impacts définit la **trajectoire projetée**.

Les actions définies par le biais de la méthode « ACT Pas à Pas » contribuent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe, mais ne permettent pas, à ce stade, d'atteindre pleinement la **trajectoire de référence.** SYNERGIE poursuivra le renforcement et l'adaptation de ses actions afin de progresser vers ses objectifs à long terme et ainsi **réduire progressivement l'écart entre la trajectoire projetée et la trajectoire de référence.**

Trajectoire projetée du Groupe consolidé SYNERGIE d'ici à 2050 (en tCO_2e)



Les trajectoires présentées ont été définies à partir des données, hypothèses et méthodologies disponibles à la date de l'analyse. Elles constituent une photographie à un instant donné et ont vocation à être révisées périodiquement afin de tenir compte de l'évolution de l'activité, des actions mises en œuvre et de l'amélioration progressive des méthodes de calcul des émissions de gaz à effet de serre. Au cours de la prochaine période de *reporting*, la pertinence d'une mise à jour de la valeur de référence *(baseline)* sera étudiée pour permettre une meilleure comparabilité des données. À partir de 2030, et comme requis par la réglementation, le Groupe SYNERGIE pourra également actualiser sa valeur de référence.

Le Groupe n'a ni évalué les quantités d'émissions de gaz à effet de serre verrouillées, engendrées par ses activités – soit les émissions générées par ses actifs de long terme, tels que ses infrastructures – ni évalué la mesure dans laquelle elles pourraient compromettre ses objectifs climatiques. Ces informations ne sont donc, à ce stade, pas présentés dans l'état de durabilité.

Au regard du secteur d'activité du Groupe SYNERGIE, il est considéré que ces émissions verrouillées sont structurellement limitées et peu susceptibles de compromettre, de manière significative, les objectifs climatiques. Le Groupe ne détient en effet pas d'actifs industriels lourds ni d'infrastructures énergétiques propres à longue durée de vie (centrales, usines, réseaux, flottes spécialisées, etc.).

Par ailleurs, la feuille de route climatique détaillée ayant été élaborée au cours de l'année 2025, les investissements et les financements nécessaires à la mise en œuvre du plan de décarbonation n'ont, à ce stade, pas été quantifiés. Le Groupe étudiera les conditions dans lesquelles les actions de décarbonation pourront être progressivement prises en compte dans les processus de planification et d'arbitrage budgétaire, en tenant compte des priorités opérationnelles, de la performance économique et de la soutenabilité financière du Groupe.

2.1.5 Actions (E1-3) et performances (E1-5, E1-6)

Le Groupe déploie un ensemble d'initiatives visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre tout au long de sa chaîne de valeur. En 2025, le Groupe a formalisé son plan de décarbonation et défini les gains estimés (en termes d'émissions de gaz à effet de serre) associés à chaque action. Cette approche permet désormais de suivre régulièrement l'avancement du plan d'action et d'analyser les performances du Groupe en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, en lien avec les trajectoires de décarbonation (trajectoire projetée et trajectoire de référence).

Pour structurer la mise en place de son plan de décarbonation, le Groupe SYNERGIE a renforcé la gouvernance autour des enjeux climatiques, en organisant régulièrement des réunions dédiées avec les instances dirigeantes. Ces échanges ont notamment permis la validation du plan d'actions ainsi qu'un alignement stratégique, décrit plus en détail dans la section *1.3.1. Rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)*. En 2025, la feuille de route climatique a été affinée et une politique environnementale a été élaborée à l'échelle du Groupe, posant un cadre commun et structurant.

L'enjeu du Groupe sera, en 2026, d'assurer le suivi et le déploiement opérationnel de la feuille de route, la sensibilisation de ses collaborateurs aux enjeux environnementaux ainsi que la diffusion de la politique environnementale auprès de l'ensemble des filiales. Dans la mesure du possible, pour chaque action identifiée, un indicateur de suivi de l'efficacité de la mise en œuvre est défini.

Les actions clés menées au cours de l'année 2025 sont résumées dans le tableau de synthèse ci-dessous :

Politique	Actions clés 2025	Champ d'application	Horizon temporel	Ressources allouées
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Mobilité des collaborateurs** Appel d'offre visant à augmenter la part de véhicules électriques et hybrides dans le parc de véhicules de fonction du Groupe	France, Italie, Belgique, Espagne, Pologne	Décembre 2025 (déploiement opérationnel d'ici décembre 2026)	À ce stade, le Groupe n'a pas évalué les ressources financières (CapEx/OpEx) allouées au plan d'action. Toutefois, des ressources humaines ont été allouées à la mise en place et au suivi de ces projets. L'évaluation des CapEx et des OpEx sera étudiée au cours des prochains exercices.
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Mobilité des collaborateurs** Mise à disposition de véhicules (scooters, voitures, vélos) partagés pour les collaborateurs intérimaires	France, Allemagne, Pays-Bas	Décembre 2025	
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Mobilité des collaborateurs** Mise en place et promotion d'une solution de covoiturage	France	Décembre 2026	
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Usage des bâtiments et environnement de travail** Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux climatiques	Groupe	Décembre 2026	
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Usage des bâtiments et environnement de travail** Signature d'un contrat garantissant l'approvisionnement en électricité issue de sources d'origine renouvelable pour les années 2026 et 2027	France	Décembre 2025	
Politique climatique « Synergie for Climate »	**Achats responsables** Formation des acheteurs aux achats responsables	Groupe	Décembre 2025	

Mobilité des collaborateurs permanents et intérimaires

Augmentation de la part de véhicules électriques ou hybrides dans le parc de véhicule de fonction du Groupe

En 2025, la Direction des Achats du Groupe SYNERGIE a lancé un appel d'offres pour la flotte automobile des principales filiales (France, Italie, Belgique, Espagne et Pologne), visant à réduire l'empreinte carbone du parc de véhicule en augmentant la part des véhicules électriques et hybrides. Des profils de rouleurs ont été définis (petits et grands rouleurs) afin d'adapter l'offre de véhicule de fonction (électrique et hybride) aux usages des collaborateurs.

À titre d'illustration, la Pologne et l'Espagne ne présenteront plus que des véhicules hybrides dans leur offre, tandis que la France et la Belgique proposeront une majorité de modèles électriques, complétés par quelques modèles hybrides. En particulier en France, l'objectif est que la flotte de véhicules soit composée à 70 % de véhicules électriques, en remplaçant progressivement les véhicules de fonction à leur date de renouvellement, soit sur un horizon à 3 ou 4 ans. L'Italie proposera également une majorité de véhicules hybrides.

En 2025, cette nouvelle car policy ainsi que l'installation de bornes de recharge électriques ont été validées par la Direction Générale du Groupe SYNERGIE. L'enjeu du Groupe pour 2026 sera de déployer cette nouvelle flotte automobile et les bornes de recharge avec les partenaires impliqués.

Initiatives filiales

La filiale **DCS EASYWARE** en France mène plusieurs actions afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements de ses collaborateurs, en particulier par le biais de sa flotte de véhicule :

- renouvellement progressif de sa flotte vers des véhicules hybrides et électriques ;
- sensibilisation des collaborateurs à l'écoconduite (notice interne de sensibilisation, participation au challenge national écoconduite et écomobilité – GECO Air pendant plusieurs années, participation à une table ronde du Challenge mobilité AURA « L'écoconduite : une solution concrète pour limiter son impact carbone et qui s'applique à tous et toutes »).

La **filiale néerlandaise,** aussi, remplace progressivement les véhicules de sa flotte automobile par des véhicules hybrides ou électriques, sans avoir fixé de cible précise.

En **Allemagne,** des analyses régulières sont menées pour identifier les leviers d'action de la filiale dans la réduction de ses consommations énergétiques. À titre d'exemple, les kilomètres parcourus, la consommation d'essence et de diesel ou encore les émissions de gaz à effet de serre qui en découlent sont autant d'indicateurs étudiés, permettant à la filiale de définir des mesures de réduction.

Mise à disposition de véhicules partagés

Afin de lever les freins à la mobilité des collaborateurs intérimaires tout en favorisant des solutions de mobilité douce, quelques agences du Groupe SYNERGIE, en France, ont mis en place, à titre pilote, un partenariat avec un prestataire de location de flottes de scooters électriques. Ce dispositif contribue à faciliter l'accès à l'emploi, à réduire les émissions liées aux déplacements domicile-travail et à améliorer l'attractivité des missions proposées. Fort des enseignements de cette phase pilote, qui seront en cours d'analyse sur la première partie de l'année 2026, l'enjeu pour le Groupe sera de développer ce partenariat à plus grande échelle en France au cours du prochain exercice.

Initiatives filiales

En **Allemagne,** des véhicules en partage sont mis à disposition des collaborateurs intérimaires afin de faciliter l'accès à leurs lieux de mission, tout en réduisant le nombre de véhicules utilisés.

Aux **Pays-Bas,** des vélos sont mis à disposition des collaborateurs permanents et intérimaires pour faciliter les déplacements et promouvoir des solutions de mobilité douce. Un service de réparation est mis à disposition en cas de dysfonctionnement.

Mise en place de solutions de mobilité douce

Dans le cadre de son plan d'action *« SYNERGIE for Climate »,* le Groupe a identifié plusieurs leviers d'action afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre. Entre autres, la mise en place de solutions de mobilité douce pour les collaborateurs en fait partie.

En partenariat avec une application de covoiturage, le Groupe SYNERGIE a mis en place, en septembre 2025, une solution de covoiturage pour ses collaborateurs permanents et intérimaires, déployée, à ce stade, en France. Elle a pour objectif de faciliter les déplacements quotidiens des collaborateurs tout en limitant leur empreinte environnementale. Pour accompagner le lancement du partenariat et inciter les collaborateurs à l'utilisation, un challenge a été organisé lors de la Semaine européenne de la mobilité, du 16 au 22 septembre 2025. Des campagnes de communication régulières (tutoriel, webinaire, emailing…) sont menées afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe à l'utilisation du covoiturage.

Afin d'évaluer l'efficacité des actions menées, des indicateurs de suivi sont régulièrement analysés, tel que le nombre d'inscriptions ou d'activations, le nombre de trajets effectués, la distance parcourue et les émissions de gaz à effet de serre ainsi évitées. À titre d'exemple, depuis le lancement, près de 5 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre ont été évitées par l'utilisation de cette solution de covoiturage.

En 2026, l'enjeu pour le Groupe SYNERGIE est de renforcer le dispositif de communication et de promotion de la solution de covoiturage en France, afin d'en accroître l'adoption, puis d'en assurer le déploiement progressif auprès des autres filiales, lorsque des partenaires similaires existent.

Initiatives filiales

La filiale française de **DCS EASYWARE** a mis en place plusieurs projets pour promouvoir la mobilité douce auprès de ses collaborateurs :

- mise à disposition de plans de mobilité, pour chaque site, présentant des indications d'accès aux sites et informant les collaborateurs sur les solutions de mobilité disponibles ;
- mise en place d'un forfait mobilité (indemnité complémentaire au remboursement des transports en commun) pour les titulaires d'abonnements mensuels de type vélo et/ou trottinettes ;
- sensibilisation à la mobilité douce lors de journées événementielles et participation à des challenges inter-entreprises en matière de mobilité en région ;
- participation à la Fresque de la Mobilité lors de la cérémonie locale du Challenge Mobilité AURA.

En **Belgique,** les collaborateurs permanents disposent d'un budget mobilité pouvant être utilisé de trois façons différentes :

- opter pour un véhicule de fonction répondant à des critères environnementaux définis ;
- affecter tout ou partie de ce budget à des solutions de mobilité durable, telles que l'acquisition d'un vélo ou d'un scooter électrique, un abonnement aux transports publics, le recours à des services d'autopartage, ou encore le financement de leur logement lorsqu'ils résident à moins de 10 km de leur lieu de travail ;
- percevoir le solde éventuel du budget non utilisé, celui-ci étant alors versé au collaborateur après application des cotisations sociales en vigueur.

Des évènements tels que la journée « Bike to Work » ont été instaurés pour promouvoir les solutions de mobilité douce pour les trajets domicile-travail.
Pour les collaborateurs intérimaires, des solutions sont mises en place en partenariat avec les clients, telles que la mise en place de navettes.

Enfin, la **filiale polonaise** prévoit d'élaborer, en 2026, une politique de voyage professionnel, pour formaliser les principes et bonnes pratiques à promouvoir dans le cadre des déplacements professionnels (réduction et optimisation des voyages d'affaires, promotion du travail à distance…).

Usage des bâtiments et environnement de travail

Le Groupe SYNERGIE mène des actions visant à optimiser l'usage des bâtiments et à améliorer l'environnement de travail, tout en réduisant son empreinte environnementale. Des mesures d'efficacité énergétique sont progressivement déployées, selon les sites (bureaux et agences), telles que l'installation d'éclairages LED, de capteurs de présence et de dispositifs permettant d'adapter la consommation aux usages réels.

Initiatives filiales

En **France** et en **Italie,** pour toutes les nouvelles agences ouvertes, et dans la mesure du possible, des équipements permettant une meilleure efficacité énergétique sont mis en place (remplacement systématique des éclairages, mise en place de thermostats, installations de climatisations réversibles…). Au **Royaume-Uni** également, des actions sont menées pour réduire les consommations (arrêt du chauffage dans les deux ailes principales du siège social, installation d'éclairage LED, optimisation du système CVC…). La filiale **DCS EASYWARE** a mis en place le même type de pratiques.

En **France** et en **Belgique,** au cours de l'année 2025, de nouveaux contrats ont été conclus avec le fournisseur d'électricité afin de garantir l'approvisionnement en énergie issue de sources renouvelables. Ce contrat inclut des garanties d'origine, attestant que l'équivalent de la consommation électrique de ces entités est produit à partir de filières renouvelables. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Groupe de réduire son empreinte carbone et de soutenir le développement des énergies durables. Ainsi, en France, en 2026 et 2027, l'équivalent de 100 % de la consommation d'électricité sera produite à partir de sources renouvelables. C'est également le cas pour la Belgique sur l'année 2025 et 2026.

Aux **Pays-Bas** et en **Autriche,** chaque siège social est équipé de panneaux solaires, qui permettent aux filiales de couvrir une partie de leurs besoins en électricité.

En parallèle, le Groupe accorde une attention particulière à la sensibilisation des collaborateurs aux écogestes du quotidien au travail. Celle-ci s'appuie notamment sur la diffusion d'un livret écocitoyen, sur des supports d'affichage installés à proximité des principaux points de consommation d'énergie dans les bureaux, ainsi que sur des actions de communication menées lors de journées événementielles dédiées.

Ces initiatives visent à inscrire la performance environnementale dans les pratiques quotidiennes de travail pour inciter les collaborateurs à repenser leurs usages (réduction de l'usage du papier, de l'imprimante, de l'énergie – notamment chauffage, encourager le tri des déchets, les bonnes pratiques du numérique…).

L'enjeu du Groupe SYNERGIE en 2026 sera de renforcer les actions de sensibilisation des collaborateurs autour des enjeux climatiques.

Initiatives filiales

Au **Royaume-Uni,** tous les collaborateurs sont formés aux enjeux liés au changement climatique et reçoivent, de manière générale, des sensibilisations à ce sujet, au cours de l'année.

La filiale **DCS EASYWARE** a formé son Comité de Direction et quelques fonctions stratégiques (14 participants) aux enjeux climatiques, par le biais de l'organisation d'une Fresque du Climat, animée par l'Association FORSE. Aussi, elle forme régulièrement ses collaborateurs aux enjeux du numérique responsable, notamment par le biais de :
- campagnes de dépollution numérique semestrielles ;
- affichages sur le numérique responsable (« les 7 bonnes pratiques du numérique responsable ») ;
- fresque du Numérique ;
- e-learning et MOOC Numérique Responsable.

Aussi, la **Pologne** a formalisé un plan de communication comprenant six campagnes d'emailings pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux (climat, consommation d'énergie, mobilité douce, économie circulaire). En 2025, un webinaire intitulé « ESG in practice » a été proposé aux collaborateurs de la filiale.

En **Espagne,** SYNERGIE a ajouté, à son parcours d'intégration, une sensibilisation sur les sujets environnementaux pour les nouveaux arrivants.

En **Italie,** la filiale de SYNERGIE a élaboré une campagne d'affichage autour de différentes thématiques environnementales afin de sensibiliser ses collaborateurs aux écogestes du quotidien au travail (réduction de la consommation de papier, de la consommation d'énergie). La campagne sera effectivement déployée en 2026. La Belgique a adopté une démarche similaire dans ses principaux bureaux, afin d'encourager les comportements favorables à la réduction de la consommation énergétique des sites.

Achats responsables

Le Groupe SYNERGIE déploie progressivement une politique d'achats responsables, dans le cadre du programme « ACT Pas à Pas ».

En 2025, une politique des achats responsables a été élaborée à l'échelle du Groupe, définissant les engagements et les principes du Groupe en la matière. L'enjeu pour l'année 2026 sera d'assurer la diffusion de cette politique et la sensibilisation de l'ensemble des filiales. Un plan d'action détaillé est en cours de définition et sera finalisé en 2026 pour progresser vers l'atteinte des objectifs fixés dans la politique.

Par ailleurs, une formation à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et aux achats responsables a été déployée auprès des principaux acheteurs du Groupe (France, Italie, Belgique – représentant 85 % de la dépense en 2025). À ce jour, 100 % des principaux acheteurs ont suivi la formation dédiée aux achats responsables.

La politique des achats responsables est décrite plus en détail dans la section *4. Conduite des affaires*.

Initiatives filiales

En **Italie,** SYNERGIE demande à ses fournisseurs d'adhérer aux principes de la norme ISO 14001.

Performance en matière de consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Consommation totale d'énergie	**16 868**	**25 269**	**+49 %** **La variation est principalement liée au passage d'une méthodologie d'estimation à la collecte de données réelles. Des informations détaillées sont fournies ci-dessous.**
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources fossiles (MWh)	14 555	19 911	+36 %
Part de la consommation totale d'énergie produite à partir de sources fossiles (%)	86 %	79 %	-
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources nucléaires (MWh)	1 353	1 759	+30 %
Part de la consommation totale d'énergie produite à partir de sources nucléaires (%)	8 %	7 %	-
Consommation totale d'énergie produite à partir de sources renouvelables (MWh)	959	3 599	+275 % Voir ci-dessous.
Dont consommation de combustibles provenant de sources renouvelables incluant la biomasse, les biocombustibles, les biogaz, l'hydrogène provenant de sources renouvelables (MWh)	0	0	-

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Dont consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh)	959	3 560	+271 % La variation est liée à une évolution méthodologique, décrite ci-dessous, afin d'affiner le calcul des consommations d'énergie renouvelable, en tenant compte à la fois du mix énergétique propre à chaque pays ainsi que de la souscription éventuelle à des garanties d'origine ou à d'autres contrats spécifiques liés à la production d'énergie renouvelable. Aussi, certaines filiales reportent, en 2025, des quantités d'électricité certifiées par des garanties d'origine comme la Belgique – qui n'en disposait pas en 2024 – ou encore DCS EASYWARE et l'Autriche, qui faisaient partie du périmètre estimé en 2024.
Dont consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	0	39	La filiale aux Pays-Bas, faisant partie du périmètre estimé en 2024, produit de l'électricité à partir de panneaux solaires installés sur les toits de son siège social.
Part de la consommation totale d'énergie produite à partir de sources renouvelables (%)	6 %	14 %	-
Intensité énergétique (kWh/k€ de chiffre d'affaires)	5,29	7,80	+47 %
Montant du chiffre d'affaires utilisés dans le calcul de l'intensité ci-dessus (millions d'euros)	3 185	3 241	+17 %

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul a été élargi à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, à l'exception de la Suisse et du Luxembourg, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*, pour lesquels la donnée a été estimée, selon la méthodologie du prestataire en charge du calcul des émissions de gaz à effet de serre, à partir des effectifs (ETP) des pays concernés et d'un ratio par effectif (ETP) des cinq pays principaux.

La répartition des consommations d'énergie par source (fossile, nucléaire, renouvelable) est appliquée uniquement à la consommation d'électricité. Lorsque les données détaillées ne sont pas disponibles auprès des fournisseurs locaux, cette répartition est estimée à partir des données de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), en s'appuyant sur le mix électrique des pays concernés. Les autres consommations d'énergie, telles que le gaz et les carburants, sont intégralement considérées comme des énergies fossiles.

Les filiales du Groupe SYNERGIE ne consomme pas de combustibles provenant de sources renouvelables (biogaz, hydrogène renouvelable, déchets industriels et municipaux, biomasse…), ni d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (hors électricité), ni d'énergie (hors électricité) provenant de sources nucléaires.

L'intensité énergétique est calculée à partir de la consommation totale d'énergie rapportée au chiffre d'affaires consolidé du Groupe. La donnée 2024 a fait l'objet d'une correction en 2025, à la suite de l'identification d'une erreur de calcul.

Le montant du chiffre d'affaires utilisés dans le calcul de l'intensité est également présenté dans la section *2. Comptes consolidés et comptes sociaux du rapport de gestion*.

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

En dehors de la vérification annuelle liée à l'état de durabilité, les données quantitatives de consommation énergétique ne sont pas vérifiées par un autre tiers externe.

Performances en matière d'émissions de gaz à effet de serre (E1-6)

Indicateurs	2025
Émissions de gaz à effet de serre de scope 1 (tCO_2e)	**5 058**
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émissions réglementés (%)	0 %
Émissions de gaz à effet de serre de scope 2 – *location-based* (tCO_2e)	**1 035**
Émissions de gaz à effet de serre de scope 2 – *market-based* (tCO_2e)	**954**
Émissions de gaz à effet de serre de scope 3 – *location-based* (tCO_2e)	**164 829**
Émissions de gaz à effet de serre de scope 3 – *market-based* (tCO_2e)	**164 811**
Catégorie 1 – Biens et services achetés (tCO_2e)	11 472
Catégorie 2 – Immobilisations de biens (tCO_2e)	2 260
Catégorie 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2) – *location-based* (tCO_2e)	173
Catégorie 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2) – *market-based* (tCO_2e)	155
Catégorie 5 – Déchets produits lors de l'exploitation (tCO_2e)	64
Catégorie 6 – Déplacements professionnels (tCO_2e)	150 859
Émissions totales de gaz à effet de serre – *location-based* (tCO_2e)	**170 922**
Émissions totales de gaz à effet de serre – *market-based* (tCO_2e)	**170 823**
Intensité des émissions de gaz à effet de serre ($kgCO_2e$/k€ de chiffre d'affaires) – *location-based*	**52,7**
Intensité des émissions de gaz à effet de serre ($kgCO_2e$/k€ de chiffre d'affaires) – *market-based*	**52,7**
Montant du chiffre d'affaires utilisés dans le calcul de l'intensité ci-dessus (millions d'euros)	**3 241**

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles. En 2025, le périmètre de calcul a été élargi à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, à l'exception de la Suisse et du Luxembourg, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*, pour lesquels la donnée a été estimée, selon la méthodologie du prestataire en charge du calcul des émissions de gaz à effet de serre, à partir des effectifs (ETP) des pays concernés et d'un ratio par effectif (ETP) des cinq pays principaux.

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe présentées dans ce tableau sont calculées conformément à la méthodologie *GHG Protocol*.

En 2025, les données utilisées pour l'élaboration du bilan des émissions de gaz à effet de serre proviennent exclusivement des activités propres de l'entité ; aucune donnée primaire n'est collectée auprès de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur. En conséquence, les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de la chaîne de valeur amont et aval sont estimées à partir de facteurs d'émissions moyens généralement de nature monétaire. La méthodologie spécifique au calcul de chaque poste est précisée ci-dessous, dans l'encart « note méthodologique » dédié.

L'intensité des émissions de gaz à effet de serre est calculée à partir des quantités d'émissions de gaz à effet de serre rapportées au chiffre d'affaires consolidé du Groupe. En 2024, cette intensité avait été calculée sur un périmètre restreint au numérateur uniquement (cinq pays principaux). Plus d'informations sont fournies ci-après, pour une meilleure comparabilité des données.

Le calcul du bilan des émissions de gaz à effet de serre présente, en 2025, un taux d'incertitude estimé à 30 %.

La note méthodologique ci-après présente la méthodologie de calcul et de *reporting* pour chaque poste d'émissions de gaz à effet de serre.

Le montant du chiffre d'affaires utilisés dans le calcul de l'intensité est également présenté dans la section *2. Comptes consolidés et comptes sociaux du rapport de gestion*.

Répartition des émissions de gaz à effet de serre

La France et l'Italie émettent à elles seules 64 % des émissions de gaz à effet de serre totales du Groupe SYNERGIE. Avec la Belgique et l'Espagne, ces 4 pays représentent 82 % du périmètre étudié pour le Groupe SYNERGIE en 2025.

Les émissions liées aux déplacements des collaborateurs représentent 88 % du bilan des émissions de gaz à effet de serre en 2025. Parmi ces déplacements, près de 90 % des émissions de gaz à effet de serre sont liées au déplacement domicile-travail des collaborateurs intérimaires.

Évolution des émissions de gaz à effet de serre

La présente section analyse l'évolution des émissions de gaz à effet de serre du Groupe sur deux périodes complémentaires : d'une part la variation observée entre 2024 et 2025, permettant d'apprécier la dynamique récente, et d'autre part, l'évolution entre l'année de référence 2021 *(baseline)* et 2025, afin d'évaluer les progrès réalisés au regard de la trajectoire de décarbonation définie par le Groupe.

Toutefois, la trajectoire de décarbonation constitue une référence indicative construite sur la base des données et méthodologies disponibles à la date de son élaboration. En raison de l'évolution du périmètre d'activité du Groupe, de l'amélioration progressive de la qualité et de la couverture des données, ainsi que des évolutions méthodologiques liées au calcul des émissions de gaz à effet de serre, la comparabilité directe avec la trajectoire initiale est limitée et les écarts constatés doivent être interprétés au regard de ces éléments. Comme indiqué dans la section *2.1.4 Politiques (E1-2) et cibles (E1-4*), la pertinence d'une mise à jour de la valeur de référence sera étudiée au cours de la prochaine période de *reporting*, pour permettre une meilleure comparabilité des données.

Le pilotage de la trajectoire s'appuie également sur le suivi d'indicateurs d'intensité et d'indicateurs de déploiement des principaux leviers de décarbonation.

Analyse comparative 2024 - 2025

Le périmètre de *reporting* a évolué entre 2024 et 2025, passant de l'intégration des cinq pays principaux uniquement à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe. À périmètre courant, les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 8 % tandis qu'à périmètre constant (France, Italie, Espagne, Belgique et Royaume-Uni uniquement) les émissions de gaz à effet de serre ont diminué de 9 %.

Cette diminution peut être attribuée à plusieurs facteurs:

- la baisse de l'activité sur ce périmètre (-1 % du chiffre d'affaires entre 2024 et 2025) ;
- des évolutions méthodologiques et la fiabilisation du calcul du bilan des émissions de gaz à effet de serre, en particulier sur les principaux postes :
  - déplacements : en 2025, les données d'entrée utilisées sont des données réelles, obtenues à partir des résultats d'enquêtes de mobilité menée sur une partie des pays d'implantation du Groupe et extrapolée aux autres pays. En 2024, les résultats d'une enquête datant de 2023 sur le périmètre France avaient été utilisés et extrapolés.
  - intrants : en 2025, les catégories d'achat utilisées dans le calcul des émissions de gaz à effet de serre ont été affinée, afin d'utiliser des facteurs d'émissions plus adapté à chaque catégorie.
- des actions menées dans le cadre du plan d'action *« SYNERGIE for Climate »,* détaillées dans le tableau ci-dessous ainsi que dans la section dédiée de l'état de durabilité.

Une baisse de l'intensité carbone est également observée :

- 2,6 tCO_2e par ETP en 2024 contre 2,3 tCO2e par ETP en 2025 (-11 %) ;
- 57,8 tCO_2e par million d'euros de chiffre d'affaires en 2024 contre 52,7 tCO_2e par million d'euros de chiffre d'affaires en 2025 (-9 %).

À périmètre constant (cinq principaux pays), les émissions de gaz à effet de serre sont les suivantes :

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%)
Émissions de gaz à effet de serre de scope 1 (tCO_2e)	4 182	3 866	-8 %
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émissions réglementés (%)	0 %	0 %	-
Émissions de gaz à effet de serre de scope 2 – *location-based* (tCO_2e)	557	593	+6 %
Émissions de gaz à effet de serre de scope 2 – *market-based* (tCO_2e)	519	515	-1 %
Émissions de gaz à effet de serre de scope 3 (tCO_2e)	153 147	139 530	-9 %
Catégorie 1 – Biens et services achetés (tCO_2e)	21 573	9 391	-56 %
Catégorie 2 – Immobilisations de biens (tCO_2e)	3 059	1 489	-51 %
Catégorie 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2) (tCO_2e)	852	131	-85 %
Catégorie 5 – Déchets produits lors de l'exploitation (tCO_2e)	1 050	12	-99 %
Catégorie 6 – Déplacements professionnels (tCO_2e)	126 613	128 507	+1 %
Émissions totales de gaz à effet de serre – *location-based* (tCO_2e)	157 886	143 989	-9 %
Émissions totales de gaz à effet de serre – *market-based* (tCO_2e)	157 789	143 893	-9 %

Analyse comparative 2021 (valeur de référence) - 2025

Pour identifier l'évolution des émissions de gaz à effet de serre du Groupe par rapport à la valeur de référence de 2021, utilisée pour l'élaboration de la trajectoire de décarbonation, il convient d'analyser les données calculées selon la méthodologie Bilan Carbone®, utilisée en 2021 :

Postes	2021	2025	Évolution (%)
Énergie	2 226	1 282	-42 %
Hors énergie	-	1 141	-
Déplacements	127 065	154 703	+22 %
Achats	17 222	11 472	-33 %
Immobilisations	5 882	5 201	-12 %
Déchets	81	64	-21 %
Total	152 476	173 863	14 %

À périmètre courant (Groupe), les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 14 % entre 2021 et 2025.

Cette augmentation peut être attribuée à plusieurs facteurs :

- l'augmentation de l'activité sur le périmètre Groupe, en particulier :
  - de nouvelles entités ont été intégrées depuis 2021, à savoir la Pologne ainsi que les filiales de DCS EASYWARE en Italie et en Belgique.
  - une augmentation de l'activité a été observée en 2021 et 2025 (+20 % de chiffre d'affaires ; +10 % d'agences).
- des évolutions méthodologiques et la fiabilisation du calcul du bilan des émissions de gaz à effet de serre, en particulier sur les principaux postes :
  - déplacements : en 2025, les données d'entrée utilisées sont des données réelles, obtenues à partir des résultats d'enquêtes de mobilité menée sur une partie des pays d'implantation du Groupe et extrapolée aux autres pays. En 2024, les données d'entrée provenaient de scénarios par pays, calculés à partir de bases de données publiques.
  - hors énergie : en 2021, les émissions de gaz à effet de serre relatives à l'utilisation de fluides frigorigènes n'étaient pas calculées.
  - intrants : en 2025, les catégories d'achat utilisées dans le calcul des émissions de gaz à effet de serre ont été affinée, afin d'utiliser des facteurs d'émissions plus adapté à chaque catégorie.
  - les variations observées peuvent également s'expliquer par l'évolution du niveau de qualité des données : depuis 2021, et notamment dans le cadre de la mise en conformité avec la réglementation CSRD depuis 2024, des procédures de *reporting* structurées ont été progressivement mises en place. L'exercice 2025 constituant une première étape dans ce cadre pour la plupart des pays, la qualité et la granularité des données sont appelées à s'améliorer d'année en année.

Toutefois, en analysant l'intensité carbone du Groupe SYNERGIE, nous observons qu'en 2021, le Groupe émettait 56,5 kgCO_2e par millier d'euros de chiffre d'affaires, contre 52,7 kgCO_2e en 2025, soit une baisse de 5 %.

Cette évolution peut s'expliquer par certaines évolutions méthodologiques présentées ci-dessus ainsi que par les actions menées dans le cadre du plan d'action *« SYNERGIE for Climate »*, détaillées dans le tableau ci-dessous ainsi que dans la section dédiée de l'état de durabilité.

Dans le cadre du programme ACT Pas à Pas et du plan d'action *« SYNERGIE for Climate »*, plusieurs mesures ont été mises en place pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe. Ces actions sont détaillées et complétées par d'autres initiatives (électricité d'origine renouvelable, autres solutions de mobilité douce, etc.) dans la section *2.1.5. Actions (E1-3) et performances (E1-5, E1-6)*. Le tableau récapitulatif page suivante permet d'identifier le niveau d'avancement ainsi les gains théoriques estimés, à termes, en matière d'émissions de gaz à effet de serre.

Seules les actions prioritaires du plan de décarbonation ont été listées dans le tableau ci-dessus.

Axes	Actions	Niveau d'avancement	Gains théoriques estimés (tCO_2e)[6]	Commentaires
Déplacements des collaborateurs (88 % des émissions de GES en 2025)	Mise en place d'une solution de covoiturage	En cours	8 976	La solution a été déployée en France et devra être, au cours des prochaines années, diffusée à plus grande échelle (au-delà de la France). Au 31/12, 5 tCO2e ont été évitées par ce biais.
	Augmentation de la part de véhicules électriques et hybrides dans la flotte automobile	En cours	3 881	Une offre de véhicules de fonction a été définie, permettant d'augmenter, pour cinq pays d'implantation du Groupe, la part de véhicules électriques et hybrides. Le déploiement de cette offre est en cours et s'établira sur les trois à quatre prochaines années. Les gains associés ne sont, à ce stade, pas quantifiables.
	Mise en place d'autres solutions de mobilité douce	En cours	23 474	Certaines filiales ont mis en place des solutions de mobilité douce (véhicules partagés, flotte de scooters électriques, etc.) ou des moyens de promotion des mobilités douces (forfait de mobilité durable, communication). L'objectif du Groupe est de diffuser ces actions à plus grande échelle. Les gains associés ne sont, à ce stade, pas quantifiables.
Usage des bâtiments et environnement de travail (5 % des émissions de GES en 2025)	Sensibilisation des collaborateurs aux écogestes	En cours	840	Certains pays ont développé des kits de communication à destination des collaborateurs. L'objectif du Groupe est de diffuser ces actions à plus grande échelle. Les gains associés ne sont, à ce stade, pas quantifiables.
Achats responsables (7 % des émissions de GES en 2025)	Développement des achats responsables (politique, formation, évaluation)	En cours	7 350	Une politique des achats responsables ainsi qu'une formation des acheteurs ont été déployées auprès des principaux acheteurs du Groupe. L'objectif du Groupe est de diffuser ces actions à plus grande échelle. Les gains associés ne sont, à ce stade, pas quantifiables.

(6) Ces gains ont été estimés dans le cadre de l'élaboration de la trajectoire de décarbonation par un cabinet spécialisé, par rapport à la valeur de référence (2021), et d'ici à la date fixée pour l'atteinte de l'objectif (entre 2025 et 2050, selon l'action).

Note méthodologique

Le bilan de gaz à effet de serre du Groupe SYNERGIE est calculé annuellement, par un prestataire externe, spécialisé dans la quantification des émissions de gaz à effet de serre, selon la méthode du *GHG Protocol*. La méthodologie Bilan Carbone® est également utilisée à des fins de comparabilité avec la valeur de référence. Les données présentées dans le tableau ci-dessus sont conformes au référentiel du *GHG Protocol*. Au-delà de la vérification de l'état de durabilité par les Commissaires aux Comptes, les informations présentées n'ont pas fait l'objet d'une vérification par un autre tiers externe.

- **Émissions de scopes 1 et 2 :** il s'agit des émissions de gaz à effet de serre issues des consommations d'énergie des infrastructures (électricité, gaz) ainsi que de la flotte de véhicules (diesel, essence). Pour l'électricité en particulier, une distinction est faîte entre l'électricité du réseau *(location-based)* et l'électricité issue de contrat sous garantie d'origine *(market-based)*. Les facteurs d'émissions proviennent en grande partie de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9) ou de la base de données de *l'International Agency of Energy* (IAE).

Les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations de fluides frigorigènes sont également comptabilisées. Les facteurs d'émission utilisés proviennent du dernier rapport du GIEC (AR6).

À ce stade, certains pays (France, Allemagne, Pologne, Australie, République Tchèque et Slovaquie) ne disposent pas des capacités opérationnelles permettant de remonter des données fiables et exhaustives relatives aux quantités fluides frigorigènes consommés. Ce point a été identifié et fait l'objet d'un suivi ; toutefois, il est considéré comme non prioritaire au regard du caractère non significatif de ce sous-poste d'émissions pour une entreprise de services.

- **Émissions de scope 3 :** il s'agit des émissions de gaz à effet de serre issues des catégories suivantes :
  1. Biens et services achetés : il s'agit des biens (mobilier, serveurs, textile…) et services (financiers, de publicité et d'étude de marché, de programmation et d'information, juridiques et comptables…) achetés au cours de l'exercice fiscal. Pour les biens en particulier, la donnée est consolidée en unité, lorsque disponible. Autrement, le montant des dépenses est utilisé dans le calcul. Les facteurs d'émissions proviennent en grande partie de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9). Quelques facteurs d'émissions spécifiques (provenant du fournisseur par exemple) peuvent être utilisés à la marge.
  2. Immobilisations de biens : il s'agit de la part annuelle des émissions de gaz à effet de serre liées à la fabrication des véhicules de la flotte automobile ainsi qu'aux actifs du Groupe (parcs immobiliers, équipements informatiques et mobilier), répartie sur leur durée d'utilisation. Pour les véhicules, le parc informatique ainsi que le mobilier en particulier, la donnée est consolidée en unité, lorsque disponible. Autrement, le montant des dépenses est utilisé dans le calcul. Les facteurs d'émissions proviennent en grande partie de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9). *À ce stade, certains pays (France, Pays-Bas et Royaume-Uni) ne disposent pas des capacités opérationnelles permettant de remonter des données fiables et exhaustives relatives aux quantités de mobilier (tables, bureaux, chaises, rangement…) immobilisé. Ce point a été identifié et fait l'objet d'un suivi ; toutefois, il est considéré comme non prioritaire au regard du caractère non significatif de ce sous-poste d'émissions sur l'ensemble des immobilisations.*
  3. Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non incluse dans les scopes 1 et 2) : il s'agit des émissions de gaz à effet de serre générées en amont et en aval de la production, du transport et de la distribution des combustibles et de l'énergie achetés et consommés par le Groupe, qui ne sont pas directement incluses dans les émissions des scopes 1 et 2. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9).
  4. Déchets : il s'agit des déchets de bureau, générés par les collaborateurs, principalement permanents, sur les sites opérationnels du Groupe (bureaux et agences), répartis par type de déchets (équipements électriques et électroniques, plastique, papiers et carton, déchets ménagers, autres). Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9). Quelques facteurs d'émissions spécifiques, provenant de la Base Impacts 3.1 de l'Ademe peuvent être utilisés.
  À ce stade, certains pays (France, Italie, Pays-Bas, Autriche, Pologne, République Tchèque et Slovaquie) ne disposent pas des capacités opérationnelles permettant de remonter des données fiables et exhaustives relatives aux quantités de déchets générées. Ce point a été identifié et fait l'objet d'un suivi ; toutefois, il est considéré comme non prioritaire au regard du caractère non significatif de ce poste d'émissions pour une entreprise de services.
  5. Déplacements professionnels : il s'agit : (a) Des déplacements professionnels des collaborateurs effectués avec des véhicules qui ne font pas partie de la flotte du Groupe (avion, train, bus, voiture). Les données sont collectées en kilomètre, lorsque disponible, ou en euros. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9). (b) Des déplacements domicile-travail des collaborateurs, étudiés par le biais d'une enquête[7]. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Ademe (v23.9).

  Les catégories **« Utilisation des produits »** et **« Fin de vie des produits »** sont considérées comme non applicables, compte-tenu du modèle d'affaires du Groupe, centré sur des prestations de services ne donnant pas lieu à la commercialisation de produits physiques, ainsi que de l'absence de leviers d'action directs sur ces postes d'émissions.

  Les catégories **« Investissements »** et **« Fret »** n'ont pas été évaluées à ce stade, les activités du Groupe reposant principalement sur des prestations de services et ne générant ni flux significatifs de transport de marchandises, ni investissements financiers de nature à entraîner des émissions de gaz à effet de serre significatives. Les émissions associées à ces catégories sont ainsi considérées comme non matérielles au regard du périmètre et du modèle d'affaires du Groupe.

À ce jour, le Groupe ne dispose pas de projets d'absorption et d'atténuation des émissions de gaz à effet de serre financés par des crédits carbone (E1-7), ni de mécanisme de tarification interne du carbone (E1-8).

Le Groupe n'a pas formalisé d'évaluation des effets financiers attendus des risques et opportunités liés au climat (E1-9).

(7) Les pays ayant élaboré et diffusé une enquête mobilité auprès de leurs collaborateurs permanents et intérimaires sont les suivants : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, France, Italie, Pologne, Portugal, Royaume-Uni. Pour les autres pays, une extrapolation a été faite au prorata des jours travaillés.

2.2 Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)

Pour le Groupe SYNERGIE, les enjeux d'économie circulaire portent principalement sur la maîtrise de la consommation de ressources, en lien avec ses achats, ainsi que sur la gestion des déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Compte tenu de la nature majoritairement tertiaire de ses activités, ces enjeux se traduisent par des actions visant à optimiser l'usage des équipements, à prolonger leur durée de vie et à encourager des pratiques plus responsables en matière d'achats de biens et de services.

2.2.1 Gouvernance relative à l'économie circulaire (GOV-1)

La gouvernance du Groupe SYNERGIE en matière d'économie circulaire repose sur une répartition des rôles entre les fonctions clés, selon les enjeux.

La Direction des Systèmes d'Information est responsable de la gestion du cycle de vie des équipements électriques et électroniques, incluant leur suivi, leur récupération et leur traitement en fin de vie. Chaque filiale demeure autonome dans la gestion opérationnelle de ses équipements, en fonction de ses contraintes et de ses priorités locales, ainsi que de la structure de son parc informatique.

La Direction des Achats, quant à elle, intervient en amont du processus, en intégrant, lorsque pertinent et dans la mesure du possible, des critères liés à l'économie circulaire et à l'utilisation des ressources dans les décisions d'achats. La politique des achats responsables est détaillée plus précisément dans la section *4. Conduite des affaires.*

2.2.2 Impacts risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Entrées et utilisation de ressources

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Entrées et utilisation de ressources	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 ainsi que la consommation et la contamination de l'eau dans la chaîne de valeur.	Impact négatif (avéré)	Amont	CT, MT, LT	Le recours structurant aux équipements numériques dans les activités de SYNERGIE constitue un enjeu stratégique pour la pérennité de son modèle d'affaires. La mise en place de pratiques d'achats responsables, la prolongation de la durée de vie des équipements et la sélection de fournisseurs engagés contribuent à renforcer la résilience opérationnelle et la durabilité du modèle économique du Groupe.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les collaborateurs permanents de SYNERGIE sont équipés d'outils informatiques individuels et utilisent des volumes importants de données nécessitant des capacités de stockage sur serveurs. En revanche, l'équipement numérique des travailleurs temporaires ne relève pas du périmètre de responsabilité du Groupe. Rapporté au nombre total de salariés, l'impact environnemental du numérique peut ainsi apparaître relativement limité par rapport à celui d'autres sociétés de services.

Néanmoins, les équipements numériques utilisés par les collaborateurs permanents constituent une source d'impacts environnementaux non négligeables sur la chaîne de valeur amont. L'extraction des ressources nécessaires à leur fabrication, notamment les métaux rares, le lithium et le cuivre, est susceptible d'entraîner une dégradation des sols, une consommation et une contamination des ressources en eau, ainsi qu'une perte de biodiversité. Ces impacts indirects ont été identifiés à l'issue d'une analyse de la chaîne de valeur du Groupe, dans le cadre de l'analyse de double matérialité du Groupe, intégrant l'examen des pratiques d'achats d'équipements numériques et des risques environnementaux associés aux filières d'approvisionnement concernées.

Les risques et opportunités liés à l'entrée et à l'utilisation des ressources, quant à eux, ont été analysés de manière transversale, tant sur l'ensemble de la chaîne de valeur que sur les activités propres du Groupe SYNERGIE. Cette évaluation a été menée avec l'implication des directions métiers concernées, notamment la Direction des Achats et la Direction des Systèmes d'information. À l'issue de ces travaux, aucun risque ni aucune opportunité matérielle n'a été identifié, au regard du modèle d'affaires et des activités du Groupe.

2.2.3 Politiques et actions (E5-2), cibles (E5-3) et performances (E5-4)

À ce jour, le Groupe SYNERGIE ne dispose pas de politique Groupe formalisée ni de cibles spécifiques relatives à l'entrée et l'utilisation des ressources. Les enjeux associés sont appréhendés au niveau local, chaque filiale conservant une autonomie dans la définition et la mise en œuvre d'actions en matière d'achats responsables, en particulier concernant les équipements électriques et électroniques. Cette organisation permet de tenir compte des spécificités opérationnelles et réglementaires propres à chaque entité.

La politique des achats responsables, élaborée par le Groupe en fin d'année 2025 et décrite plus précisément dans la section 4. Conduite des affaires, intègre toutefois un objectif qualitatif en matière d'acquisition d'équipements informatiques qui est le suivant : garantir l'acquisition d'équipements informatiques qualitatifs et plus responsables en :

- renforçant la politique de récupération et de réemploi des postes de travail en interne ;
- généralisant le recours au reconditionné au-delà du parc mobile (PC et écrans) ;
- privilégiant l'achat de matériel intégrant des matériaux recyclés ou issus de l'économie circulaire ;
- poursuivant la valorisation des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) par le biais de partenariats.

La Direction Finance, à laquelle la Direction Achats est rattachée, est responsable de la mise en place de cette politique des achats responsables. La Direction des Systèmes d'Information est également impliquée en matière d'acquisition d'équipements informatiques.

Initiatives filiales

Politique de récupération et de réemploi des postes de travail en interne

En **France,** la Direction des Systèmes d'Information a mis en place des actions visant à améliorer l'efficacité de la récupération des équipements informatiques non utilisés et à favoriser leur réemploi en interne. À titre d'exemple, en 2025, la Direction a renforcé le dispositif de suivi et le réemploi en interne grâce à des inventaires dynamiques, réalisés de manière très régulière, permettent d'identifier les équipements inactifs (ordinateurs, imprimantes, écrans, routeurs). Ces inventaires donnent lieu à des remontées d'anomalies régulières, contribuant à une meilleure visibilité sur le parc existant et permettant un processus de récupération et de réaffectation optimisé. L'enjeu pour SYNERGIE France est désormais de renforcer le dispositif afin de s'assurer que les équipements identifiés comme non utilisés soient effectivement retournés, par les utilisateurs, à la Direction des Systèmes d'Information, laquelle pourra en assurer le réemploi ou la réaffectation au sein de l'entité.

Recours au reconditionné au-delà du parc mobile

En **France,** la majeure partie de la flotte de téléphones mobiles de SYNERGIE est constituée de produits reconditionnés, traduisant la volonté du Groupe de prolonger la durée de vie des équipements et limiter la consommation de nouvelles ressources. Une démarche de réparation des téléphones mobiles, en interne, complète le dispositif. Dans cette continuité, la Direction des Systèmes d'Information étudie la possibilité d'étendre cette démarche à d'autres catégories d'équipements informatiques, tels que les écrans ou les ordinateurs, afin de renforcer progressivement le recours au reconditionné lorsque les contraintes opérationnelles et de sécurité le permettent.

En **Italie** également, SYNERGIE privilégie la réparation des appareils endommagés, jusqu'à ce qu'ils ne soient plus utilisables ni réparables.

Achat de matériel intégrant des matériaux recyclés

En **France,** dans le cadre de ses pratiques d'achats, SYNERGIE s'attache, lorsque cela est possible, à intégrer des critères relatifs à l'utilisation de matériaux recyclés ou biosourcés dans le choix de ses équipements informatiques. Cette approche vise à encourager les fournisseurs à proposer des solutions intégrant davantage de matières issues du recyclage ou de sources alternatives, contribuant ainsi à une utilisation plus responsable des ressources. À titre d'illustration, le modèle d'ordinateur portable PC actuellement déployé auprès des collaborateurs intègre 21 % de bioplastiques, 30 % de plastiques recyclés et 20 % de fibres de carbone recyclées dans son capot. Par ailleurs, des tampons en caoutchouc composés à 39 % de matériaux biosourcés ont été ajoutés sur le dessous de l'appareil[8].

Valorisation des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

En **France,** une convention de partenariat a été signée avec une société pour la valorisation des équipements électriques et électroniques. Cette dernière s'engage à prolonger la durée de vie des équipements reconditionnés, en priorité, et, à défaut, détruire les équipements obsolètes ou défectueux selon les normes relatives au traitement des déchets électriques et électroniques en vigueur. La revalorisation est effectuée par le reconditionnement et la prolongation de la vie des équipements (re-commercialisation) ou par le démantèlement et la récupération de matières.

La société en charge de la valorisation des équipements électriques et électroniques fournit les informations nécessaires au suivi de l'activité des équipements collectés (tableau récapitulatif des matériels collectés, bordereau de suivi si nécessaire…) permettant à SYNERGIE France d'analyser ses performances en matière de collecte et de traitement de ces déchets dangereux. Aussi, cette société, par le biais de son activité, soutient la création de postes pour des personnes en situation de handicap en fonction des volumes d'équipements collectés.

DCS EASYWARE travaille également, depuis 2020, sur la récupération de son matériel informatique usagé en partenariat avec des entreprises adaptées.

Au **Canada,** les équipements électroniques en fin de vie sont redistribués à l'organisme OPEQ (Ordinateurs Pour les Écoles du Québec). La **Belgique** travaille avec un organisme similaire.

SYNERGIE France dispose d'indicateurs de suivi, en interne, mais le Groupe, dans son ensemble, n'a, à ce stade, pas formalisé de processus de *reporting* structuré en la matière. Les informations relatives aux exigences de publication des informations sur les flux de ressources entrants (E5-4), les flux de ressources sortants (E5-5) considérés non matériels et les effets financiers attendus des risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-6) en situation de phase-in ne sont donc pas publiés.

(8) D'après une analyse interne réalisée par Dell en novembre 2021. Pourcentage de contenu (en poids) recyclé et biosourcé. Déclarations applicables à la gamme Latitude série 5000 et aux futurs appareils à compter d'avril 2022. 1. Matériaux durables : plastiques recyclés (capot à 30 %, repose-poignets à 35 %, cadre interne à 35 %, cadre de batterie à 50 %, support SSD à 35 %), fibres de carbone recyclées (capot à 20 %, cache inférieur à 20 %) ; 2. Matériaux biosourcés (capot à 21 %, pieds caoutchouc à 39 %) ; 3. Plastiques océaniques (logement de ventilateur à 28 %).

3 RESPONSABILITÉ SOCIALE

La principale richesse du Groupe SYNERGIE réside dans les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour au sein de ses 850 agences à travers le monde. Animés par une volonté commune de répondre aux exigences des clients, ils contribuent au développement et à la performance du Groupe.

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

Dans ce contexte, le Groupe accorde une attention particulière aux conditions de travail, à l'égalité de traitement et au développement professionnel de ses collaborateurs, qu'ils occupent des postes au sein de ses structures ou qu'ils soient déployés chez ses clients. Afin de formaliser ces engagements, SYNERGIE a finalisé, en fin d'année 2025, la rédaction de politiques, à l'échelle du Groupe, visant à garantir le déploiement homogène de ses plans d'action. En 2026, le Groupe diffusera ces politiques aux différentes filiales qui auront la charge de leur déploiement opérationnel, en veillant à garantir leur alignement avec les lignes directrices, tout en les adaptant aux spécificités locales.

3.1 Effectifs de l'entreprise (S1)

Description des effectifs du Groupe

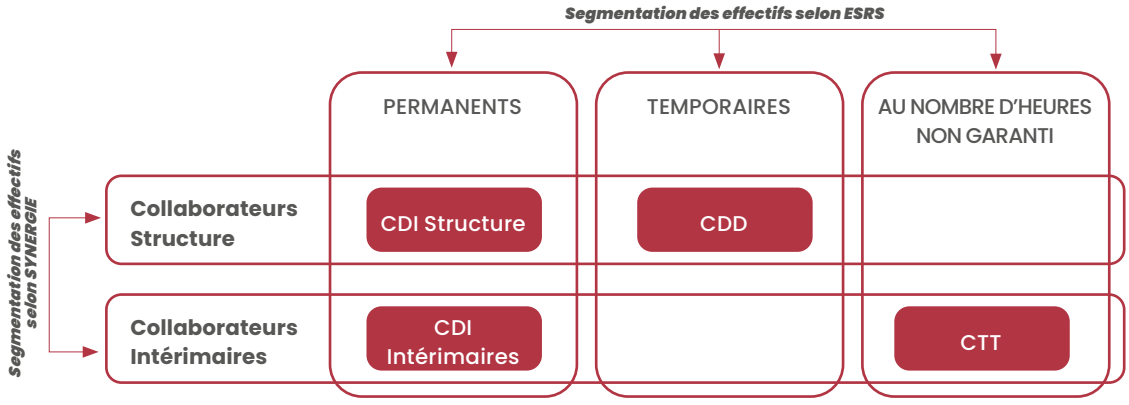
Compte-tenu de la nature spécifique des métiers du Groupe SYNERGIE, ses effectifs se caractérisent par une classification particulière, au sens de la norme ESRS S1. Ils comptent trois catégories :

- **les effectifs permanents** regroupent l'ensemble des salariés liés au Groupe SYNERGIE par un contrat de travail à durée indéterminée. Ils incluent aussi bien les collaborateurs en agence ou au siège que les salariés intérimaires titulaires d'un CDII (CDI intérimaire).
- **les effectifs temporaires** regroupent l'ensemble des personnes employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, y compris lorsque celui-ci s'inscrit dans un dispositif de formation en alternance. Ils interviennent principalement au sein des équipes commerciales et administratives. Dans le cadre de son activité, le Groupe SYNERGIE emploi des effectifs non-salariés tels qu'ils sont décrits dans la norme ESRS S1. Toutefois, ces effectifs non-salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs présentés dans l'état de durabilité, suivant les dispositions transitoires introduites par la directive.
- **les effectifs à nombre d'heures non garanti** désignent les salariés pour lesquels l'employeur ne garantit pas un volume minimal ou fixe d'heures de travail, qu'il soit journalier, hebdomadaire ou mensuel. Dans le contexte de SYNERGIE, cette catégorie inclut les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire, délégués auprès des entreprises clientes.

SYNERGIE a historiquement recours, dans ses publications financières, aux dénominations propres au secteur du travail temporaire. Dans ce cadre, les salariés sont distingués de la manière suivante :

- les salariés dits **« permanents »**, qui exercent au sein des sièges et des agences ;
- les salariés dits **« intérimaires »**, qui sont délégués chez les entreprises clientes.

Par souci de clarté et de cohérence, ces deux appellations sont retenues tout au long de l'état de durabilité, y compris dans les tableaux de données. Ce choix garantit une homogénéité avec les autres sections du rapport de gestion ainsi qu'avec les dénominations utilisées dans les communiqués de presse du Groupe.



Afin de préciser la portée des différents plans d'action, les indicateurs sont, lorsque cela est pertinent, publiés en distinguant ces deux catégories de salariés.

Sauf indication contraire précisée au regard de l'indicateur concerné, les effectifs, utilisés dans le calcul des indicateurs, sont calculés en **nombre de salariés à la clôture de l'exercice.** L'ensemble des salariés susceptibles d'être matériellement affectés par les activités de l'entreprise sont inclus dans le périmètre des informations fournies.

Le Groupe SYNERGIE compte 69 077 salariés dans ses effectifs au 31 décembre 2025.

Répartition des effectifs par géographie (S1-6)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Nombre d'effectifs - Groupe	**63 327**	**69 077**	**+9 %** **La variation s'explique par l'évolution de l'activité sur 2025 (croissance interne, augmentation du nombre de salariés intérimaires…).**
France	18 692	18 522	-1 %
Royaume-Uni	2 920	3 109	+6 %
Espagne	6 333	7 380	+16 %
Italie	20 454	20 682	+1 %
Belgique	4 239	3 770	-11 %
Autres pays	**10 689**	**15 614**	**+46 %**
Portugal	-	1 568	-
Pays-Bas	-	1 410	-
Luxembourg	-	71	-
Allemagne	-	1 803	-
Autriche	-	1 113	-
Suisse	-	64	-
République Tchèque	-	414	-
Slovaquie	-	195	-
Pologne	-	5 837	-
Australie	-	1 821	-
Canada	-	345	-
DCS EASYWARE[9]	-	973	-

Périmètre et limites méthodologiques :
Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice. En 2024, le détail des effectifs était présenté pour les cinq principaux pays uniquement, le reste étant comptabilisé dans la catégorie « autres pays ».

Les informations relatives à l'effectif sont présentées à la *Note 22. Informations par zone géographique* du rapport de gestion. La méthodologie utilisée pour le calcul diffère (équivalents temps plein – ETP), mais elle constitue l'information la plus pertinente disponible pour se rapprocher des données présentées dans les états financiers.

La France, le Royaume-Uni, l'Espagne, l'Italie et la Belgique représentent 77 % des effectifs du Groupe en 2025.

(9) Les activités de DCS EASYWARE sont réparties entre la France, la Belgique, l'Espagne et l'Italie.

Répartition des effectifs par type de contrat et par genre (S1-6)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Nombre d'effectifs - Groupe	**63 327**	**69 077**	**+ 9 % Voir l'explication dans le tableau en page précédente**
Dont : nombre de femmes	24 329	26 620	+ 9 %
Dont : nombre d'hommes	38 998	42 386	+ 9 %
Dont : nombre « autre »	-	72	-
Nombre d'effectifs permanents (CDI ET CDII)	**18 445**	**20 464**	**+ 11 %**
Dont : nombre de femmes	8 661	9 653	+ 11 %
Dont : nombre d'hommes	9 784	10 811	+ 10%
Dont : nombre « autre »	-	-	-
Nombre d'effectifs temporaires (CDD)	**529**	**406**	**- 23 %**
Dont : nombre de femmes	422	328	- 22 %
Dont : nombre d'hommes	107	78	- 27 %
Dont : nombre « autre »	-	-	-
Nombre d'effectifs au nombre d'heures non garanti (CTT)	**45 352**	**48 207**	**+ 6 %**
Dont : nombre de femmes	15 245	16 639	+ 9 %
Dont : nombre d'hommes	29 107	31 497	+ 8 %
Dont : nombre « autre »	-	72	-

Périmètre et limites méthodologiques :
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.

3.2 Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)

La Direction Générale conduit, en collaboration avec l'ensemble des filiales et auprès de l'ensemble des collaborateurs, l'élaboration de politiques relative à la gestion des ressources humaines à l'échelle du Groupe. Ces politiques ont vocation à constituer un cadre de référence commun, à partir duquel l'ensemble des entités, en France comme à l'international, pourront faire évoluer et harmoniser leurs pratiques. Une politique sociale a été élaborée en fin d'année 2025, définissant les grandes orientations et les principaux engagements du Groupe en matière de gestion des ressources humaines. L'enjeu du Groupe, en 2026, sera :

- d'assurer la diffusion et le déploiement de la politique auprès des différentes filiales du Groupe ;
- de définir, progressivement, des objectifs quantitatifs, dans la mesure du possible, ou, à défaut, qualitatifs, pour l'ensemble des enjeux sociaux matériels identifiés.

À ce stade, les principales thématiques liées aux ressources humaines sont gérées de manière autonome par chaque pays. Le Groupe SYNERGIE a entamé, depuis l'exercice 2025, un processus d'harmonisation progressive des pratiques sociales à l'échelle du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines veille à ce que la politique sociale réponde de manière appropriée à l'ensemble des impacts, risques et opportunités identifiés comme matériels. Ces travaux pourront également, dans les années à venir, conduire à des ajustements ciblés des priorités actuelles et de leur déclinaison opérationnelle en plans d'action.

Les priorités de la Direction des Ressources Humaines actuellement définies portent notamment sur :

- **l'attractivité des talents**, à travers des actions relatives à la notoriété de SYNERGIE, aux parcours d'intégration et aux politiques de rémunération ;
- **l'engagement et la fidélisation des collaborateurs,** par le biais d'initiatives liées aux conditions de travail, aux politiques de rémunération et d'avantages sociaux, ainsi qu'au développement de la culture managériale ;
- **le développement des compétences,** en particulier le renforcement des compétences clés – commerciales, de recrutement et managériales – afin de soutenir la performance des agences et le bon fonctionnement des sièges.

D'ores et déjà, l'ambition du Groupe SYNERGIE de promouvoir un environnement de travail sûr et sain, inclusif, respectueux et stimulant se traduit par un ensemble de dispositifs et de plans d'action pilotés par la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ces dispositifs s'appliquent tant aux collaborateurs des structures internes qu'aux salariés intérimaires.

Au niveau Groupe, la Direction des Ressources Humaines définit les processus et priorités RH communs, accompagne l'élaboration des plans d'action, centralise les données nécessaires au pilotage et assure le suivi de la mise en œuvre des actions ainsi que de leurs résultats.

Au niveau local, conformément à la culture de décentralisation du Groupe, chaque filiale est responsable :
- de l'élaboration de plans d'action adaptés au contexte, à la réglementation locale et aux spécificités des secteurs d'activité des clients ;
- de la production des *reporting*s quotidiens, hebdomadaires et mensuels à l'aide des outils dédiés ;
- de la réalisation du contrôle de premier niveau, assuré par des collaborateurs locaux formés à cet effet.

Les politiques et les modalités de gouvernance spécifiques à certains enjeux peuvent être détaillées dans les sections dédiées, le cas échéant.

Les actions décrites dans cette section contribuent à prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier aux impacts négatifs potentiels et avérés identifiés dans l'analyse de matérialité du Groupe. Elles visent également à prévenir les risques financiers associés et à saisir les opportunités financières liées aux enjeux sociaux. Ces actions sont mises en œuvre de manière transversale afin d'améliorer les pratiques du Groupe et de limiter les effets négatifs sur les parties prenantes concernées. Le Groupe SYNERGIE a mis en place des moyens humains, financiers et organisationnels contribuant à la gestion de ces impacts, risques et opportunités, décrits dans la présente section. Toutefois, ces moyens n'ont pas été formellement identifiés pour chaque enjeu, ni présentés de manière spécifique dans l'état de durabilité.

3.3 Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)

Le Groupe s'appuie sur les informations et retours exprimés par les collaborateurs, recueillis au travers de différents dispositifs (enquêtes internes, dispositifs de signalement, échanges formalisés, etc.), afin d'alimenter sa politique sociale et, le cas échéant, d'ajuster ses priorités d'action. Les modalités de consultation des parties prenantes internes sont détaillées dans la section *1.4.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)*, tandis qu'une section dédiée au dialogue social et aux négociations collectives permet d'appréhender les relations et les échanges entretenus par le Groupe avec les représentants du personnel.

3.4 Engagements du Groupe en matière de respect des droits de l'Homme

Le Groupe SYNERGIE affirme que son engagement en faveur des droits de l'Homme constitue un préalable à toute activité. Il s'engage à respecter :
- la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies ;
- les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements ».

Par ailleurs, le Groupe est signataire de :
- la Charte de la diversité en entreprise, à l'initiative de « Les entreprises pour la Cité » ;
- le Pacte mondial des Nations Unies.

Le Groupe s'attache à formaliser un ensemble de politiques relatives aux ressources humaines, en cohérence avec les textes fondateurs en matière de droits humains. Ces engagements sont notamment inscrits dans la politique sociale du Groupe ainsi que dans le Code d'éthique et de conduite des affaires, qui encadre les activités et guide les comportements de l'ensemble des collaborateurs. Ces documents réaffirment explicitement le rejet absolu de toute forme de traite des êtres humains, de travail forcé ou obligatoire, ainsi que de travail des enfants. Le Code éthique et de conduite des affaires, élaboré par la Direction Conformité du Groupe, est présenté plus en détail dans la section *4. Conduite des affaires*.

Par ailleurs, les salariés peuvent signaler toute atteinte aux droits humains à l'aide de la ligne d'alerte dédiée, par le biais de la plateforme *Integrity Line,* présentée dans la section *4. Conduite des affaires.* Aussi, certaines alertes peuvent être remontées via la voie RH. Dans ce cas, elles sont traitées par les Responsables RH concernés, dans le respect des règles de confidentialité et de protection des lanceurs d'alerte, conformément aux principes décrits dans ladite section.

Conformément aux exigences des normes ESRS, le Groupe a évalué, dans le cadre de son analyse de double matérialité, l'existence éventuelle d'activités présentant un risque non négligeable de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants dans le cadre de son analyse de double matérialité. À l'issue de cette analyse, aucun risque significatif n'a été identifié au sein des activités du Groupe. Les opérations du Groupe sont principalement situées dans des pays disposant de cadres réglementaires et de protections sociales robustes. En conséquence, aucune activité spécifique ni zone géographique n'a été identifiée comme présentant un risque non négligeable de travail

forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants. Aucune catégorie spécifique de travailleurs n'a été identifiée comme étant plus particulièrement exposée à de tels risques dans le cadre des activités du Groupe.

Le Groupe veille à ce que ses pratiques opérationnelles et de gestion des ressources humaines ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs significatifs sur ses collaborateurs. Cette vigilance s'appuie notamment sur les politiques et procédures internes applicables en matière de ressources humaines. Les situations susceptibles de générer des impacts négatifs (par exemple des acquisitions, des opérations commerciales spécifiques…) sont analysées au cas par cas par les fonctions concernées (fusions et acquisitions, audit et contrôle interne, juridique…), en lien avec les équipes RH et, lorsque cela est pertinent, avec les représentants du personnel. Lorsque des tensions peuvent apparaître entre certaines contraintes opérationnelles ou commerciales et la prévention ou l'atténuation d'impacts négatifs sur les collaborateurs, le Groupe s'attache à rechercher des solutions équilibrées permettant de préserver les conditions de travail et les droits des salariés. Aucun impact négatif avéré de ce type n'a été identifié au cours de l'année.

Par ailleurs, lorsqu'une décision de mettre fin à une relation d'affaires est envisagée, le Groupe peut évaluer, au cas par cas, les éventuels impacts sur sa propre main-d'œuvre. À ce stade, l'analyse menée par le Groupe n'a pas identifié d'impacts négatifs significatifs sur les salariés résultant de la cessation de relations commerciales.

Performances en matière de gestion des incidents de discrimination et d'incidents en matière de droits de l'Homme (S1-17)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Nombre d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés	18	47	+161 % La variation s'explique par l'augmentation du nombre de signalement en France (permanents), qui peut s'expliquer par le renforcement du dispositif de communication et de sensibilisation au sujet de la ligne d'alerte, permettant de faire connaître le dispositif par les salariés et d'augmenter le taux d'utilisation, lorsque nécessaire. Le nombre de signalement a également augmenté en Espagne (intérimaires), notamment les signalements liés à des erreurs de procédures administratives.
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y compris les mécanismes de réclamation)	18	136	+ 655 % En 2024, le nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y compris les mécanismes de réclamation) concernait uniquement les incidents de discrimination. En 2025, la définition a été élargie à l'ensemble des incidents signalés par les effectifs.
Montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents et plaintes (euros)	0	6 332	La variation s'explique par le paiement en 2025, par la filiale italienne, de plusieurs amendes liées à un défaut de formation sécurité pour un employé, un retard de déclaration d'un accident de travail ainsi qu'à une régularisation d'un temps de formation. Aussi, une méthodologie d'estimation ayant été appliquée (plus d'informations ci-dessous), un montant d'amende a été estimé pour les autres pays également, sur la base du montant d'amende payé par la filiale italienne.
Nombre d'incidents grave en matière de droits de l'Homme affectant le personnel de l'entreprise	0	0	-
Dont : nombre de cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, le cas échéant	0	0	-
Montant total des amendes, sanctions et des indemnisations des dommages résultant d'incidents graves en matière de droits de l'Homme affectant le personnel de l'entreprise	0	0	-

Périmètre et limites méthodologiques
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

Les informations relatives au nombre d'incidents de discrimination (y compris le harcèlement), au nombre de plaintes déposées via les canaux de remontée des préoccupations des salariés, ainsi qu'aux incidents graves en matière de droits de l'Homme affectant le personnel de l'entreprise, proviennent du dispositif d'alerte du Groupe et des remontées effectuées via la voie managériale par les différentes entités. Les informations relatives au montant des amendes, sanctions, pénalités et indemnisations associées sont, quant à elles, collectées auprès des équipes juridiques des pays concernés.

Les modalités de gestion et de traitement des incidents et des plaintes déposées par l'intermédiaire de la plateforme *Integrity Line* du Groupe SYNERGIE sont présentées dans la section *4. Conduite des affaires*.

3.5 Dialogue social, négociations collectives

3.5.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- dialogue social
- négociation collective

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Dialogue social	Un dialogue social insuffisant ou inefficace peut entraîner plusieurs impacts négatifs pour les collaborateurs : frustration et démotivation et conflits internes, pouvant générer un climat social tendu, avec des répercussions sur les conditions de travail des collaborateurs.	Impact négatif (potentiel)	Opérations propres	CT, MT, LT	Le modèle d'affaires de SYNERGIE, fondé sur une organisation décentralisée et des équipes réparties sur de nombreux sites, rend la qualité du dialogue social déterminante. Les conséquences d'un dialogue social de mauvaise qualité peuvent fragiliser l'engagement des collaborateurs et inciter le Groupe à renforcer ses dispositifs de concertation dans sa stratégie sociale.
Négociation collective	Une couverture sociale insuffisante (santé, prévoyance, retraite, protection en cas d'accident ou de maladie) peut affecter les collaborateurs de plusieurs manières : - stress et insécurité financière en cas de maladie, accident ou situation imprévue - diminution de l'engagement et de la motivation si les collaborateurs se sentent insuffisamment protégée.	Impact négatif (potentiel)	Opérations propres	CT, MT, LT	La gestion d'effectifs nombreux et exposés à des situations professionnelles variées fait de la négociation collective un levier clé du modèle d'affaires de SYNERGIE. Une couverture sociale insuffisante peut générer stress et sentiment d'insécurité, affectant l'engagement et la fidélisation des collaborateurs. Ces impacts sont susceptibles d'influencer la stratégie du Groupe en renforçant l'importance accordée aux dispositifs de protection sociale comme facteurs d'attractivité et de sécurisation des activités.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
La méthodologie d'identification des impacts en matière de dialogue social et de négociation collective repose principalement sur des entretiens qualitatifs menés avec les directions métiers et les équipes RH Groupe. Ces échanges ont permis d'analyser les pratiques existantes, d'identifier les spécificités locales et d'évaluer les impacts associés à l'organisation du dialogue social dans des contextes réglementaires hétérogènes. Cette approche terrain, complétée par l'analyse des dispositifs internes et des cadres légaux applicables, a conduit à l'identification de plusieurs impacts négatifs potentiels pour le Groupe.

Le dialogue social et les négociations collectives constituent des leviers essentiels de performance et de cohésion pour le Groupe. Bien menés, ils favorisent la confiance, la qualité du climat social et l'attractivité de l'entreprise. Toutefois, un dialogue social insuffisant ou dégradé peut générer des risques, tels que des tensions sociales, une perte d'engagement des collaborateurs ou un ralentissement de l'activité. À l'inverse, un dialogue constructif représente une véritable opportunité : il permet de coconstruire des solutions adaptées, de renforcer les droits sociaux et de contribuer à une dynamique de progrès durable au sein du Groupe. 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. En particulier, l'enjeu du Groupe est d'assurer une cohérence dans les pratiques mises en place en matière de dialogue social et de négociations collectives sur l'ensemble de son périmètre.

3.5.2 Politique (S1-1) et cibles (S1-5), actions et performances

Le dialogue social fait partie intégrante de la politique sociale du Groupe SYNERGIE, formalisée en fin d'année 2025 et décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2).* À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative en matière de dialogue social et de négociations collectives. Des indicateurs quantitatifs, présentés ci-après, sont toutefois régulièrement suivis pour évaluer la performance du Groupe sur ces sujets.

Canaux et processus de dialogue et cibles

Dans un Groupe dont l'activité place l'humain au cœur de ses priorités, la qualité du dialogue social constitue un levier essentiel de performance.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe SYNERGIE s'attache à déployer des dispositifs visant à garantir des relations professionnelles de qualité, y compris dans les pays où le cadre règlementaire ne prévoit ni la représentation du personnel ni des instances formalisées de dialogue.

Dans le respect des législations locales, le dialogue social est organisé dans chaque pays selon des modalités spécifiques, telles que décrites ci-après, sous la responsabilité des équipes RH et, le cas échéant, des directeurs de filiale.

Les responsables RH sont chargés d'animer des échanges réguliers avec les partenaires sociaux et de faire remonter les préoccupations des salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires.

Ces dispositifs participent à l'attractivité du Groupe auprès des intérimaires, en leur garantissant l'accès à des avantages sociaux tels que le compte-épargne temps (CET), la couverture santé ou la prévoyance, formalisés notamment par des accords collectifs.

Initiatives filiales

En **France,** en 2025, les parties prenantes du dialogue social au sein du Groupe SYNERGIE se sont réunies régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux. Rémunération et temps de travail, santé et prévoyance, compte épargne temps des collaborateurs intérimaires et permanents, contrats saisonniers, congés payés, gestion des emplois et des parcours professionnels, handicap et qualité de vie au travail sont autant de sujets adressés lors de ces réunions. 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 :
- 13 réunions de CSE (dont 11 réunions ordinaires et 2 réunions extraordinaires) ;
- 4 réunions de CSSCT ;
- 18 réunions de représentants de proximité.

Les accords suivants ont été signés et sont entrés en application en 2025 :
- un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et un accord relatif aux contrats saisonniers.

Au-delà des négociations relatives à la signature d'accords collectifs, des réunions avec les représentants du personnel sont organisées tout au long de l'année pour favoriser un échange transparent et constructif. Les membres des instances dirigeantes sont présents lors des réunions de négociations, selon les thèmes abordés.

Lors de la signature d'un nouvel accord, des indicateurs de suivi sont définis pour assurer le déploiement des mesures nécessaires. À titre d'exemple, à la suite de la signature de l'accord relatif aux contrats saisonniers, un rapport mensuel a été créé pour identifier les collaborateurs intérimaires éligibles à un entretien à la suite d'une période sous contrat saisonnier.

En **Espagne,** le dialogue social est organisé sur une base trimestrielle entre la direction de la filiale et les représentants des collaborateurs permanents. Les représentants du personnel sont élus tous les 4 ans. Les relations sociales sont par ailleurs encadrées par la convention collective des agences de travail temporaires, renégociée en 2018.

En **Belgique,** le dialogue social concernant les collaborateurs permanents et intérimaires est organisé autour de deux dispositifs distincts :
- les négociations nationales entre partenaires sociaux, qui portent en particulier sur les conditions salariales, telles que le niveau d'indexation et les salaires minimums ;
- et les travaux sectoriels, qui permettent de préciser les conditions spécifiques de travail (heures de travail, etc.).

À l'échelle de la filiale belge, des élections de représentants du personnel permanents sont organisées tous les quatre ans, conformément à la législation. En revanche, en l'absence de candidature à ce jour, il n'y a pas d'obligation formelle de consultation des partenaires sociaux. Les travailleurs intérimaires peuvent prendre part au dialogue social au sein de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur mission. Ils ont également la possibilité de voter aux élections sociales de l'entreprise, à condition de satisfaire aux critères légaux requis.

Par ailleurs, plusieurs filiales du Groupe mettent en place des dispositifs pour maintenir un dialogue social régulier et transparent :
- la **filiale DCS EASYWARE** diffuse régulièrement auprès de ses collaborateurs un questionnaire anonyme visant à évaluer le climat social ;
- en **Pologne,** une enquête est menée pour mesurer la satisfaction au travail des salariés permanents ;
- en R**épublique Tchèque** et en **Slovaquie**, des canaux de communication avec la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines sont mis à disposition et sont présentés lors de l'intégration des nouveaux employés et par le biais de communication interne régulière.

En 2025, au-delà de la France, deux nouvelles conventions collectives ont été négociées, avec une mise en application dès 2026 :
- une convention collective nationale relative au conseil et aux études de marché publics en **Espagne,** au sein de la filiale DCS EASYWARE ;
- et une convention collective relative au travail intérimaire, adoptée par l'association des prestataires de services du personnel et les organisations syndicales, en Allemagne. Elle inclut des accords-cadres ainsi que des dispositions relatives à la rémunération.

Aux **Pays-Bas,** SYNERGIE a mis en place des formations, à destination des collaborateurs permanents, sur les mises à jour relatives aux accords collectifs.

Dispositif d'alerte et canaux de remontées des préoccupations des salariés (S1-4)

En complément des canaux habituels, notamment par la voie managériale, une nouvelle procédure d'alerte est entrée en vigueur en 2024, permettant à tout salarié, permanent ou intérimaire, de signaler toute préoccupation. La procédure d'alerte ainsi que les mesures de protection des lanceurs d'alerte sont présentées en détail dans la section *4. Conduite des affaires*.

Performances en matière de couverture des effectifs par des représentants des salariés et par des négociations collectives (S1-8)

	Couverture des négociations collectives		Dialogue social	
Taux de couverture	Salariés – EEE [10]	Salariés – non EEE [11]	Salariés – EEE [10]	Salariés – non EEE [11]
0 – 19 %	-	Royaume-Uni (0 %)	Belgique (0 %) Espagne (intérimaires : 0%)	Royaume-Uni (0 %)
20 – 39 %	-	-	-	-
40 – 59 %	-	-	-	-
60 – 79 %	-	-	-	-
80 – 100 %	France (100%) Espagne (100%) Italie (100%) Belgique (100%)	-	France (permanents : 97,9 %, intérimaires : 99,8 %) Espagne (permanents : 90,4 %) Italie (permanents : 100 %, intérimaires : 100 %)	-

À l'échelle du Groupe, sur ces cinq pays d'implantation, les résultats consolidés sont les suivants : 83,7 % des salariés permanents couverts par des représentants du personnel et 97,3 % par des négociations collectives ; 73 % des salariés intérimaires couverts par des représentants du personnel et 94 % par des négociations collectives.

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Les chiffres présentés en matière de dialogue social et de représentation des effectifs intérimaires apparaissent relativement bas par rapport à ceux des effectifs permanents. Cet écart s'explique principalement par le fait que, dans la plupart des pays, les salariés intérimaires sont couverts par la négociation collective ainsi que par les représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Le Groupe SYNERGIE n'a conclu aucun accord avec les salariés pour la représentation par un Comité d'Entreprise Européen (CEE), un Comité d'Entreprise de type Societas Europaea (SE) ou Societas Cooperativa Europaea (SCE).

(10) Pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés.
(11) Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant >10 % du total des salariés.

3.6 Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)

3.6.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Attraction et rétention des talents

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Attraction et rétention des talents	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	Opérations propres	CT, MT, LT	Le durcissement du marché de l'emploi et la raréfaction des profils experts constituent un risque stratégique pour le modèle d'affaires de SYNERGIE, dont la proposition de valeur repose sur la capacité à attirer, fidéliser et mobiliser des talents qualifiés pour répondre aux besoins de ses clients. En retour, la dépendance de SYNERGIE à ces compétences clés accentue son exposition aux tensions du marché du travail, susceptibles d'affecter sa croissance, sa compétitivité et la qualité de ses prestations.
Attraction et rétention des talents	La tension du marché de l'emploi (forte pénurie de talents dans de nombreux secteurs) génère pour les collaborateurs internes : pression accrue sur les équipes de recrutement, charge de travail plus élevée et risques de stress et épuisement professionnel – en particulier pour les équipes en sous-effectifs – et frustration professionnelle lorsque les résultats ne sont pas atteints malgré les efforts.	Impact négatif (avéré)	Amont Opérations propres	CT, MT, LT	La pénurie persistante de talents génère un impact opérationnel et humain avéré sur les équipes internes de SYNERGIE, en particulier les fonctions de recrutement, avec une pression accrue, une charge de travail renforcée et des risques de stress ou d'épuisement professionnel. Ces impacts peuvent à leur tour affecter l'efficacité opérationnelle, l'engagement des collaborateurs et la capacité de l'entreprise à délivrer un service conforme aux attentes de ses clients, influençant directement la performance du modèle d'affaires.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les risques et impacts liés à l'attractivité et à la rétention des talents ont été identifiés et analysés à partir d'entretiens approfondis menés avec les directions métiers du Groupe concernées, notamment les fonctions RH, opérationnelles et managériales. Ces échanges ont permis de mettre en évidence :

- des risques stratégiques et opérationnels liés à la difficulté croissante de recruter et de fidéliser des profils experts, susceptibles d'affecter la capacité de SYNERGIE à répondre à la demande de ses clients, à maintenir son niveau de qualité de service et à soutenir sa trajectoire de croissance ;
- des impacts humains et organisationnels avérés sur les collaborateurs internes, en particulier les équipes de recrutement et de support, exposées à une intensification de la charge de travail, à des situations de stress accru, à des risques d'épuisement professionnel et à une possible démotivation liée aux contraintes du marché de l'emploi.

L'attraction et la rétention des talents représentent un enjeu stratégique majeur pour le Groupe. Dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi, la capacité à attirer, développer et fidéliser les collaborateurs permanents et intérimaires conditionne directement la performance et la pérennité de l'entreprise. Des difficultés en la matière peuvent générer des risques tels que la perte de compétences clés, un accroissement du taux de rotation ou une baisse de l'engagement. À l'inverse, une politique RH attractive et inclusive constitue une opportunité de renforcer l'innovation, d'améliorer la qualité de service et de consolider la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable.

3.6.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Le Groupe SYNERGIE agit activement pour renforcer son attractivité auprès des talents, qu'il s'agisse de ses collaborateurs permanents ou de ses intérimaires, en déployant des dispositifs visant à favoriser l'engagement et la fidélisation. Le Groupe concentre ses actions sur trois axes principaux :

- la valorisation de sa notoriété et de ses valeurs : proximité, esprit d'équipe, diversité et innovation ;
- l'expérience collaborateur, depuis le recrutement jusqu'au suivi opérationnel ;
- la qualité de vie et les conditions de travail, incluant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et le bien-être au travail.

La Direction des Ressources Humaines mène régulièrement des enquêtes internes afin de mieux comprendre les attentes de ses collaborateurs en matière d'attractivité, d'organisation du travail, de gouvernance, de management, ainsi que de motivation et d'adapter ses pratiques à l'évolution de leurs besoins.

Initiatives filiales

En **France,** une enquête de satisfaction a été menée auprès des collaborateurs permanents en juin 2023. L'analyse des résultats a donné lieu à la définition d'un plan d'action (évolution des carrières et développement des compétences, communication, stress et fatigue, culture managériale), piloté et suivi par la Direction des Ressources Humaines.

Aussi, en **Pologne,** en **Allemagne,** en **République Tchèque,** en **Slovaquie** et en **Belgique,** des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées auprès des collaborateurs permanents.

L'attractivité et la rétention des talents fait partie intégrante de la politique sociale du Groupe, formalisée en fin d'année 2025 et décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*. À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative en la matière.

3.6.3 Actions et performances

Valorisation de la notoriété du Groupe

Si, en 2024, le Groupe SYNERGIE avait renforcé sa présence sur les réseaux sociaux et, par une campagne publicitaire, à la télévision, il a, depuis lors, poursuivi son travail de valorisation et d'harmonisation de sa marque. Les équipes Marketing France ont travaillé sur le développement d'une stratégie de communication afin de créer une cohérence d'ensemble et de mettre en valeur les engagements et l'expertise du Groupe. Parallèlement, la Direction du Développement International s'est dotée d'une fonction marketing dédiée au niveau Groupe, afin de soutenir la stratégie de marque et d'assurer l'alignement des actions sur l'ensemble des marchés où SYNERGIE est présent.

Renforcer l'expérience collaborateur

Chaque filiale du Groupe SYNERGIE s'attache à renforcer l'expérience candidat et collaborateur, en menant des actions concrètes adaptées à ses spécificités locales et à ses métiers, afin d'améliorer la satisfaction, l'engagement et l'intégration de tous les talents au sein du Groupe.

Initiatives filiales

En **France,** le Groupe a lancé en fin d'année 2023 un nouveau parcours d'intégration, qui a connu un déploiement renforcé en 2024 et 2025. Dans un secteur caractérisé par un taux de rotation élevé, la phase d'intégration constitue un levier majeur de fidélisation et de rétention. Ce parcours a été repensé avec la création d'une session d'intégration au siège, organisée par promotions de 15 personnes, à raison d'environ une session par mois. Cette initiative vise à offrir aux nouveaux arrivants une compréhension commune du Groupe SYNERGIE, de ses enjeux stratégiques et du fonctionnement de ses équipes, afin de faciliter leur intégration et leur engagement dès les premières semaines. Un parcours d'onboarding en e-learning est également disponible pour l'ensemble des intérimaires en CDI.

Au-delà de la France, les séminaires d'intégration des nouveaux collaborateurs varient selon la taille et la culture de chaque filiale. Toutefois, la mise en place, en 2023, de réunions internationales animées par la Direction des Ressources Humaines Groupe a progressivement permis le partage et la diffusion des bonnes pratiques, renforçant ainsi la cohérence et la qualité de l'expérience collaborateur à l'échelle du Groupe.

Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail

Le Groupe SYNERGIE place la qualité de vie et les conditions de travail au cœur de sa politique de gestion des ressources humaines, consciente que le bien-être des collaborateurs est un levier clé de performance et d'engagement. Cette démarche s'appuie sur plusieurs axes complémentaires :

- garantir des niveaux de rémunération attractifs et équitables (voir la section *3.9. Salaires décents*) ;
- développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs grâce à la formation et à l'accompagnement professionnel (voir la section *3.11. Formation et développement des compétences*) ;
- renforcer la reconnaissance et la qualité du management au quotidien (voir la section *3.11. Formation et développement des compétences*) ;
- et favoriser une organisation du travail équilibrée et adaptée aux besoins opérationnels.

L'ensemble de ces initiatives vise à créer un environnement motivant, sûr et inclusif, capable de soutenir durablement l'engagement et la fidélisation des talents au sein du Groupe.

Le Groupe continue d'approfondir sa réflexion sur les leviers de fidélisation et d'attractivité à développer pour les prochaines années.

Initiatives filiales

Revalorisation des grilles salariales
Afin de maintenir leur compétitivité, et en complément de la revue des salaires décents, dont les actions sont présentées en section 3.9. Salaires décents, plusieurs filiales du Groupe ont mis en place des revalorisations salariales : révision semestrielle des salaires des collaborateurs permanents en **Italie**, revue annuelle de la grille salariale au **Portugal** et au sein de la filiale **DCS EASYWARE** ainsi qu'un ajustement des salaires en **Autriche** conformément aux conventions collectives mises en place.

Pérennisation de l'emploi : CDI Intérimaire
Aussi, en **France,** le Groupe a fait le choix de s'appuyer activement sur le recrutement de salariés en CDI-Intérimaire, par le biais de ces agences, en le déployant comme un levier clé de fidélisation, de montée en compétences et d'insertion durable dans l'emploi, au bénéfice des intérimaires, des clients et des territoires dans lesquels le Groupe est implanté. Instauré en 2013, le CDI intérimaire répond à un objectif majeur de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés. Véritable avancée sociale portée par la profession, ce dispositif offre une stabilité de l'emploi tout en conservant la flexibilité inhérente à l'intérim. Ce type de contrat se développe également dans plusieurs filiales du Groupe (**Espagne, Royaume-Uni, Italie, Pays-Bas, Allemagne, Autriche**).

Suivi de la satisfaction des collaborateurs
Les filiales du Groupe SYNERGIE suivent l'efficacité des mesures mises en place pour favoriser la rétention des collaborateurs, en fonction de leurs ressources locales. En **Australie,** cette efficacité est mesurée à l'aide d'indicateurs tels que le taux de rotation du personnel, les résultats des enquêtes d'engagement menées auprès des collaborateurs permanents et temporaires, les analyses comparatives des salaires et les évaluations réalisées par la Direction. En **Pologne,** ces mesures sont évaluées mensuellement par la Direction Générale. En **République Tchèque** et en **Slovaquie,** leur efficacité est analysée par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale, à partir des retours des employés, du suivi de leur intégration et de l'analyse des principales problématiques RH. En **Allemagne,** le déploiement du système d'information RH Factorial permettra, au cours des prochaines années, de structurer le suivi de ces actions, en complément de l'analyse des taux de rotation, des arrêts maladie de courte durée et d'une enquête NPS trimestrielle. Les résultats seront régulièrement examinés par la Direction.

Les actions menées au sein du Groupe SYNERGIE pour favoriser un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs sont détaillées dans la section *3.7. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*.

Performances en matière d'attractivité et de rétention des talents (S1-6)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Effectifs permanents			
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	-	1 693	-
Taux de rotation	-	33 %	-
Effectifs intérimaires			
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	-	15 350	-
Taux de rotation	-	110 %	-

Périmètre et limites méthodologiques
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Le taux de rotation est calculé de la manière suivante : nombre de départs sur la période / effectif moyen. Le taux de rotation des collaborateurs intérimaires est calculé uniquement pour les CDI intérimaires.

En 2024, le Groupe présentait le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise (12 609 collaborateurs) et le taux de rotation (53,04 %), sans distinction entre les collaborateurs permanents et les collaborateurs intérimaires. En 2025, la distinction est établie afin d'analyser les données avec davantage de précision, la gestion de ces deux populations en matière d'attraction et de rétention présentant des enjeux distincts.

Le niveau élevé des taux de rotation s'explique par la nature des contrats et de l'activité :
- pour les effectifs intérimaires (en CDI intérimaire uniquement), le taux supérieur à 100 % reflète une forte mobilité liée aux fins de mission et aux changements fréquents d'affectation (sortie administrative ou fins de mission, sans pour autant quitter durablement l'entreprise) ;
- pour les effectifs permanents, le taux de rotation s'explique en partie par la structure des départs : plus d'un tiers des départs correspond à des fins de contrat à durée déterminée et à des départs à la retraite, donc à des mouvements attendus. Le restant peut traduire une certaine mobilité des effectifs ou des ajustements organisationnels.

3.7 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

3.7.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Un déséquilibre vie privée / vie professionnelle peut entraîner un taux de rotation élevé, une réduction de productivité et de la qualité de service ainsi qu'un risque d'absentéisme ou d'arrêts maladie plus fréquents.	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT	Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un risque organisationnel et opérationnel pour le modèle d'affaires de SYNERGIE, ayant un impact direct sur le chiffre d'affaires lié aux missions.
Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	Les collaborateurs permanents peuvent subir une pression accrue pour concilier performance professionnelle et vie personnelle, surtout dans un contexte de missions intensives ou d'objectifs commerciaux élevés. Cette pression peut se traduire par : un stress et une surcharge de travail, de l'insatisfaction et de la démotivation ainsi qu'un taux de rotation accru.	Impact négatif (potentiel)	Opérations propres	CT, MT, LT	Les impacts humains sont susceptibles d'affecter l'engagement des équipes et la stabilité du modèle d'affaires de SYNERGIE.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les risques et impacts liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ont été identifiés et évalués dans le cadre d'entretiens menés avec les directions métiers et fonctions support du Groupe, notamment les directions RH, opérationnelles et managériales. Ces échanges ont permis de caractériser :

- les risques organisationnels et économiques associés à un déséquilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle, en lien avec une rotation du personnel élevée, l'absentéisme et la performance opérationnelle ;
- les impacts humains potentiels sur les collaborateurs permanents, en particulier en matière de santé mentale, d'engagement et de qualité de vie au travail.

La gestion du temps et de la charge de travail sont des enjeux centraux pour le bien-être et l'engagement des collaborateurs. Des conditions de travail mal adaptées peuvent générer des risques : stress, taux de rotation élevé, baisse de motivation. À l'inverse, un équilibre respectueux du temps de travail favorise la satisfaction, la fidélisation et la performance durable du Groupe.

3.7.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Le Groupe SYNERGIE accorde une attention particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, reconnu comme un facteur clé de bien-être, d'engagement et de performance durable.

Il constitue un engagement prioritaire pour le Groupe SYNERGIE et fait partie de sa politique sociale, formalisée en fin d'année 2025 et décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*.

Le Groupe SYNERGIE laisse à chaque filiale la responsabilité et l'autonomie de définir et de mettre en œuvre des actions adaptées à leurs contextes locaux, métiers et organisations. Cette approche décentralisée permet de répondre de manière pragmatique aux besoins des collaborateurs, tout en tenant compte des spécificités opérationnelles et des réalités de terrain.

À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative en la matière, bien qu'il s'engage à respecter le cadre légal en matière de gestion du temps de travail et à prendre toutes les précautions raisonnables pour maintenir un environnement de travail sain pour chacun.

3.7.3 Actions et performances

Plusieurs filiales du Groupe ont mis en place des mesures permettant d'assurer une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail et promouvoir un équilibre adapté entre vie professionnelle et vie personnelle.

Initiatives filiales

En **France,** dans le cadre de l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), la Direction des Ressources Humaines :

- propose des formations aux bonnes pratiques en matière de télétravail ;
- a instauré un suivi des plannings des collaborateurs à l'horaire ;
- rappelle régulièrement aux managers et à leurs équipes la nécessité de poser leurs congés, de respecter l'amplitude de travail et de veiller à la prise de repos ;
- rappelle le principe de déconnexion ;
- met en place des ateliers de réflexion sur les bonnes pratiques collaboratives ;
- porte une attention particulière à l'organisation du travail des équipes pouvant être en sous-effectifs.

L'organisation du temps de travail peut également être adaptée dans des cas spécifiques tels que la parentalité ou pour les proches aidants, comme mentionnés dans les accords collectifs en vigueur. En particulier pour les proches aidants, l'entreprise souhaite, dans le cadre de son accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle 2025-2028, décrit dans la section *3.8. Égalité professionnelle*, permettre aux collaborateurs dits « aidants » de bénéficier de jours de congés donnés par d'autres collaborateurs et s'engage à :

- mettre en place un compteur de suivi du nombre de jours de congés payés et RTT donnés ;
- réaliser un appel au don, selon le nombre de jours disponibles sur le compteur, en conservant l'anonymat ;
- abonder le solde de jours donnés d'une journée pour chaque tranche de 5 jours donnés par les collaborateurs, dès qu'une action de don de jours de repos est enclenchée.

Pour les collaborateurs permanents au forfait jour, dans le cadre des entretiens de suivi de carrière, présentés en détail dans la section *3.11. Formation et développement des compétences,* un « entretien forfait jours » annuel a été instauré, permettant d'évaluer cinq dimensions de la charge de travail :

- charge de travail réelle ;
- organisation du temps de travail ;
- respect des temps de repos ;
- équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- charge mentale et fatigue.

Par ailleurs, une Charte relative au télétravail a été élaborée et déployée en fin d'année 2024. Elle décrit les modalités de télétravail pour les collaborateurs permanents ainsi que les bonnes pratiques à respecter (respect de la vie privée, droit à la déconnexion et suivi de la charge de travail).

En **Allemagne,** une politique globale en matière de temps de travail a été mise en place en 2025 et signée par la quasi-totalité des employés. L'objectif de cette politique est de garantir le respect de la durée maximale légale du travail ainsi que des interdictions de travail et des périodes de repos existante.

Dans plusieurs filiales, les collaborateurs bénéficient tout au long de leur carrière de divers avantages sociaux visant à améliorer leur équilibre de vie et leurs conditions de travail. Parmi ces dispositifs, figurent notamment le télétravail dans la majorité des pays d'implantation du Groupe, des aménagements du temps de travail spécifiques (un après-midi libéré en **Espagne** et en **République Tchèque** ou encore un jour de congé pour son anniversaire au **Royaume-Uni,** par exemple). Certains dispositifs sont également adaptés à la vie familiale, avec par exemple des congés spécifiques pour l'adoption, des absences pour enfant malade ou des droits particuliers liés à la garde des enfants selon les pays.

Performances en matière d'équilibre vie professionnelle et vie privée

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Effectifs permanents			
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – hommes	-	99,8 %	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – hommes	-	5,7 %	-
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – femmes	-	100 %	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – femmes	-	11,9 %	-
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – autres	-	-	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – autres	-	-	-
Effectifs intérimaires			
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – hommes	-	92,8 %	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – hommes	-	2,4 %	-
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – femmes	-	96,1 %	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – femmes	-	2,6 %	-
Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux – autres	-	100 %	-
Pourcentage de salariés ayant pris des jours de congés familiaux – autres	-	3,6 %	-

À l'échelle du Groupe, 99,9 % des salariés permanents ont le droit à des congés familiaux et 10,5 % en ont pris sur la période, tandis que 94 % des salariés intérimaires ont le droit à des congés familiaux et 2,5 % en ont pris sur la période.

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.

En 2025, les collaborateurs intérimaires de la filiale au Royaume-Uni sont exclus du calcul des indicateurs, car la réglementation y distingue le droit au congé et le droit à l'indemnisation : les travailleurs intérimaires peuvent percevoir une indemnisation sans bénéficier du congé et n'y sont éligibles que s'ils ont cumulé 26 semaines de mission. Ainsi, les outils actuels ne permettent pas d'identifier le nombre de collaborateurs intérimaires éligibles.

La différence entre les taux présentés pour les collaborateurs permanents et les collaborateurs intérimaires s'explique principalement par la nature même de l'emploi intérimaire, caractérisé par des missions de durée généralement plus courte et un taux de rotation plus élevé.

Dans ce contexte, les salariés intérimaires sont moins susceptibles de remplir les conditions d'ancienneté, lorsqu'elles sont existantes, ou d'être en mission au moment de la prise de congés familiaux, ce qui peut conduire à un recours moins fréquent à ces dispositifs au cours de la période de *reporting*.

3.8 Égalité professionnelle

3.8.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail à valeur égale

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail à valeur égale	Une différence de rémunération entre les femmes et les hommes, à des postes comparables, peut entraîner une perte de motivation et d'engagement professionnel, un sentiment d'iniquité et de reconnaissance insuffisante ainsi que des écarts durables de revenus et de protection sociale sur le long terme.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	La capacité de SYNERGIE à attirer et fidéliser des talents dans un marché de l'emploi sous tension repose sur une politique de rémunération perçue comme équitable et responsable. Cet enjeu est directement lié à la performance opérationnelle du Groupe et à sa crédibilité auprès des clients qui attendent des pratiques sociales exemplaires de leurs partenaires RH.
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail à valeur égale	Une différence entre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, à des postes comparables, peut entraîner un accès inégal aux responsabilités et aux opportunités de carrière, un ralentissement des parcours professionnels et, ainsi, un impact négatif sur l'attractivité, la fidélisation et le bien-être au travail.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	L'égalité dans les parcours professionnels constitue un levier stratégique pour SYNERGIE afin de développer les compétences internes, sécuriser les expertises clés et renforcer l'engagement des équipes. Elle soutient la pérennité du modèle d'affaires en garantissant un vivier de managers et de consultants représentatif et durable.
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail à valeur égale	Une faible mixité des métiers (répartition inégale hommes-femmes ou dominance d'un profil dans certaines fonctions) peut générer plusieurs impacts négatifs pour les collaborateurs notamment : perception d'injustice ou de discrimination, restriction des opportunités salariales pour les collaborateurs/candidats qui ne pourraient pas accéder à certains emplois.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	La promotion de la mixité permet à SYNERGIE d'élargir les viviers de candidats proposés à ses clients et de mieux répondre aux besoins évolutifs du marché du travail. Elle renforce également le positionnement du groupe comme acteur engagé de l'inclusion, facteur différenciant dans un secteur fortement concurrentiel.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les écarts de rémunération observés entre les femmes et les hommes peuvent affecter l'engagement des collaborateurs, la performance collective et l'image employeur de SYNERGIE. À moyen et long terme, ces écarts sont susceptibles de fragiliser la capacité du groupe à attirer et fidéliser les talents, dans un contexte de forte concurrence sur les compétences. Un manque d'équité peut engendrer des risques importants : discriminations, tensions sociales, perte de motivation. À l'inverse, promouvoir activement l'égalité professionnelle favorise la diversité, stimule l'innovation et renforce l'attractivité du Groupe.

Ces impacts ont été évalués sur la base d'entretiens qualitatifs internes menés auprès de la Direction RH. Ces échanges ont permis d'apprécier le caractère avéré de l'impact au regard des pratiques existantes, des écarts constatés et des attentes réglementaires et de marché, si aucune mesure n'était mise en œuvre par le Groupe SYNERGIE.

3.8.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

L'égalité professionnelle constitue un principe fondamental et un enjeu de justice sociale pour le Groupe. Au-delà du respect des obligations légales, elle représente un levier de cohésion, d'engagement et de performance collective.

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien en interne que chez les clients est une cause fondamentale dans laquelle le Groupe est particulièrement engagé. Cet enjeu fait partie intégrante de la politique sociale du Groupe, formalisée en fin d'année 2025 et décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*. À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative en la matière, bien qu'ils attendent de chaque manager qu'il veille attentivement à l'évolution professionnelle et à l'équité de traitement de ses collaborateurs directs. Des indicateurs quantitatifs, présentés ci-après, sont toutefois régulièrement suivis pour évaluer la performance du Groupe en matière d'égalité professionnelle.

Initiatives filiales

En **France,** depuis 2015, le Groupe SYNERGIE est engagé de manière structuré en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. En 2025, la Direction Générale et les organisations syndicales ont signé un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (personnel permanent) pour la période 2025-2028. Le Groupe a décidé, dans le cadre de cet accord d'entreprise, de poursuivre les mesures déjà prises lors des années précédentes. La Politique Égalité et Mixité Professionnelle fait l'objet d'objectifs mesurés et suivis. Des actions d'améliorations sont définies et communiquées à l'ensemble des acteurs internes de l'entreprise, par le biais du site Intranet, des réunions managériales et des formations.

La politique d'égalité femmes-hommes et mixité professionnelle s'articule autour des axes suivants, à compter de fin 2025 :

- **améliorer la mixité des métiers**
  L'entreprise a pour objectif d'augmenter de 8 points, sur la durée de l'accord, la part sous-représentée dans chaque fonction en agences (chargé(e) de recrutement, chargé(e) de clientèle, consultant(e), responsable d'agence, responsable de secteur).
- **favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité**
  L'entreprise a pour objectif d'atteindre 30 % de femmes présentes dans les instances dirigeantes de SYNERGIE SE, en mettant en place les moyens suivants :
  > mise en place d'un mentorat à destination de collaboratrices identifiées parmi les talents de SYNERGIE lors des revues de personnel (People Review), afin de favoriser leur visibilité et évolution dans l'entreprise ;
  > déploiement de communications auprès des collaborateurs, relatives aux passerelles métiers (les îlots de mobilité).
- **lutter contre le décrochage salarial et les inégalités salariales**
  L'entreprise s'engage à lutter contre le décrochage salarial liés à la parentalité en veillant à ce qu'aucune femme de retour de congé de maternité ne rencontre de décrochage salarial.
  L'entreprise s'engage également contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et consacrera, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, 10 % du budget destiné à la révision salariale à la réduction des écarts entre les femmes et les hommes, s'ils sont constatés.

L'accord présente d'autres engagements en matière de lutte contre les discriminations, les violences au travail ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle en particulier pour les salariés dit « aidants », qui sont décrits dans la section *3.7. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*.

La politique menée depuis plus de dix ans par la Direction Générale et les équipes des Ressources Humaines a été récompensée par l'obtention du label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR (Association française de normalisation) depuis 2019. Seules deux entreprises du secteur d'activité ont obtenu ce label.

Ce label récompense les pratiques mises en place par SYNERGIE, depuis plusieurs années, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice, d'une part, de ses collaborateurs permanents, au travers de sa politique sociale, et, d'autre part, de ses collaborateurs intérimaires et de ses clients, grâce à des actions permettant d'accélérer l'emploi des femmes, en particulier dans des domaines techniques.

L'**Italie** détient la certification UNI/PdR 125, attestant la mise en œuvre de mesures garantissant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Délivrée par l'organisme d'accréditation italien Accredia, cette certification définit les principes directeurs du système de gestion de l'égalité de genre au sein de l'organisation. Des indicateurs clés de performance sont régulièrement suivis pour mesurer l'efficacité du système de gestion. Des formations relatives aux biais inconscients sont également proposées aux collaborateurs.

En **Espagne,** la filiale a développé un plan égalité 2022-2026 à destination de ses collaborateurs permanents et intérimaires. Le plan a conduit à la rédaction de politiques et à la promotion de mesures en matière d'égalité de traitement.

3.8.3 Actions et performances

L'accord relatif à l'égalité professionnelle signé sur le périmètre France constitue un socle structurant pour le Groupe SYNERGIE, autour duquel les filiales développent et mettent en œuvre leurs propres actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, à la fois pour leurs collaborateurs permanents et pour leurs collaborateurs intérimaires.

Initiatives filiales

En **France**, la Mission Égalité Professionnelles Femmes-Hommes, rattachés à la Direction des Ressources Humaines, mène de nombreuses actions tant en interne, auprès des permanents, qu'en externe auprès des intérimaires et des clients, afin de promouvoir l'égalité professionnelle, lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser un environnement de travail inclusif.

À titre d'illustration, la Mission Égalité Professionnelles Femmes-Hommes a récemment mis en place :

Pour les collaborateurs permanents	- Un dispositif de signalement des comportements inappropriés (remarques sexistes, harcèlement moral et sexuel), assurant la prise en charge de l'alerte sous 30 jours, la confidentialité de l'alerte et les non-représailles. Des référents harcèlement ont été nommés et ont la responsabilité de ce processus. - Une campagne d'affichage permanente dans les bureaux, pour sensibiliser les collaborateurs sur les comportements sexistes interdits et les points de contacts internes et externes à solliciter en cas de besoin. - Des actions régulières de communication et de sensibilisation (articles, newsletter, quiz, ateliers collaboratifs…), pour ancrer la lutte contre les comportements sexistes dans la culture de l'entreprise. - Des sensibilisations à l'occasion de journées évènementielles ont été organisées en 2025. - Une fresque du sexisme, intégrée au catalogue de formation en 2024.
Pour les collaborateurs intérimaires	- L'organisation de réunions d'information et visites d'entreprises régulières pour déconstruire les stéréotypes de genre. - L'organisation, en 2025, de la 12ème édition du forum « Mix&Métiers », dédié à un public entièrement féminin (749 candidates, 22 entreprises, 31 exposants, 9 partenaires d'emploi). - Le déploiement du *« YES DAY »*, pour faciliter les échanges entre de potentielles candidates et certains clients, sur des métiers dit « masculins », afin de freiner les stéréotypes et les croyances limitantes et ainsi favoriser une meilleure représentation féminine dans certains domaines techniques. En 2025, les *« YES DAY »* ont été proposés à toutes les agences du réseau. 28 Tremplins ont été réalisés et 47 femmes sont entrées en poste.

La filiale au **Royaume-Uni** calcule annuellement un écart de rémunération entre les hommes et les femmes, publié sur un portail gouvernemental ainsi que sur le site Internet de la filiale. En **Australie,** ces écarts de rémunération sont communiqués à l'Agence pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail (WGEA). Une formation obligatoire relative à la prévention des discriminations est mise à disposition des collaborateurs permanents. Les filiales françaises suivent également l'index égalité professionnelle femme-homme est suivi annuellement.

En **Allemagne,** la mise en place d'un nouveau système d'information RH permet de collecter et d'analyser les données relatives à l'égalité salariale des collaborateurs permanents.

Performances en matière d'égalité professionnelle (S1-9, S1-16)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%)
Effectifs permanents			
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	29,2 %	24,5 %	-16 %
Nombre de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	127	130	+2 %
Pourcentage de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	60 %	63 %	-
Nombre d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	86	75	-13 %
Pourcentage d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	40 %	37 %	-
Ratio de rémunération	-	-	-
France	-	12,36	-
Royaume-Uni	-	3,76	-
Espagne	-	4,47	-
Italie	-	8,57	-
Belgique	-	3,42	-
Effectifs intérimaires			
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	12,26 %	12 %	-2 %
Ratio de rémunération	-	-	-
France	-	2,25	-
Royaume-Uni	-	3,27	-
Espagne	-	1,53	-
Italie	-	3,54	-
Belgique	-	-	La Belgique ne compte aucun effectif en CDI intérimaire.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 24,5 % pour les collaborateurs permanents, signifiant que les femmes gagnent, en moyenne, 24,5 % de moins que les hommes. L'écart est de 12 % pour les collaborateurs intérimaires.

Cet écart n'est pas établi à poste et à profil équivalents : l'ensemble des collaborateurs ayant été présent tout au long de l'année ont été pris en compte dans ce calcul.

Les effectifs du Groupe SYNERGIE se distinguent par une répartition de genre contrastée entre les salariés permanents et les intérimaires.

Tandis que, parmi les salariés permanents, les femmes représentent 78 % des effectifs du Groupe, SYNERGIE a délégué 35 % de femmes en intérim. Concernant les salariés intérimaires, les filiales d'Europe du Sud présentent la proportion la plus élevée, avec près de 40 % de femmes intérimaires déléguées. Elles sont suivies par les filiales hors Europe (Australie et Canada) et d'Europe du Nord et de l'Est, où les femmes représentent respectivement 35 % et 32 % des intérimaires délégués. En France, la part de femmes intérimaires s'élève à 30 %, un niveau influencé par la forte présence de secteurs historiquement peu féminisés.

L'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes s'explique notamment par des facteurs structurels liés à la répartition des effectifs par type de poste. Au sein du Groupe SYNERGIE, parmi les collaborateurs permanents, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans certaines fonctions opérationnelles en agence, notamment dans les métiers liés au recrutement, qui correspondent globalement à des niveaux de rémunération différents de ceux associés à des fonctions d'encadrement ou de direction. Cette répartition par type de poste contribue ainsi, en partie, à l'écart de rémunération observé. Par ailleurs, le niveau de rémunération propre à chaque pays d'implantation du Groupe peut aussi influencer le niveau d'écart observé.

S'agissant des salariés intérimaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par la répartition des missions par secteur d'activité et par type de poste. Les hommes sont proportionnellement plus représentés dans certains secteurs, tels que l'industrie, la logistique ou le BTP, qui présentent en moyenne des niveaux de rémunération plus élevés, tandis que les femmes sont davantage présentes dans des missions du secteur tertiaire ou administratif.

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture.

En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Rémunération

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est calculé à partir de la rémunération brute annuelle comptabilisée au cours de la période de *reporting* pour les effectifs présents tout au long de l'année, excluant les absences longues (suspension de contrat, congé parental, arrêt maladie de plus de 30 jours) et les contrats à temps partiel.
Le ratio de rémunération est calculé à partir de la formule suivante : rémunération annuelle totale du salarié le mieux payé de l'entreprise / rémunération annuelle médiane de l'ensemble des salariés, excepté le salarié le mieux payé de l'entreprise. Le ratio de rémunération n'est pas disponible au niveau consolidé, les écarts de rémunération ayant été calculés au niveau de chaque pays intégré au périmètre de *reporting* (cinq pays principaux), sans comparaison centralisée. Cet exercice de comparaison sera réalisé lors de la prochaine période de *reporting*. Par ailleurs, le ratio de rémunération Groupe présenté en 2024 comportait une erreur de calcul.

En 2025, le protocole de *reporting* Groupe a été précisé afin d'en améliorer la compréhension et l'application par les filiales, à la suite de l'identification, en 2024, de certaines omissions, notamment relatives à la prise en compte des bonus dans le calcul de la rémunération. Cette évolution peut expliquer les variations entre 2024 et 2025.

Aussi, en 2024, la filiale belge avait pris en compte l'ensemble des collaborateurs présents au 31 décembre dans le calcul de la rémunération, y compris ceux absents une partie de l'année, contrairement à 2025 où l'approche a été alignée avec la définition du protocole de *reporting*, ce qui peut expliquer les variations entre ces deux périodes.

Encadrement supérieur

L'encadrement supérieur comprend les cadres supérieurs et les cadres dirigeants du Groupe SYNERGIE.

Le nombre d'effectifs dans l'encadrement supérieur et la répartition par genre couvre le périmètre des collaborateurs permanents en CDI uniquement.

3.9 Salaires décents

3.9.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Salaires décents

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Salaires décents	Le versement d'un salaire insuffisant pour couvrir les besoins essentiels des salariés (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 (potentiel)	Opérations propres	CT	Pour SYNERGIE, dont le modèle d'affaires repose sur l'engagement, la disponibilité et la performance de ses équipes, une rémunération inadéquate peut affecter la motivation, le bien-être et l'implication des salariés, avec des répercussions indirectes sur la qualité de l'accompagnement des clients et des intérimaires.
Salaires décents	Si les niveaux de rémunération ne sont pas compétitifs, l'entreprise pourrait connaître un taux de rotation accru, une augmentation des coûts de recrutement et de formation ou encore une perte de clients ou de missions si les équipes internes disposent de ressources insuffisantes. Ces facteurs peuvent affecter la productivité et la qualité de service, affectant le chiffre d'affaires et les marges.	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT	Des niveaux de rémunération jugés insuffisamment compétitifs sur le marché représentent un risque stratégique et opérationnel pour le modèle d'affaires de SYNERGIE, en augmentant le risque de départ des collaborateurs permanents vers des employeurs offrant de meilleures conditions.
Salaires décents	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 (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	Ces contraintes de mobilité, accentuées par l'augmentation des prix des carburants et les évolutions réglementaires liées aux véhicules thermiques, peuvent réduire l'accessibilité aux missions proposées par SYNERGIE, affectant la continuité des prestations pour les clients et la capacité de l'entreprise à répondre à la demande.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les risques et impacts liés aux salaires décents ont été identifiés et évalués à travers des entretiens menés avec les directions métiers et fonctions support du Groupe concernées, notamment les directions RH, financières et opérationnelles.

Ces travaux ont permis de caractériser :

- les impacts sociaux potentiels et avérés sur les salariés permanents et intérimaires, en lien avec leur capacité à couvrir leurs besoins essentiels et à accéder aux missions proposées ;
- les risques économiques et opérationnels pour SYNERGIE, liés à l'attractivité des niveaux de rémunération, à l'augmentation de la rotation du personnel, aux coûts de remplacement et à la continuité du service rendu aux clients.

L'accès à un salaire décent est une condition essentielle de dignité et de sécurité pour chaque collaborateur, permanent ou intérimaire. Garantir une rémunération juste et équitable constitue un facteur déterminant de motivation, de fidélisation et de reconnaissance. À l'inverse, des salaires insuffisants ou perçus comme inéquitables exposent le Groupe SYNERGIE à des risques de rotation du personnel élevée, de démotivation ou de dégradation du climat social. En veillant au respect du principe de salaire décent, le Groupe contribue non seulement à la stabilité sociale, mais aussi à sa responsabilité sociétale et à sa réputation d'employeur engagé.

3.9.2 Politiques (S1-1), actions et performances

Le Groupe veille, dans l'ensemble des pays où il opère, au respect rigoureux de toutes les réglementations locales applicables en matière de rémunération, notamment celles relatives aux salaires minimums. Il s'attache à faire de ce principe une règle sur l'ensemble de son périmètre. Ce principe est intégré à la politique sociale du Groupe, formalisée en fin d'année 2025 et décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*.

Indépendamment de leur niveau de rémunération, les salariés permanents comme les salariés intérimaires bénéficient par ailleurs de dispositifs de protection sociale, en particulier via des cotisations à des régimes de couverture santé et de prévoyance. Que ce soit, selon les filiales, par le biais de programmes publics

(12) Il s'agit principalement des pertes de revenus liés à : la maladie, le chômage, les accidents du travail, le congé parental ou encore la retraite.

ou d'avantages sociaux offerts par le Groupe, les collaborateurs permanents et intérimaires sont couverts par une protection contre la perte de revenus face aux évènements majeurs[12], dans tous les pays d'implantation du Groupe. Ces informations sont communiquées à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur au sein du Groupe SYNERGIE.

Au cours des prochains exercices, le Groupe engagera une réflexion visant à évaluer l'écart entre les rémunérations pratiquées et les référentiels de salaire décent reconnu, en tenant compte des spécificités de chaque pays. Une fois le *reporting* de cet indicateur stabilisé, le Groupe engagera des réflexions sur la définition d'une cible quantitative adaptée à ses activités et spécificités locales.

Le Groupe reconnaît le salaire décent comme un levier essentiel de dignité, de motivation et de performance durable et entend ainsi renforcer progressivement son approche du salaire décent en intégrant cet enjeu dans ses politiques de rémunération à moyen terme. Cette démarche s'appliquera en priorité aux salariés permanents et intérimaires du Groupe. Le Groupe encourage également ses partenaires et fournisseurs stratégiques à respecter des principes équivalents en matière de rémunération décente (voir la section *3.9. Salaires décents*).

La politique de rémunération fait l'objet d'un dialogue régulier avec les partenaires sociaux, qui sont également impliqués dans les processus de revue RH du Groupe SYNERGIE.

Au sein du Groupe SYNERGIE, l'ensemble des salariés perçoit un salaire minimum, conformément aux réglementations locales applicables.

Les actions menées en matière de rémunération sont décrites de manière détaillée dans la section *3.9. Salaires décents.*

Initiatives filiales

SYNERGIE **France** a, depuis 2023, revalorisé sa grille salariale à l'embauche afin de renforcer son attractivité sur le marché du travail. Cette évolution contribue à attirer un plus grand nombre de candidats, aux profils et compétences mieux alignés avec les besoins du Groupe, pour les postes de collaborateurs permanents.

En **Italie,** la filiale détient la certification SA 8000, qui garantit non seulement le respect de conditions de travail décentes et de salaires équitables, mais couvre également des thématiques plus larges telles que la santé et la sécurité, la liberté d'association, l'égalité et la lutte contre le travail des enfants ou forcé.

En **Australie,** la rémunération des collaborateurs permanents fait l'objet d'une revue annuelle afin de garantir des niveaux de salaire compétitifs et équitables, alignés sur le marché dans l'ensemble des régions d'activité, conformément à la loi sur le travail équitable (*Fair Work Act*) et aux normes nationales en matière d'emploi (*National Employment Standards*). Les collaborateurs intérimaires sont rémunérés selon les barèmes applicables, conformément aux conventions collectives modernes (*Modern Awards*) et à la législation applicable, avec des ajustements lorsque des accords d'entreprise (EBA) prévoient des niveaux de salaire plus favorables. L'ensemble du dispositif est encadré par des contrôles réguliers des salaires et une supervision de la Direction, afin d'en assurer la conformité.

Au **Canada,** les salaires sont révisés chaque année, les augmentations étant déterminées sur la base des données de marché, issue de cabinets spécialisés et d'organismes professionnels.

Au **Royaume-Uni,** des contrôles sont réalisés, notamment lors de la revalorisation annuelle en avril, afin de s'assurer que les collaborateurs permanents respectent le niveau de rémunération minimum. Les travailleurs temporaires, quant à eux, sont rémunérés par les entreprises clientes.

En **Belgique,** une politique salariale structurée garantit le respect des exigences légales et sectorielles. Les niveaux de rémunération sont régulièrement examinés par les Ressources Humaines et la Direction afin d'assurer leur conformité et leur cohérence avec le marché. Pour les travailleurs temporaires, la rémunération est fixée par l'entreprise utilisatrice, selon les barèmes applicables et des contrôles sont effectués pour vérifier le respect du revenu minimum garanti. La filiale participe également à des études de marché afin de maintenir des pratiques salariales compétitives et équitables.

Performances en matière de salaires décents (S1-10)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Effectifs permanents			
Pourcentage de salariés rémunérés en-dessous d'un salaire décent défini selon les référentiels applicables	0 %	0 %	-
Pays dans lesquels des salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable	-	-	-
Effectifs intérimaires			
Pourcentage de salariés rémunérés en-dessous d'un salaire décent défini selon les référentiels applicables	0 %	0 %	-
Pays dans lesquels des salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable	-	-	-

Périmètre et limites méthodologiques :
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

À ce stade, la notion de « salaire décent » est appréhendée comme le respect des salaires minimums légaux et conventionnels applicables dans chaque pays d'implantation du Groupe. Des travaux sont toutefois engagés afin d'élargir progressivement cette définition et d'intégrer une approche plus globale de la décence salariale lors des prochains exercices.

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

3.10.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- emploi et inclusion des personnes handicapées
- diversité

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	La violence, les incivilités des intérimaires vis-à-vis des permanents ont un impact négatif sur les effectifs.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	CT, MT, LT	La prévention des situations de violence et de harcèlement est essentielle pour SYNERGIE afin de garantir la stabilité de ses équipes permanentes et la continuité de son activité, dans un modèle d'affaires fondé sur la proximité terrain, la réactivité opérationnelle et la qualité de la relation avec les intérimaires et les clients.
Emploi et inclusion des personnes handicapées	Les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer des obstacles à l'embauche ou à la mobilité professionnelle (manque d'accessibilité, préjugés, adaptations insuffisantes). Les conséquences peuvent être les suivantes : exclusion ou marginalisation au sein de l'entreprise ou lors du recrutement, perte de revenu et d'opportunités de carrière, frustration et démotivation, instabilité de la trajectoire professionnelle).	Impact négatif (avéré)	Opérations propres Aval	CT, MT, LT	L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit au cœur du rôle de SYNERGIE comme acteur de l'emploi, en contribuant à élargir les viviers de talents et à répondre aux attentes réglementaires et sociétales des entreprises clientes, tout en renforçant son positionnement d'employeur et de recruteur responsable.
Diversité	Certaines populations (jeunes, éloignés de l'emploi, en réinsertion professionnelle, seniors, minorités ou groupes vulnérables) peuvent rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi pour différentes raisons : manque d'expérience, préjugés liés à l'âge, parcours atypique ou éloigné du marché du travail. Les conséquences peuvent être les suivantes : exclusion professionnelle, perte de revenu et d'opportunités de carrière, frustration et démotivation.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres Aval	CT, MT, LT	La capacité de SYNERGIE à accompagner des publics aux parcours variés constitue un pilier de son modèle d'affaires, en cohérence avec sa mission d'insertion professionnelle et sa valeur ajoutée auprès des entreprises confrontées à des tensions de recrutement.
Diversité	Certaines populations peuvent subir des discriminations à l'emploi lors de la phase de recrutement et de proposition des candidats aux entreprises utilisatrices.	Impact négatif (avéré)	Aval	CT, MT, LT	La maîtrise des risques de discrimination dans les processus de recrutement est déterminante pour la crédibilité de SYNERGIE en tant qu'intermédiaire de confiance sur le marché du travail et conditionne la qualité, la conformité et la durabilité des mises à disposition de candidats auprès des entreprises utilisatrices.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les impacts négatifs identifiés portent principalement sur l'accès équitable à l'emploi, les conditions de travail, l'inclusion des publics vulnérables et la qualité des relations professionnelles. Ces enjeux peuvent affecter les parcours individuels (exclusion, instabilité professionnelle, démotivation), mais également la performance sociale et opérationnelle de SYNERGIE, dont l'activité repose sur la mobilisation durable de talents, la confiance des candidats et la satisfaction des entreprises clientes.

L'évaluation de ces impacts a été menée selon une approche qualitative, par le biais d'entretiens avec les directions opérationnelles, les équipes RH et les fonctions expertes concernées (diversité et inclusion). Cette démarche a permis de qualifier les impacts comme avérés, au regard des pratiques observées, des retours terrain et des attentes réglementaires et sociétales applicables au secteur des services de l'emploi.

3.10.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Dans le cadre de sa politique sociale, décrite dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*, le Groupe SYNERGIE s'attache à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs à avoir des pratiques équitables en matière d'emploi. Il s'oppose à toute forme de discrimination pour des motifs tirés des origines, des mœurs, de l'âge, du sexe, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'appartenance syndicale des individus ou encore du handicap.

Dans le Code d'éthique et de conduite des affaires du Groupe sont décrits les engagements et les processus internes garantissant le respect des principes de non-discrimination, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative liée à ces enjeux. Des indicateurs quantitatifs, présentés ci-après, sont toutefois régulièrement suivis pour évaluer la performance du Groupe en la matière.

3.10.3 Actions et performances

Dans l'ensemble du Groupe, des actions sont déployées en faveur de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi ou, plus largement, de groupes vulnérables, ainsi que de la lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Pour lutter contre les incivilités en agence, un plan d'action a été élaboré et est suivi par la Direction de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement.

Initiatives filiales

Lutter contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail

En **France,** un dispositif de signalement des comportements inappropriés, présentés en détail dans la section *3.8. Égalité professionnelle,* a été mis en place. Des référents harcèlement ont ainsi été nommés.

Par ailleurs, des dispositifs et des équipements permettant aux salariés permanents, en particulier en agence, de lutter contre les incivilités sont mis en place. Ce plan de sûreté des agences est construit autour de trois axes majeurs :
- le renforcement des processus d'alerte (formulaire de déclaration, ligne d'alerte) ;
- la sensibilisation et la formation des équipes (mémos, affiches, flyer sur la conduite à adopter en cas d'incivilité et formation en e-learning – « gérer les incivilités » et « gestion de l'agressivité ») ;
- la mise à disposition de solutions techniques pour les agences (bouton d'alerte, bracelet d'alerte, etc.).

La Direction des Ressources Humaines assure par ailleurs un suivi et un traitement des alertes reçues pour des cas de harcèlement ou de discrimination par le biais de sa plateforme *Integrity Line,* présentée en détail dans la section *4. Conduite des affaires.*

Aussi, dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle, SYNERGIE s'engage, entre autres, à renforcer son dispositif de lutte contre les faits de harcèlement et les agissements sexistes en :
- nommant un second référent afin qu'hommes et femmes soient représentés et en renforçant la communication et l'information ;
- maintenir la sensibilisation en distanciel, pour tous les salariés, à la lutte contre les discriminations (via le module « Recruter sans discriminer » sur la plateforme SYNERGIE Academy).

Par ailleurs, l'entreprise souhaite soutenir les collaborateurs qui seraient victimes de violences intrafamiliales et s'engage à accorder deux demi-journées d'absence rémunérées par année civile, afin de leur permettre d'effectuer les démarches administratives nécessaires, sur présentation d'un justificatif.

En **Espagne,** la filiale a formalisé des protocoles pour le traitement des alertes en matière de discrimination ou de violence sur le lieu de travail. Ces protocoles sont accompagnés de module de formation et de sensibilisation sur le harcèlement et la violence au travail.

En **Pologne,** les employés sont sensibilisés grâce à des webinaires et une campagne d'information organisée à l'occasion de la Journée mondiale contre la violence.

Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

En **France,** afin de diffuser l'ensemble des principes et des engagements du Groupe dans le quotidien de ses sites, les équipes dédiées, en particulier au sein du Pôle Diversité, travaillent activement, sous formes de missions, pour promouvoir :
- l'égalité entre les femmes et les hommes (Mission Égalité Professionnelle Femmes-Hommes, présentée plus en détail dans la section 3.8. Égalité professionnelle) ;
- l'inclusion des personnes en situation de handicap (Mission Handicap) ;
- l'insertion des personnes dites « seniors » (Mission Seniors) ;
- et l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi (Mission Insertion).

SYNERGIE France est signataire de la Charte de la Diversité, structurant ses actions en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Initiatives filiales (suite)

Aussi, dans le cadre de son accord d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, SYNERGIE France souhaite lutter contre les discriminations de genre en déployant d'ici 2028 la Fresque du Sexisme auprès d'au moins 750 collaborateurs permanents.

En **Belgique,** la politique de lutte contre les discriminations est communiquée à l'ensemble des collaborateurs. Tous les employés participant au recrutement suivent régulièrement des formations obligatoires et facultatives. Des campagnes d'appels mystères (*« Mystery Calls »*) sont également réalisées en interne et par le biais d'un prestataire externe pour évaluer les pratiques de recrutement et mettre en place, si nécessaire, des actions correctives. La filiale belge a par ailleurs été reconnue comme « employeur inclusif » par JobRoad, un partenaire qui soutient les personnes rencontrant des obstacles à l'emploi.

En **Pologne,** la filiale a signé la Charte nationale de la diversité et participera, en 2026, à l'audit « *Diversity Check* ». Des podcasts sont proposés sur différents thèmes liés à la diversité, notamment l'âge (génération Z, seniors) et le genre (parcours professionnels des femmes).

En **Australie**, une politique Diversité et Inclusion a été mise en place, complétée par des formations obligatoires sur la prévention des discriminations. Des partenariats avec des organisations à but non lucratif et des prestataires de services d'emploi, comme JobActive, favorisent l'accès à l'emploi pour les groupes sous-représentés.

Faciliter l'accès à l'emploi à tous

L'emploi des jeunes

En **France,** la Mission Insertion réalise régulièrement des interventions dans des collèges prioritaires. SYNERGIE France laisse aux équipes locales la liberté de développer des collaborations avec des établissements de formation.

En **Espagne,** l'accès à l'emploi des jeunes est encouragé par des accords avec des universités et des centres de formation.

En **Belgique,** plusieurs agences ont développé des partenariats locaux avec des organisations telles que *Skillbuilders*, qui propose des formations et du mentorat aux plus jeunes.

L'emploi des personnes seniors

En **France,** la Mission Seniors est un service de support dédié aux collaborateurs permanents, aux agences du réseau et à leurs clients. Elle organise des actions spécifiques en faveur de l'emploi des seniors et sensibilise l'ensemble des collaborateurs à l'âgisme et l'intergénérationnalité. Tout au long de l'année, elle initie des évènements tels que les Cafés Coaching Seniors ou encore les Matinées Forces Femmes. Elle met à la disposition des agences un ensemble de documents sur l'emploi des seniors (fiches pratiques Cumul Retraite-Emploi, aide à l'embauche…) ainsi que des argumentaires pour mettre en avant des profils seniors auprès de leurs clients. Des sensibilisations régulières sont menées (newsletter, quiz…). Elle s'appuie sur des partenariats tels que le Label 45+, le réseau « Les entreprises pour la Cité » ou encore la Fondation FACE. En 2025, SYNERGIE France a créé un nouveau format de forum *« Seniors & Talents »,* dédié aux personnes de plus de 50 ans. Pour la première édition, 700 candidats et 18 exposants étaient présents.
La filiale a également sponsorisé Vivagen, un évènement interentreprise visant à donner des moyens concrets pour diversifier la pyramide des âges lors des recrutements et lutter contre les discriminations âgistes.

L'emploi des personnes en situation de handicap

En **France,** le Groupe SYNERGIE affirme son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers l'action structurée de sa Mission Handicap. Elle s'inscrit dans une approche globale, articulée autour de leviers complémentaires : l'accès à l'emploi, le maintien durable dans l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que 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©, conçue pour favoriser le recrutement de talents en situation de handicap ;
- la Handi'sensib©, destinée à sensibiliser les équipes et à encourager les déclarations spontanées de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- la Handi'forma©, visant à renforcer les compétences des collectifs de travail et des équipes encadrantes sur les enjeux du handicap au travail.

Afin de sensibiliser les équipes, la Mission Handicap participe à de multiples opérations organisées par ses partenaires institutionnels comme le *DuoDay* ou lors de la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Elle assure également le suivi de proximité de ses collaborateurs permanents pour maintenir en poste les salariés fragilisés, en adaptant leur poste de travail.

Enfin, dans le cadre de la Mission Handicap, SYNERGIE mène une politique volontaire en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de ses clients et a ainsi créé le label « Handi c'est oui », une appellation distinguant les agences du réseau les plus engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce label se fonde sur un cahier des charges exigeant en matière d'accompagnement des clients et de suivi des candidats et intérimaires en situation de handicap. Au 31 décembre 2025, 108 agences sont labellisées « Handi c'est oui ». En 2025, 7 598 missions ont été confiées en France à des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, 132 intérimaires BOETH ont bénéficié d'un CDI Intérimaire.

Initiatives filiales (suite)

En **Espagne,** les équipes travaillent conjointement avec des associations telles que *Multiple Sclerosis Foundation*, *DCA Anoia* ou encore et *Grupo Envera* pour faciliter l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap.

En **Italie,** SYNERGIE organise des journées de recrutement via sa mission « *Synergie & Inclusion* », offrant aux candidats en situation de handicap des occasions concrètes d'échanger directement avec les entreprises.

En **Belgique,** plusieurs agences ont établi des partenariats locaux avec des organisations telles que *Groep Intro, Emino* et *GTB*, qui proposent un accompagnement spécialisé pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au sein de la filiale **DSC EASYWARE,** en Espagne, différentes initiatives sont mises en place, incluant des campagnes de sensibilisation, des formations pour les employés et des collaborations avec des fondations, ainsi qu'une politique sur le recrutement inclusif. En France, un référent handicap a été désigné pour renforcer la sensibilisation. La filiale s'engage activement, avec un budget dédié à l'amélioration des conditions de travail, son adhésion à la communauté Activateur de Progrès de l'AGEFIPH et la mise en œuvre de l'accord de 2007, prévoyant notamment l'attribution d'une prime mensuelle d'insertion et d'une prime spécifique pour tout salarié obtenant la RQTH pour la première fois et en cas de renouvellement.

L'emploi des personnes éloignées du marché du travail

En **France,** depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les 180 agences du réseau référencées comme opératrices d'insertion. Son objectif est de favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont éloignées, d'aider les entreprises à remplir leurs obligations légales en matière d'insertion et ainsi de promouvoir la diversité au sein des entreprises clientes. En partenariat avec les collectivités locales, les actions d'accompagnement sont variées : évaluation des compétences, aide à la définition d'un projet professionnel, organisation d'entretiens individuels, suivi social, mise en œuvre de dispositif de formation, évaluation et suivi de l'insertion. SYNERGIE France s'est par ailleurs engagée aux côtés du Ministère de la Ville en signant, dès 2018, le « PAQTE » pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un quartier dit « prioritaire » (QPV). Aussi, un dispositif d'insertion, le « Parcours Dynamique Emploi » , a été signé en 2021. Ce parcours a permis, depuis 2021, à 301 personnes (dont 49 en 2025) de bénéficier d'un parcours de formation et d'accompagnement personnalisé. Ce parcours permet aux bénéficiaires de se voir proposer un CDI Intérimaire en fin de parcours. Enfin, la filiale SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) poursuit son développement depuis sa première implantation en 2020. Au total, en 2025, 1 350 personnes éloignées de l'emploi ont été accompagnées par la Mission Insertion.

En **France,** les agences participent depuis 2018 au programme *Hope* en partenariat avec des organisations étatiques et des entreprises locales, pour former et insérer des personnes réfugiées. Depuis 2018, 305 personnes réfugiées ont été formées et accompagnées sur le territoire.

La filiale **DCS EASYWARE** a conclu, en Espagne, des accords avec des fondations, comme *Cruz Roja*, pour soutenir l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi et participer à leur programme d'intégration professionnelle.

Performances en matière de répartition des effectifs par âge et par genre (S1-9)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%)
Effectifs permanents	**5 723**	**5 480**	
Effectifs de moins de 30 ans – hommes	313	263	-16 %
Effectifs entre 30 et 50 ans – hommes	797	776	-3 %
Effectifs de plus de 50 ans – hommes	183	182	-1 %
Effectifs de moins de 30 ans – femmes	1 322	1 178	-11 %
Effectifs entre 30 et 50 ans – femmes	2 559	2 516	-2 %
Effectifs de plus de 50 ans – femmes	549	566	+ 3%
Effectifs de moins de 30 ans – autres	-	-	-
Effectifs entre 30 et 50 ans – autres	-	-	-
Effectifs de plus de 50 ans – autres	-	-	-
Effectifs intérimaires	**57 604**	**63 597**	
Effectifs de moins de 30 ans – hommes	16 709	18 451	+10 %
Effectifs entre 30 et 50 ans – hommes	16 007	17 439	+9 %
Effectifs de plus de 50 ans – hommes	4 988	5 274	+6 %
Effectifs de moins de 30 ans – femmes	7 235	8 549	+18 %
Effectifs entre 30 et 50 ans – femmes	9 296	10 222	+10 %
Effectifs de plus de 50 ans – femmes	3 369	3 591	+7 %
Effectifs de moins de 30 ans – autres	-	46	-
Effectifs entre 30 et 50 ans – autres	-	20	-
Effectifs de plus de 50 ans – autres	-	5	-

Périmètre et limites méthodologiques
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.

Chez les effectifs permanents, nous observons une baisse générale des effectifs, particulièrement marquée chez les moins de 30 ans, tandis que les effectifs de plus de 30 ans restent relativement stables (avec une légère hausse chez les femmes). À l'inverse, chez les effectifs intérimaires, tous les segments d'âge montrent une augmentation des effectifs, surtout chez les femmes de moins de 30 ans.

Performances en matière de handicap (S1-12)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Effectifs permanents	**-**	**3,7 %**	
Pourcentage de salariés en situation de handicap – hommes	-	2,4 %	-
Pourcentage de salariés en situation de handicap – femmes	-	4,1 %	-
Pourcentage de salariés en situation de handicap – autres	-	-	-
Effectifs intérimaires	**-**	**1,5 %**	
Pourcentage de salariés en situation de handicap – hommes	-	1,6 %	-
Pourcentage de salariés en situation de handicap – femmes	-	1,4 %	-
Pourcentage de salariés en situation de handicap – autres	-	-	-

Périmètre et limites méthodologiques
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.

Les données relatives au handicap sont collectées uniquement sur la base de déclarations volontaires des salariés et concernent exclusivement les collaborateurs disposant d'une reconnaissance officielle du handicap délivrée par l'autorité compétente dans leur pays d'emploi.

En particulier, au Royaume-Uni, les données relatives au handicap incluent les situations de handicap et les problèmes de santé de long terme tels que définis par l'*Equality Act 2010*, qui ne requiert pas de reconnaissance officielle par une autorité administrative. Le périmètre peut donc être plus large que dans les pays où une certification administrative du handicap est nécessaire. Aussi, pour cette même filiale, la donnée relative aux effectifs intérimaires n'est pas disponible.

Les informations relatives aux incidents de discrimination sont présentées dans la section *3.4. Engagements du Groupe en matière de respect des droits de l'Homme.*

3.11 Formation et développement des compétences

3.11.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Formation et développement des compétences

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Formation et développement des compétences	La formation et le développement des compétences des salariés peut permettre des gains de productivité pour l'entreprise.	Opportunité	Opérations propres	MT, LT	Le développement des compétences des salariés constitue un levier central du modèle d'affaires de SYNERGIE, en soutenant l'efficacité opérationnelle de ses équipes, la qualité du service délivré aux clients et la capacité du groupe à s'adapter aux évolutions rapides du marché de l'emploi.
Formation et développement des compétences	La formation et le développement des compétences des intérimaires et des candidats grâce aux programmes de formation sur les évolutions des métiers peut permettre le développement de leur employabilité et des gains de compétences.	Impact positif (potentiel)	Opérations propres	MT, LT	Les dispositifs de formation à destination des intérimaires et des candidats renforcent la proposition de valeur de SYNERGIE en améliorant l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises clientes, tout en contribuant à la sécurisation et à la durabilité des parcours professionnels.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les impacts positifs identifiés concernent l'amélioration de la performance opérationnelle, l'adaptation aux évolutions des métiers et le renforcement de l'employabilité des salariés, des intérimaires et des candidats accompagnés par SYNERGIE. Le développement des compétences favorise la montée en expertise des équipes internes, soutient la qualité des prestations proposées et contribue à la fluidité du marché du travail en réponse aux tensions sur certains métiers. Le développement des compétences est une opportunité pour le Groupe SYNERGIE, lui permettant de se différencier de ses concurrents en proposant une qualité de profils supérieure à sa clientèle.

Ces impacts ont été évalués à partir d'entretiens menés avec les directions opérationnelles, les équipes RH et formation. Cette approche a permis d'identifier des impacts positifs avérés pour les salariés et des impacts positifs potentiels pour les intérimaires et les candidats, en fonction du déploiement et de l'adaptation continue des programmes de formation aux besoins du marché.

3.11.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Le développement des compétences et l'accès à la formation constituent des leviers essentiels pour assurer la performance, l'adaptabilité et l'employabilité des collaborateurs du Groupe. Ces enjeux font partie de la politique sociale, élaborée en fin d'année 2025 et présentée dans la section *3.2. Politique des Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2)*. Le Groupe ne dispose toutefois pas d'une politique formalisée en matière de formation et de gestion des carrières, applicable sur l'ensemble du périmètre. Chaque filiale est responsable de la mise en place de programmes et de procédures de suivi afin de s'assurer de l'adéquation entre les compétences nécessaires à son activité et les formations et plans de carrière suivis par les collaborateurs permanents et intérimaires.

À ce titre, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative. Des indicateurs de suivi sont toutefois régulièrement suivi pour mesurer la performance du Groupe en la matière.

Initiatives filiales

À titre d'exemple, en **France,** SYNERGIE s'est fixé l'objectif de réaliser, chaque année, 80 % de ses actions prévues au plan de formation. Le suivi des carrières et la formation est encadré par un accord d'entreprise en matière 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.

SYNERGIE France a ainsi mis en place une politique structurée de formation et de développement des compétences, inscrite dans une logique de professionnalisation continue, d'employabilité et de préparation des talents de demain. Cette politique repose sur plusieurs piliers :

- la montée en compétence métiers (recrutement, commercial, management) ;
- l'accompagnement des évolutions de carrière ;
- l'anticipation des besoins futurs de l'entreprise ;
- l'égalité d'accès à la formation pour tous les collaborateurs.

La politique est déployée auprès des équipes par le biais de la voie managériale ainsi que de la mise à disposition de documentation à destination des collaborateurs (tutoriels, guides, refonte du livret d'accueil). Des processus formalisés sont mis en place pour assurer la réalisation d'entretiens annuel et mi-année pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que la mise en place d'un parcours de formation adapté (intégration des besoins de formation à la suite des entretiens).

Cette politique est régulièrement revue par les instances dirigeantes au travers :

- du partage des enjeux relatifs aux talents et aux compétences ;
- de la validation des orientations stratégiques RH pour un alignement avec la stratégie du Groupe ;
- ainsi que du suivi des actions structurantes (classification, qualité de vie et conditions de travail, parcours, marque employeur).

Pour les collaborateurs intérimaires en CDI, des bilans de compétence réguliers sont proposés. Des entretiens professionnels sont proposés dès la première année pour les nouveaux arrivants en CDII puis tous les deux ans. Les souhaits de mobilité interne, d'une agence à une autre, sont étudiés au cas par cas avec les salariés intérimaires concernés.

Au **Royaume-Uni,** un plan de formation est établi et validé chaque année par la Direction. Un Responsable de la Formation et du Développement est désigné pour assurer le suivi du plan de formation. En 2025, une enquête sur la formation et le développement des compétences a été menée auprès des collaborateurs permanents pour alimenter le plan d'action.

3.11.3 Actions et performances

Les filiales du Groupe mettent en place des actions permettant de renforcer la formation et le développement des compétences, tant pour les collaborateurs permanents que les collaborateurs intérimaires.

Initiatives filiales

Gestion des carrières

En **France,** la campagne d'entretiens d'évaluation des compétences est menée chaque année par l'ensemble des managers. Elle permet l'organisation de plusieurs moments d'échange privilégiés entre le manager et le collaborateur sur son parcours professionnel, ses expériences et ses éventuels projets d'évolution professionnelle. Des entretiens annuels de bilan et des entretiens de suivi à mi-année sont obligatoires pour les collaborateurs permanents. Par ailleurs, les souhaits de mobilité interne sont suivis dans le cadre de ces entretiens et, en cas d'offre d'emploi, la priorité est donnée aux candidatures internes. Des indicateurs de performance sont suivis annuellement comme le taux de réalisation de ces entretiens.

Aussi, SYNERGIE France a initié une revue des talents. Celle-ci vise à encourager l'analyse des fonctions clés au sein de chaque direction, d'identifier les potentiels et d'accompagner les collaborateurs dans leurs parcours d'évolution professionnelle. Ce processus repose sur des échanges réguliers avec la ligne managériale, permettant d'évaluer, pour chaque collaborateur concerné, le niveau de performance ainsi que le potentiel. Sur cette base, SYNERGIE met en place des plans d'accompagnement individualisés destinés à favoriser la réussite professionnelle, à anticiper les évolutions de carrière et à soutenir le développement des compétences. Cette cartographie des compétences permet par ailleurs d'identifier des expertises clés ainsi que les besoins d'accompagnement pour les renforcer. Sa fréquence de réalisation dépend des populations ciblées et des enjeux stratégiques du Groupe.

En **Espagne,** un nouvel outil d'évaluation, Synerview, a été mis en place en 2025, permettant de mieux accompagner les collaborateurs et les managers dans la gestion des compétences et des formations. L'outil présente un ensemble de compétences à développer, en adéquation avec le poste et les perspectives de chaque collaborateur.

En **Autriche,** les collaborateurs permanents participent à un entretien annuel formalisé, incluant la définition d'objectifs, tandis que les intérimaires sont évalués à la fin de chaque mission, selon leurs compétences et leurs performances. De la même manière, **DCS EASYWARE** a mis en place un entretien de parcours professionnel annuel. Chaque collaborateur peut, aussi, à tout moment, solliciter son manager ou le service RH pour exprimer un souhait de mobilité.

Formation et développement des compétences

SYNERGIE **France** a poursuivi, cette année, la diversification de son offre de formation en réponse aux besoins collectifs. Chaque année, un plan de formation est défini, tenant compte du parcours de formation obligatoire ainsi que des souhaits de formation identifiés au cours de la campagne d'entretien annuelle et à mi-année. Selon le type de formation, les modules peuvent être présentés et menés par des prestataires externes ou des formateurs internes occasionnels. Un parcours de formation spécifique à certaines fonctions (commerce, recrutement, management) est en cours de structuration.

Pour les salariés intérimaires, des entretiens d'accueil, de suivi et un bilan de fin de mission sont menés, notamment pour :
- établir un bilan des compétences ;
- définir des objectifs professionnelles et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre ;
- et identifier les nouveaux besoins en formation et accompagner vers une éventuelle reconversion.

Les agences du réseau portent une attention particulière aux périodes d'inactivité que peut connaître un salarié intérimaire entre deux missions : systématiquement, un rendez-vous personnalisé lui est proposé afin de faire un point sur sa situation professionnelle, d'étudier les possibilités de missions et d'évaluer l'opportunité d'une nouvelle formation, si nécessaire.

En **Italie,** tout collaborateur permanent qui change de poste bénéficie d'une formation pour acquérir les compétences nécessaires. Par ailleurs, une *Factory Training* a été mise en place et permet de former des profils à « haut potentiel » pour préparer de futurs postes de management, avec l'accompagnement de managers expérimentés transmettant leurs savoirs dans leurs missions. Aussi, des ateliers dédiés à l'innovation impliquent les collaborateurs dans la génération et le développement d'idées et de projets innovants, notamment autour de l'intelligence artificielle. Enfin, un parcours semestriel, intitulé « *New Resources Calendar* », comprend 12 formations obligatoires pour permettre aux collaborateurs permanents d'acquérir des compétences essentielles pour des rôles spécifiques.

En **Autriche,** chaque nouvel employé reçoit un programme de formation individuel, comprenant : une participation à des journées de formation spécialisée en interne, un parcours d'apprentissage en ligne spécialisé avec des contrôles de connaissances. Selon le poste, des modules de formation spécifique peuvent être attribués aux collaborateurs.

En **Australie,** la plateforme *Workpro*, dédiée aux *e-learnings* et aux évaluations, est accessible aux intérimaires avant le début de leur mission. Elle couvre l'accompagnement au recrutement, les exigences en matière de santé, sécurité et environnement, ainsi que des formations adaptées à chaque secteur.

Performances en matière de formation et de développement des compétences (S1-13)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Effectifs permanents			
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de développement de leur carrière – hommes	-	71 %	-
Nombre moyen d'heures de formation par salarié – hommes	-	23	-
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de développement de leur carrière – femmes	-	72 %	-
Nombre moyen d'heures de formation par salarié – femmes	-	21	-
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de développement de leur carrière – autres	-	-	-
Nombre moyen d'heures de formation par salarié – autres	-	-	-

À l'échelle du Groupe, 71 % des effectifs permanents ont participé à des évaluations régulières de leurs performance et de développement de leur carrière et le nombre d'heures moyen de formation par effectif s'élève à 21 heures.

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)*.

Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

Le genre « autre » a été ajouté en 2025, notamment pour inclure les collaborateurs ne souhaitant pas déclarer leur genre ; en pratique, seule la Belgique renseigne des collaborateurs intérimaires dans cette catégorie, faute de disposer de l'information relative à leur genre. Les outils utilisés par la plupart des pays ne permettent pas de collecter cette donnée.

Les heures de formation reportées concernent uniquement les salariés permanents. Les heures de formation des intérimaires sont en cours de fiabilisation, les outils ne permettant pas systématiquement une remontée complète des informations. Le Groupe travaille à l'amélioration de ce *reporting* et prévoit de publier ces données, dans la mesure du possible, lors de la prochaine campagne de *reporting*.

3.12 Temps de travail et sécurité de l'emploi

3.12.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- sécurité de l'emploi
- temps de travail

Les enjeux matériels liés à la charge de travail et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont adressés dans la section dédiée *3.7. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*.

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Sécurité de l'emploi	Le développement de l'Intelligence Artificielle (IA) et des Technologies Informatiques (TI) rend possible des gains de productivité et une réduction du temps passé à effectuer des tâches "administratives" en agence et pour certaines fonctions du siège.	Opportunité	Opérations propres	MT, LT	Le développement de l'intelligence artificielle et des technologies informatiques constitue une opportunité stratégique pour le modèle d'affaires de SYNERGIE, en permettant des gains de productivité et une réduction des tâches administratives à faible valeur ajoutée au sein des agences et de certaines fonctions du siège. En optimisant les processus internes, ces technologies peuvent renforcer l'efficacité opérationnelle, libérer du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée (relation clients, conseil, accompagnement des talents) et soutenir la compétitivité du Groupe sur un marché du recrutement en mutation.
Sécurité de l'emploi	L'adoption croissante des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle peut entraîner une réduction des besoins en main d'œuvre, en interne (permanents) et en externe (intérimaires). Ces conséquences peuvent se traduire par des effets financiers négatifs directs (baisse du chiffre d'affaires, diminution des marges) et indirects (coûts liés à la reconversion et à la formation, investissement dans l'IA et les TI).	Risque	Opérations propres	MT, LT	L'adoption croissante des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle représente un risque stratégique, opérationnel et humain pour SYNERGIE, susceptible d'entraîner une réduction de certains besoins en main-d'œuvre interne, notamment sur des fonctions de recrutement ou des tâches administratives automatisables. Ce risque peut affecter plus fortement les intérimaires, dont certaines missions sont directement exposées à l'automatisation, entraînant une baisse du volume d'activité intérimaire géré par le Groupe.
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 (avéré)	Amont Opérations propres Aval	CT, MT, LT	Ces événements peuvent affecter la confiance des clients, perturber la gestion des missions et entraîner des répercussions directes sur le chiffre d'affaires et la stabilité de l'emploi, tant pour les intérimaires que pour les équipes internes impliquées dans la gestion des opérations.
Sécurité de l'emploi	Les pandémies (ex. COVID19) ou les troubles civils peuvent perturber la disponibilité de la main-d'œuvre, ce qui affecte directement le modèle économique d'une entreprise de recrutement (réduction du volume de missions d'intérim, coûts supplémentaires pour permettre la continuité d'activité, baisse des revenus).	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT	Les pandémies, telles que la COVID-19, ou les troubles civils représentent un risque majeur pour le modèle économique de SYNERGIE, en perturbant la disponibilité de la main-d'œuvre et la demande des clients. Ces situations peuvent entraîner une réduction significative du volume de missions intérimaires et un ralentissement des recrutements permanents, générant une baisse des revenus.
Temps de travail	Les problèmes informatiques rencontrés (réseau internet, intranet, outils informatiques, équipements, infrastructures) peuvent générer une perte de productivité pour les collaborateurs permanents.	Risque	Opérations propres	LT	Ces évènements peuvent affecter la productivité des collaborateurs et entraîner des répercussions directes sur la continuité de l'activité et le chiffre d'affaires du Groupe.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Si la sécurité de l'emploi et le temps de travail constituent des enjeux matériels pour le Groupe SYNERGIE, leur matérialité s'exprime avant tout sous l'angle de la continuité d'activité. Le développement des nouvelles technologies informatiques et de l'intelligence artificielle générative transforme en profondeur l'organisation du travail. Il ouvre des perspectives en gain de productivité et de simplification des tâches, mais expose aussi à des risques.

Les risques, impacts et opportunités liés à la sécurité de l'emploi, à l'évolution des technologies, à la continuité d'activité et au temps de travail ont été identifiés et évalués dans le cadre d'entretiens menés avec les directions métiers et fonctions support du Groupe, notamment les directions RH, IT, opérations et finance. Ces travaux ont permis de :

- qualifier les opportunités de gains de productivité et de transformation des métiers liées à l'IA et aux technologies informatiques ;
- identifier les risques sociaux, opérationnels et financiers associés à l'automatisation, aux crises sanitaires ou sociales, aux cybermenaces et aux défaillances des infrastructures numériques ;
- apprécier leurs effets sur l'emploi, l'organisation du travail, la performance économique et la résilience du modèle d'affaires de SYNERGIE.

L'activité du Groupe dépendant fortement de l'utilisation de systèmes d'information et de données clés, confidentielles, sensibles ou personnelles, l'enjeu est de trouver un équilibre entre modernisation et sécurité de l'emploi.

3.12.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5), actions et performances

L'activité du Groupe repose largement sur l'usage de systèmes d'information et sur le traitement de données clés, confidentielles, sensible ou à caractère personnel. À ce titre, et comme toute entreprise, le Groupe est exposé aux risques d'attaques et d'incidents de cybersécurité, lesquels pourraient notamment avoir des impacts significatifs sur la capacité des salariés à mener à bien leurs missions.

Plan de sécurité informatique

Pour garantir un environnement informatique sécurisé, le Groupe SYNERGIE met en place des actions visant à :

- prévenir les cyber-risques à tous les niveaux de l'organisation ;
- renforcer continuellement les dispositifs de protection et de détection des menaces ;
- renforcer les procédures de réponse aux incidents.

Une Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information (PGSSI) a été élaborée en 2018 par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe SYNERGIE, pour l'ensemble des filiales. Cette politique a pour objectif de fournir un cadre de référence et de cohérence à la sécurité des systèmes d'informations du Groupe. Elle définit les principes généraux de sécurité à respecter au sein du Groupe ainsi que l'organisation et les responsabilités en matière de sécurité des systèmes d'information. Elle couvre l'ensemble des activités du Groupe, de ses partenaires et des sous-traitants et s'applique à toute personne physique ayant accès aux systèmes d'information du Groupe. Elle est diffusée à l'ensemble des collaborateurs permanents, à leur arrivée. Ses principes sont communiqués aux partenaires commerciaux lors de la contractualisation.

En particulier, pour assurer la continuité de ses activités, le Groupe a déployé, depuis 2023, un plan de sécurité informatique complet, dédié à la prévention et à la protection contre les cyberattaques. Il est supervisé par la Direction des Systèmes d'Information et déployé dans l'ensemble des filiales. Il comporte, à titre d'illustration, les dispositifs suivants[13] :

- une procédure d'identification des risques liés aux catastrophes informatiques (pannes matérielles, cyberattaques, perte de données, interruptions de service et sinistres physiques) ;
- une stratégie de continuité d'activité comprenant :
  - une redondance des infrastructures ;
  - une classification des serveurs selon leur criticité et un protocole de reprise ;
  - des pares-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.
- une supervision des incidents effectuée par un SOC (Security Operations Center) interne ;
- et une surveillance continue des infrastructures et processus critiques.

Grâce aux efforts déployés, plusieurs filiales sont certifiées ISO 27001 (DCS EASYWARE, Pologne, Italie) ou Cyber Essential (Royaume-Uni).

À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative liée à ces enjeux. Chaque filiale met en place et mesure, en interne et à son échelle, des indicateurs de suivi en matière de cybersécurité.

Formation des collaborateurs à la sécurité informatique

Pour assurer la montée en compétences de ses collaborateurs, le Groupe SYNERGIE poursuit et renforce le développement de son offre de formation. Cette démarche vise à accompagner l'évolution des métiers et à répondre aux besoins croissants, notamment sur les sujets informatiques, notamment sur l'intelligence artificielle générative. En anticipant les transformations technologiques et les attentes du marché, le Groupe s'assure de disposer des expertises nécessaires tout en répondant également à ses propres enjeux stratégiques et opérationnels. Cette politique de formation, détaillée dans la section *3.11. Formation et développement des compétences*, constitue un levier essentiel pour maintenir la performance, l'employabilité des collaborateurs et la sécurité de l'emploi ainsi que la compétitivité de l'entreprise. L'acquisition de DCS EASYWARE, spécialisé dans les services numériques, avait d'ores et déjà permis au Groupe, il y a quelques années, de diversifier ses prestations dans l'infogérance, le conseil et l'assistance technique.

(13) Pour des raisons de confidentialités, la liste n'est pas exhaustive.

Initiatives filiales

En **France,** une formation sur la sécurité informatique a été mise en place pour tous les collaborateurs permanents, par le biais de la plateforme SYNERGIE Academy. Cette formation a été traduite et adaptée par certaines filiales étrangères. D'autres modules de formation spécifiques, relatifs à la protection des informations et la sécurité informatique, sont disponibles sur la plateforme (sur l'hameçonnage, par exemple). Une formation obligatoire sur la prévention de l'hameçonnage a été instaurée pour les collaborateurs ayant été piégés lors des campagnes internes régulières de simulation de *phishing*. Aussi, une Charte informatique est transmise à tous les nouveaux collaborateurs permanents, à leur arrivée. Elle décrit les règles, les obligations, les interdictions et les précautions à prendre dans l'utilisation du système d'information de l'entreprise.

Au sein de la filiale **DCS EASYWARE**, des communications et sensibilisations sont réalisées auprès des salariés pour garantir les bons réflexes utilisateurs et encourager des pratiques assurant la protection de l'organisation. Des ateliers avec les équipes de pilotage processus tendent à assurer la mise en conformité des activités clés de l'entreprise avec les nouvelles exigences du système de management de la sécurité informatique. Des *phishings* éducatifs ou encore des mailings informatifs et des fiches réflexes sont partagés aux collaborateurs.

Optimisation des processus grâce à l'intelligence artificielle

Des actions pilotes sont actuellement menées par certaines filiales et dans des services spécifiques afin d'évaluer le potentiel de l'intelligence artificielle (IA) pour optimiser certains processus opérationnels. À titre d'exemple, au sein de SYNERGIE France, des outils d'IA sont utilisés pour faciliter, en agence, les activités de *sourcing*, notamment grâce à l'automatisation du tri des CV, permettant d'identifier efficacement, et sur des volumes de données importants, les compétences et expériences pertinentes pour un poste donné.

3.13 Santé et sécurité, qualité de vie au travail

3.13.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Santé et sécurité

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Santé et sécurité	La charge de travail des collaborateurs permanents peut être élevée (ressources limitées, contraintes, difficultés technologiques…), ce qui peut avoir une influence sur leur santé mentale.	Impact négatif (avéré)	Opérations propres	MT	La charge de travail parfois élevée des collaborateurs permanents constitue un impact négatif avéré sur leur santé mentale. Pour SYNERGIE, dont le modèle d'affaires repose sur l'expertise de ses équipes et leur capacité à accompagner clients et intérimaires, une dégradation du bien-être psychologique peut affecter l'engagement, la qualité des interactions et la performance globale du réseau.
Santé et sécurité	Les accidents du travail, qu'ils concernent les collaborateurs permanents ou les intérimaires en mission, entraînent des conséquences humaines directes et souvent graves (atteintes physiques, répercussions psychologiques, perte de revenus temporaire et précarisation de la situation professionnelle…).	Impact négatif (avéré)	Opérations propres Aval	CT, MT, LT	Ces situations peuvent également affecter le modèle d'affaires de SYNERGIE par des interruptions de missions, une désorganisation opérationnelle, des coûts associés à la gestion des accidents et une dégradation potentielle de la relation avec les clients.
Santé et sécurité	Le risque d'absentéisme chez les collaborateurs permanents peut découler de plusieurs facteurs : charge de travail, pression commerciale, manque d'accompagnement managérial, reconnaissance insuffisante, difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle…)	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT	Un absentéisme accru peut entraîner une désorganisation des équipes, une surcharge pour les collaborateurs présents et une baisse de la qualité de service, impactant la performance et la continuité du modèle d'affaires.
Santé et sécurité	Le risque d'absentéisme, décrit ci-dessus, peut également survenir sur les lieux de missions, pour les collaborateurs intérimaires.	Risque	Opérations propres Aval	CT, MT, LT	L'absentéisme des collaborateurs intérimaires sur les lieux de mission représente un risque opérationnel pour SYNERGIE, susceptible d'affecter la continuité des prestations chez les clients et la satisfaction de sces derniers. Ce risque peut également générer des coûts supplémentaires liés au remplacement des intérimaires, à la gestion des imprévus et à une mobilisation accrue des équipes internes, avec un impact potentiel sur l'efficacité opérationnelle et la réputation du Groupe.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Les risques et impacts relatifs à la santé et à la sécurité ont été identifiés et évalués à travers des entretiens menés avec les directions métiers et fonctions support du Groupe, notamment les directions RH, QSE et management de réseau. Ces échanges ont permis de caractériser :

- les impacts négatifs avérés sur la santé mentale et physique des collaborateurs permanents et des intérimaires, en lien avec la charge de travail et les accidents du travail ;
- les risques organisationnels et opérationnels associés à l'absentéisme, tant pour les équipes internes que sur les lieux de mission.

L'évaluation a pris en compte la probabilité d'occurrence et la gravité des impacts, ainsi que leurs effets sur la continuité des activités, la qualité de service et la performance globale de SYNERGIE, afin d'en apprécier la matérialité et de prioriser les actions de prévention et d'amélioration continue.

3.13.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

La santé et la sécurité au travail figurent parmi les priorités du Groupe SYNERGIE, qui s'engage à préserver l'intégrité physique et mentale des salariés permanents et intérimaires. Cet enjeu fait partie de la politique sociale, formalisée en fin d'année 2025 et présentée dans la section *3.2. Politique de Ressources Humaines et gouvernance Groupe (S1-1, S1-2).* L'objectif principal est de contribuer à la réduction de la fréquence et de la gravité des accidents du travail, au moyen d'actions ciblées, axées en priorité sur la prévention. À ce stade, le Groupe n'a pas fixé de cible quantitative en matière de santé et de sécurité.

Le Groupe SYNERGIE porte une attention particulière à la santé et à la sécurité des intérimaires affectés à des secteurs traditionnellement exposés à des risques accrus, tels que le BTP, la logistique, le transport ou encore l'industrie.

La mise en place des politiques, le suivi des actions de prévention et de correction ainsi que le suivi régulier des indicateurs relèvent de la responsabilité et de l'autonomie de chaque filiale.

Initiatives filiales

En **France,** un système de management de la qualité (ISO 9001) a été mis en place et fait l'objet d'une revue annuelle. Ce système est structuré par 29 procédures. Dans ce cadre, des objectifs en matière de santé et de sécurité sont définis, déployés à l'échelle nationale et adaptés à la structure de l'activité de chaque agence.

Au **Royaume-Uni,** une politique santé et sécurité s'appliquant aussi bien aux travailleurs permanents et temporaires a été instaurée. Elle prévoit notamment la mise en place d'un comité dédié qui se réunit tous les trimestres.

Aussi, plusieurs filiales ont mis en place un système de management de la santé et de la sécurité, à partir de la norme ISO 45001 (**Autriche, Espagne, Italie**), de la *CHAS Accréditation* **(Royaume-Uni)**, de la certification VCU (**Belgique**) ou encore des certifications *CNESST, WCB* et *WSIB* (**Canada)**, leur permettant de structurer leur politique et leurs actions en la matière.

3.13.3 Actions et performances

Prévention en matière de santé et sécurité au travail

La Direction Qualité et Sécurité de SYNERGIE France déploie un accompagnement structuré et des processus harmonisés au sein des filiales françaises du Groupe. Un plan de prévention annuel est élaboré et présenté chaque année au Comité Social Économique (CSE). Les bonnes pratiques identifiées sont partagées avec l'ensemble des filiales.

Initiatives filiales

En **France,** chaque année, et pour chaque structure, la Direction Qualité et Sécurité réalise un audit physique. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, cet audit donne lieu à la définition d'un plan d'action, qui est suivi annuellement par la Direction et l'agence concernée. Ce plan de prévention est alimenté par :

- des visites de sécurité sur les postes de travail proposés aux intérimaires, chez le client ;
- des retours d'expérience des collaborateurs intérimaires par le biais de questionnaire, de rencontres ou encore d'appels téléphoniques ;
- de communications régulières avec la Direction et les agences lors des sensibilisations.

En 2025, de nouvelles actions de sensibilisation ont été mises en place et déployées auprès des agences du réseau : les ateliers « causeries sécurité », animés auprès des intérimaires, ainsi que l'organisation de « journée sécurité » chez les clients. Aussi, au cours de l'année, 23 flashs sécurité ont été élaborés sur-mesure pour certains clients du Groupe.

Cette année encore, de nombreuses agences ont utilisé l'animation du *Bus Truck* « A vous la santé et la sécurité ! » proposé par le FASTT. Plus de 2 000 intérimaires et près de 3 000 permanents, chez les clients, ont été sensibilisés.

En **Belgique,** une Charte de la santé et de la sécurité au travail s'applique à l'ensemble des salariés permanents et intérimaires. Elle est déclinée en un plan d'action évalué chaque trimestre.

La **filiale portugaise** fait régulièrement appel à une entreprise externe afin d'effectuer des contrôles réguliers en matière de sécurité.

Pour prévenir les accidents du travail, de nombreux modules de formations et ateliers de sensibilisation sont élaborés par les différentes filiales du Groupe, lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs et tout au long de leur parcours professionnel. Les formats sont détaillés dans le tableau ci-après, le périmètre décrit pouvant être non-exhaustif, selon les informations obtenues de la part des filiales.

Public	Actions de formation / sensibilisation	Périmètre
Intérimaires	Diffusion régulière de fiches pratiques spécifiques à certains enjeux / thèmes en matière de santé et de sécurité au travail (transport de personnes, manutention, équipements de protection individuelle…)	France, Espagne, Belgique, DCS EASYWARE
	Élaboration d'un module de sensibilisation obligatoire pour tous les nouveaux arrivants, avant chaque prise de poste	France, Belgique, Espagne, Allemagne, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Canada
	Organisation d'ateliers de sensibilisation, chez le client, autour des thématiques de la santé et de la sécurité au travail (causeries sécurité, quiz santé-sécurité, parcours de simulation…)	France, Allemagne
	Organisation d'évènements de sensibilisation lors de journées évènementielles	France
Permanents	Elaboration d'un module de sensibilisation obligatoire pour tous les nouveaux arrivants, avant chaque prise de poste	France, Espagne, Belgique, Royaume-Uni, Allemagne, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Canada
	Organisation d'évènements de sensibilisation lors de journées évènementielles	France

Initiatives filiales

En particulier en **France,** une sensibilisation à la sécurité, spécifique au poste, est systématiquement effectuée avant chaque délégation de collaborateur intérimaire. Elle comprend :

- l'animation d'un test de sécurité ;
- la remise d'un livret de sécurité ;
- la présentation des risques spécifiques liés au poste à partir de la fiche « santé et sécurité » préremplie par la personne en charge du recrutement et validée avec le client ;
- la signature, par le collaborateur intérimaire, d'un « bordereau d'engagement » en matière de sécurité ;

Ainsi que la vérification des équipements de protection individuelle nécessaire à la prise de poste.

Depuis 2024, SYNERGIE France a renforcé l'animation de la prévention des collaborateurs intérimaires autour de thématiques clés telles que les manutentions manuelles, les addictions et les causeries sécurité.

Aussi, en 2025 comme en 2024, la Direction Qualité et Sécurité a organisé, en juin, des ateliers de sensibilisation lors de la Semaine de la santé et de la sécurité au travail, à destination des collaborateurs permanents. Des animations ont également été menées en agence. Au total, près de 300 collaborateurs ont participé à ces animations en 2025.

Pour ses collaborateurs permanents, SYNERGIE France a développé des modules de formation spécifiques (« Sensibilisation à la santé et à la sécurité », disponible sur la plateforme de e-learning du Groupe). En 2025, six modules de formation ont été mis en place, pour un total de 315 apprenants actifs et 91 % de taux de complétion. Depuis 2024, une formation a été mise en place pour les directeurs opérationnels, les responsables de districts et de secteurs afin d'ancrer les réflexes en matière de santé et de sécurité. L'ensemble des collaborateurs de la Direction Qualité et Sécurité ont également bénéficié d'une formation intitulée « Devenir un préventeur 4.0, transmettre la culture sécurité ».

L'**Australie** a également mis en place un parcours sur la santé et la sécurité, obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs intérimaires, avant toute délégation, par le biais de la plateforme *Workpro*.

Procédures de suivi des accidents du travail

Des indicateurs relatifs à la gestion de la santé et de la sécurité au travail sont remontés et suivi annuellement par le Groupe, dans le cadre de l'élaboration de l'état de durabilité. Un suivi régulier des résultats est effectué par chaque filiale.

Initiatives filiales

À titre d'exemple, en **France**, la Direction Qualité et Sécurité s'assure, au quotidien, que tous les accidents de travail avec arrêt de quatre jours ou plus sont analysés. Des actions préventives et correctives sont alors définies et déployées par l'agence concernée. Un guide pratique a été élaboré pour optimiser l'analyse des accidents du travail.

Aussi, un pôle national « Accidents du Travail », mis en place dès 2007, valide toutes les déclarations d'accidents du travail, remontées par les agences. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du Groupe ou les représentants de proximité sont informés, quasiment en temps réel, des accidents graves survenus.

Chaque année, le bilan général en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le plan de prévention pour l'année suivante sont partagés au Comité Social et Économique (CSE).

Par ailleurs, des indicateurs sont alimentés automatiquement dans les outils et suivis régulièrement par la Direction Qualité et Sécurité (taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'accidents du travail, nombre de jours d'arrêt…).

Enfin, une démarche d'accompagnement social des intérimaires victimes d'un accident du travail a été mise en place en 2024. Dès le signalement d'un accident, ce dispositif permet, grâce à l'intervention d'une assistante sociale dédiée du FAST (Fonds d'Action Social du Travail Temporaire), une meilleure prise en charge et un soutien adapté. Parmi les solutions concrètes proposées figurent la livraison de repas à domicile ou encore l'organisation de la garde d'enfants.

La **Belgique,** le **Royaume-Uni,** l'**Allemagne** et l'**Espagne** mettent également en place des réunions de suivi avec la Direction et élaborent des rapports réguliers, afin de définir les objectifs de leur politique santé et sécurité et d'allouer les ressources nécessaires à son déploiement. Au **Royaume-Uni** en particulier, le Comité Santé et Sécurité se réunit chaque trimestre pour analyser les résultats en matière de santé et de sécurité au travail.

Prévention autour de la santé mentale

Au-delà des actions de prévention en matière de sécurité et de santé physique des collaborateurs, les dispositifs de remontées des alertes – via la ligne managériale et la plateforme *Integrity Line*, présentée en section *4. Conduite des affaires* – permettent au Groupe d'identifier les situations à risque, y compris celles susceptibles d'affecter la santé mentale des collaborateurs.

Initiatives filiales

En **France,** SYNERGIE offre à ses collaborateurs un service anonyme et confidentiel, disponible 24h/24 et 7j/7 via Stimulus. Le service est accessible par téléphone, par le biais du site Internet ou l'application mobile Stimulus. Il permet d'échanger avec un psychologue et d'accéder à des ressources documentaires variées pour accompagner les collaborateurs au quotidien.
La filiale **DCS EASYWARE** a également mis en place une cellule psychologique anonyme similaire.

Performances en matière de santé et de sécurité au travail (S1-14)

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%)
Effectifs permanents			
Pourcentage de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité	100 %	100 %	0 %
Nombre de décès dus à des accidents du travail ou maladies professionnelles	0	0	0 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	27	19	-30 %
Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt	-	35	-
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	2,74	2,02	-26 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt	-	3,74	-
Nombre de maladies professionnelles	-	3	-
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, des problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé	-	1 541	-
Effectifs intérimaires			
Pourcentage de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité	100 %	100 %	0 %
Nombre de décès dus à des accidents du travail ou maladies professionnelles	5	0	-100 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	4 089	4 250	+4 %
Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt	-	5 186	-
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	32,31	31,07	-4 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt	-	37,91	-
Nombre de maladies professionnelles	-	111	-
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, des problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé	-	124 853	-

Périmètre et limites méthodologiques
En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture. En 2025, le périmètre de calcul est similaire, les cinq principaux pays d'implantation du Groupe représentant 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

En 2025, la méthodologie de calcul de l'indicateur « Pourcentage de salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité » a évolué afin de passer d'une approche fondée sur la couverture santé des salariés à une approche centrée sur l'existence d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les effectifs mentionnés s'entendent au 31 décembre, à la clôture de l'exercice.

En 2024, en France, le nombre d'accident du travail avec arrêt incluait le nombre d'accident de trajet ainsi que le nombre d'accident antérieur à 2024 mais reconnus administrativement au cours de la période de *reporting*. En 2025, la méthodologie a été mise à jour pour exclure ces accidents.

Aussi, le nombre d'heures travaillées utilisé dans le calcul du taux de fréquence des accidents du travail peut être déterminé, selon les pays, soit sur la base des heures réellement travaillées (excluant les absences), lorsque l'information est disponible, soit sur la base des heures théoriques (incluant les absences).

La culture sécurité mise en place au sein du Groupe SYNERGIE, incluant la prévention des accidents ainsi que la sensibilisation et la formation des collaborateurs, contribue à réduire le taux de fréquence des accidents du travail, tant chez les permanents que chez les intérimaires. Pour ces derniers, nettement plus exposés aux accidents et maladies professionnelles, le nombre d'accidents connaît une légère hausse, mais le taux de fréquence continue de diminuer.

3.14 Protection de la vie privée et des données personnelles (enjeu spécifique)

3.14.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Protection de la vie privée et des données personnelles

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Protection de la vie privée et des données personnelles	Une protection insuffisante des données personnelles des collaborateurs peut entraîner plusieurs impacts négatifs : atteinte à la confidentialité des informations sensibles (santé, rémunération, situation familiale…), stress et anxiété liés à la crainte de fuite ou à l'usage abusif des données, perte de confiance des collaborateurs envers l'entreprise.	Impact négatif (potentiel)	Opérations propres Aval	CT, MT, LT	Pour SYNERGIE, dont le modèle d'affaires repose sur des relations de confiance avec ses collaborateurs, intérimaires et clients, ces impacts peuvent affecter l'engagement des équipes et la qualité du climat social.
Protection de la vie privée et des données personnelles	La mauvaise gestion des données personnelles peut exercer une influence sur la compétitivité lors des appels d'offre.	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT	La mauvaise gestion des données personnelles constitue un risque stratégique et commercial pour le modèle d'affaires de SYNERGIE, susceptible d'affecter sa compétitivité, notamment lors des appels d'offres intégrant des exigences renforcées en matière de protection des données et de conformité réglementaire. Ce risque peut également exposer l'entreprise à des sanctions réglementaires, à une dégradation de son image et à une perte de confiance des clients, avec des impacts potentiels sur l'accès aux marchés et la performance économique.

Description et évaluation des risques, impacts et opportunités matériels

Les risques et impacts liés à la protection de la vie privée et des données personnelles ont été identifiés et évalués dans le cadre d'entretiens menés avec les directions métiers et fonctions support du Groupe, notamment les directions juridique, conformité et IT. Ces travaux ont permis d'identifier :

- les impacts potentiels sur les collaborateurs liés à la confidentialité, à l'utilisation et à la sécurité des données personnelles ;
- les risques stratégiques, réglementaires et commerciaux pour SYNERGIE, en lien avec la conformité aux exigences de protection des données et les attentes des clients dans les processus d'appels d'offres.

3.14.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

La protection des données personnelles, des collaborateurs permanents comme des collaborateurs intérimaires, constitue un enjeu clé pour garantir la continuité des activités, soutenir la performance et répondre aux exigences réglementaires.

À ce titre, le Groupe SYNERGIE a formalisé une politique de protection des données personnelles. Cette politique, mise à jour en 2025, concerne l'ensemble des personnes dont les données personnelles sont traitées par le Groupe, en particulier les intérimaires et les candidats. Les principes appliqués par SYNERGIE en la matière sont, par ailleurs, résumés au sein du Code d'éthique et de conduite des affaires. Cette politique de protection des données personnelles est portée par la Direction Conformité, au niveau Groupe, pour l'ensemble des collaborateurs.

Aussi, à l'instar de toute entreprise et compte tenu de la place croissante des technologies de l'information au sein de son organisation, le Groupe SYNERGIE est exposé à des risques accrus en matière de cybersécurité. Afin de prévenir et gérer ces risques, le Groupe a structuré une politique couvrant les principaux domaines de la sécurité des systèmes d'information et des données. Ce dispositif est piloté par la Direction des Systèmes d'Information, qui assure un *reporting* mensuel auprès de la Direction générale, et est décliné au sein des différentes filiales. Ce dispositif est détaillé à la section *3.12. Temps de travail et sécurité de l'emploi.*

3.14.3 Actions et performances

Nomination d'un Délégué à la Protection des Données

Depuis 2024, un Délégué à la Protection des Données, ou Data Protection Officer (DPO), a été nommé et est rattaché à la Direction Conformité du Groupe SYNERGIE. Depuis lors, cette fonction s'est structurée avec la mise en place de dispositifs destinés à renforcer la protection des données et la conformité réglementaire. Cette évolution s'est accompagnée d'un renforcement progressif de l'expertise du rôle, contribuant à consolider la gouvernance du Groupe en matière de protection des données.

Le DPO s'appuie sur des relais internes au sein du Groupe. Les filiales disposent soit d'un DPO déclaré auprès de l'autorité locale de protection des données, soit d'un correspondant RGPD chargé d'assurer la coordination avec le Groupe et l'harmonisation des pratiques de conformité.

Procédures de protection des données personnelles

La politique en matière de protection des données personnelles s'appuie, entre autres, sur les éléments suivants :

- la nomination d'un DPO, chargé de veiller au respect de la réglementation applicable en matière de données personnelles ;
- la tenue d'un registre de traitement, régulièrement mis à jour ;
- la sensibilisation des collaborateurs dès leur embauche ;
- la sécurisation du système d'information du Groupe avec la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées pour lutter contre la perte, l'altération, l'accès non autorisé ou la destruction de données personnelles ;
- la procédure de réponse rapide aux demandes d'exercice de droits des personnes concernées ;
- la gestion efficace des incidents liés à la violation de données personnelles ;
- l'intégration, dans les contrats de sous-traitance, d'une clause liée à la protection des données personnelles, imposant au sous-traitant de respecter la réglementation applicable en vigueur.

Initiatives filiales

En **France,** la cartographie des données personnelles, la mise à jour des registres de traitement et les travaux menés sur les durées de conservation des données personnelles ont constitué les principaux chantiers de l'année 2025. La procédure de gestion des demandes d'exercice de droits, dont le formulaire en ligne, a été optimisée pour permettre une réponse plus rapide aux personnes concernées. En **Belgique,** des audits RGPD internes ont été menés afin d'identifier les principaux risques et définir un plan d'action pour 2026.

L'**Italie,** la **Belgique,** le **Royaume-Uni,** la filiale **DCS EASYWARE,** la **Pologne** ont également désigné un *Data Compliance Officer* (DPO), qui s'assure du respect de la réglementation applicable en matière de collecte et de traitement des données personnelles.

En **Espagne,** un Comité RGPD a été mis en place, incluant le Responsable Conformité, le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information ainsi que le Directeur Général de la filiale. Différentes procédures relatives à la gestion des systèmes d'information et à la protection des données personnelles ont été établies et validées par ce comité.

DCS EASYWARE dispose d'une politique RGPD. Revue en janvier 2025, elle est diffusée auprès de l'ensemble des collaborateurs, fournisseurs et clients. Elle est consultable sur le site Internet de la filiale. En 2025, une revue complète des registres de traitement des données personnelles a été effectuée. Au-delà de la politique Groupe, d'autres filiales disposent également d'une politique de protection des données personnelles spécifiques telles que la **Pologne** ou encore l'**Australie**.

Sensibilisation des collaborateurs à la protection des données personnelles

Les filiales conçoivent et déploient différents formats de formation et de sensibilisation afin d'informer les collaborateurs aux enjeux de la protection des données personnelles.

Initiatives filiales

En **France,** une formation obligatoire en e-learning a été déployée en octobre 2025 pour l'ensemble des collaborateurs permanents, sur la protection des données personnelles et le respect de la vie privée. Cette formation a été suivie par 768 collaborateurs. Elle sera mise à disposition des filiales du Groupe en 2026.

Des informations sont régulièrement partagées avec les collaborateurs sous format vidéo (« *Compliance Café* »), de fiches pratiques, de notes d'information ou encore dans des *newsletters* dédiées (« *Compliance News* »). À titre d'exemple, pour accompagner les collaborateurs dans l'application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), cinq fiches pratiques ont été créées et déployées. Ces fiches sont disponibles sur l'Intranet et ont été partagées dans une newsletter dédiée. Elles couvrent les thématiques suivantes :

- le RGPD ;
- les données personnelles et leur traitement ;
- les droits des personnes et leur exercice ;
- la gestion d'une violation de données personnelles ;
- et la transparence et l'information des personnes.

Ces fiches ont été partagées aux filiales et certaines les ont traduites et adaptées à leurs spécificités locales.

La Direction Conformité a organisé des animations et des actions de sensibilisation dans les deux sièges français à l'occasion de la Journée européenne de la protection des données. Ces temps d'échange ont permis de réunir de nombreux collaborateurs autour des enjeux majeurs liés à la protection des données, de renforcer la culture conformité et de favoriser l'application des bonnes pratiques au quotidien.

Aussi, la Direction Conformité est intervenue dans 12 séminaires d'intégration au cours desquels 176 nouveaux arrivants ont été sensibilisés à l'éthique des affaires et à la protection des données personnelles.

La plupart des filiales – l'**Italie,** l'**Espagne**, la **Belgique,** la filiale **DCS EASYWARE**, le **Portugal,** l'**Allemagne,** l'**Autriche**, la **République Tchèque**, la **Slovaquie** – ont mis en place des formations à destination des collaborateurs permanents en particulier sur la protection des données personnelles. En particulier en **Italie,** une campagne de communication a été menée lors de la journée européenne de la protection des données personnelles, début 2025. Au **Luxembourg,** la Direction Générale a suivi les modules de formation DAAZ, un outil d'aide à la mise en conformité au RGPD, conçu par la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD).

Le Groupe a formalisé un processus de *reporting*, suivi annuellement avec les filiales, mais, à ce stade, ni d'indicateurs clés de performance ni de cibles quantitatives n'ont été formalisés.

Les actions menées en matière de cybersécurité, afin de garantir un système informatique sécurisé, sont détaillées dans la section *3.12. Temps de travail et sécurité de l'emploi.*

3.15 Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale (enjeu spécifique)

3.15.1 Impacts, risques et opportunités (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :

- Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale	En facilitant l'accès à l'emploi local (missions d'intérim, CDI, alternances), l'entreprise contribue directement à la dynamisation des territoires et au soutien de l'économie locale en : créant des opportunités professionnelles pour des publics variés, répondant aux besoins en main d'œuvre des entreprises locales et collaborant avec les collectivités et organismes territoriaux.	Impact positif (avéré)	Opérations propres Aval	CT, MT	La dynamisation des territoires et le soutien à l'économie locale s'inscrit dans le modèle d'affaires de SYNERGIE, fondé sur la proximité territoriale, la connaissance fine des bassins d'emploi et la création de valeur partagée avec les acteurs économiques locaux. Il génère également un effet multiplicateur sur les territoires, en améliorant le pouvoir d'achat des populations locales et en soutenant la cohésion sociale.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

L'impact positif lié à la dynamisation des territoires et au soutien de l'économie locale a été identifié et évalué à partir d'entretiens menés avec les directions métiers et les équipes opérationnelles du Groupe, en lien étroit avec les activités du réseau d'agences. Ces échanges ont permis de qualifier :

- les effets directs sur l'accès à l'emploi local, la diversité des publics accompagnés et la réponse aux besoins en compétences des entreprises régionales ;
- les effets indirects sur le développement économique et social des territoires, notamment à travers l'insertion professionnelle durable, le renforcement du tissu économique et les partenariats avec les collectivités, organismes de formation et associations locales.

Cet impact contribue à l'adaptation et à l'évolution du modèle d'affaires en permettant au Groupe d'identifier plus finement les besoins en main-d'œuvre au travers de la prospection active des agences, d'ajuster son offre de services sectorielles (BTP, énergie, logistique, tertiaire…) et de sécuriser ses viviers de candidats. Il participe également au déploiement de sa stratégie de proximité, en favorisant une présence renforcée sur les bassins d'emploi et en soutenant le développement économique local.

Les communautés affectées considérées, susceptibles d'être affectée par le modèle d'affaires du Groupe, sont les suivantes : candidats, pouvoirs publics, organisations patronales, partenaires sociaux, monde associatif de l'emploi, écoles, associations locales et grand public. Les modalités de dialogue avec les principales parties prenantes du Groupe sont présentées en section *1.4.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)*. À ce jour, le Groupe ne dispose pas de fonction centralisée dédiée au suivi du dialogue avec les communautés locales. Cette responsabilité est assurée au niveau des agence, qui en raison de leur ancrage territorial, sont responsable du maintien d'un dialogue de proximité avec les parties prenantes locales et d'identifier les enjeux spécifiques à leur environnement.

Aussi, afin d'identifier les éventuels impacts négatifs liés aux communautés affectées, le Groupe SYNERGIE exploite les signalements reçus en la matière, par le biais de son dispositif d'alerte *Integrity Line*, présenté dans la section *4. Conduite des affaires*.

3.15.2 Politiques (S3-1) et cibles (S3-5), actions (S3-4) et performances

À ce jour, le Groupe ne dispose pas d'une politique formalisée et harmonisée en matière de responsabilité sociétale, au niveau central. En revanche, les filiales bénéficient d'une large autonomie dans la définition et la mise en œuvre de leurs actions, afin de répondre de manière pragmatique et adaptée aux enjeux sociétaux, économiques et territoriaux propres à leurs marchés et à leurs environnements locaux.

Dans ce cadre, SYNERGIE agit concrètement à travers des initiatives portées par ses filiales, qui traduisent les engagements du Groupe sur le terrain et contribuent à sa performance globale. Ces actions s'articulent notamment autour de trois axes majeurs : la création d'opportunités professionnelles, la réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, et le développement de partenariats avec les collectivités locales et les acteurs territoriaux.

Les directions métiers impliquées dans la mise en œuvre des actions varient en fonction des thématiques abordées. Les initiatives relatives à la création d'opportunités professionnelles et à la réponse aux besoins de main d'œuvre relèvent principalement du management de réseau, en lien direct avec l'activité des agences. En revanche, le développement de partenariats avec les collectivités locales et les organismes territoriaux peut également mobiliser la Direction des Ressources Humaines, notamment lorsqu'ils concernent des enjeux d'emploi, de formation ou d'insertion professionnelle. La Direction de la Qualité et de la Sécurité s'assure par ailleurs que les procédures et dispositifs, notamment en matière de prospective active ou encore de *sourcing* des candidats sont correctement suivis et déployés en agence.

Créer des opportunités professionnelles

La création d'opportunités professionnelles constitue un enjeu central pour SYNERGIE, dont la mission première est de favoriser l'accès à l'emploi durable et de sécuriser les parcours professionnels des candidats et collaborateurs intérimaires. Dans un contexte de mutations économiques et sociales, le Groupe entend jouer un rôle actif dans l'insertion, l'accompagnement et l'évolution des talents.

À ce titre, les filiales de SYNERGIE déploient des actions adaptées à leurs territoires et à leurs publics, visant notamment à lever les freins à l'emploi, valoriser les compétences et soutenir l'employabilité des candidats. Ces initiatives contribuent à renforcer l'impact social positif du Groupe tout en répondant aux attentes des marchés locaux.

Les actions menées par le Groupe en matière d'accès à l'emploi pour des publics variés ainsi que de formation et de développement des compétences sont présentées respectivement dans les sections 3.10. Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et *3.11. Formation et développement des compétences*.

Initiatives filiales

À titre d'illustration, en **France,** des dispositifs et outils dédiés à l'accompagnement des agences du réseau dans leur démarche de prospection active ont été mis en place, notamment par le biais du CRM. Ces solutions visent à soutenir le développement commercial des agences tout en favorisant l'identification de nouvelles opportunités d'emploi, en lien avec les besoins des bassins d'emploi locaux. En structurant et professionnalisant les actions de prospection, SYNERGIE France contribue à élargir l'accès à l'emploi et dynamiser les marchés locaux. Des audits qualité sont menés pour s'assurer de la bonne application des Procédures Qualité élaborées à ce sujet.

Au **Royaume-Uni,** la cogestion du centre pour l'emploi mis en place à Port Talbot témoigne de l'engagement de la filiale à accompagner les personnes affectées par la fermeture des hauts fourneaux de Tata Steel.

En **Belgique,** SYNERGIE maintient un dialogue régulier avec les communautés locales au travers de partenariats (*Group Intro, Skillbuilders, Emino, GTB)* soutenant l'emploi et l'inclusion. La filiale participe régulièrement à des évènements locaux d'emploi.

Répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises locales

La capacité à répondre efficacement aux besoins de main-d'œuvre des entreprises est un levier clé de la performance économique et sociale de SYNERGIE. En tant qu'intermédiaire de confiance entre candidats et employeurs, le Groupe accompagne les entreprises dans la sécurisation de leurs recrutements et l'adaptation de leurs ressources humaines.

Les filiales de SYNERGIE mettent ainsi en œuvre des actions ciblées pour anticiper les tensions sur l'emploi, développer les compétences recherchées et proposer des solutions de recrutement adaptées aux réalités sectorielles et territoriales. Cette approche contribue à soutenir la continuité des activités économiques locales et à renforcer la relation de partenariat avec les entreprises clientes.

Initiatives filiales

Pour répondre efficacement aux besoins de main-d'œuvre de ses clients, SYNERGIE **France** s'appuie sur des dispositifs et des outils destinés à accompagner les agences du réseau dans le *sourcing* des candidats. Les agences disposent notamment d'un accès à des job boards spécialisés ainsi qu'à des outils internes tels que SYNTalent, permettant d'optimiser l'identification, la qualification et le suivi des profils.

Par ailleurs, la filiale a développé des dispositifs de type « proxi », consistant à implanter des agences directement dans les locaux des entreprises clientes. Cette proximité opérationnelle permet une meilleure compréhension des besoins, une plus grande réactivité dans les recrutements et une adaptation continue des ressources humaines aux contraintes et aux évolutions de l'activité du client.

Nouer des partenariats avec les collectivités et les organismes territoriaux

L'ancrage territorial est un pilier essentiel de l'action de SYNERGIE. Le Groupe considère que la coopération avec les collectivités locales, les organismes institutionnels et les acteurs de l'emploi est indispensable pour répondre de manière coordonnée aux enjeux du marché du travail.

Dans cette perspective, les filiales développent et entretiennent des partenariats avec les acteurs publics et privés de leurs territoires, afin de coconstruire des dispositifs favorisant l'emploi, la formation et l'inclusion professionnelle. Ces collaborations renforcent la capacité d'action locale de SYNERGIE et participent au dynamisme socio-économique des territoires.

Initiatives filiales

Le **Royaume-Uni,** au travers de sa démarche *Acorn Impact*, s'est engagé à dédier 10 000 heures de travail bénévole à des projets d'insertion entre 2024 et 2028.

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

Aux **Pays-Bas,** la filiale a mis en place un partenariat avec l'organisation « *Serious Request* », qui organise des évènements de grande ampleur en faveur d'une association (« *Spieren voor Spieren* » en 2025) pour lever des fonds. Plusieurs évènements ont été, à ce titre, organisés en 2025 (soirées, quiz, marche…). La filiale a par ailleurs décidé de mettre fin aux cadeaux de fin d'année, traditionnellement adressés aux clients, afin de réallouer le budget des œuvres caritatives. À ce titre, à la fin de l'année 2025, 7 500 euros de dons avaient été reversés.

En **Italie,** le projet *SYNERGIE School* est l'un des principaux moteurs de l'impact social de la filiale dont l'objectif est de faciliter la rencontre entre les organismes de formation et les acteurs de l'emploi.

La filiale **DCS EASYWARE** a mis en place plusieurs initiatives solidaires à l'échelle européenne. En France, l'entreprise a noué des partenariats avec La Cravate Solidaire, à travers des dons de vêtements et un soutien financier favorisant l'insertion professionnelle, ainsi qu'avec Premiers de Cordée, afin de contribuer au développement du sport à l'hôpital.

En **Pologne,** différentes actions sociales sont menées, telles que le soutien aux maisons de retraite, la participation à des courses caritatives locales, ainsi que la promotion d'initiatives de sensibilisation comme *Movember* ou Octobre Rose.

En **France,** SYNERGIE s'engage activement au travers de différents projets auprès d'associations locales : une collecte de jouets pour des enfants hospitalisés, une collecte de vêtements en partenariat avec La Cravate Solidaire et le FDCAP (Fond de Dotation de la Commune Aéroportuaire de Paris) ou encore un marché de Noël solidaire en faveur de l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi (ESAT, EA).

En **Autriche** et au **Portugal,** SYNERGIE effectue également des dons à des associations locales, notamment en faveur de causes liées à l'enfance.

À ce stade, le Groupe n'a pas défini d'indicateurs clés de performance ni de cibles quantitatives couvrant l'ensemble de son périmètre. Compte tenu de l'autonomie accordée aux filiales dans la mise en œuvre de leurs actions, celles-ci assurent également, à l'échelle de leurs territoires d'implantation, le suivi des ressources allouées ainsi que des indicateurs de performance associés. En France par exemple, les responsables de zones et de district assurent un suivi régulier des performances de leurs agences en matière de prospection active ou encore de visites commerciales. Les initiatives solidaires, quant à elles, sont menées de manière volontaire par les filiales et les agences.

Enfin, à ce jour, le Groupe SYNERGIE n'a pas formalisé de politique spécifique relative aux droits humains des communautés et des peuples autochtones, ce sujet étant considéré comme non matériel au regard des zones géographiques d'implantation et des activités du Groupe. En effet, aucune violation des droits humains ni d'incidents relatifs aux communautés affectées n'a été identifié à ce jour. Néanmoins, le Groupe veille, dans le cadre de ses pratiques générales et de son code éthique, au respect des droits humains fondamentaux, notamment à travers le respect des législations locales, des principes de non-discrimination et de ses engagements en matière de responsabilité sociale.

Cette approche s'inscrit dans la conduite de ses activités sur l'ensemble de ses territoires d'implantation. Le Groupe reste attentif à l'évolution de ses activités et de son environnement et pourra, le cas échéant, renforcer la formalisation de son approche sur ces enjeux.

4 CONDUITE DES AFFAIRES

4.1 Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1)

L'éthique des affaires relève du plus haut niveau de gouvernance du Groupe et est placée sous la responsabilité du Président-Directeur général, auquel est directement rattachée la Direction Conformité, créée en 2023.

La Direction Conformité a pour mission de déployer et d'animer le dispositif de conformité du Groupe, notamment en application 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.

Le Président-Directeur général est tenu informé de manière régulière par la Directrice Conformité Groupe de l'état d'avancement du programme, des actions engagées et des points d'attention identifiés.

La Direction est également sensibilisée aux enjeux d'éthique des affaires et de conformité, notamment lors des réunions bimensuelles de la Direction, au cours desquelles la Directrice Conformité présente les sujets clés, les évolutions réglementaires ainsi que le suivi du programme Conformité.

La Direction Conformité peut être accompagnée par des cabinets d'avocats spécialisés, lorsque cela est nécessaire, afin de bénéficier d'une expertise complémentaire, notamment sur des sujets complexes ou en évolution, ou en renfort des ressources internes.

4.2 Impacts risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels décrits dans le tableau ci-dessous, concernant les enjeux significatifs suivants :
- protection des lanceurs d'alerte ;
- lutte contre la corruption ;
- gestion des relations avec les fournisseurs ;
- respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires.

Enjeu	IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps	Lien avec la stratégie et le modèle d'affaires
Protection des lanceurs d'alerte	Une protection insuffisante des lanceurs d'alerte peut générer plusieurs impacts négatifs pour les collaborateurs : représailles, perte de confiance dans l'entreprise, stress / anxiété / démotivation, climat de travail dégradé.	Impact négatif (potentiel)	Opérations propres	CT, MT, LT	Une protection insuffisante des lanceurs d'alerte fragilise la confiance des collaborateurs et la transparence interne, ce qui peut altérer la performance et la réputation du modèle d'affaires du Groupe SYNERGIE. À l'inverse, le renforcement de dispositifs d'alerte sécurisés et accessibles constitue un levier stratégique pour prévenir les risques et consolider la culture d'entreprise en matière d'éthique et de conduite des affaires
Gestion des relations avec les fournisseurs	Des retards ou défauts de paiement peuvent générer plusieurs impacts négatifs pour les fournisseurs : tensions financières, difficultés opérationnelles, répercussions sur l'emploi et les conditions de travail chez les fournisseurs.	Impact négatif (potentiel)	Amont Opérations propres	CT, MT, LT	Des pratiques de paiement défaillantes peuvent perturber la chaîne de valeur du Groupe SYNERGIE en fragilisant ses fournisseurs et la continuité de ses opérations, alors que l'intégration de pratiques responsables dans la gestion des relations fournisseurs renforce la résilience du modèle d'affaires, la qualité des prestations et la fiabilité des partenariats.
Lutte contre la corruption	Lorsque des pratiques de corruption existent dans la chaîne de valeur ou au sein du Groupe, elles peuvent avoir des impacts négatifs sur les personnes (collaborateurs, candidats, parties prenantes) : atteinte à l'équité et à l'égalité des chances, perte de confiance, risques personnels ou encore atteinte à la réputation individuelle.	Impact négatif (potentiel)	Amont Opérations propres Aval	CT, MT, LT	Les pratiques de corruption menacent l'équité, la confiance et la réputation sur lesquelles repose le modèle d'affaires du Groupe SYNERGIE, tandis que le déploiement d'un dispositif anticorruption structuré et intégré à la stratégie permet de sécuriser les décisions, de protéger les collaborateurs et de préserver un accès durable aux marchés.
Respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires	Le non-respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires représente un risque pour le Groupe.	Risque	Amont Opérations propres Aval	CT, MT, LT	Le non-respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires expose le Groupe SYNERGIE à des risques juridiques, réputationnels et opérationnels susceptibles d'affecter son modèle d'affaires. L'intégration de critères relatifs au respect des droits humains dans la sélection et le pilotage des partenaires contribue à sécuriser la chaîne de valeur et à soutenir une croissance plus responsable.

Description et évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs en matière d'éthique et de conduite des affaires ont reposé sur une analyse de la chaîne de valeur du Groupe SYNERGIE, couvrant les opérations propres ainsi que les relations d'affaires en amont et en aval. Cette analyse, menée avec l'implication des directions métiers concernées, notamment la Direction Conformité, la Direction Achats et la Direction financière, a permis d'identifier les situations susceptibles de générer des impacts sur les personnes, en particulier les collaborateurs et les partenaires commerciaux. Compte tenu du modèle d'affaires du Groupe, fondé sur des interactions fréquentes avec un large écosystème de clients, de fournisseurs et de partenaires, ainsi que sur la gestion de flux contractuels et financiers significatifs, des impacts négatifs ont été identifiés notamment en matière de protection des lanceurs d'alerte, de pratiques responsables dans les relations fournisseurs et de lutte contre la corruption.

L'identification et l'évaluation des risques en matière d'éthique et de conduite des affaires ont reposé sur une analyse de la chaîne de valeur du Groupe SYNERGIE, couvrant les opérations propres ainsi que les relations d'affaires en amont et en aval. Comme pour l'identification des impacts, cette analyse a été menée auprès des directions métiers impliquées, telles que la Direction des Achats, la Direction Conformité ou encore la Direction Financière.

Par ailleurs, une cartographie des risques, régulièrement actualisée, est élaborée dans le cadre de la loi Sapin II. Cette cartographie vise à identifier les risques juridiques, financiers, opérationnels et réputationnels susceptibles d'affecter le modèle d'affaires du Groupe.

En particulier, l'analyse des impacts, des risques et des opportunités liés à la conduite des affaires ont été évalués en tenant compte des différents pays d'implantation, des différentes activités (en grande majorité similaires d'un pays à un autre) et du type de transaction significative du Groupe.

Les exigences de publication relatives à l'influence politique et aux activités de lobbying (G1-5) ne sont pas présentées, ce sujet n'ayant pas été identifié comme matériel dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

4.3 Politiques et cibles, actions et performances

4.3.1 Culture d'entreprise et politique en matière de conduite des affaires (G1-1)

L'intégrité, la transparence et la probité constituent les principes fondamentaux de la politique du Groupe en matière d'éthique et de conduite des affaires. Elles guident les comportements et les pratiques de l'ensemble des collaborateurs, tant dans l'exercice de leurs fonctions que dans leurs relations avec les parties prenantes externes, notamment les fournisseurs.

Afin de structurer sa démarche, le Groupe SYNERGIE s'est doté d'un Code d'éthique et de conduite des affaires, mis à jour en novembre 2025. Ce Code vise à faire vivre la culture éthique du Groupe en instaurant, au quotidien, une vigilance renforcée et une tolérance zéro à l'égard de tout manquement aux règles internes et externes applicables au Groupe SYNERGIE. Il constitue un socle de référence pour guider les collaborateurs dans l'adoption de comportements appropriés face à des situations concrètes rencontrées dans l'exercice de leurs activités. Le Code d'éthique est remis à l'ensemble des collaborateurs lors de leur arrivée au sein du Groupe, sous couvert d'un accusé de réception attestant de sa bonne prise de connaissance.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires adresse 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 protection de l'image ;
- la non-discrimination ;
- la formation, la promotion et l'équité ;
- le respect de la vie privée ;
- la protection des données à caractère personnel ;
- les informations privilégiées ;
- la protection des actifs ;
- la confidentialité et la discrétion ;
- l'environnement.

Règles de conduite externes :
- la sécurisation des relations avec les tiers ;
- la gestion des tiers ;
- le respect de la libre concurrence ;
- la lutte contre les atteintes à la probité ;
- les règles spécifiques aux agents publics ;
- les relations avec les tiers ;
- les cadeaux et invitations ;
- le mécénat, le parrainage (sponsoring) et les contributions politiques ;
- les enregistrements comptables et les contrôles internes ;
- les conflits d'intérêts.

Ce Code d'éthique est mis à disposition des collaborateurs du Groupe SYNERGIE par le biais du site Intranet. Les parties prenantes externes du Groupe peuvent y accéder sur le site Internet. Il est applicable à l'ensemble des filiales du Groupe.

Initiatives filiales

L'**Italie** et la **Belgique** disposent d'un responsable local de la Conformité. Les autres filiales ont désigné un représentant conformité au niveau local.

4.3.2 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3, G1-4)

Politique et cibles[14]	Champ d'application	Niveau hiérarchique impliqué le plus élevé	Normes et initiatives tierces	Parties prenantes impliquées
Politique anticorruption	Groupe (ensemble de la chaîne de valeur)	Comité de Direction Groupe	N/A	Collaborateurs Clients Fournisseurs Partenaires
Politique de gestion des tiers	Groupe (ensemble de la chaîne de valeur)	Comité de Direction Groupe	N/A	Collaborateurs Clients Fournisseurs Partenaires
Politique cadeaux et invitations	Groupe (ensemble de la chaîne de valeur)	Comité de Direction Groupe	N/A	Collaborateurs Clients Fournisseurs Partenaires

Depuis plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE veille au strict respect des règles d'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,

(14) En matière d'éthique et de conduite des affaires, aucune cible quantitative n'a été définie à ce stade. Des objectifs qualitatifs sont toutefois formulés au sein des politiques citées et sont décrits dans la présente section. Le Groupe étudiera la possibilité de définir des cibles pour les prochains exercices.

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.

L'ensemble du dispositif anticorruption fait l'objet d'une adaptation continue par la Direction Conformité au regard de la cartographie des risques de corruption et des évolutions internes comme externes.

Les actions clés menées au cours de l'année 2025 sont résumées dans le tableau de synthèse ci-dessous :

Politique	Actions clés 2025	Champ d'application	Horizon temporel	Ressources allouées
Politique anticorruption	**Lutte contre la corruption** Définition d'une politique anticorruption Groupe.	Groupe	Décembre 2025	À ce stade, le Groupe n'a pas évalué les ressources financières (CapEx / OpEx) allouées au plan d'action. Toutefois, des ressources humaines ont été allouées à la mise en place et au suivi de ces projets.
Code d'éthique et de conduite des affaires Politique anticorruption Politique cadeaux et invitation	**Lutte contre la corruption** Organisation d'animations à l'occasion de la journée internationale de la lutte contre la corruption, afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'éthique et de la lutte contre la corruption.	France	Décembre 2025	
Code d'éthique et de conduite des affaires	**Lutte contre la corruption** Mise à jour du code d'éthique et de conduite des affaires.	Groupe	Décembre 2025	

Politique anticorruption

Par ailleurs, en 2025, une Politique anticorruption Groupe a été élaborée. Cette Politique complète le Code d'éthique et de conduite des affaires, en définissant et en fournissant des exemples de situations susceptibles de caractériser la corruption, ainsi que la conduite à adopter afin de les prévenir. Elle affirme également l'engagement du Groupe SYNERGIE dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes et de respecter les lois et règlements anticorruption applicables. Le Groupe applique une tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence. Au travers de cette politique, le Groupe exige notamment que :

- toutes les entités du Groupe, leurs employés et les tiers avec lesquels elles interagissent doivent être conscients des risques liés à la corruption et au trafic d'influence auxquels ils peuvent être exposés ;
- les tiers avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales – clients, fournisseurs, intermédiaires, partenaires, sous-traitants, y compris les entreprises publiques – adhèrent aux engagements de SYNERGIE en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence.

La Direction de chaque entité du Groupe est responsable de veiller à la bonne mise en œuvre et au respect de cette Politique dans son domaine de compétence.

Aussi, le Groupe SYNERGIE exige également de ses fournisseurs et partenaires qu'ils s'engagent contractuellement à respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur relatives à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence. Une clause anticorruption doit, par ailleurs, être systématiquement incluse dans tous les contrats.

La Politique anticorruption est complétée par une Procédure de déclaration de conflit d'intérêt, une Politique de gestion des tiers ainsi qu'une Politique cadeaux et invitations, toutes trois mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs par le biais du site Intranet du Groupe :

- **la Procédure de déclaration de conflit d'intérêts** a été développée pour s'assurer de l'intégrité de l'activité du Groupe, ainsi que son respect des règlementations en matière de lutte contre la corruption. Elle décrit la procédure à suivre pour déclarer et traiter les situations de conflits d'intérêts avéré ou potentiel auxquels sont exposés les collaborateurs du Groupe. ;
- **la Politique de gestion des tiers** a pour objectif d'encadrer les risques associés aux tiers identifiés lors de l'établissement de la cartographie des risques de corruption du Groupe SYNERGIE, conformément à la loi Sapin II. Plus particulièrement, elle vise à :
  - définir les standards du Groupe dans le cadre des relations commerciales avec les tiers ;
  - prévenir les risques de corruption potentiels et les manquements à la probité dans les relations avec les tiers.
- **la Politique cadeaux et invitations** guide les collaborateurs dans leurs pratiques en matière de cadeaux et invitations et s'assurer de leur respect des règles internes présentées dans la Politique ainsi que des règlementations en vigueur.

Initiatives filiales

À titre d'exemple, chaque année, l'**Italie** et le **Royaume-Uni** mènent une campagne d'identification des éventuels conflits d'intérêt, par le biais d'un questionnaire dédié, transmis à l'ensemble de ses collaborateurs.

Groupe de travail Middlenext

Depuis 2019, le Groupe SYNERGIE est membre d'un groupe de travail anticorruption chez Middlenext, lui permettant de bénéficier des meilleures pratiques en matière de déploiement du dispositif anticorruption. Middlenext est une association professionnelle française indépendante, représentant les entreprises de valeurs moyennes cotées. Créée en 1987, elle fédère plus de 150 sociétés et élabore des référentiels reconnus notamment en matière de gouvernance.

SYNERGIE participe activement, chaque année, aux réunions organisées par ce groupe de travail.

Formation et sensibilisation des collaborateurs

En 2024, le Groupe SYNERGIE a lancé un nouveau programme de formation en ligne sur la prévention de la corruption, divisé en six modules :

1. Code de conduite
2. Lanceur d'alerte
3. Cartographie des risques
4. Conflits d'intérêts
5. Cadeaux et invitations
6. Évaluation des tiers

Cette formation, obligatoire pour tous les collaborateurs, a pour but de renforcer les connaissances et la compréhension des collaborateurs des enjeux liés à la corruption. L'objectif est de fournir aux collaborateurs les outils nécessaires ainsi que des exemples pratiques pour reconnaître, prévenir et signaler tout comportement contraire aux principes éthiques du Groupe SYNERGIE.

Les modules ont été traduits et déployés à ce jour en France, en Italie, en Belgique et en Espagne.

Par ailleurs, tous les nouveaux collaborateurs permanents sont sensibilisés par la Direction Conformité, qui intervient lors des séminaires d'intégration organisés une fois par mois.

Initiatives filiales

Au-delà du module de formation diffusé par le Groupe, plusieurs filiales ont mis en place leur propre module de formation relatifs à l'éthique et la conduite des affaires à destination des collaborateurs tels que le **Royaume-Uni** ou encore l'**Autriche**.

Au cours de l'année, la **République Tchèque** et la **Slovaquie** ont renforcé la sensibilisation des collaborateurs aux principes d'éthique des affaires par le biais de communications internes relatives au Code d'éthique et de conduite des affaires et aux lignes directrices pour prévenir les risques de corruption et de trafic d'influence.

L'**Australie** communique également régulièrement sa politique *Ethical Behaviour* à l'ensemble des collaborateurs et à son réseau d'agence. Des *newsletters* internes, des réunions d'équipe ainsi que des sessions d'*onboarding* permettent de promouvoir les principes d'éthique et de conduite des affaires liés aux activités de la filiale.

Au **Royaume-Uni** en particulier, chaque nouveau collaborateur doit suivre la formation en ligne dédiée au *UK Bribery Act*.

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.

Initiatives filiales

À titre d'illustration, en 2025, en **France,** la Journée internationale de la lutte contre la corruption a été animée par la Direction Conformité, avec notamment l'organisation d'une activité en équipe mêlant réflexion, coopération et esprit d'éthique, autour des sujets liés à l'éthique et la conduite des affaires. Les collaborateurs ont aussi été invités à prendre part à un défi en ligne.
Au total, environ 500 collaborateurs ont participé à ces différentes initiatives.

La filiale **DCS EASYWARE** déploie également une sensibilisation annuelle au dispositif anticorruption lors de la Journée internationale de la lutte contre la corruption.

Par ailleurs, en 2025, la Direction Conformité a également créé une newsletter dédiée à ses activités, visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux éthiques majeurs et à renforcer la diffusion des bonnes pratiques au sein de SYNERGIE.

Tous les contenus sont partagés avec les filiales, qui peuvent les utiliser localement.

Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin

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.

Performances en matière de lutte contre la corruption

Indicateurs	2024	2025	Évolution (%) et analyse de la performance
Pourcentage de salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à la formation anticorruption (%)	82 %	39 %	-
Nombre de salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à la formation anticorruption (nombre)	967	467	-51 % La variation s'explique par le fait que les campagnes de formation ne sont pas renouvelées chaque année dans l'ensemble des filiales, pour les collaborateurs ayant déjà participé à une formation au cours de l'année précédente. La majorité des collaborateurs concernés ayant toutefois été formés au cours des deux dernières années, le Groupe étudiera la possibilité d'adapter la définition de cet indicateur afin de mieux refléter l'effort de formation réalisé.
Nombre total de salariés exerçant une fonction à risque (nombre)	1 238	1 202	-2 %
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption (nombre)	0	0	-
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption (€)	0	0	-

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture.

En 2025, le périmètre de calcul couvre l'ensemble des pays d'implantation du Groupe à partir de données réelles, à l'exception de la Suisse, pour laquelle les données ont été estimées sur la base des effectifs à la clôture, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

Les fonctions considérées comme étant à risque au sein du Groupe SYNERGIE sont les suivantes : acheteurs, commerciaux, responsables d'agence, de secteurs ou de districts, directeurs des opérations, direction générale et cadres exécutifs. Ces formations sont également adressées aux organes de management.

Les effectifs considérés dans le calcul de l'indicateur « Pourcentage de salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à la formation anti-corruption » sont seulement ceux ayant suivi une formation anti-corruption au cours de l'année de *reporting*.

En 2025, une erreur de *reporting* a été identifiée sur la filiale en Italie sur la donnée reportée en 2024 pour le nombre de salariés exerçant une fonction à risque (374 salariés reportés au lieu de 308), ce qui a eu pour conséquence de sous-estimer le pourcentage de salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à une formation anticorruption (78 % reporté au lieu de 82 %).

4.3.3 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 Waserman », ou d'autres règlementations locales applicables, selon les entités concernées.

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 d'entreprise en matière d'éthique et de conduite des affaires.

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.

Elle est mise à disposition des collaborateurs du Groupe SYNERGIE par le biais du site Intranet.

Integrity Line, la plateforme d'alerte

Le Groupe SYNERGIE met à disposition un dispositif de recueil des alertes reposant sur une plateforme dédiée et indépendante du système d'information du Groupe, dénommée *Integrity Line*. Cette ligne d'alerte permet aux lanceurs d'alerte de conserver l'anonymat s'ils le souhaitent et offre la possibilité de signaler des faits par écrit ou oralement, avec un traitement des alertes directement intégré à la plateforme.

Integrity Line est accessible par le biais du site Intranet du Groupe ainsi que le site Internet. Ce dispositif est par ailleurs promu au moyen de différents canaux de communication, tels que l'affichage, les livrets d'accueil destinés aux nouveaux arrivants (permanents et intérimaires) et des communications régulières par voie électronique.

La plateforme est ouverte à l'ensemble des parties prenantes du Groupe, incluant les collaborateurs internes (collaborateurs permanents et intérimaires) ainsi que les tiers (fournisseurs, clients, consultants, etc.). Elle est déployée dans tous les pays où le Groupe est présent et disponible dans l'ensemble des langues locales.

Peuvent être signalés les faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire et qui entrent dans la définition du Lanceur d'alerte, c'est-à-dire :
- toute violation de la loi, d'un engagement international ;
- toute tentative de dissimulation de cette violation ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Le dispositif d'alerte permet notamment de signaler des faits dans les domaines suivants :
- toute violation d'une Charte ou d'un Code de conduite du Groupe ;
- corruption, concurrence, blanchiment ;
- comptable, financier, bancaire ;
- discrimination, harcèlement ;
- santé, hygiène, sécurité au travail ;
- protection de la santé publique ;
- protection de l'environnement ;
- protection de la vie privée, données personnelles et sécurité des systèmes d'information.

Le processus de traitement des alertes

Conformément à la Procédure d'alerte de SYNERGIE, les signalements reçus par le biais du serveur sécurisé SYNERGIE *Integrity Line* sont initialement revus par la Direction Conformité ou, en cas d'alerte reçue par une filiale, par un référent dédié.

Selon la nature des faits visés, la Direction Conformité ou le référent, pourront traiter directement le signalement ou déléguer son traitement à une ou plusieurs personnes ou services, tels que par exemple la Direction des Ressources Humaines ou de l'Audit interne, des Risques et de la Qualité-Sécurité-Environnement ou à un cabinet d'avocats, afin de garantir le traitement par les personnes compétentes et objectives. Le traitement des signalements réalisé par des services autres que la Direction Conformité se fait sous la supervision de cette dernière afin de garantir le respect de la Procédure d'alerte et la protection des lanceurs d'alerte.

La Direction Conformité rappelle à intervalles réguliers, dans les communications internes et dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, les principes de confidentialité et de non-représailles. Les droits des personnes impliquées dans le cadre d'enquête leur sont également rappelés. SYNERGIE garantit la confidentialité et l'absence de représailles aux lanceurs d'alerte.

Les signalements sont traités selon le processus décrit dans la Procédure d'alerte, publiée sur le site Intranet et les sites Internet de SYNERGIE. La procédure de traitement des signalements est également détaillée sur la plateforme *Integrity Line* et dans la Procédure d'alerte[15].

À ce stade, le Groupe SYNERGIE ne dispose pas de dispositif spécifique permettant de mesurer formellement le niveau de confiance accordé par les salariés au mécanisme de remontée des alertes. Néanmoins, des actions de communication ont été mises en place par la Direction Conformité afin de faire connaître ce dispositif auprès des collaborateurs et d'en faciliter l'utilisation.

Initiatives filiales

En 2025, l'**Italie** a mis à jour sa procédure d'alerte et a mis en place une campagne de sensibilisation en interne et en externe sur l'utilisation de ce dispositif.

La filiale **DCS EASYWARE** dispose d'un dispositif de signalement spécifique, par le biais de la plateforme *World Check One*.

Performances en matière de protection des lanceurs d'alerte

En 2025, 136 signalements ont été recueillis et adressés. Le Groupe n'a pas reçu de plaintes déposées par le canal des points de contacts 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.

(15) Foire aux Questions, Integrity Line.

4.3.4 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), pratiques de paiement (G1-6) et respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires

Politique et cibles	Champ d'application	Niveau hiérarchique impliqué le plus élevé	Normes et initiatives tierces	Parties prenantes impliquées
Politique des achats responsables D'ici 2030, réaliser 80 % des achats auprès de fournisseurs responsables. D'ici 2030, réduire de 45 % les émissions de gaz à effet de serre liées aux achats de biens et de services par rapport à 2021 Former 100 % des acheteurs aux achats responsables Atteindre 100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs référencés significatifs du Groupe ayant signé la charte des achats responsables	Groupe (ensemble de la chaîne de valeur)	Direction des Achats	N/A	Collaborateurs Fournisseurs

La politique d'achats responsables de SYNERGIE, en place depuis 2012, vise à accompagner l'évolution de ses fournisseurs sur des enjeux clés tels que la protection de l'environnement, les pratiques de travail, les droits de l'Homme, l'éthique des affaires et la sécurité des systèmes d'information.

Le Groupe SYNERGIE attache une importance particulière au respect, par ses fournisseurs et partenaires — ainsi que leurs propres soustraitants — des principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que de l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de responsabilité sociale des entreprises.

La démarche du Groupe se traduit par l'élaboration et le déploiement de :

- **une charte des achats responsables** destinée aux fournisseurs et partenaires de rang 1, actualisée en 2025, qui constitue le référentiel de conduite attendu de la part des tiers du Groupe. Elle est complétée par une procédure spécifique relative aux cadeaux et invitations (voir section *4.3.2. Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3, G1-4)*) ;
- **une Politique des achats responsables,** mise à jour en fin d'année 2025, ayant pour objectif d'intégrer les principes du développement durable dans les pratiques d'achats du Groupe en définissant les grandes orientations et les principaux engagements du Groupe en matière d'achats responsables.

L'enjeu du Groupe, en 2026, sera d'assurer la diffusion et le déploiement de la politique auprès des différentes filiales du Groupe.

L'élaboration de la Politique des achats responsable a permis au Groupe de définir des objectifs qualitatifs et quantitatifs en la matière. En particulier, les objectifs quantitatifs suivants ont été définis :

- d'ici 2030, réaliser 80 % des achats du Groupe auprès de fournisseurs responsables, c'est-à-dire dont la performance en matière de durabilité a été évaluée[16].
- d'ici 2030, réduire de 45 % les émissions de gaz à effet de serre liées aux achats de biens et de services par rapport à 2021. Cet objectif fait partie de la feuille de route climatique du Groupe « *SYNERGIE for Climate* » (voir section *2. Responsabilité environnementale*).
- former 100 % des acheteurs du Groupe aux achats responsables.
- atteindre 100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs référencés significatifs du Groupe ayant signé la Charte des achats responsables.

Les actions clés menées au cours de l'année 2025 sont résumées dans le tableau de synthèse ci-dessous :

Politique	Actions clés 2025	Champ d'application	Horizon temporel	Ressources allouées
Politique des achats responsables	**Gestion des relations avec les fournisseurs** Mise à jour de la politique des achats responsables Groupe (diffusion auprès des filiales en cours).	Groupe	Décembre 2026	À ce stade, le Groupe n'a pas évalué les ressources financières (CapEx / OpEx) allouées au plan d'action Toutefois, des ressources humaines ont été allouées à la mise en place et au suivi de ces projets
Politique des achats responsables	**Gestion des relations avec les fournisseurs** Mise à jour de la Charte des Achats Responsables et du Questionnaire RSE fournisseurs.	Groupe	Décembre 2025	
Politique des achats responsables	**Gestion des relations avec les fournisseurs** Formation des principaux acheteurs du Groupe	France, Italie, Belgique, DCS EASYWARE, République Tchèque, Slovaquie	Décembre 2025	

(16) A ce stade, la performance en matière de durabilité est évaluée par deux moyens : par l'analyse de l'évaluation extra-financière établie par EcoVadis ou par la signature de la Charte des Achats Responsables du Groupe SYNERGIE.

Charte des Achats Responsables et Questionnaire RSE fournisseurs

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.

La Charte couvre l'ensemble des principaux enjeux du Groupe associés aux activités de sa chaîne de valeur : environnementaux, sociaux, d'éthique, de protection des données à caractère personnel et de sécurité des systèmes d'information. Afin d'assurer l'harmonisation des pratiques dans toutes les filiales, elle est disponible en six langues.

Elle définit les exigences du Groupe SYNERGIE envers ses fournisseurs et partenaires en matière de droits de l'Homme, notamment :

- élimination du travail forcé et obligatoire ;
- prévention du harcèlement et des abus ;
- respect des salaires et avantages légaux ;
- garantie de la liberté syndicale et de l'expression ;
- interdiction du travail des enfants ;
- lutte contre les discriminations et promotion de la diversité et de l'égalité des chances ;
- protection de la santé et de la sécurité au travail ;
- respect des horaires de travail et des temps de repos.

En 2025, la grande majorité des nouveaux fournisseurs référencés, par la Direction des Achats, qui ont reçu la Charte l'ont signée. Les autres ont, pour leur part, transmis leurs propres documents ou chartes équivalentes.

Aussi, afin d'identifier les fournisseurs susceptibles de présenter des risques environnementaux, sociaux ou éthique, ou pouvant montrer certaines vulnérabilités, un questionnaire RSE, annexé à la Charte des Achats Responsables, est adressé à l'ensemble des nouveaux fournisseurs gérés par la Direction des Achats. Ce questionnaire permet aux acheteurs d'évaluer plus précisément le niveau d'engagement des fournisseurs sur les différentes thématiques de durabilité.

Intégration de critères RSE dans les appels d'offre

Depuis fin 2023, le Groupe SYNERGIE a intégré dans l'ensemble de ses appels d'offre 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 des Nations unies ;
- l'acceptation par les fournisseurs des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et des règlementations 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.

Aussi, sur certaines catégories d'achat, des actions spécifiques sont mises en place pour intégrer des critères de durabilité dans les pratiques d'achats. À titre d'illustration, en France, un catalogue de chaussures de protection fabriquées en France, à destination des collaborateurs intérimaires, est en cours de déploiement.

Initiatives filiales

En **Italie,** une évaluation préliminaire du fournisseur est effectuée, qui tient notamment compte des certifications dont il dispose. Des informations sont fournies par SYNERGIE Italie concernant les principes que le fournisseur doit respecter pour être inscrit au registre des fournisseurs de la filiale. Des informations relatives au respect des principes du Code d'éthique et de conduite des affaires du Groupe, à la mise en conformité au regard de la norme SA8000 ainsi qu'un questionnaire à compléter sont transmis aux fournisseurs.

La filiale **DCS EASYWARE** évalue annuellement ses fournisseurs en envoyant un questionnaire RSE et sécurité ainsi qu'une charte RSE fournisseurs. Une note RSE est attribuée à chaque fournisseur en fonction des résultats obtenus lors de l'évaluation.

En **Autriche,** les fournisseurs sont évalués par le biais de la plateforme Refinitiv, pour identifier et prévenir les risques en cas de contractualisation.

Pratiques en matière de paiement

Les pratiques en matière de paiement des fournisseurs reflètent une gestion stable des délais et des conditions de règlement. Chaque entité est responsable de la définition de conditions de règlement « standards », alignées aux règlementations locales en vigueur. À titre d'exemple, pour les achats centralisés, les conditions de règlement « standards » sont fixées à 45 jours, fin de mois.

Le Groupe veille à éviter tout retard de paiement, en particulier vis-à-vis des petites et moyennes entreprises. Il s'assure que les fournisseurs de petite ou moyenne taille soient réglés dans des délais plus courts que ceux appliqués aux fournisseurs de plus grande envergure.

Initiatives filiales

À titre d'illustration, en **Belgique,** en **République Tchèque** et en **Slovaquie**, les filiales ont mis en place des règles internes et des processus de contrôle afin de garantir l'approbation et le traitement des factures dans les délais impartis. Les conditions de paiement sont définies dans les contrats et font l'objet d'un suivi régulier en collaboration avec le service financier. En particulier pour les fournisseurs vulnérables (les Petites et Moyennes Entreprises notamment), ces filiales envisagent des conditions de paiement adaptées ou un traitement accéléré des paiements sur la base d'un accord mutuel.

Formation des acheteurs

Dans le cadre de la feuille de route climatique « *SYNERGIE for Climate* », présentée dans la section *2. Responsabilité environnementale, une formation à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)* et aux achats responsables a été déployée auprès des principaux acheteurs du Groupe (France, Italie, Belgique – représentant 85 % de la dépense du Groupe en 2025).

Au 31 décembre 2025, 100 % des principaux acheteurs du Groupe ont suivi la formation dédiée aux achats responsables.

Initiatives filiales

Au-delà de la France, l'Italie et la Belgique, certaines autres filiales du Groupe ont également mis en place un module de formation ou de sensibilisation, à destination des acheteurs, relatif aux achats responsables, telles que **DCS EASYWARE** ou encore les filiales en **République Tchèque** et en **Slovaquie**.

Performances en matière de gestion des paiements aux fournisseurs

Indicateurs	2024	2025	Evolution (%) et analyse de la performance
Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement (nombre)	0	0	-
Délai moyen pour le paiement d'une facture (nombre de jours) (à partir de la date à laquelle le paiement contractuel ou légal commence à être calculé)	77,8	37,3	-52 % La variation s'explique par : - Le passage d'une méthodologie d'estimation en 2024 à la collecte de données réelles en 2025. Des informations détaillées sur la méthodologie sont fournies ci-dessous. - Une évolution méthodologique sur le périmètre France, qui a consisté, en 2025, à retirer les transactions intra-groupes. Aussi, cet indicateur peut présenter des variations significatives d'une année à l'autre, dans la mesure où il dépend en partie de la nature et du volume des factures restant à payer à la clôture de l'exercice.

Périmètre et limites méthodologiques

En 2024, le périmètre de calcul couvrait les cinq principaux pays d'implantation du Groupe (France, Italie, Belgique, Royaume-Uni, Espagne), représentant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe, sur la base de données réelles, le solde étant estimé à partir des effectifs à la clôture.

En 2025, le périmètre de calcul couvre l'ensemble des pays d'implantation du Groupe à partir de données réelles, à l'exception de la Suisse, pour laquelle les données ont été estimées sur la base des effectifs à la clôture, comme indiqué dans la section *1.2. Publications d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2).*

Le délai moyen pour le paiement d'une facture (en nombre de jours) est calculé selon la méthodologie suivante : (montant total de dettes TTC au 31/12 / montant total des achats TTC au 31/12) * 365.

Le pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standards n'a pas été intégré à l'état de durabilité 2024, car il ne faisait 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'avait été réalisée. En 2025, cet indicateur fait l'objet d'un suivi dans certains pays ; toutefois, des divergences importantes subsistent dans les méthodologies de calcul. Par ailleurs, certains pays contribuant significativement au *reporting* ne disposent pas encore des outils et des ressources nécessaires pour collecter l'information. Dans ce contexte, le Groupe a fait le choix de prioriser la fiabilisation de la donnée avant toute publication.

5 TAXONOMIE EUROPÉENNE

La taxonomie européenne s'inscrit dans le cadre du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne et définie par le règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020. Ce dispositif vise à orienter les flux financiers vers des activités économiques considérées comme durable au sens du règlement européen Taxonomie. Pour l'exercice de *reporting 2025*, le Groupe a retenu les mesures de simplification du règlement délégué (UE) 2026/73 du 4 juillet 2025, publié au JOUE le 8 janvier 2026.

Depuis 2024, les entreprises assujetties sont tenues de publier la part de leurs activités éligibles et alignées avec la taxonomie européenne, selon trois indicateurs : chiffre d'affaires (CA), dépenses d'investissement (CapEx) et dépenses d'exploitation (OpEx). Cette évaluation repose sur six objectifs environnementaux : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation durable de l'eau et des ressources marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution ainsi que la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Une activité est considérée comme « éligible » dès lors qu'elle correspond à la description d'une activité listée dans les actes délégués. Afin d'être considérée comme « alignée », cette activité doit respecter l'ensemble des critères d'examen technique, notamment les critères de contribution substantielle, le principe de « ne pas causer de préjudice important » (« *Do No Significant Harm* » - DNSH), ainsi que les garanties minimales.

Les informations présentées au titre du Règlement européen Taxonomie ont été établies conformément au Règlement (UE) 2020/850 et aux actes délégués associés, à savoir :

- le Règlement délégué (UE) 2021/2139 établissant les critères d'examen technique pour les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique ;
- le Règlement délégué (UE) 2021/2178 précisant le contenu et la présentation des informations à publier ;
- le Règlement délégué (UE) 2022/1214 relatif à certaines activités dans les secteurs du gaz et du nucléaire ;
- le Règlement délégué (UE) 2023/2485 étendant les critères d'examen technique à de nouvelles activités au titre des objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique ;
- le Règlement délégué (UE) 2023/2486 étendant les critères d'examen technique aux autres objectifs environnementaux ;
- et le Règlement délégué (UE) 2026/73 modifiant les règlement délégué (UE) 2021/2178, (UE) 2021/2139 et (UE) 2023/2486.

Ces informations tiennent également compte des communications interprétatives de la Commission européenne, notamment les FAQ publiées relatives à l'application du cadre de la taxonomie.

Procédures de reporting du Groupe SYNERGIE

Le Groupe SYNERGIE a procédé selon les étapes suivantes :

1. Identification des activités éligibles

À l'échelle du Groupe, une analyse approfondie des actes délégués et des FAQ du Règlement européen Taxonomie a été réalisée afin d'identifier l'ensemble des activités éligibles applicables aux activités du Groupe, pour l'ensemble de ses filiales.

Cette première liste a été examinée et validée lors d'ateliers dédiées, avec l'appui des directions métiers Groupe, lorsqu'elles existent ou, à défaut, les directions métiers France concernées. Ces échanges ont permis d'évaluer la pertinence des activités identifiées au regard du modèle économique du Groupe :

- « 6.5 CCM – Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » ;
- « 7.2 CCM – Rénovation de bâtiments existants » ;
- « 7.3 CCM – Installation, entretien et réparation d'équipements à haut rendement énergétique » ;
- « 7.7 CCM – Acquisition et propriété de bâtiments » ;
- « 8.1 CCM – Traitement des données, hébergements et activités connexes ».

À l'issue de cette phase, les activités non éligibles ont été exclues du périmètre de l'analyse.

2. Analyse de l'alignement

L'analyse de l'alignement des activités du Groupe a été structurée de manière séquentielle, en débutant par l'examen du respect des Garanties Minimales (« *Minimal Safeguards* »).
Conformément à l'article 18 du Règlement (UE) 2020/852, le respect des Garanties Minimales constitue en effet un prérequis nécessaire à la qualification d'une activité comme alignée au sens du Règlement européen Taxonomie. En conséquence, le Groupe a retenu une approche par « entonnoir » consistant à vérifier, en premier lieu, à l'échelle consolidée, le respect des Garanties Minimales. Cette approche permet de s'assurer, en amont de l'analyse détaillée d'alignement des activités et des flux associés que les conditions transversales sont réunies, évitant ainsi la réalisation d'analyses techniques approfondies que des activités qui ne pourraient, en tout état de cause, être qualifiées d'alignées en l'absence du respect des Garanties Minimales.

Dans le cadre de cette analyse, et par application d'un principe de prudence, il a été considéré que l'ensemble des conditions requises n'était pas pleinement rempli. En effet, en l'absence d'une politique Groupe formalisée et diffusée de manière homogène sur l'ensemble du périmètre en matière de respect des droits humains, ce critère n'a pas été validé par le Groupe. Cette approche a été retenue bien que la plupart des filiales disposent de procédures et d'actions opérationnelles visant à garantir le respect des droits humains dans le cadre de leurs activités. Toutefois, ces dispositifs, qui peuvent être hétérogènes et qui ne sont pas formalisés à l'échelle du Groupe, n'ont pas été jugés suffisants, en interne, pour conclure positivement au respect des exigences applicables aux Garanties Minimales.

Les Garanties Minimales n'ayant pas été jugées comme satisfaisantes, en interne, les critères de contribution substantielle et de « *Do No Significant Harm* » (DNSH) n'ont pas été analysés pour chaque activité et projets associés. Aucune activité éligible n'est donc considérée comme alignée au titre de l'exercice 2025.

3. Collecte des données financières par pays

Sur la base de la liste des activités éligibles applicables définie lors de la première étape, une collecte d'information (CapEx, OpEx) a été engagée auprès des pays d'implantation du Groupe. Ces informations, utilisé dans le calcul des numérateurs, proviennent des balances comptables générales de chaque pays. Le chiffre d'affaires, lui, est transmis par la Direction Finance Groupe. Pour chaque activité éligible applicable, une description succincte du projet est également requise.

Ces données ont été agrégées au niveau du Groupe par simple addition des montants. Les montants exprimés dans des devises autres que l'euro ont été convertis en euros sur la base des taux de change de clôture au 31 décembre, tels que publiés par la Banque centrale européenne.

4. Consolidation des données et calcul des indicateurs

Les données quantitatives consolidées du Groupe, incluant le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx, sont collectés auprès de la Direction Finance Groupe afin de calculer les dénominateurs des indicateurs clés de performance du Règlement Taxonomie. Ces données proviennent de l'outil de consolidation du Groupe. Les montants retenus pour le chiffre d'affaires, les OpEx et les CapEx, au dénominateur, ont fait l'objet d'une réconciliation avec les états financiers consolidés du Groupe, présentés dans le rapport de gestion. Au numérateur, le montant des CapEx des activités « 7.7 CCM – Acquisition et propriété de bâtiments » et « 6.5 CCM – Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » ont également fait l'objet d'une réconciliation avec les états financiers consolidés du Groupe.

Synthèse de l'analyse des activités éligibles et alignées

Sur la base de cette analyse détaillée, le Groupe SYNERGIE a établi que :

- 0 % du chiffre d'affaires du Groupe est éligible au titre des six objectifs environnementaux du Règlement européen Taxonomie.
- 65% des CapEx du Groupe sont éligibles au titre des six objectifs environnementaux du Règlement européen Taxonomie, dont :
  - 45 % relatifs à l'activité « 7.7 CCM – Acquisition et propriété de bâtiments »
  - 19 % relatifs à l'activité « 6.5 CCM – Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers »
  - 1 % relatifs à l'activité « 7.2 CCM – Rénovation de bâtiments existants »

Les OpEx représentant 17 093 k€ à la clôture. En l'absence de chiffre d'affaires éligible et de CapEx (a), les OpEx, au sens de la Taxonomie, ne sont donc pas considérés comme matériels au regard du modèle d'affaires de SYNERGIE. En conséquence, le Groupe a choisi d'utiliser l'exemption de matérialité permise par le Règlement européen Taxonomie.

L'analyse des critères d'alignement n'a pas permis, en 2025, d'identifier des CapEx alignés à la taxonomie européenne.

Tableaux réglementaires

Pour l'exercice fiscal 2025, le Groupe SYNERGIE a retenu les modèles de tableaux réglementaires *(page suivante)* figurant en annexe II de l'acte délégué (UE) 2026/73, publié le 4 juillet 2025, modifiant le règlement délégué (UE) 2021/2178 en ce qui concerne la présentation et le contenu des informations à publier au titre de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Ce choix vise à assurer la conformité du *reporting* Groupe avec les formats réglementaires en vigueur, tels qu'actualisé par l'amendement au règlement Taxonomie européenne.

Année fiscale (N)	2025														
					Répartition des activités alignées à la Taxonomie par objectifs environnementaux										
KPI (1)	Total (2)	Part des activités éligibles à la Taxonomie (3)	Activités alignées à la Taxonomie (4)	Part des activités alignées à la Taxonomie (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Ressources aquatiques et marines (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité et écosystèmes (11)	Part des activités habilitantes (12)	Part des activités transitoires (13)	Part des activités non matérielles non considérées (14)	Activités alignées à la Taxonomie lors de la précédente période de reporting (N-1) (15)	Part des activités alignées à la Taxonomie lors de la précédente période de reporting (N-1) (16)
	K€	%	K€	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	K€	%
Chiffre d'affaires	3 241 167	0 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0 %
CapEx	42 126	69 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0 %
OpEx	17 093	0 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0 %

Indicateur	CapEx												
Année fiscale (N)	2025												
					Répartition des activités alignées à la Taxonomie par objectifs environnementaux								
Activités économiques (1)	Code (2)	Part de l'indicateur éligibles à la Taxonomie (3)	Indicateur aligné à la Taxonomie (4)	Part de l'indicateur alignée à la Taxonomie (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Ressources aquatiques et marines (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité et écosystèmes (11)	Activités habilitantes (12)	Activités transitoires (13)	Part des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14)
Texte	*Texte*	%	K€	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	19 %	0 %	-	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	45 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Somme de l'alignement par objectif	-	-	-	-	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	-	-	-
CapEx total	-	***42 126***	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**	**0 %**

Évolutions méthodologiques

Périmètre de reporting

En 2025, le périmètre de *reporting* des indicateurs relatifs au Règlement européen Taxonomie (chiffre d'affaires, CapEx et OpEx) a été élargi à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, tel que précisé dans la section *1.1.1. Périmètre de consolidation*.

En 2024, seuls les cinq principaux pays d'implantation du Groupe – France, Italie, Belgique, Espagne et Royaume-Uni, couvrant alors 83 % du chiffre d'affaires du Groupe – étaient intégrés au périmètre de *reporting*.

Ce changement de périmètre explique les variations significatives observées entre 2024 et 2025.

Méthodologie de reporting

En 2024, 2 % du chiffre d'affaires de SYNERGIE avait été considérés comme étant éligibles au titre de l'objectif d'adaptation au changement climatique, correspondant alors au chiffre d'affaires de la filiale numérique du Groupe, DCS EASYWARE. Toutefois, à la lumière des interprétations récentes du Règlement européen Taxonomie et des précisions apportées par les vérificateurs, l'activité « CCA 8.2 – Programme informatique, conseil et activités connexes », en tant qu'activité adaptée (*transitional activity*), ne peut être associée à un chiffre d'affaires éligible. À compter de l'exercice 2025, aucun chiffre d'affaires du Groupe n'est désormais considéré comme éligible au titre de cet objectif.

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 du changement climatique	*2.1. Changement climatique*
E1 – Énergie – Émissions de GES	*2.1. Changement climatique*
E5 – Entrées et utilisation de ressources	*2.2. Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)*
SOCIAL	
S1 – Dialogue social	*3.5. Dialogue social, négociations collectives*
S1 – Négociation collective	*3.5. Dialogue social, négociations collectives*
S1 – Sécurité de l'emploi	*3.12. Temps de travail et sécurité de l'emploi*
S1 – Santé et sécurité	*3.13. Santé et sécurité, qualité de vie au travail*
S1 – Attraction et rétention des talents	*3.6. Attraction et rétention des talents*
S1 – Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	*3.7. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*
S1 – Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	*3.10. Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*
S1 – Temps de travail	*3.12. Temps de travail et sécurité de l'emploi*
S1 – Salaires décents	*3.9. Salaires décents*
S1 – Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail à valeur égale	*3.8. Égalité professionnelle*
S1 – Emploi et inclusion des personnes handicapées	*3.10. Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*
S1 – Diversité	*3.10. Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*
S1 – Formation et développement des compétences	*3.11. Formation et développement des compétences*
S1 – Protection de la vie privée et des données personnelles	*3.14. Protection de la vie privée et des données personnelles*
S3 – Dynamisation du territoire et de la vie économique	*3.15. Dynamisation des territoires et soutien à l'économie locale*
CONDUITE DES AFFAIRES	
G1 – Gestion des relations avec les fournisseurs	*4.3.4. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), pratiques de paiement (G1-6) et respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires*
G1 – Protection des lanceurs d'alerte	*4.3.3. Protection des lanceurs d'alerte*
G1 – Lutte contre la corruption	*4.3.2. Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3, G1-4)*
G1 – Respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires	*4.3.4. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), pratiques de paiement (G1-6) et respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires*

Note 2 – Liste des points de données utilisés par d'autres règlementations

Seuls les points de données présentés dans une des normes ESRS considérées comme matérielles pour le Groupe SYNERGIE sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission ;		*1.3.1. Rôle et responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)*
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		*1.3.1. Rôle et responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)*
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur no 10, tableau 3, annexe I				*1.3.4. Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)*
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission (6), tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non applicable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur no 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non applicable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur no 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818(7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non applicable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.		Non applicable
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	*2.1. Changement climatique*

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
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	*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur no 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		*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur no 5, tableau 1, et indicateur no 5, tableau 2, annexe I				*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur no 5, tableau 1, annexe I				*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur no 6, tableau 1, annexe I				*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs no 1 et no 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		*2.1. Changement climatique*

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur no 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		*2.1. Changement climatique*
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non applicable
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 délégué (UE) 2020/1816		Non applicable
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.			Non applicable
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			Non applicable
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		Non applicable
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur no 13, tableau 2, annexe I				Non applicable

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur no 9, tableau 1, annexe I				Non applicable
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur no 13, tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur no 12, tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
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				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
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		*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur no 11, tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur no 1, tableau 3, annexe I				*3.13. Santé et sécurité, qualité de vie au travail*
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur no 5, tableau 3, annexe I				*4. Conduite des affaires*
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur no 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		*3.13. Santé et sécurité, qualité de vie au travail*

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur no 3, tableau 3, annexe I				*3.13. Santé et sécurité, qualité de vie au travail*
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur no 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		*3.8. Egalité professionnelle*
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur no 8, tableau 3, annexe I				*3.8. Egalité professionnelle*
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur no 7, tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
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 no 10, tableau 1, et indicateur no 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS 2- SBM3 — S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs no 12 et no 13, Tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	Indicateur no 9, tableau 3, annexe I, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur no 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur no 14, tableau 3, annexe I				*3.3. Engagements du Groupe en matière de consultation et d'informations des parties prenantes internes (S1-3)*

Exigence de publication et point de donnée	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de références	Référence loi européenne sur le climat	Section
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur no 15, tableau 3, annexe I				*4. Conduite des affaires*
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur no 6, tableau 3, annexe I				*4. Conduite des affaires*
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 no 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		*4. Conduite des affaires*
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur no 16, tableau 3, annexe I				*4. Conduite des affaires*

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR L'ÉTAT DE DURABILITÉ

SYNERGIE S.E.
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

(Exercice clos le 31 décembre 2025)

KPMG S.A.
Tour Eqho - 2, avenue Gambetta
92066 Paris-La Défense cedex

Grant Thornton
Membre français de
Grant Thornton International
29, rue du Pont
92200 Neuilly-sur-Seine

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 S.E.

(Exercice clos le 31 décembre 2025)

À l'assemblée générale de la société
SYNERGIE S.E.
160 bis, rue de Paris
92100 Boulogne-Billancourt

Le présent rapport est émis en notre qualité de Commissaires aux Comptes de SYNERGIE S.E. 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 2025 et incluses dans la section 4 « Etat de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, SYNERGIE S.E. est tenu d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport de gestion du Groupe.

Ces informations 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 exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 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 S.E. pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, 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 la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe avec les dispositions 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'ins-

crivent 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 S.E. dans le rapport de gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

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.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de SYNERGIE S.E., notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par SYNERGIE S.E. en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport de gestion du Groupe.

Notre mission 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.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport de gestion du Groupe.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par SYNERGIE S.E. pour déterminer les informations publiées qui incluent 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 S.E. incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du Travail, 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 la section 4 « Etat de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

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 S.E. avec les ESRS.

Eléments 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 S.E. (ci-après « l'entité ») pour déterminer les informations publiées.

- Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées au paragraphe 1.4.2 « Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes » de la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

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 ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté 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 ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité.

- Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (« IRO »)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au paragraphe 1.5.1 « Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels » de la section 4 « État de de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité 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 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité, tel que présenté dans le paragraphe 1.5.1.4 « Processus » de la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

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, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons :
- apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

- Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au paragraphe 1.5.1.4 « Processus » de la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection 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 relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :
- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à l'entité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe avec les dispositions 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 règlementaires, 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 la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe, 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 S.E. 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, que 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 la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans le rapport de gestion du Groupe :
- Comme indiqué à la section 1.2.4 « Informations partiellement ou non publiées » de l'État de Durabilité, la restriction de périmètre des données quantitatives réelles publiées au titre de l'ensemble des DR quantitatifs de la norme ESRS S1 sur les effectifs de l'entreprise mentionnées au point « 3 Responsabilité sociale » .
- Comme indiqué également à la section 1.2.4 « Informations partiellement non publiées » de l'État de Durabilité, l'omission de l'information relative aux données de formation des intérimaires au titre de la norme ESRS S1-13 sur les effectifs de l'entreprises mentionnées au point « 3.11. Formation et développement des compétences » et l'omission de l'information relative aux données quantitatives agrégées du ratio de rémunération de la norme S1-16 (97 b) mentionnées au point « 3.8.3. Actions et performances ».

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 des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 « État de Durabilité du rapport de gestion du Groupe avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

- Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au paragraphe 2.1 « Changement climatique » de la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe.

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.

Nos diligences ont notamment consisté à :
- apprécier, sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, en particulier, la direction RSE, si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : adaptation au changement climatique, atténuation du changement climatique et énergies ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le paragraphe 2.1 de la section 4 « État de Durabilité » du rapport de gestion du Groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 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 ;
- nous nous sommes entretenus avec la direction RSE pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages notamment dans deux pays contributeurs – France et Pologne, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations, le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

En ce qui concerne les vérifications au titre du plan de décarbonation pour l'atténuation du changement climatique, nos travaux ont principalement consisté à :
- apprécier si les informations publiées au titre du plan de décarbonation répondent aux prescriptions d'ESRS E1, décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de décarbonation et que ce dernier ne répond pas à toutes les prescriptions prévues par la normes ESRS E1 pour être qualifié de plan de transition ;
- apprécier la cohérence entre elles des principales informations fournies au titre du plan de décarbonation notamment en ce qui concerne les leviers de décarbonation et les actions associées ;
- apprécier si ce plan de décarbonation reflète les engagements pris par l'entité tels que déclarés dans le cadre de sa stratégie climat.

- Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1 à S4)

En ce qui concerne les informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1)

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent au paragraphe 3.1 du rapport de gestion du Groupe.

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.

Nos principales diligences ont concerné les domaines suivants : Caractéristiques des effectifs (S1-6), Diversité (S1-9), Salaires adéquats (S1-10), Formation et développements des compétences (S1-13), Santé et sécurité des salariés (S1-14), Rémunération (S1-16), Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme (S1-17), et ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées (direction des ressources humaines, ...) :
  - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines mentionnés ci-dessus ;
  - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication de ces informations 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 le caractère approprié de l'information présentée au paragraphe 3.1 de la section « Sociale » des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Pour ces informations, nous avons par ailleurs :
- examiné le périmètre géographique sur lequel les informations ont été établies ;
- 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.

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 S.E. 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.

Éléments 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-La Défense et Neuilly-sur-Seine, le 17 avril 2026

Les Commissaires aux Comptes

KPMG S.A.
Grégoire MENOU

Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International
Laurent BOUBY

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 27,0 € (le 29 janvier 2025) et un cours au plus haut de 35,3 € (le 20 août 2025). Le cours de clôture au 31 décembre 2025 est de 30,2 € , contre 31,1€ au 31 décembre 2024.

Il s'est traité en moyenne 3 167 titres par séance en 2025 contre 2 801 en 2024.

La capitalisation boursière s'élève à 778 975 K€ au 31 décembre 2025 sur la base de la moyenne des cours de clôture des 60 dernières séances.

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 règlementaires.

La liquidité du titre s'est élevée à un niveau moyen de 97 K€ par jour (contre 88 K€ en 2024).

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 2025, 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
Á la connaissance de la Société, il n'existe pas de pacte d'actionnaires hormis celui mentionné en section 5.2.

Calendrier des annonces financières

PUBLICATION INFORMATION FINANCIÈRE	ANNUEL 2025	TRIMESTRIEL (T1)	SEMESTRIEL 2025	TRIMESTRIEL (T3)
Date prévisionnelle(*)	1 avril 2026	22 avril 2026	23 septembre 2026	21 octobre 2026
PUBLICATION CHIFFRES D'AFFAIRES	**TRIMESTRIEL (T1)**	**TRIMESTRIEL (T2)**	**TRIMESTRIEL (T3)**	**TRIMESTRIEL (T4)**
Date prévisionnelle (*)	22 avril 2026	22 juillet 2026	21 octobre 2026	27 janvier 2027
INFORMATIONS INVESTISSEURS	**AGO**	**RÉUNION ANALYSTES 1**	**RÉUNION ANALYSTES 2**	**VERSEMENT DIVIDENDES**
Date prévisionnelle	4 juin 2026	2 avril 2026	23 septembre 2026	1 juillet 2026

(*) après Bourse

5.2 Actionnariat

Pourcentage du capital détenu par les actionnaires ayant une participation significative

Actionnariat de la société SYNERGIE au 31 décembre 2025

- la société HB COLLECTOR détient 69,16 % du capital social et 81,50 % des droits de vote (avis AMF du 18 décembre 2025 n° 225C2144).

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun autre actionnaire détenant plus de 5 % du capital.

Notifications de franchissements de seuils communiqués à la Société SYNERGIE à compter du 1er janvier 2025 jusqu'au jour de l'établissement du présent rapport

Au cours de l'exercice 2025 la société SYNERGIE a reçu, application de l'article L. 233-7 du Code de commerce, les déclarations de franchissement de seuils statutaires et les déclarations de franchissement de seuils légaux suivants :

- le concert familial composé de M. Henri Barande et de la société HB Collector qu'il contrôle, de M. Victorien Vaney, de M. Julien Vaney, de Mme Manuela Vaney et de Mme Anna-Lena Vaney a déclaré avoir franchi en hausse, le 8 décembre 2025, les seuils de 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 1/3, 50 % et 2/3 du capital et des droits de vote de la société SYNERGIE et détenir de concert 16 859 430 actions représentant 33 536 934 droits de vote, soit 69,20 % du capital et 81,54 % des droits de vote (avis AMF du 18 décembre 2025 n° 225C2144).

Conformément aux dispositions du VII de l'article L. 233-7 du Code de commerce et de l'article 2223-17 du règlement général de l'AMF, le franchissement de seuils s'accompagne d'une déclaration d'intention portant sur les six prochains mois.

Ce franchissement de seuils résulte (i) d'opérations de donation-partage réalisées le 8 décembre 2025 par M. Henri Barande au profit de ses enfants, M. Victorien Vaney, M. Julien Vaney, Mme Manuela Vaney et Mme Anna-Lena Vaney dans le cadre d'un pacte Dutreil ainsi que (ii) de la mise en concert de M. Henri Barande, M. Victorien Vaney, M. Julien Vaney, Mme Manuela Vaney et Mme Anna-Lena Vaney consécutive à la signature d'un pacte d'actionnaires constitutif d'une action de concert entrant en vigueur le 8 décembre 2025.

Ce franchissement en hausse des seuils de 30 % du capital et des droits de vote de la société SYNERGIE a fait l'objet d'une décision de non-lieu à l'obligation de dépôt d'un projet d'offre publique (D&I n° 225C2062), mise en ligne sur le site de l'AMF le 4 décembre 2025).

Auto contrôle

Au 31 décembre 2025, il existe 1 521 970 actions d'auto-contrôle détenues (soit 6,25 % du capital) dont 12 738 dans le cadre du contrat de liquidité et 1 509 232 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025.

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, autorisé par l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires et renouvelé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Lors de l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2026, 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 4 juin 2025.

Nombre de titres et part du capital détenu par Synergie au 31 mars 2026

Au 31 mars 2026, le capital de SYNERGIE était composé de 24 362 000 actions ; à cette date, la Société détenait 1 627 273 actions propres, soit 6,68% du capital, réparties comme suit :

- 17 751 actions acquises au titre de l'animation de marché ;
- 1 609 522 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 2026, soit 1 627 273 actions, le nombre résiduel d'actions susceptibles d'être rachetées serait de 808 927 soit 3,32 % 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 4 juin 2025 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 4 décembre 2026

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	6,68 %
Nombre d'actions annulées au cours des 24 derniers mois	-
Nombre de titres détenus en portefeuille	1627 273
Valeur comptable du portefeuille	42 290 174 €
Valeur de marché du portefeuille	42 797 280 €

FLUX BRUTS CUMULÉS		
	Achats	Ventes
Nombre de titres	162 903	41 140
dont contrat de liquidité	41 187	41 140
Cours moyen de la transaction	30,925 €	31,770 €
MONTANT	**5 037 720 €**	**1 307 011 €**

POSITIONS OUVERTES AU JOUR DU DESCRIPTIF DU PROGRAMME					
à l'achat			à la vente		
Calls achetés	Puts vendus	Achats à terme	Calls achetés	Puts vendus	Ventes à terme
					-
NÉANT			**NÉANT**		

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 LÉGAUX

Informations relatives à des résolutions de l'Assemblée Générale

L'information sur les conventions règlementées 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 l'État 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 416 K€ et l'impôt correspondant à 104 K€ .

Répartition des résultats des comptes sociaux de SYNERGIE SE au cours des cinq derniers exercices

En milliers d'euros	2021	2022	2023	2024	2025 (**)
Résultat net après impôt	36 275	63 469	67 448	50 162	**33 708**
Report à nouveau initial (*)	280 529	297 224	338 758	394 803	**421 620**
Bénéfice disponible	316 804	360 692	406 206	444 965	**455 328**
Réserves	396	3 011	11 403	11 915	**8 583**
Dividendes	19 490	19 490		12 181	**14 617**
Report à nouveau après affectation	296 918	338 191	394 803	420 869	**432 127**

(*) le poste « Report à nouveau initial » des exercices 2021 à 2024 est augmenté des dividendes non distribués, afférents aux actions propres.
(**) selon l'affectation du résultat proposée à l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2026.

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 règlementaires, 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. de la composition, 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 2025 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 Middlenext offrant une alternative aux valeurs moyennes.

Ce code est disponible sur le site de Middlenext (www.middlenext.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 1er avril 2026.

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 six 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 prévues par 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.

À 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 Middlenext, 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 Middlenext).

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 2025 :

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 2025, en moyenne six jours avant la réunion du Conseil d'Administration.

Les Commissaires aux Comptes ont été convoqués, au cours de l'exercice 2025, 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 2025, un Administrateur 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 2025 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 1er avril 2026 a approuvé 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 Middlenext, 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 évènement 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

Il est rappelé que l'ensemble des Membres du Conseil d'Administration ont suivi deux sessions de formation sur la CSRD en 2024.

L'Administrateur représentant les salariés a également suivi une formation sur la Gouvernance des société cotées en 2024.
(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.

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 2025, 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 cinq fois au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le taux moyen annuel de présence (présents ou représentés) des Administrateurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 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 Middlenext (Recommandation R13 du Code Middlenext).

1.3.11 Évaluation de l'indépendance (Recommandation R3 du Code Middlenext)

Au regard de la Recommandation R3 du Code Middlenext, 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 Middlenext)

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration a été mis à jour par le Conseil d'Administration du 2 avril 2025.

1.3.13 Mise en place de Comités (Recommandations R7 et R8 du Code Middlenext)

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 2025, il s'est réuni trois 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 :

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

Le Comité RSE se réunit autant de fois que nécessaire. Au cours de l'exercice 2025, il s'est réuni trois fois.

Comité des Rémunérations

Le Conseil d'Administration a arrêté la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité des Rémunérations.

Le Comité est composé majoritairement d'Administrateurs indépendants, il est présidé par un Administrateur indépendant et ne comporte aucun dirigeant mandataire social exécutif.

Les Membres du Comité des Rémunérations sont :

- Madame Nathalie GAUTIER, Présidente du Comité et Administratrice Indépendante,
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice Indépendante,
- La Société HB COLLECTOR représentée par Monsieur Christoph LANZ.

Le Comité a pour mission de présenter au Conseil d'Administration des propositions ou des recommandations relatives notamment :

- à la politique de rémunération globale relative aux dirigeants mandataires sociaux,
- aux rémunérations individuelles des dirigeants mandataires sociaux,
- à l'évaluation de la performance des dirigeants mandataires sociaux et des parts variables associées,
- au montant global de l'enveloppe relative à la rémunération allouée aux Administrateurs, aux règles de répartition de ces rémunérations et aux montants

individuels des versements à effectuer à ce titre aux administrateurs au titre des réunions du Conseil d'Administration/des Comités.

Le Comité des Rémunérations se réunit autant de fois que cela s'avère nécessaire.

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 Middlenext 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 EXERCÉS DANS TOUTE SOCIÉTÉ 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 2025, 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					
HRED SARL	G					
SYNERGIE INSERTION SAS	P					
SYNERGIE EXECUTIVE SAS	P					
SYNERGIE PROPERTY SAS	P					
SYNERGIE CONSULTANTS SARL	G					
ISGSY GIE	AU					
SYNERGIE PERSONAL DEUSTCHLAND GmbH (Allemagne)	G					
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE SARL (Luxembourg)	G					
ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE SA (Luxembourg)	P du CA					
SYNERGIE PARTNERS SARL (Luxembourg)	G Jusqu'au 20/11/2025					
SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA (Espagne)	AS					
SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS SL (Espagne)	AU					
SYNERGIE OUTSOURCING SL (Espagne)	AU					
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS SL (Espagne)	AD				P	

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur, G : Gérant, P du CA : Président du Conseil d'Administration, P du CG : Président du Conseil de Gérance, AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
SYNERGIE ITALIA SPA (Italie)	P du CA					
DCS ITALIA SRL (Italie)	A					
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)	AD					
SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA (Portugal)	P du CA					
SYNERGIE OUTSOURCING SA (Portugal)	P du CA					
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL INC. (Canada)	P du CA					
AGENCE DE PLACEMENT INC. (Canada)	P du CA depuis le 16/05/2025					
SYNERGIE SRO (Rep. Tchèque)	RP de SYNERGIE SE (G)					
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO (Rep. Tchèque)	RP de SYNERGIE SE (G)					
SYNERGIE HR SOLUTIONS SRO (Rep. Tchèque)	RP de SYNERGIE SE (G) depuis le 21/05/2025					
SYNERGIE SLOVAKIA SRO (Slovaquie)	G					
SYNERGIE TEMPORARY HELP 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 CA : Président du Conseil d'Administration, P du CG : Président du Conseil de Gérance, 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 RECRUITMENT 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 HUMAN RESOURCES B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE B.V (Pays-Bas)	G					
SYNERGIE (SUISSE) SA (Suisse)	P du CA					
SYNERGIE INDUSTRIE ET SERVICES SA (Suisse)	P du CA					
SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS GmbH (Autriche)	G					
SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA GmbH (Autriche)	G					
SYNERGIE POLAND SP. ZO.O (Pologne)	P du CG					
SYNERGIE HR SOLUTIONS SP. ZO.O (Pologne)	P du CG					

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur,
G : Gérant, P du CA : Président du Conseil d'Administration, P du CG : Président du Conseil de Gérance,
AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
HB COLLECTOR Société coopérative organisée comme une SA (Luxembourg)	A depuis le 31/10/2025			A depuis le 31/10/2025	A depuis le 31/10/2025	
HB BUSINESSES IN HOSPITALITY (HBBH) SARL (Luxembourg)	G					
ROOFGARDEN ARISTOPHANOUS SA (Grèce)	P du CA					
ROOFGARDEN ATHINAS 17 SA (Grèce)	P du CA					
HYDRA PROPERTIES SA (Grèce)	P du CA					
ORSON FILMS SAS (France)	P					
ORSON PICTURES Ltd (Royaume-Uni)	A					
RSM FUND MANAGEMENT LUXEMBOURG SA (Luxembourg)				A		
IRAF SIF G.P. SARL (Luxembourg)				G		
GGC LUXEMBOURG G.P. SARL				G		
AEPM GP V SARL (Luxembourg)				G		
GGC Luxembourg AIF GP SARL (Luxembourg)				G		
CROSSROADS TECHNOLOGY ADVISORS SARL (Luxembourg)				G		
HB A PARTNER SARL (Luxembourg)					G	
ALLIGATOR INTERNATIONAL DESIGN SL (Espagne)					AU	
URBAN NATIVE INTERNATIONAL SARL (Luxembourg)					G Depuis le 10/12/2024	
URBAN NATIVE LAB UNIPESSOAL LDA (Portugal)					G Depuis le 02/01/2025	

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur, G : Gérant, P du CA : Président du Conseil d'Administration, P du CG : Président du Conseil de Gérance, AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

Société	V. VANEY	V.CVIJETIC	N. GAUTIER	C. LANZ	J. VANEY	M. MARTIN
CIRCLE 7 CVIJETIC BOISSIER FAMILY OFFICE & Cie SARL (Suisse)		G				
SWITCHCLOUD SARL (Suisse)		G				
AMANAH CAPITAL SA (Suisse)		A				
HOTEP SA (Luxembourg)			A			

PDG : Président - Directeur Général, P : Président, RP : Représentant Permanent, A : Administrateur, G : Gérant, P du CA : Président du Conseil d'Administration, P du CG : Président du Conseil de Gérance, AU : Administrateur Unique, AS : Administrateur Solidaire, AD : Administrateur Délégué

3 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

3.1 Gestion des risques

La gestion des risques, préoccupation majeure de la Direction.
La cartographie des risques du Groupe, mise à jour en 2025 prend en compte l'ensemble de sa chaîne de valeur et est élaborée à partir d'entretiens menés auprès du Président-Directeur Général, des principales directions du Groupe ainsi que de plusieurs filiales significatives. Ces entretiens permettent d'identifier puis évaluer les risques en termes d'impact, de probabilité et de niveau de maîtrise. Puis, environ une dizaine de ces risques sont qualifiés de majeurs au regard de leur criticité ou de leur niveau de maîtrise. Ils font ensuite l'objet d'un suivi par un sponsor dédié avec un plan d'action associé.

Par ailleurs, en 2025, la cartographie des risques Groupe a été présentée à la Direction Générale, puis au Comité d'Audit. Au-delà des risques identifiés liés au *reporting*, toute situation avérée survenant au cours de l'exercice fait l'objet d'un partage direct avec la Direction Générale.

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.

Aussi, les récents développements géopolitiques au Moyen-Orient, susceptibles de provoquer une hausse durable des prix de l'énergie et de peser sur la croissance en Europe, pourraient affecter la demande de prestations, en particulier dans les secteurs les plus exposés aux coûts énergétiques. Dans ce contexte d'incertitudes accrues, SYNERGIE renforce son suivi budgétaire afin d'anticiper au mieux les impacts potentiels sur son activité et sa rentabilité.

D'une manière générale, la Direction de SYNERGIE suit activement les évolutions géopolitiques actuelles qui peuvent présenter des risques directs pour certains impacts éventuels (stratégie de hausse tarifaire sur les biens exportés de la zone européenne, durcissement potentiel des règles migratoires, limitation des travailleurs temporaires à bas salaire) 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 2025 ont été souscrits à taux fixe, à une exception près.

Risque de change
L'activité réalisée hors zone euro représente 9,5 % du chiffre d'affaires consolidé au 31 décembre 2025 (contre 9,0 % au 31 décembre 2024).

Notre développement en Australie et en Grande-Bretagne par acquisitions successives, financé en partie par des apports en compte courant, ainsi que l'évolution de ces monnaies, ont conduit le Groupe à être sensible aux effets des variations de cours des devises.

Les écarts de change constatés en 2025 et 2024 ont eu un impact respectif de -1,4M€ et +0,5M€.

Risques de liquidité et de crédit
Compte tenu de la position de trésorerie du Groupe au 31 décembre 2025, 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

Aucun client ne contribue de manière significative 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 application, le 30 juillet 2020, de la directive (UE) 2018/957, adoptée en 2018, qui a renforcé le cadre européen du travail détaché. Ce texte vise à assurer une concurrence loyale et une protection accrue des travailleurs détachés, en consacrant le principe de « rémunération égale pour travail égal au même endroit » ("equal pay"). Depuis son entrée en vigueur, aucune remise en cause de ce principe n'est intervenue, mais la Commission européenne et les États membres ont renforcé les mécanismes de contrôle, d'interprétation et d'exécution, notamment via l'Autorité européenne du travail et de nouveaux outils numériques.

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 et cyber

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 88 % des émissions de CO_2 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'Énergie), dans le but de diminuer notre impact environnemental et en particulier les émissions de CO_2 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 règlementations 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 44,2 % 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. Elle s'assure que les collaborateurs respectent les dispositions du Code Éthique 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) auditent régulièrement les activités conduites par le Groupe.

3.2.2 Suivi du contrôle interne

Suivi des actions prioritaires définies pour 2025

Les travaux réalisés en 2025 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 2025 :

- 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 ;
- le renforcement du dispositif de contrôle interne avec l'établissement d'un guide intitulé « Golden Rules », qui regroupe environ 5 contrôles clés pour chaque processus significatif de l'organisation ;
- la diffusion 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 ;
- la mise à jour de la cartographie des risques Groupe et le suivi des plans d'action de maîtrise des risques associés ;
- la publication pour la 2ème année de l'état de durabilité et le contrôle interne associé ;
- la revue du risque client, de surcroît dans un contexte international complexe.

Actions prioritaires définies en 2026

Les axes de travail suivants sont considérés comme des priorités en 2026 :

- la participation à la réalisation d'audits 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 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 publication pour la 3ème année de l'état de durabilité et 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 règlementaires. 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 Middlenext).

4.1 Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux (5è résolution)

Le Conseil d'Administration considère que la politique de rémunération des mandataires sociaux prend en compte les principes recommandés par le Code Middlenext 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.

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Ce Comité s'assure également de l'objectivité des critères pris en compte pour la part variable des rémunérations.

Le Comité des Rémunérations veille au respect de l'intérêt social de la Société, à l'indépendance et à la pertinence du processus de détermination et de révision des rémunérations.

Le Comité des Rémunérations s'assure que les critères de performance prévus par la politique de rémunération ont été remplis pour l'attribution de la rémunération variable.

La politique décrite ci-dessous s'inscrit dans la ligne de la politique de rémunération soumise à l'Assemblée Générale en 2025 et n'opère pas de modifications substantielles par rapport à celle-ci.

4.2. Politique de rémunération du Président-Directeur Général et des Directeurs Généraux Délégués

4.2.1 Président-Directeur Général (6è 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 par le Conseil d'Administration.

Nous vous rappelons que 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 de la complexité des missions et des responsabilités, de l'expérience, du parcours, de l'ancienneté au sein du Groupe, de l'expertise du titulaire de la fonction ainsi que des pratiques de marché pour des fonctions identiques ou similaires.

Le Conseil d'Administration du 1er avril 2026 a décidé de maintenir la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général à 1.080.000 euros bruts pour l'exercice 2026.

Rémunération variable

Il est rappelé que l'Assemblée Générale du 4 juin 2025, sur proposition du Conseil d'Administration, a modifié la politique de rémunération du Président et instauré une rémunération variable pour le Président-Directeur Général.

Cette 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.

Il est rappelé que la rémunération variable annuelle ne peut excéder un maximum exprimé en pourcentage de la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur Général, et ne peut 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 ont été fixées comme suit :

- 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,
- définies par le Conseil d'Administration.

Pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'Administration a fixé :

- 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 due,
- 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 son approbation de l'Assemblée Générale tenue en juin 2026 statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a défini les objectifs quantitatifs, qualitatifs et RSE 2025 ainsi que la proportion de chacun d'eux dans la part variable de la rémunération variable annuelle.

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 à long terme au moment de son attribution initiale pourra représenter au maximum 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 au sein de la Société.

- **Assurance Responsabilité des Dirigeants**

Le Président-Directeur Général bénéficie de l'Assurance Groupe Responsabilité des Dirigeants prise en charge par la Société.

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 au paragraphe 5.2. ci-après.

4.2.2 Directeurs Généraux Délégués (7ème 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.

4.3 Politique de rémunération des Administrateurs (8è 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.

5 RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSÉS OU ATTRIBUÉS À RAISON DU MANDAT AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025 AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Le présent paragraphe décrit, en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025, les rémunérations et avantages versés au titre de l'exercice 2025 aux mandataires sociaux.

Nous vous rappelons que les éléments de rémunération variables ou exceptionnels dont le versement serait 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 2025.

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 2025 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.

La rémunération totale 2025, décrite ci-dessous, respecte la politique de rémunération adoptée par l'Assemblée Générale du 4 juin 2025.

Il est rappelé que l'enveloppe globale annuelle de la rémunération allouée aux membres du Conseil d'Administration est de 150 000 euros.

Les membres du Conseil d'Administration perçoivent une rémunération dont le montant est réparti à part égale par le Conseil.

5.1 Rémunération de Monsieur Victorien VANEY en sa qualité de Président-Directeur Général (10ᵉ résolution)

Rémunération fixe

Conformément à la décision du Conseil d'Administration du 2 avril 2025, Monsieur Victorien VANEY a perçu une rémunération fixe de 1 080 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Après examen de la réalisation des objectifs qui lui avaient été assignés par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 2 avril 2025, le Conseil a arrêté la part variable de la rémunération de Monsieur Victorien VANEY, laquelle ne pourra représenter pour l'exercice 2025 plus de 30% de la rémunération fixe annuelle basée sur des critères de performance, liés à l'atteinte d'objectifs quantitatifs financiers, d'objectifs extra-financiers et RSE et d'objectifs qualitatifs individuels, avec pour chacun d'eux un objectif minimum, un objectif cible et un objectif plafonds définis par le Conseil d'Administration chaque année sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Le tableau ci-dessous détaille le calcul de la part variable 2025 selon les méthodes et critères définis par le Conseil d'Administration et dont le taux de réalisation a été constaté par le Conseil d'Administration du 1er avril 2026 :

Objectifs	Taux de réalisation de l'objectif	Taux de réalisation en % de la rémunération variable	Montant en euros
Objectifs quantitatifs financiers (33%)			
Niveau de l'Ebitda consolidé (11%)	100 %	11 %	35 640
Croissance du chiffre d'affaires (11%)	100 %	11 %	35 640
Croissance externe (11%)	100 %	11 %	35 640
Objectifs extra-financiers / RSE (33%)			
		11 %	35 640
Transformation digitale (11%)	100 %	11 %	35 640
Certification RSE (11%)	100 %	5,5 %	17 820
Formation des salariés (11%)	50 %		
Objectifs qualitatifs individuels (33%)			
Cohérence, clarté et mise en œuvre de la vision stratégique (16,5%)	100 %	16,5 %	53 460
Qualité du management des équipes (16,5%)	60,60 %	10 %	32 400
TOTAL		**87 %**	**281.880**

5.2 Rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux (9è à 10è résolution)

	Rémunérations versées au titre de l'exercice 2025	Rémunérations versées au titre de l'exercice 2024
Victorien VANEY	1 829	1 520
Julien VANEY	170	190
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	**2 089**	**1 800**

Rémunération d'Administrateur du GIE ISGSY :387 K€ versés en 2025
Rémunération d'Administrateur de filiale 50 K€ versés en 2025

Victorien VANEY	2025	2024
Rémunération fixe	1 080	1 180
Rémunération variable (à verser après l'AG 2026)	282	-
	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	
TOTAL	**1 392**	**1 210**

Julien VANEY	2025	2024
Rémunération fixe	140	160
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	**170**	**190**

HB COLLECTOR	2025	2024
Rémunération fixe	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	**30**	**30**

Vera CVIJETIC BOISSIER	2025	2024
Rémunération fixe	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-
Jetons de présence	30	30
Avantages en nature	-	-
TOTAL	**30**	**30**

Nathalie GAUTIER	2025	2024
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'ÉQUITÉ

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 2022, 2023, 2024 et 2025, et les rémunérations moyennes et médianes des salariés de la société SYNERGIE SE.

Pour la société SYNERGIE SE	2022	2023	2024	2025
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)	32,68	41,97	46,11	47,22

Pour la société SYNERGIE SE	2022	2023	2024	2025
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)	38,46	44,59	49,02	51,33

7 CONVENTIONS VISÉES À L'ARTICLE L.225-38 ET SUIVANTS DU CODE DE COMMERCE AUTORISÉES ET CONCLUES AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025

Conventions autorisées et conclues au cours de l'exercice écoulé

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées	Motivation
SYNERGIE POLAND (anciennement INTERKADRA) Et SYNERGIE HR SOLUTIONS (anciennement GRUPA IK) (Pologne)	Garantie à première demande dans le cadre des lignes de crédit accordées (12 000 000 PLN) à hauteur de 120 % (Garantie autorisée par décision du 4 juin 2025).	14 400 000 PLN	V. Vaney	Autorisation de l'intégration de GRUPA IK s.p. Z.o.o. à la garantie à première demande dans le cadre de la ligne de crédit accordée à la filiale polonaise Interkadra S.p. Z.o.o.
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT (Australie)	Renouvellement de garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées (25 500 000 AUD) à hauteur de 110 % du crédit (renouvellement par décision du 4 juin 2025 de la garantie autorisée en 2024).	31 350 000 AUD	V. Vaney	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

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 (Australie)	Garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées (25 500 000 AUD) à hauteur de 110 % du crédit.	31 350 000 AUD	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	2 703 706 €	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'immeubles	2 025 477 €	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement de prêt immobilier	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CIC pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CRCA pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	707 898 €	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	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	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	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	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	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	V. Vaney

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées
SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO (Portugal)	Convention d'avance en compte courant en partie bloqué et non rémunéré	Intérêt au taux EURIBOR 1 mois + 0,8 % à partir de 250 000 € avec un minimum de 0,8 %	V. Vaney
SYNERGIE 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

Conventions et engagements approuvés au cours d'exercices antérieurs sans exécution au cours de l'exercice écoulé

Société concernée	Objet	Montant	Personnes concernées
HRED (anciennement DIALOGUE & COMPÉTENCES) (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 2025, aucune convention n'est intervenue entre un Dirigeant ou un Actionnaire significatif et une filiale.

9 DÉLÉGATIONS EN MATIÈRE 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 4 juin 2025 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
4 juin 2025	Achat d'actions propres	18 mois	Cf. rapport de gestion
4 juin 2025	Réduction du capital social par annulation d'actions	24 mois	Cf. rapport de gestion

10 MODALITÉS DE PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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 ÉLÉMENTS 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, contrôlée par M. Henri BARANDE agissant de concert avec ses quatre enfants (Monsieur Victorien Vaney, Monsieur Julien Vaney, Madame Manuela Vaney et Madame Anna-Lena Vaney) vis-à-vis de SYNERGIE, détient 69,16 % du capital de la Société et 81,50 % des droits de vote exerçables au 31 décembre 2025.

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun autre Actionnaire détenant plus de 5% du capital.

- **Auto contrôle**

Au 31 décembre 2025, il existe 1 521 970 actions d'auto-contrôle détenues (soit 6,25 % du capital) dont 12 738 dans le cadre du contrat de liquidité et 1 509 232 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025.

Les autres dispositions de l'article L.22-10-11 du Code de commerce sont inapplicables.

RAPPORT SPÉCIAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

SYNERGIE S.E.
Société européenne
au capital de 121 810 000 €
160 B, rue de Paris
92100 Boulogne-Billancourt

Assemblée générale d'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025

À l'assemblée générale de la société SYNERGIE S.E.,

En notre qualité de Commissaires aux Comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 225-31 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier la concordance des informations qui nous ont été données avec les documents de base dont elles sont issues.

CONVENTIONS SOUMISES À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Conventions autorisées et conclus au cours de l'exercice écoulé

En application de l'article L. 225-40 du code de commerce, nous avons été avisés des conventions suivantes conclues au cours de l'exercice écoulé qui ont fait l'objet de l'autorisation préalable de votre conseil d'administration.

Société	Objet/Motivations exposées	Montant	Personnes concernées	Motivation
INTERKADRA S.p. Z.o.o. (Pologne)	Garantie à première demande dans le cadre des lignes de crédit accordées (12 000 000 PLN) à hauteur de 120 % (Garantie autorisée par décision du 4 juin 2025)	14 400 000 PLN	Monsieur Victorien Vaney	Autorisation de l'intégration de GRUPA IK s.p.Z.o.o à la 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)	Renouvellement de garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées (25 500 000 AUD) à hauteur de 110 % du crédit (renouvellement par décision du 4 juin 2025 de la garantie autorisée en 2024).	31 350 000 AUD	Monsieur Victorien Vaney	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 DÉJÀ APPROUVÉES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Conventions approuvées au cours d'exercices antérieurs

a) Dont l'exécution s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé

En application de l'article R. 225-30 du code de commerce, nous avons été informés que l'exécution des conventions suivantes, déjà approuvées par l'assemblée générale au cours d'exercices antérieurs, s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Société	Objet/Motivations exposées	Montant	Personnes concernées
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY (Australie)	Garantie dans le cadre des lignes de crédit accordées (25 000 000 AUD) à hauteur de 110 % du crédit.	31 350 000 AUD	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'un immeuble	2 703 706 €	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement dans le cadre d'un prêt en vue de l'acquisition d'immeubles	2 025 477 €	V. Vaney
SYNERGIE PROPERTY	Cautionnement de prêt immobilier	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CIC pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	V. Vaney
DCS EASYWARE	Garantie dans le cadre d'un prêt CRCA pour l'acquisition d'un groupe de sociétés de droit espagnol	707 898 €	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	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	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	0 € Remboursé au cours de l'exercice 2025	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	Intérêt au taux EURIBOR 1 mois +0,8 % à partir de 250 000 € avec un minimum de 0,8%	V. Vaney
SYNERGIE ETT (Portugal)	Convention d'avance en compte courant en partie bloqué et non rémunéré	Intérêt au taux EURIBOR 1 mois +0,8 % à partir de 250 000 € avec un minimum de 0,8%	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

b) Sans exécution au cours de l'exercice écoulé

Par ailleurs, nous avons été informés de la poursuite des conventions suivantes, déjà approuvées par l'assemblée générale au cours d'exercices antérieurs, qui n'ont pas donné lieu à exécution au cours de l'exercice écoulé.

Société	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

Neuilly-sur-Seine et Paris La Défense, le 16 avril 2026

Les Commissaires aux Comptes

Grant Thornton
Membre français de
Grant Thornton International

Laurent Bouby
Associé

KPMG S.A.

Grégoire Menou
Associé

Geoffroy Muselier
Associé

TEXTE DES RÉSOLUTIONS PROPOSÉES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 4 JUIN 2026

RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

PREMIÈRE RÉSOLUTION

(Approbation des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2025)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport de gestion du Conseil d'Administration, du rapport sur le gouvernement d'entreprise du Conseil d'Administration et du rapport des Commissaires aux Comptes, approuve les comptes sociaux de la Société de l'exercice clos le 31 décembre 2025 tels qu'ils lui sont présentés, faisant apparaître un bénéfice net de 33 708385,47 € ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

L'Assemblée Générale approuve également les dépenses et charges visées à l'article 39-4 du Code Général des Impôts s'élevant, pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, à 415 844 € ainsi que l'impôt correspondant de 103 961 €.

DEUXIÈME RÉSOLUTION

(Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2025)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport de gestion du Conseil d'Administration, du rapport sur le gouvernement d'entreprise du Conseil d'Administration et du rapport des Commissaires aux Comptes, approuve les comptes consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 tels qu'ils lui sont présentés, faisant apparaître un bénéfice net consolidé de 54.205.955,09 € , ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

TROISIÈME RÉSOLUTION

(Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2025)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve la proposition du Conseil d'Administration et décide d'affecter le résultat de l'exercice, soit un bénéfice net de 33.708.385,47 € comme suit :

Résultat de l'exercice	33.708.385,47 €
Report à nouveau antérieur	421.619.531,63 €
Résultat disponible	455.327.917,10 €
Réserve pour actions propres	(8.583.413,57) €
Bénéfice distribuable	446.744.503,53 €
Dividendes	14.617.200,00 €
Report à Nouveau	432.127.303,53 €

Il sera distribué pour chacune des 24.362.000 actions composant le capital social un dividende de 0,60 €

Ce dividende sera mis en paiement le 1er juillet 2026.

Les actions propres qui seront détenues par la Société au jour de la mise en paiement du dividende ne donnent pas droit au paiement de celui-ci. Les sommes correspondant aux dividendes non versés au titre de ces actions seront affectées au compte « report à nouveau ».

Les Actionnaires reconnaissent, conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code Général des Impôts, que le rapport présenté mentionne que la présente distribution est éligible pour les personnes physiques domiciliées fiscalement en France, à l'abattement de 40 % visé à l'article 158-3-2° du Code Général des Impôts en cas d'option globale et expresse pour l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sera soumise, en tout état de cause, au Prélèvement Forfaitaire Non Libératoire de 12,8 % (PFNL).

Il est rappelé à ce titre :

- que depuis le 1er janvier 2018, les revenus mobiliers, et en particulier les dividendes, sont soumis, en fonction du choix de chaque contribuable résident fiscal de France (choix formalisé dans sa déclaration de revenus) :
  - soit au Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) correspondant à un taux d'imposition forfaitaire de 12,8 % l'année suivant le versement des dividendes (sans prise en compte de l'abattement de 40 % et sous déduction du PFNL opéré, le cas échéant, lors du versement du dividende) ;
  - soit, sur option globale et expresse (pour les distributions effectuées à compter du 1er janvier 2026), à l'impôt sur le revenu au barème progressif après application d'un abattement de 40 % et sous déduction du PFNL opéré, le cas échéant, lors du versement du dividende ;

- que toutefois les dividendes et distributions assimilées sont soumis lors de leur versement :
  - (i) aux prélèvements sociaux au taux global de 18,6 % depuis le 1er janvier 2026 ; et
  - (ii) au PFNL dont le taux est aligné sur celui du PFU à 12,8 %, à titre d'acompte.

Les contribuables percevant un dividende et dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est inférieur à (i) 50 000 € (pour les contribuables célibataires, divorcés ou veufs) ou (ii) 75 000 € (pour les contribuables soumis à imposition commune) conservent la possibilité de demander à être dispensés de PFNL.

En outre l'Assemblée Générale prend acte que les dividendes distribués au titre des trois derniers exercices ont été les suivants :

Exercice	Dividende global	Montant du dividende unitaire
31.12.2022	19.489.600 €	0,80 €
31.12.2023	0 €	0 €
31.12.2024	12.181.000 €	0,50 €

QUATRIÈME RÉSOLUTION

(Approbation des conventions réglementées visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce autorisées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport spécial des Commissaires aux Comptes sur les conventions visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, approuve les conventions mentionnées dans le rapport des Commissaires aux Comptes, ainsi que les termes dudit rapport.

CINQUIÈME RÉSOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, en application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce et connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise établis en application de l'article L.225-37 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération des mandataires sociaux, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

SIXIÈME RÉSOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur Général conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, en application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce et connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise établis en application de l'article L.225-37 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du Président-Directeur Général, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

SEPTIÈME RÉSOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération du ou des Directeurs Généraux Délégués conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, en application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce et connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise établis en application de l'article L.225-37 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération du ou des Directeurs Généraux Délégués, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

HUITIÈME RÉSOLUTION

(Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, en application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce et connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise établis en application de l'article L.225-37 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération des Administrateurs, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

NEUVIÈME RÉSOLUTION

(Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux mentionnées aux articles L.22-10-34 et L.22-10-9 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, en application des articles L.22-10-34 et L.22-10-9 du Code de commerce et connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise établis en application de l'article L.225-37 du Code de commerce en ce compris le rapport sur la rémunération des mandataires sociaux de la Société, approuve lesdites informations telles qu'elles figurent dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

DIXIÈME RÉSOLUTION

(Approbation des éléments de rémunération versés ou attribués à Monsieur Victorien VANEY au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, conformément à l'article L.22-10-34 II du Code de commerce les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025 à Monsieur Victorien VANEY, en sa qualité de Président-Directeur Général, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

ONZIÈME RÉSOLUTION

(Renouvellement du mandat d'Administrateur de la société HB COLLECTOR)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, sur proposition du Conseil d'Administration, décide de renouveler la société HB COLLECTOR en qualité d'Administrateur, pour une nouvelle période de six années, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2032 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2031.

DOUZIÈME RÉSOLUTION

(Renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Vera CVIJETIC BOISSIER)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, sur proposition du Conseil d'Administration, décide de renouveler Madame Vera CVIJETIC BOISSIER en qualité d'Administrateur, pour une nouvelle période de six années, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer en 2032 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2031.

TREIZIÈME RÉSOLUTION

(Autorisation à donner au Conseil d'Administration en vue de procéder au rachat par la Société de ses propres actions)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'Administration, conformément aux articles L.22-10-62 et L.225-210 et suivants du Code de commerce, autorise le Conseil d'Administration avec faculté de subdélégation, pour une période de 18 mois à compter de la présente Assemblée Générale, à acheter, en une ou plusieurs fois aux époques qu'il déterminera, des actions de la Société dans la limite de 10 % du nombre d'actions composant le capital social soit, sur la base actuelle, 2.436.200 actions, étant précisé que le pourcentage de rachat maximum d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en échange dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport est limité à 5 % du capital social conformément aux dispositions légales.

La présente autorisation est destinée à permettre à la Société, par ordre décroissant :

- d'assurer l'animation du marché secondaire ou la liquidité de l'action SYNERGIE par un prestataire de services d'investissement intervenant en toute indépendance dans le cadre d'un contrat de liquidité conforme à une charte de déontologie reconnue par l'Autorité des Marchés Financiers, ou
- de procéder à l'attribution gratuite d'actions de la Société dans le cadre des dispositions des articles L.225-197-1 et suivants et L.22-10-59 et suivants du Code de commerce (ou de tout plan similaire) au profit de certaines catégories de salariés de la Société et des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liés selon les dispositions légales et réglementaires applicables, ou
- plus généralement, d'honorer des obligations liées à des programmes d'allocations d'actions ordinaires aux salariés et/ou mandataires sociaux de la Société ou d'une entreprise associée, notamment dans le cadre de leurs rémunérations fixes et/ou variables, ou
- de conserver les actions achetées et les remettre ultérieurement à l'échange, ou en paiement dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe, ou
- procéder à la réduction du capital de la Société par voie d'annulation d'actions dans les limites légales, ou
- plus généralement, de mettre en œuvre toute opération ou toute pratique de marché admise ou qui viendrait à être admise par les autorités de marché.

L'Assemblée Générale décide que le prix maximum d'achat par action sera de 60 € (hors frais d'acquisition). Ce prix maximum d'achat pourra toutefois être ajusté par le Conseil d'Administration en cas de modifications du nominal de l'action, d'augmentations de capital par incorporation de réserves, ou autres actifs, d'attribution gratuite de titres et de toutes autres opérations portant sur les capitaux propres, pour tenir compte de ces opérations sur la valeur de l'action.

Le montant maximal théorique destiné à la réalisation du programme de rachat d'actions, objet de la présente résolution, est fixé à 146172 000 € sur la base actuelle de 2436 200 actions, financé soit sur ressources propres, soit par recours à un financement externe à court ou moyen terme.

Les rachats d'actions pourront être effectués par tous moyens notamment sur le marché ou de gré à gré et à tout moment dans le respect de la réglementation en vigueur.

La Société s'engage toutefois à ne pas utiliser les instruments financiers dérivés (options, bons négociables…). La part du programme de rachat pouvant être effectuée par négociation de blocs pourra représenter la totalité du programme.

La présente autorisation pourra être utilisée y compris en période d'offre publique d'achat dans les limites permises par la réglementation boursière applicable.

L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au Conseil d'Administration, avec faculté de subdélégation au Président - Directeur Général, pour passer tous ordres de bourse, conclure tous accords, effectuer toutes formalités et, d'une manière générale, faire le nécessaire pour l'application de la présente autorisation, notamment fixer les conditions et modalités suivant lesquelles sera assurée, s'il y a lieu, la préservation des droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital, d'options de souscription ou d'achat d'actions, ou de droits d'attribution d'actions en conformité avec les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles.

Le Conseil d'Administration informera chaque année l'Assemblée Générale ordinaire des opérations réalisées dans le cadre de la présente autorisation.

L'Assemblée Générale prend également acte que la présente délégation prive d'effet toute délégation antérieure ayant le même objet.

RÉSOLUTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

QUATORZIÈME RÉSOLUTION

(Délégation de compétence à donner au Conseil d'Administration en vue de réduire le capital social par l'annulation des actions auto-détenues)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport des Commissaires aux Comptes et en application de l'article L.22-10-62 du Code de commerce, autorise le Conseil d'Administration à annuler, sur sa seule décision, en une ou plusieurs fois, dans la limite de 10 % du capital social, les actions acquises ou détenues dans le cadre de l'autorisation votée par l'Assemblée Générale dans sa treizième résolution, et à réduire le capital social à due concurrence.

Tous pouvoirs sont conférés au Conseil d'Administration, avec faculté de subdélégation, pour réaliser les opérations nécessaires à de telles annulations et aux réductions corrélatives du capital social, modifier en conséquence les statuts de la Société et accomplir les formalités requises.

La présente délégation est consentie pour une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la présente Assemblée Générale. La présente autorisation prive d'effet, à compter de ce jour, toute délégation antérieure ayant le même objet.

RÉSOLUTION RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

QUINZIÈME RÉSOLUTION

(Pouvoirs en vue d'accomplir les formalités)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, confère par les présentes tous pouvoirs au porteur d'un original, d'une copie, d'un extrait du présent procès-verbal à l'effet d'accomplir les formalités légales et réglementaires.

COMPTES CONSOLIDÉS

DU GROUPE SYNERGIE

DONNÉES FINANCIÈRES **155**

155 Bilan consolidé

156 État du résultat global consolidé

157 Tableau des flux de trésorerie consolidés

158 Tableau de variation des capitaux propres consolidés

159 Annexe aux comptes consolidés

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS **184**

DONNÉES FINANCIÈRES

1 BILAN CONSOLIDÉ

ACTIF - *En milliers d'euros*	Notes	31/12/2025	31/12/2024
Goodwill	4	122 009	127 174
Autres immobilisations incorporelles	5	41 383	40 044
Immobilisations corporelles	6	58 828	59 203
Droits d'utilisation des actifs loués	7.1	80 917	73 652
Actifs financiers non courants	8	7 871	6 326
Impôts différés actifs	20.3	3 843	4 702
ACTIFS NON COURANTS		**314 850**	**311 100**
Clients et comptes rattachés	9	693 909	655 562
Actifs d'impôt exigible		6 627	17 325
Autres actifs courants		117 225	102 635
Trésorerie et équivalents de trésorerie	10	439 053	401 009
ACTIFS COURANTS		**1 256 814**	**1 176 532**
TOTAL DE L'ACTIF		**1 571 664**	**1 487 632**

PASSIF - *En milliers d'euros*	Notes	31/12/2025	31/12/2024
Capital social	11	121 810	121 810
Primes liées au capital		12 181	12 181
Titres auto-détenus		(39 078)	(30 495)
Réserves de conversion		2 985	2 956
Autres réserves consolidées		601 876	549 960
Résultat de l'exercice		54 215	63 139
CAPITAUX PROPRES - PART DU GROUPE		**753 989**	**719 552**
Participations ne donnant pas le contrôle		47	55
CAPITAUX PROPRES		**754 036**	**719 607**
Provisions pour avantages du personnel	12	11 713	11 431
Dettes financières non courantes	14	5 198	8 884
Dettes de location non courantes	7.2	61 277	55 950
Impôts différés passifs	20.3	5 335	6 093
Autres passifs non courants		10 000	30 229
PASSIF NON COURANT		**93 524**	**112 587**
Provisions	13	3 538	3 498
Dettes financières courantes	14	10 317	15 666
Dettes de location courantes	7.2	19 990	17 762
Découverts et concours bancaires courants	10	25 058	14 056
Fournisseurs	15	45 504	36 787
Passifs d'impôt exigible		3 186	16 078
Autres dettes fiscales et sociales	16	559 450	532 555
Autres passifs courants	16	57 061	19 035
PASSIF COURANT		**724 103**	**655 437**
TOTAL DU PASSIF		**1 571 664**	**1 487 632**

2 ÉTATS DU RÉSULTAT NET ET DES AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL

En milliers d'euros	Notes	2025	2024
CHIFFRE D'AFFAIRES	17	**3 241 167**	**3 184 936**
Produits des activités annexes		11 113	10 297
Charges de personnel	18	(2 925 196)	(2 861 757)
Charges externes		(124 817)	(125 366)
Impôts et taxes		(63 304)	(73 076)
Amortissements des immobilisations d'exploitation	24	(31 793)	(26 849)
Dotation aux provisions nettes de reprises	24	(1 276)	(2 919)
Autres produits et charges opérationnels courants		(3 293)	(1 563)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT AVANT AMORTISSEMENT DES INCORPORELS ISSUS DE REGROUPEMENTS D'ENTREPRISES		**102 603**	**103 703**
Amortissement des incorporels issus de regroupements d'entreprises	24	(5 306)	(5 745)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT		**97 297**	**97 959**
Autres produits et charges opérationnels	18.2	(8 006)	(2 390)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL		**89 291**	**95 569**
Produits de trésorerie et équivalents de trésorerie		7 158	11 804
Coût de l'endettement financier brut		(4 334)	(4 677)
COÛT DE L'ENDETTEMENT FINANCIER NET	**19**	**2 824**	**7 126**
Autres produits et charges financiers	19	(1 954)	224
RÉSULTAT FINANCIER		**870**	**7 350**
RÉSULTAT AVANT IMPÔT		**90 160**	**102 919**
Impôts sur les bénéfices	20	(35 955)	(35 797)
RÉSULTAT NET		**54 206**	**67 122**
dont part attribuable au Groupe		54 215	63 139
dont part attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle		(9)	3 983
RÉSULTAT PAR ACTION (EN EURO)	**21**	**2,37**	**2,70**
RÉSULTAT DILUÉ PAR ACTION (EN EURO)	**21**	**2,37**	**2,70**

En milliers d'euros	2025	2024
RÉSULTAT NET	**54 206**	**67 122**
Écarts de conversion	29	345
AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL POUVANT ÊTRE RECLASSÉS ULTÉRIEUREMENT EN RÉSULTAT NET	**29**	**345**
Réévaluation du passif (de l'actif) net des régimes à prestations définies (après impôts)	136	(505)
AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL NE POUVANT ÊTRE RECLASSÉS ULTÉRIEUREMENT EN RÉSULTAT NET	**136**	**(505)**
AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL	**165**	**(160)**
RÉSULTAT GLOBAL	**54 371**	**66 962**
dont part attribuable au Groupe	*54 380*	*62 979*
dont part attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	*(9)*	*3 983*

3 TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE CONSOLIDÉS

En milliers d'euros	Notes	2025	2024
RÉSULTAT NET		**54 206**	**67 122**
Dotations aux amortissements et dépréciations	24	37 099	32 593
Dotations (reprises) aux provisions (nettes)	24	5 974	2 919
Autres charges et produits sans incidence sur la trésorerie ou non liés à l'activité		758	(1 140)
Résultat financier net comptabilisé	19	(870)	(7 350)
Charges d'impôt (y compris impôts différés) comptabilisées		35 955	35 797
CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT AVANT IMPÔT		**133 122**	**129 941**
Impôts payés		(39 484)	(38 947)
CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT		**93 638**	**90 994**
Variation du besoin en fonds de roulement	23	(554)	(17 563)
FLUX DE TRÉSORERIE NET GÉNÉRÉ PAR L'ACTIVITÉ		**93 084**	**73 431**
Décaissements nets sur acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles	5 & 6	(14 834)	(9 804)
Décaissements nets sur titres de participations et autres immobilisations financières		(1 036)	(28 260)
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉ AUX OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		**(15 871)**	**(38 064)**
Dividendes versés aux actionnaires de la société mère		(11 431)	-
Acquisitions d'actions d'autocontrôle		(8 583)	(11 915)
Émissions d'emprunts		69	1 943
Remboursements d'emprunts	14	(8 391)	(3 544)
Remboursement des dettes de loyers	7.2	(25 554)	(20 585)
Produit de trésorerie		7 158	11 297
Intérêts versés et autres charges financières décaissées		(3 100)	(2 464)
Autres incidences des activités de financement		-	9 956
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉ AUX OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		**(49 833)**	**(15 312)**
Incidence des variations de change		(338)	438
VARIATION DE LA TRÉSORERIE NETTE		**27 043**	**20 493**
Trésorerie à l'ouverture	10	386 953	366 459
Trésorerie à la clôture	10	413 996	386 953

4 TABLEAU DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES CONSOLIDÉS

En milliers d'euros	Capital social	Primes liées au capital	Titres auto-détenus	Réserves de conversion	Autres Réserves consolidées	Résultat net	Total part Groupe	Participations ne donnant pas le contrôle	Total capitaux propres
SITUATION AU 01/01/2024	**121 810**	**12 181**	**(18 580)**	**2 612**	**462 485**	**74 870**	**655 378**	**3 881**	**659 260**
Résultat net de la période	-	-	-	-	-	63 139	63 139	3 983	67 122
Autres éléments du résultat global	-	-	-	345	(505)	-	(160)	-	(160)
RÉSULTAT GLOBAL DE L'EXERCICE	**-**	**-**	**-**	**345**	**(505)**	**63 139**	**62 978**	**3 983**	**66 962**
Affectation du résultat net	-	-	-	-	74 870	(74 870)	-	-	-
Opérations sur titres auto-détenus	-	-	(11 915)	-	(40)	-	(11 955)	-	(11 955)
Rachat d'intérêts minoritaires de filiales contrôlées	-	-	-	-	13 426	-	13 426	(7 809)	5 617
Autres variations	-	-	-	-	(276)	-	(276)	-	(276)
SITUATION AU 31/12/2024	**121 810**	**12 181**	**(30 494)**	**2 956**	**549 960**	**63 139**	**719 552**	**55**	**719 607**
SITUATION AU 01/01/2025	**121 810**	**12 181**	**(30 494)**	**2 956**	**549 960**	**63 139**	**719 552**	**55**	**719 607**
Résultat net de la période	-	-	-	-	-	54 215	54 215	(9)	54 206
Autres éléments du résultat global	-	-	-	29	136	-	165	-	165
RÉSULTAT GLOBAL DE L'EXERCICE	**-**	**-**	**-**	**29**	**136**	**54 215**	**54 380**	**(9)**	**54 371**
Affectation du résultat net	-	-	-	-	63 139	(63 139)	-	-	-
Dividendes	-	-	-	-	(11 431)	-	(11 431)	-	(11 431)
Opérations sur titres auto-détenus	-	-	(8 583)	-	57	-	(8 526)	-	(8 526)
Rachat d'intérêts minoritaires de filiales contrôlées	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres variations	-	-	-	-	15	-	14	-	15
SITUATION AU 31/12/2025	**121 810**	**12 181**	**(39 078)**	**2 985**	**601 876**	**54 215**	**753 989**	**47**	**754 036**

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.

Le Groupe 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.

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 2025 sont conformes aux normes et interprétations comptables 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 2024, 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 1er janvier 2025.

Le Groupe a par ailleurs procédé en 2025 à quelques améliorations dans la présentation de ses états financiers consolidés, avec un objectif de lisibilité et de meilleure conformité au référentiel.

Ces changements incluent en particulier :

- la présentation sur deux lignes de bilan séparées des actifs et passifs d'impôt exigible;
- la distinction entre charges et produits d'intérêts et entre impôt comptabilisé et payé dans le tableau des flux de trésorerie,
- une présentation plus claire du tableau de variation des capitaux propres.

Le cas échéant, ils ont été appliqués de manière symétrique sur la période comparable.

Les états financiers consolidés du Groupe SYNERGIE portent sur l'exercice de 12 mois allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 et sont exprimés en milliers d'euros (K€). 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 1er avril 2026 et seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 4 juin 2026.

1.2 Principes et méthodes comptables applicables aux comptes consolidés

Les comptes consolidés pour la période close le 31 décembre 2025 ont été préparés en utilisant les mêmes méthodes comptables que celles utilisées pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Les amendements et interprétations suivants, qui sont entrés en vigueur au 1er janvier 2025, ont été adoptés par le Groupe. L'adoption des amendements à IAS 21 relatifs à l'absence de convertibilité n'a pas eu d'impact significatif sur les états financiers consolidés.

Le Groupe n'a anticipé aucun des nouveaux amendements mentionnés ci-après qui pourraient le concerner et dont l'application n'est pas obligatoire au 1er janvier 2025 :

- Amendements à IFRS 9 et IFRS 7 - « Modifications apportées au classement et à l'évaluation des instruments financiers » ;
- Amendements à IFRS 9 et IFRS 7 – « Contrats faisant référence à l'électricité produite à partir de sources naturelles » ;
- Améliorations annuelles Volume 11 – « Processus annuel d'amélioration des normes IFRS 1, IFRS 7, IFRS 9, IFRS 10 et IAS 7 » ;
- IFRS 18 – « Présentation et informations à fournir dans les états financiers » ;
- FRS 19 – « Filiales n'ayant pas d'obligation d'information du public : information à fournir » ;
- Amendements à IAS 21 – « Conversion dans une monnaie de présentation qui est celle d'une économie hyperinflationniste ».

SYNERGIE est en train de mener l'étude des impacts de l'application d'IFRS 18 sur la présentation de ses états financiers consolidés et n'appliquera pas cette nouvelle norme par anticipation.

Le Groupe n'anticipe pas d'incidence significative liée à la mise en œuvre des autres normes et amendements présentés ci-dessus.

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.

Dans l'établissement des présents états financiers, la direction a notamment exercé son jugement aux moyens des informations dont elle disposait pour l'estimation des éléments suivants :

Évaluations retenues pour les tests de perte de valeur
Les hypothèses et les estimations faites pour déterminer la valeur recouvrable des goodwill et des immobilisations portent en particulier sur les perspectives d'activité 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 4.

Évaluation des provisions pour risque et charge
Le montant des provisions est déterminé au plus juste par la Direction sur la base des informations disponibles, de l'expérience acquise et, dans certains cas, d'estimations d'experts.

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.

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 », des contrats de location acquis 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.

Dans le cadre de sa démarche climat, le Groupe a identifié et évalué ses principaux risques et opportunités liés au changement climatique en s'appuyant notamment sur le programme ACT Pas à Pas, développé conjointement par l'ADEME (Agence de la transition écologique), le CDP (Carbon Disclosure Project) et le WBA (World Benchmarking Alliance), et soutenu par les Nations unies. Cette analyse distingue, d'une part, les risques physiques, liés à l'intensification des aléas climatiques (événements extrêmes, vagues de chaleur, perturbations opérationnelles) susceptibles d'entraîner des coûts supplémentaires de prévention, d'adaptation et de réparation, et, d'autre part, les risques de transition, associés à l'évolution du cadre réglementaire, des attentes du marché et des pratiques, pouvant générer des impacts financiers, stratégiques et réputationnels en cas d'adaptation insuffisante. Les résultats de ces analyses constituent un socle pour la structuration du plan de décarbonation du Groupe et contribuent à éclairer les réflexions stratégiques relatives à l'adaptation des activités et à la gestion des risques climatiques.

Dans ce contexte, le Groupe s'est engagé dans une démarche de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, visant à s'inscrire dans une trajectoire de référence alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris, autour de trois axes prioritaires : la mobilité des collaborateurs, l'usage des bâtiments et l'environnement de travail ainsi que les achats responsables.

1.4 Conversion des états financiers des filiales étrangères dont la monnaie de fonctionnement n'est pas l'euro

La monnaie de présentation des comptes de SYNERGIE est l'euro.

Les comptes des filiales étrangères dont la monnaie de fonctionnement n'est pas l'euro sont convertis en euros aux taux de change en vigueur à la clôture de l'exercice pour les postes du bilan et aux taux de change moyens de l'exercice pour les postes du compte de résultat tant que ceux-ci ne sont pas remis en cause par des évolutions significatives des cours. L'écart entre le bilan

d'ouverture et le bilan de clôture, ainsi que l'écart résultant de l'application au résultat de ces taux de change sont portés dans les réserves consolidées au poste « réserves de conversion » jusqu'à la cession de ces entités. Dans ce cas, ces différences de conversion sont reprises soit en compte de résultat si l'opération conduit à une perte de contrôle, soit directement en variation de capitaux propres s'il s'agit d'une variation d'intérêts minoritaires sans perte de contrôle.

Note 2 Prises de participation et variation du périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation du Groupe n'a pas connu d'évolution significative sur l'année 2025.

2.1 Rappel des principales variations de périmètre de l'exercice 2024

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 filiale, 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 2024 de 20 millions d'euros, le solde étant réparti en deux échéances payables en 2026 et 2027, pour respectivement 20 millions d'euros et 10 millions d'euros. 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 a constitué une transaction entre actionnaires au sens de la norme IFRS 10 et par conséquent, l'écart favorable entre le prix d'exercice et la juste valeur attribuée par le Groupe à cette option avait 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 filiale SYNERGIE HR Solutions.

Le profit de relution comptabilisé en 2024 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 2024
Au mois de juin 2024, le Groupe avait 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 avaient 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 avait comptabilisé un montant de goodwill de l'ordre de 3 millions d'euros qui n'a pas été révisé à l'issue de la période de 12 mois définie par IFRS 3.

La contribution de ces trois nouvelles activités au compte de résultat du Groupe en 2025 a représenté 51,4 millions d'euros de Chiffre d'affaires et 0,3 million d'euros de Résultat opérationnel courant.

Note 3 Évènements significatifs de l'exercice

Traitement comptable des nouvelles taxes instaurées par la loi de finances 2025 en France
L'article 48 de la loi de finance 2025 a instauré une contribution exceptionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises. Cette contribution est calculée sur la moyenne de l'impôt sur les filiales dû en France au titre des exercices 2024 et 2025. Elle entre dans le champ d'application d'IAS 12 et s'élève à 2 211 milliers d'euros au 31 décembre 2025.

Le Groupe n'est cependant pas concerné par l'article 95 de la loi de finances 2025 instaurant une taxe sur les réductions de capital résultant de certaines opérations de rachat d'actions, effectuées à compter du 1er mars 2024.

6 ANNEXE AUX COMPTES DE BILAN

Note 4 Goodwill et autres incorporels liés aux Goodwill

Principes comptables

Le Goodwill correspond à la différence entre le prix d'acquisition de l'entreprise acquise et la part du Groupe dans la juste valeur de ses actifs, passifs et passifs éventuels identifiables à la date de prise de participation. Les actifs et passifs identifiables de la filiale acquise qui satisfont aux critères de reconnaissance en IFRS sont comptabilisés à leur juste valeur à la date d'acquisition. Les ajustements des justes valeurs des actifs et passifs acquis dans le cadre de regroupements d'entreprises comptabilisés initialement sur la base de valeurs provisoires (du fait de travaux d'évaluation en cours ou d'analyses complémentaires restant à mener) sont comptabilisés comme des ajustements rétrospectifs du Goodwill s'ils surviennent dans les 12 mois suivant la date d'acquisition. Au-delà de ce délai, ces ajustements sont comptabilisés directement en résultat sauf s'ils correspondent à des corrections d'erreurs.

Dans le cas d'une acquisition donnant le contrôle avec existence d'intérêts minoritaires, le Groupe choisit soit de reconnaître un Goodwill 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 Goodwill sur la quote-part acquise (méthode du goodwill partiel). Le choix s'effectue transaction par transaction.

Les Goodwill ne sont pas amortis, mais ils font l'objet d'un test de perte de valeur dès l'apparition d'indices de perte de valeur, et au minimum une fois par an au 31 décembre de chaque exercice. Les indices de perte de valeur peuvent être notamment un écart défavorable des résultats par rapport au budget ou une dégradation de l'environnement sectoriel. Pour ces tests, les Goodwill sont ventilés par Unités Génératrices de Trésorerie (UGT), celles-ci sont essentiellement définies sur la base des pays dans lesquels opère le Groupe. En cas de perte de valeur, une dépréciation irréversible est comptabilisée.

Les tests de dépréciation sont réalisés conformément à la norme IAS 36 « Dépréciation d'actifs ». Ils consistent à comparer la valeur comptable des UGT à leur valeur recouvrable (la valeur la plus élevée de la juste valeur et de la valeur d'utilité).

Conformément à IFRS 3, les frais d'acquisition consécutifs à un achat de société sont constatés en charges.

4.1 Variation des Goodwill

Dans ce cadre, le Groupe a notamment vérifié les plans d'affaire sur 5 ans établis à l'occasion de la clôture annuelle 2025 sur la base des hypothèses du management, en adéquation avec les prévisions macroéconomiques. L'analyse de sensibilité au taux utilisé pour actualiser les flux de trésorerie futurs a également été mise à jour, pour tenir compte de l'évolution des données de marché utilisées dans la détermination de cette hypothèse.

À l'issue de ces analyses, il ressort que le plan d'affaire du Royaume-Uni a été revu significativement à la baisse. En conséquence, une perte de valeur a été constatée pour l'UGT représentative des activités du Groupe au Royaume-Uni.

Suite à la mise à jour des projections de flux de trésorerie durant l'exercice 2025, un écart défavorable avec les hypothèses précédentes a été identifié pour quelques pays, particulièrement les UGT Allemagne et Pays-Bas. Au 31 décembre 2025, suite aux tests avec ces nouvelles projections, la valeur d'utilité des UGT Allemagne et Pays-Bas reste supérieure à leur valeur comptable.

La ventilation par UGT des goodwill figurant au bilan est la suivante :

UGT - *En milliers d'euros*	31/12/2025	31/12/2024
Groupe DCS	39 850	39 850
Allemagne	30 604	30 604
Autriche	11 573	11 573
Pays-Bas	11 001	11 001
France	7 193	7 193
Pologne	9 033	8 919
Belgique	6 493	6 493
Royaume-Uni	-	4 853
Italie	2 773	2 773
Australie	1 422	1 491
Luxembourg	1 907	1 907
Autres UGT	160	518
TOTAL GOODWILL NET	**122 009**	**127 174**

Il est rappelé que les UGT du Groupe, tout comme l'information sectorielle utilisée par la direction pour suivre la

performance opérationnelle, correspondent aux différents pays dans lesquels SYNERGIE a des filiales en activité et au travers desquelles s'exercent les principaux métiers du Groupe (travail temporaire et conseil en ressources humaines). Le groupe DCS cependant, présent essentiellement en France et en Espagne, constitue un secteur opérationnel distinct compte-tenu de la spécificité de son métier de services numériques et informatiques.

Les variations de goodwill s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2024	Goodwill constaté au cours de la période	Dépréciation	Écart de conversion et autres	31/12/2025
Goodwill	162 022			(1 464)	160 558
Pertes de valeur	(34 848)		(4 698)	996	(38 549)
TOTAL GOODWILL NET	**127 174**	**-**	**(4 698)**	**(468)**	**122 009**

En milliers d'euros	31/12/2023	Goodwill constatés en 2024	Dépréciation	Écart de conversion	31/12/2024
Goodwill	157 890	3 218		914	162 022
Pertes de valeur	(34 244)	(1)	-	(603)	(34 848)
TOTAL GOODWILL NET	**123 646**	**3 217**	**-**	**311**	**127 174**

4.2 Dépréciations des Goodwill

4.2.1 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 2026 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 2026 dans un contexte d'incertitude économique ;
- la projection des quatre années suivantes des flux de trésorerie est déterminée par la Direction Groupe, en tenant compte des perspectives économiques dans les zones géographiques concernées.
- 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 actualisés avec un WACC distinct par UGT. Ce taux reflète le coût des fonds propres et de la dette, ajusté des risques pays et des conditions de marché. Il est calculé à partir de données de marchés observables : taux d'intérêt sans risque, primes de risque sur actions et coefficients bêta sectoriels, fondés sur les sociétés considérées comme comparables (le périmètre a été revu et élargi). Ce taux pris en compte correspond à un taux avant pris en compte des retraitements IFRS 16.

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 pour les principales UGT :

	Taux d'actualisation		Taux de croissance à l'infini	
UGT	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Groupe DCS	8,39 %	8,51 %	2,0 %	2,0 %
Allemagne	8,93 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
Autriche	9,07 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
Pays-Bas	9,06 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
France	7,91 %	8,51 %	2,0 %	2,0 %
Pologne	11,01 %	8,72 %	2,0 %	2,0 %
Belgique	10,21 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
Royaume-Uni	8,98 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
Italie	9,37 %	9,53 %	2,0 %	2,0 %
Australie	8,05 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %
Luxembourg	8,45 %	8,45 %	2,0 %	2,0 %

4.2.2 Pertes de valeur de Goodwill

Au cours de l'exercice, une perte de valeur a été constatée pour 4,7 millions d'euros pour l'UGT représentative des activités du Groupe au Royaume-Uni. Aucune perte de valeur n'a été constatée au 31 décembre 2024.

4.2.3 Sensibilité

Une étude de sensibilité a été réalisée pour l'ensemble des UGT, en faisant évoluer les principales hypothèses économiques comme suit :

- diminution du taux de croissance à l'infinie de 100 bps ;
- augmentation du taux d'actualisation de 50 bps

Les valeurs d'utilité des UGT du Groupe déterminé en appliquant une dégradation combinée de ces 2 hypothèses restent supérieures à leurs valeurs comptables respectives, à l'exception de l'UGT représentative des activités du Groupe au Royaume-Uni pour laquelle le complément de dépréciation s'élèverait à 1,8 million d'euros.

Sur l'UGT constituée par les activités du Groupe en Allemagne, une baisse cumulée du chiffre d'affaires de 5,4 % ou une baisse de la marge brute de 105 BP par rapport aux hypothèses du plan pourrait aboutir à l'équilibre entre la valeur d'utilité et la valeur comptable des capitaux employés.

Sur l'UGT constituée par les activités du Groupe au Pays-Bas, une baisse cumulée du chiffre d'affaires de 15,8% ou une baisse de la marge brute de 55 BP par rapport aux hypothèses du plan pourrait aboutir à l'équilibre entre la valeur d'utilité et la valeur comptable des capitaux employés.

Note 5 Autres immobilisations incorporelles

Principes comptables

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 règlementaires, 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.

Les frais de développement concernant des logiciels créés en interne sont immobilisés, si tous les critères de la norme IAS 38 sont remplis. 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.

Clientèle
La valorisation de la clientèle des filiales acquises est effectuée selon la méthode des flux de trésorerie actualisés. La clientèle est à durée d'utilité définie et est amortie sur une durée de 10 ans.

Marques
La valorisation de certaines marques est effectuée selon la méthode des flux de trésorerie actualisés, d'autres selon la méthode des redevances. Ce poste est représentatif des marques acquises et exploitées par le Groupe SYNERGIE. Les marques font l'objet ou non d'un amortissement selon que leur durée d'utilisation est définie ou non.

Les durées d'utilisation retenues pour les concessions, Brevets et droits similaires sont comprises entre 1 et 5 ans.

Dépréciation des immobilisations incorporelles
Selon la norme IAS 36 « Dépréciation d'actifs », la valeur des immobilisations corporelles et incorporelles 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, catégorie limitée pour le Groupe aux marques (hors Goodwill). Les marques sont toutes affectée avec une UGT qui est elle-même testée dans le cadre du test de dépréciation annuel. Les pertes de valeur sont enregistrées sur la ligne « Dépréciations des incorporels liées aux acquisitions » du compte de résultat. Elles sont réversibles à la limite de la valeur nette comptable de l'actif comme s'il n'avait pas été déprécié (sauf pour le Goodwill).

Les immobilisations incorporelles se décomposent comme suit :

	Clientèle		Marques		Logiciels et autres immo.incorp.		Total immobilisations incorporelles	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Valeur brute	80 540	80 719	20 541	19 838	30 225	23 281	131 306	123 837
Amortissements	(60 310)	(56 191)	(4 627)	(3 985)	(16 869)	(15 224)	(81 807)	(75 400)
Pertes de valeur	(5 192)	(5 315)	(2 924)	(3 079)	-	-	(8 116)	(8 394)
VALEUR NETTE	**15 038**	**19 213**	**12 990**	**12 774**	**13 355**	**8 057**	**41 383**	**40 044**

Les variations de la valeur nette des immobilisations incorporelles s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	Clientèle	Marques	Logiciels et autres immo. Incorp.	Total immobilisations incorporelles
VALEUR NETTE AU 01/01/2024	**24 080**	**13 579**	**3 151**	**40 810**
Acquisitions	-	-	5 984	5 984
Cessions	-	-	(38)	(38)
Amortissements	(4 942)	(814)	(1 066)	(6 823)
Variations de périmètre	-	-	12	12
Écart de conversion et autres	75	10	14	99
VALEUR NETTE AU 31/12/2024	**19 213**	**12 774**	**8 057**	**40 043**
Acquisitions	452	856	7 526	8 834
Cessions	-	-	(0)	(0)
Amortissements	(4 678)	(641)	(2 192)	(7 510)
Pertes de valeur	-	-		-
Variations de périmètre	-	-	6	6
Écart de conversion et autres	51	0	(41)	10
VALEUR NETTE AU 31/12/2025	**15 038**	**12 990**	**13 355**	**41 383**

Les investissements du Groupe en 2025 comme en 2024 portent essentiellement sur des projets de développements informatiques en France.

Note 6 Immobilisations corporelles

Principes comptables

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées à leur coût historique, déterminé lors de l'achat de ces actifs ou à la juste valeur lors d'un regroupement d'entreprises. Le coût historique comprend tous les coûts directement attribuables à l'acquisition ou à la construction des actifs concernés et également les coûts d'emprunt directement attribuables à l'acquisition ou la production des immobilisations corporelles au cours de la période précédant la mise en service.

Les immobilisations corporelles, à l'exception des terrains, sont amorties selon le mode linéaire sur une période correspondant à leur durée probable d'utilisation. La base amortissable d'une immobilisation corporelle correspond à son coût d'acquisition diminué de la valeur résiduelle de celle-ci (si applicable).

Les durées d'utilisation retenues sont généralement les suivantes :
- Constructions : 20 à 80 ans
- Agencements, aménagements des constructions et mobiliers : 7 à 10 ans
- Matériels, outillages et autres : 5 à 7 ans

Les immobilisations corporelles se décomposent comme suit :

	Terrains et constructions		Agencements, matériel et autres		Total immobilisations corporelles	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Valeur brute	53 164	51 930	63 093	60 211	116 256	112 142
Amortissements	(9 184)	(8 384)	(48 245)	(44 555)	(57 429)	(52 939)
VALEUR NETTE	**43 980**	**43 546**	**14 848**	**15 656**	**58 828**	**59 203**

L'évolution de la valeur nette des immobilisations corporelles s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	Terrains et constructions	Agencements, matériel et autres	Total immobilisations corporelles
VALEUR NETTE AU 01/01/2024	**46 315**	**17 589**	**63 904**
Investissements	47	4 856	4 903
Diminutions	(2 440)	(2 724)	(5 163)
Amortissements	(513)	(4 138)	(4 651)
Variation de périmètre	-	67	67
Écart de conversion et autres	137	6	143
VALEUR NETTE AU 31/12/2024	**43 546**	**15 656**	**59 203**
Investissements	1 389	4 873	6 263
Diminutions	(3)	(1 802)	(1 805)
Amortissements	(811)	(3 937)	(4 748)
Pertes de valeur		-	-
Variation de périmètre	-	98	98
Écart de conversion et autres	(142)	(40)	(182)
VALEUR NETTE AU 31/12/2025	**43 980**	**14 848**	**58 828**

Les dépenses immobilisées concernent notamment l'aménagement d'agences de travail temporaire nouvellement ouvertes dans les différents pays où le Groupe est présent et l'acquisition d'un immeuble à Turin.

La ventilation des immobilisations corporelles nettes par zone monétaire se présente comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024
Zone euro	55 122	55 200
Hors zone euro	3 706	4 002
TOTAL	**58 828**	**59 203**

Note 7 Contrat de location

Principes comptables

L'application de la norme IFRS 16 « Contrats de location » conduit les preneurs à reconnaitre les contrats de location au bilan avec constatation d'un actif (au titre du droit d'utilisation) et d'une dette (au titre de l'obligation de paiement des loyers fixes).

Le passif au titre de la location est évalué à la valeur actuelle des paiements de location restant dus. Les paiements futurs ont été actualisés.

Le Groupe a opté pour l'exemption offerte par IFRS 16 concernant les contrats à court terme et à faible valeur dont les loyers continuent à être comptabilisés en charges opérationnelles.

Dans l'appréciation de la durée de location, le Groupe a retenu la période non résiliable de chaque contrat ainsi que toute option de renouvellement que le Groupe est raisonnablement certain d'exercer et toute option de résiliation que le Groupe est raisonnablement certain de ne pas exercer.

7.1 Droits d'utilisation relatifs aux contrats de location

Les droits d'utilisations se décomposent comme suit :

	Immobilier		Véhicules et autres		Total droits d'utilisation	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Valeur brute	135 052	113 725	27 693	24 503	162 745	138 228
Amortissements	(66 758)	(52 109)	(15 071)	(12 467)	(81 829)	(64 576)
VALEUR NETTE	**68 295**	**61 616**	**12 622**	**12 036**	**80 917**	**73 652**

L'évolution de la valeur des droits d'utilisation s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	Immobilier	Véhicules et autres	Total Droits d'utilisation
VALEUR NETTE AU 01/01/2024	**59 942**	**9 262**	**69 204**
Nouveaux contrats	14 757	7 974	22 731
Changement d'hypothèses	(932)	846	(85)
Amortissements	(13 103)	(6 304)	(19 407)
Ecart de conversion et autres	952	258	1 210
VALEUR NETTE AU 31/12/2024	**61 616**	**12 036**	**73 652**
Nouveaux contrats	18 035	7 883	25 918
Changement d'hypothèses	2 209	858	3 068
Amortissements	(15 092)	(7 596)	(22 688)
Variation Périmètre	991	17	1 008
Écart de conversion et autres	(40)	(1)	(41)
VALEUR NETTE AU 31/12/2025	**67 719**	**13 197**	**80 917**

7.2 Dettes de location

Les variations des dettes de location présentées en valeur comptable au bilan s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	Dettes de loyer non courantes	Dettes de loyer courantes	Total
VALEUR AU 01/01/2024	**54 617**	**15 760**	**70 377**
Nouveaux contrats	17 533	4 621	22 153
Changement d'hypothèses	(869)	746	(123)
Reclassement	(15 138)	15 138	-
Remboursement de la dette	-	(20 585)	(20 585)
Écart de conversion et autres*	(193)	2 083	1 890
VALEUR AU 31/12/2024	**55 950**	**17 763**	**73 712**
Nouveaux contrats	21 464	5 499	26 963
Changement d'hypothèses	1 934	1 034	2 968
Reclassement	(18 928)	18 928	-
Remboursement de la dette	-	(25 554)	(25 554)
Variation Périmètre	771	236	1 007
Écart de conversion et autres*	87	2 085	2 171
VALEUR AU 31/12/2025	**61 277**	**19 990**	**81 267**

*correspond essentiellement aux intérêts sur les dettes de location

L'échéancier de la dette de location présenté en valeur comptable au bilan est le suivant au 31 décembre 2025 :

	Total		Moins d'un an		1 an à 5 ans		au-delà de 5 ans	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Locations immobilières	67 239	61 378	13 750	12 052	37 764	34 389	15 725	14 937
Locations véhicules et autres	14 028	12 334	6 240	5 710	7 156	6 597	632	27
TOTAL	**81 267**	**73 712**	**19 990**	**17 762**	**44 920**	**40 986**	**16 357**	**14 964**

7.3 Impact de la norme IFRS16 au compte de résultat

Dans le cadre de l'exemption prévue par la norme IFRS 16 (cf. principes comptables), il convient de préciser que les charges externes comprennent au 31 décembre 2025 des charges de location pour un montant de 7 135 milliers d'euros (10 484 milliers d'euros au 31 décembre 2024).

Note 8 Actifs et passifs financiers

Principes comptables

Les actifs financiers comprennent les titres de filiales non consolidées, les créances d'exploitation, les titres de créances, les équivalents de trésorerie, les instruments dérivés et la trésorerie. Les passifs financiers comprennent les emprunts, les autres financements et découverts bancaires, les instruments dérivés et les dettes d'exploitation.
Conformément aux principes de la norme IFRS 9 « Instruments financiers », les actifs financiers sont comptabilisés et évalués soit à la juste valeur par résultat, soit à la juste valeur par autres éléments du résultat global, soit au coût amorti. Le classement et l'évaluation s'effectuent en fonction des caractéristiques de l'instrument et de l'objectif de gestion suivant lequel ces actifs ont été acquis.

Actifs financiers évalués à la juste valeur en contrepartie du compte de résultat
Les instruments de capitaux propres qui sont détenus à des fins de transaction ou pour lesquels le Groupe n'a pas fait le choix d'une valorisation en juste valeur par les autres éléments du résultat global sont évalués à la juste valeur par le compte de résultat.

Actifs financiers évalués à la juste valeur par autres éléments du résultat global
La norme IFRS 9 permet de faire le choix irrévocable de présenter dans les autres éléments du résultat global les variations de la juste valeur d'un placement dans un instrument de capitaux propres qui n'est pas détenu à des fins de transaction. Ce choix se fait instrument par instrument et à chaque nouvelle acquisition en fonction de l'intention de gestion du Groupe. Lors de leur comptabilisation initiale, ces actifs sont évalués à leur juste valeur qui correspond généralement à leur coût d'acquisition.

Actifs financiers évalués au coût amorti
Les actifs financiers sont évalués au coût amorti si leur détention s'inscrit dans un modèle de gestion visant l'encaissement de flux de trésorerie contractuels correspondant uniquement à des remboursements de principal et à des versements d'intérêts sur le principal restant dû.
Ils se composent des prêts et créances rattachés à des participations, des dépôts et cautionnements, des créances commerciales et autres créances courantes. Ces actifs financiers figurent au bilan en « Actifs financiers non courants », « Créances clients » et « Autres actifs financiers courants » respectivement. Ces actifs financiers sont initialement comptabilisés à la juste valeur puis au coût amorti calculé selon la méthode du taux d'intérêt effectif.
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 coût amorti et les gains et pertes latents ou réalisés sont comptabilisés en résultat financier.

Instruments dérivés (hors ventes de put sur minoritaires).
Au 31 décembre 2025, le Groupe SYNERGIE n'a pas d'instrument dérivé de couverture.

Puts de minoritaires
Lorsque le Groupe a octroyé aux actionnaires minoritaires des filiales consolidées des engagements fermes ou conditionnels d'achat de leur participation, un passif financier est constaté pour un montant correspondant à la valeur actuelle estimée du prix d'achat conformément à IAS 32 §23. La contrepartie de cette dette financière est :
- d'une part, l'élimination de la valeur comptable des intérêts minoritaires correspondants ;
- et d'autre part, une diminution des capitaux propres part du Groupe : le différentiel entre le prix d'exercice estimé des engagements d'achat accordés et la valeur comptable des intérêts minoritaires est présenté en diminution des réserves consolidées part du Groupe. Ce solde est ajusté à la fin de chaque période en fonction de l'évolution du prix d'exercice estimé des engagements d'achat et de la valeur comptable des intérêts minoritaires.

Méthodes d'évaluation de la juste valeur des instruments financiers
Les tableaux de cette note « Actifs et passifs financiers » présentent, conformément à IFRS 13, les actifs et passifs du Groupe qui sont évalués à la juste valeur ou au coût amorti. Les niveaux de classification sont définis comme suit :
- niveau 1 : prix cotés (non ajustés) sur un marché actif pour des instruments identiques ;
- niveau 2 : données observables autres que des cotations visées au niveau 1, soit directement (tel qu'un prix), soit indirectement (calculé à partir d'un autre prix) ; et
- niveau 3 : justes valeurs qui ne sont pas déterminées sur la base de données observables sur un marché.

Au cours de l'exercice 2025, il n'a été procédé à aucun transfert entre les niveaux 1 et 2, et à aucun transfert vers ou depuis le niveau 3 des méthodes d'évaluation de la juste valeur des instruments financiers.

Les actifs et passifs financiers se présentent comme suit :

En milliers d'euros	Mode d'évaluation	Niveau	Montants nets 2025	Juste Valeur 2025	Montants nets 2024	Juste Valeur 2024
Participations minoritaires	Juste Valeur - R	3	2 451	2 451	2 686	2 686
Autres titres immobilisés	coût amorti	3	487	487	297	297
Prêts	coût amorti	3	14	14	14	14
Autres actifs financiers	coût amorti	3	4 919	4 919	3 329	3 329
Créances clients et comptes rattachés	coût amorti	3	693 909	693 909	655 562	655 562
Disponibilité et équivalents de trésorerie	coût amorti	1	439 053	439 053	401 009	401 009
TOTAL			**1 140 833**	**1 140 833**	**1 062 897**	**1 062 897**
dont actifs financiers non courants			*7 871*		*6 326*	
dont actifs financiers courants			*1 132 962*		*1 056 571*	

En milliers d'euros	Mode d'évaluation	Niveau	Montants nets 2025	Juste Valeur 2025	Montants nets 2024	Juste Valeur 2024
Emprunts et dettes financières	coût amorti	3	15 515	15 515	24 550	24 550
Fournisseurs et comptes rattachés	coût amorti	3	45 504	45 504	36 787	36 787
Autres passifs	JV - CP	3	32 267	32 267	32 438	32 438
Découverts bancaires	coût amorti	1	25 058	25 058	14 056	14 056
TOTAL			**118 344**	**118 344**	**107 831**	**107 831**
dont passifs financiers non courants			*15 198*		*38 884*	
dont passifs financiers courants			*103 146*		*68 947*	

Les instruments financiers du Groupe à l'exception de la trésorerie et des équivalents de trésorerie sont, au regard de la norme IFRS 13, considérés comme des données de niveau 3; il s'agit notamment des participations non consolidées non cotées, des emprunts et des dettes financières.

Les autres actifs financiers sont constitués principalement des dépôts de garantie sur loyers commerciaux.

Les autres passifs financiers sont constitués principalement d'un *Put de minoritaires* et d'un *Earn Out* (cf. Note 2.1).

Note 9 Clients

Principes comptables

Les créances clients et autres créances opérationnelles à court terme sont initialement comptabilisées à leur prix de transaction.

Dépréciation au titre du recouvrement incertain des créances

Lorsque les évènements 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, 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 analyser si un complément de dépréciation des créances clients afférent aux non douteux était nécessaire. La dépréciation pour pertes de crédit attendues est calculée pour l'ensemble des clients non provisionnés. Cette dépréciation collective est déterminée par filiale à partir d'un indicateur basé sur les pertes historiques relatives aux créances 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	31/12/2025
Créances clients	645 593	7 629	25 315	678 538
Factures à établir	25 792	-	4 477	30 269
Provision pour dépréciation	(2 160)	(122)	(12 615)	(14 897)
TOTAL	**669 224**	**7 508**	**17 177**	**693 909**
En milliers d'euros	0 à 90 jours	90 à 180 jours	à + de 180 jours	31/12/2024
Créances clients	619 306	10 165	27 029	656 499
Factures à établir	16 673	54	2 870	19 598
Provision pour dépréciation	(2 662)	(1 077)	(16 796)	(20 535)
TOTAL	**633 317**	**9 141**	**13 104**	**655 562**

La variation des provisions pour dépréciation s'explique essentiellement par la reprise de la dépréciation au titre des pertes attendues.

Les cessions de créances et l'affacturage destinées à financer le crédit client sont maintenues au bilan consolidé 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 de 90 % 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 peut être résilié à chaque fin de trimestre (préavis de 90 jours).

Au 31 décembre 2025, cette ligne est utilisée à hauteur de près de 7,6 millions d'euros (traitement non déconsolidant et montant au bilan consolidé comparable à la clôture de l'exercice précédent).

L'échéancier des clients et comptes rattachés se présente comme suit :

	Montants nets		< 1 an		> 1 an	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Clients douteux ou litigieux	1 971	2 742	-	0	1 971	2 742
Autres créances clients	691 937	652 820	691 937	652 820	-	-
CRÉANCES CLIENTS ET COMPTES RATTACHÉS	**693 909**	**655 562**	**691 937**	**652 820**	**1 971**	**2 742**

Note 10 Trésorerie et équivalents de trésorerie

Principes comptables

La trésorerie est constituée de comptes bancaires.
Conformément à IAS 7 « Tableaux des flux de trésorerie », les équivalents de trésorerie sont des placements à court terme, liquides, facilement convertibles en un montant connu de trésorerie, soumis à un risque négligeable de changement de valeur et destinés à faire face à des besoins de trésorerie à court terme.

La trésorerie et les équivalents de trésorerie se présentent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024
Equivalents de trésorerie	114 324	106 009
Trésorerie	324 728	295 000
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE INSCRITS À L'ACTIF	**439 053**	**401 009**
Découvert et concours bancaires courants	(25 058)	(14 056)
TRÉSORERIE INSCRITE AU PASSIF	**(25 058)**	**(14 056)**
TRÉSORERIE NETTE	**413 995**	**386 953**

Les équivalents de trésorerie correspondent à des dépôts à terme prévoyant des options de sortie anticipées à des conditions ne présentant pas de risque de perte de valeur significatif et ne remettant pas en cause l'intention du Groupe de détenir ces contrats dans le but de faire face à ses engagements de trésorerie qui pourraient survenir à court terme.

Note 11 Capitaux propres

Principes comptables

Actions auto-détenues
Toutes les actions propres détenues par le Groupe sont enregistrées à leur coût d'acquisition en diminution des capitaux propres. Le produit de la cession éventuelle des actions propres (net d'IS) est affecté directement en augmentation des capitaux propres, de sorte que les éventuelles plus ou moins-values de cession n'affectent pas le résultat de l'exercice.

11.1 Capital social

Le capital est composé au 31 décembre 2025 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.

11.2 Affectation du résultat 2024 et distribution d'un dividende

Le Groupe a versé un dividende de 50 centimes d'euro par action, soit 11,4 millions d'euros (net des actions propres), qui a été approuvé lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 4 juin 2025.

11.3 Actions propres

Le nombre d'actions propres détenues dans le cadre du contrat de liquidité est de 12 738 actions au 31 décembre 2025 (15 640 actions propres au 31 décembre 2024). En outre, le Groupe SYNERGIE détient 1 509 232 actions propres hors du contrat de liquidité (1 215 286 actions propres au 31 décembre 2024).
Au total, l'auto-détention représente 6,2 % du capital au 31 décembre 2025.

Note 12 Provisions pour avantages accordés aux salariés

Principes comptables

Pour les régimes à prestations définies, les provisions pour engagements sont calculées selon la méthode des unités de crédit projetées qui consiste à évaluer, pour chaque salarié, la valeur actuelle des indemnités auxquelles ses états de services lui donneront éventuellement droit. Ces calculs actuariels intègrent des hypothèses démographiques (date de départ à la retraite, taux de rotation du personnel…) et financières (taux d'actualisation, taux de progression des salaires…). Les évaluations actuarielles sont réalisées pour chaque arrêté comptable faisant l'objet d'une publication.

Les écarts actuariels relatifs aux avantages postérieurs à l'emploi à prestations définies sont comptabilisés en « Autres éléments du résultat global », sans reclassement ultérieur en résultat.

12.1 Détails des provisions pour avantages accordés aux salariés

La répartition des provisions pour avantage au personnel est la suivante :

En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	Variation
Engagements de retraite en France	10 857	10 716	141
Autres engagements de retraite	854	714	141
TOTAL PROVISIONS POUR AVANTAGE AU PERSONNEL	**11 712**	**11 430**	**282**

La variation des provisions pour avantage au personnel s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	2025	2024
Coût des services rendus	784	673
Coût financier	358	283
Écart actuariel	(183)	682
Modification de régime	-	-
Prestations payées	(819)	(52)
SOUS-TOTAL FRANCE	**141**	**1 585**
Autres variations (Allemagne, Italie)	141	(142)
TOTAL	**282**	**1 444**

12.2 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 2025 sont les suivantes :

	2025	2024
Taux d'augmentation des salaires	2,0 %	2,0 %
Taux de rotation du personnel	déterminé par tranches d'âge	déterminé par tranches d'âge
Taux de charges sociales *(selon taux réel constaté par les filiales)*	entre 38,89 % et 45,71 %	entre 38,07 % et 46,93 %
Table de Mortalité	INSEE 2019-2021	INSEE 2018-2020
Taux d'actualisation *(base iBoxx)*	3,75 %	3,4 %
Estimation sur la base d'un départ moyen	moyen à 65 ans	moyen à 65 ans
Application de la méthode	rétrospective	rétrospective

Les indemnités de départ en retraite versées en 2025 se sont élevées à 0,8 million d'euros contre 0,1 million d'euros en 2024.

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 13 Provisions

Principes comptables

Une provision est constituée lorsque :
- le Groupe a une obligation juridique, contractuelle ou implicite résultant d'un événement passé ;
- il est probable qu'une sortie de ressources représentatives d'avantages économiques sera nécessaire pour éteindre l'obligation ;
- le montant de l'obligation peut être estimé de manière fiable.

Les provisions sont évaluées en application de la norme IAS 37 en tenant compte des hypothèses les plus probables à la date de clôture. Dans le cas des restructurations, une obligation est constituée dès lors que la restructuration a fait l'objet d'une annonce et d'un plan détaillé ou d'un début d'exécution.
Selon l'échéance estimée de l'obligation, le montant de la provision est actualisé. L'impact de l'actualisation est recalculé à chaque clôture et l'ajustement lié à l'actualisation est comptabilisé dans le compte de résultat en « Autres produits et charges financiers ».

La répartition et la variation des provisions pour risques et charges sont les suivantes :

En milliers d'euros	2024	Augmentations	Diminutions	2025
Provisions pour litiges	2 807	1 080	1 936	1 951
Autres provisions risques	666	931	36	1 561
TOTAL PROVISIONS RISQUES	**3 473**	**2 011**	**1 972**	**3 512**
Autres provisions charges	25	3	2	26
TOTAL PROVISIONS RISQUES ET CHARGES	**3 498**	**2 015**	**1 975**	**3 538**

Note 14 Emprunts et dettes financières

14.1 Emprunts et dettes financières courantes et non courantes

Analyse par catégorie et échéance de remboursement en valeur comptable au bilan

	Total		de 1 an à 5 ans		supérieur 5 ans	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Emprunts auprès étab. financiers	4 692	8 172	4 692	8 172	-	-
Autres emprunts et dettes fin divers	505	712	505	712	-	-
DETTES FINANCIÈRES NON COURANTES	**5 198**	**8 884**	**5 198**	**8 884**	**-**	**-**
Emprunts auprès d'établissements de crédit	10 317	15 666				
DETTES FINANCIÈRES COURANTES	**10 317**	**15 666**				
TOTAL DETTES FINANCIÈRES	**15 515**	**24 551**				

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.

14.2 Ventilation par zone monétaire et maturité des contrats d'emprunts et autres dettes financières

	Montants				< 1 an		1 an < 5 ans		> 5 ans	
En milliers d'euros	2025	%	2024	%	2025	2024	2025	2024	2025	2024
EUR	6 264	40%	9 173	37%	2 453	3 333	3 811	5 840	-	-
AUD	9 250	60%	15 378	63%	7 864	12 334	386	3 044	-	-
TOTAL	**15 515**	**100%**	**24 551**	**100%**	**10 317**	**15 666**	**5 198**	**8 884**	**-**	**-**

14.3 Ventilation par nature de taux d'intérêts et maturité des contrats d'emprunts et autres dettes financières

	Montants				< 1 an		1 an < 5 ans		> 5 ans	
En milliers d'euros	2025	%	2024	%	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Fixe	6 264	40%	9 173	37%	2 453	3 333	3 811	5 840	-	-
Variable	9 250	60%	15 378	63%	7 864	12 334	1 386	3 044	-	-
TOTAL	**15 515**	**100%**	**24 551**	**100%**	**10 317**	**15 666**	**5 198**	**8 884**	**-**	**-**

14.4 Analyse des emprunts et dettes financières

La majorité des emprunts en cours au 31 décembre 2025 finance des acquisitions immobilières et les travaux y afférents (durée 7 ans) ou l'acquisition de nouvelles filiales.

14.5 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.

14.5.1 Risque de taux d'intérêts

L'analyse de sensibilité au risque de taux d'intérêt au 31 décembre 2025 met en évidence qu'un tiers des financements du Groupe sont à taux fixe et ne sont donc pas impactés par l'évolution des taux d'intérêt. Le solde est indexé sur le Bank Bill Swap Bid Rate (BBSY) et la variation du taux d'intérêt ne générerait pas d'impact significatif du fait du faible endettement.

14.5.2 Risque de taux de change

SYNERGIE a un endettement financier en euros et en dollars australiens au 31 décembre 2025, à l'exception de concours bancaires courants en Grande-Bretagne.

L'exposition au risque de change des avances en comptes courants en devises apportées aux filiales étrangères, s'analyse de la façon suivante au 31 décembre 2025 :

	Montants	Zone		Autres
En milliers d'euros		Livre Sterling	Dollar Australien	monnaies
Actifs monétaires 2025	17 149	17 149	-	-
Actifs monétaires 2024	18 301	18 301	-	-

14.5.3 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 2025 (cf. Notes 10 et 14.1).

Il en résulte un risque de liquidité non significatif.

14.5.4 Risque de crédit

Compte tenu de la diversification de ses activités et de sa présence géographique, le Groupe ne fait pas face à un risque de concentration significatif sur son portefeuille client. Il n'existe ainsi pas de dépendance vis-à-vis de clients spécifiques.

À chaque clôture, les risques avérés sont reconnus sous forme de dépréciation individualisée et les pertes attendues sont estimées pour l'ensemble des créances sur la base d'un taux moyen fondé sur les pertes de crédit historiques et qui peut être ajusté en cas de modification significative du risque de crédit.

Note 15 Fournisseurs

Les dettes fournisseurs et comptes rattachés s'analysent comme suit :

En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024
Dettes fournisseurs	27 816	20 844
Factures à recevoir	17 688	15 943
TOTAL	**45 504**	**36 787**

Note 16 Autres dettes fiscales et sociales et autres passifs courants

Les autres passifs courants s'analysent comme suit :

	Montants	
En milliers d'euros	2025	2024
Personnel	264 435	255 910
Organismes sociaux	176 571	154 761
Autres impôts et taxes	118 444	121 884
AUTRES DETTES FISCALES ET SOCIALES	**559 450**	**532 555**
Autres passifs financiers	22 267	2 438
Autres dettes	34 291	16 014
Produits constatés d'avance	503	583
AUTRES PASSIFS FINANCIERS COURANTS	**57 061**	**19 035**
TOTAL	**616 511**	**551 591**

7 ANNEXES AUX COMPTES DE RÉSULTAT

Note 17 Chiffre d'affaires

Principes comptables

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.

Le chiffre d'affaires est reconnu en continu lorsque le Groupe remplit son obligation de performance, ce qui correspond au moment où le service est rendu au client, pour un montant qui reflète la contrepartie attendue en échange du service rendu. Le chiffre d'affaires est reconnu net de taxes, net des remises, rabais et ristournes accordés aux clients.

Le Travail Temporaire représente la majorité de l'activité du Groupe. Concernant cette activité, les contrats conclus avec les clients sont peu complexes et ne comprennent qu'une seule obligation de performance qui est le service de mise à disposition temporaire d'un salarié.

Il en va de même pour les prestations réalisées par le Groupe de services numériques DCS dont la holding est DCS EASYWARE.

Il inclut également des facturations hors Travail Temporaire (placement de salariés permanents, out*sourcing*, formation, services numériques…) à hauteur de 160 millions d'euros, soit 4,9% du Chiffre d'affaires consolidé.

La répartition du chiffre d'affaires par zone géographique est présentée en note 22.

Informations sur les obligations de prestations restant à fournir

Le chiffre d'affaires relatif au Travail Temporaire est comptabilisé conformément à IFRS 15, à savoir à hauteur du montant que le Groupe serait en droit de facturer au titre de la rémunération qui correspond directement à la valeur de la prestation réalisée à date du point de vue du client (un montant fixe facturé à l'heure). Pour les autres activités du Groupe notamment les prestations de services numériques, les montants sont non significatifs.

Note 18 Charges opérationnelles

18.1 Charges de personnel

Les charges de personnel inscrites dans le résultat opérationnel courant sont constituées des éléments suivants :

En milliers d'euros	2025	2024
Salaires et traitements	2 307 897	2 258 915
Charges sociales	616 859	598 335
Participation des salariés	440	4 507
TOTAL	**2 925 196**	**2 861 757**

18.2 Autres produits et charges opérationnels

Principes comptables

Afin de donner une meilleure lisibilité de la performance opérationnelle du Groupe, les éléments qui ont peu de valeur prédictive du fait de leur nature, fréquence et/ou importance relative sont identifiés sur la ligne du résultat opérationnel intitulée « Autres produits et charges opérationnels ».

Cette ligne inclut principalement :

- les pertes de valeur sur goodwill, les pertes de valeur ou, le cas échéant, les reprises de pertes de valeur sur actifs incorporels ;
- les frais de transactions et les plus ou moins-values de cession d'actifs ou d'agences;
- d'autres éléments inhabituels et matériels dont la nature n'est pas directement liée à l'exploitation.

Le poste « autres produits et charges opérationnels » s'élève à (8) millions d'euros au 31 décembre 2025 et est composé principalement :

- de la dépréciation de l'UGT représentative des activités du Groupe au Royaume-Uni ;
- des coûts de restructuration comprenant des plans d'adaptation, des coûts de fermetures d'agences et à des frais de transactions relatifs à des acquisitions.

Note 19 Résultat financier

Le résultat financier s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	2025	2024
Produits de trésorerie et équivalents de trésorerie	7 158	11 804
Coût de l'endettement financier brut	(4 334)	(4 677)
COÛT DE L'ENDETTEMENT FINANCIER NET	**2 824**	**7 127**
Écarts de change	(1 380)	473
Intérêts sur obligations à prestations définies	(358)	(283)
Autres produits et charges	(217)	34
AUTRES PRODUITS ET CHARGES FINANCIERS	**(1 954)**	**224**
TOTAL	**870**	**7 350**

Les produits de trésorerie et équivalents de trésorerie sont essentiellement composés de revenus financiers sur la trésorerie et de produits de placements financiers.

Note 20 Impôts sur les bénéfices

20.1 Charges d'impôts

Principes comptables

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).

L'existence de déficits fiscaux reportables entraîne l'inscription à l'actif du bilan d'impôts différés lorsqu'il est probable de les utiliser par compensation avec des impôts générés par les bénéfices futurs ou lorsqu'il existe des impôts différés passifs d'un montant égal ou supérieur qui sont susceptibles d'être imputés sur ceux-ci. Dans l'ordre : les IDA sont reconnus en premier lieu à hauteur des IDP qui relèvent de la même autorité fiscale et de la même nature d'impôt puis en fonction des bénéfices futures imposables attendus L'application de ce principe a conduit à ne pas activer les déficits fiscaux du Groupe fiscal SYNERGIE.

Les actifs et passifs d'impôt différé ne sont pas actualisés conformément à la norme IAS 12.

La charge d'impôt inscrite au compte de résultat se ventile comme suit :

En milliers d'euros	2025	2024
Charge / (produit) d'impôt courant	29 961	31 413
Charge / (produit) d'impôt différé	(113)	(1 665)
TOTAL IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS	**29 848**	**29 748**
CVAE (France)	3 309	3 343
IRAP (Italie)	2 799	2 706
TOTAL CHARGE D'IMPÔT	**35 955**	**35 797**

À compter de 2024, la réglementation Pilier 2 oblige les groupes à verser une taxe sur les profits réalisés dans chaque pays où le taux d'impôt effectif « GloBE » (déterminé selon les règles Global antiBase Érosion de l'OCDE) est inférieur à 15 %.

Le Groupe entre dans le champ d'application de ces règles. En vertu de l'exception prévue dans les amendements à IAS 12 publiés le 23 mai 2023 et approuvés par la Commission européenne, le Groupe ne reconnaît pas et ne publie pas les informations concernant les actifs et passifs d'impôts différés au titre de Pilier 2 à la clôture de l'exercice.

Les conséquences de cette règlementation ont été prises en compte dans le calcul de la charge d'impôt 2025 et n'ont pas d'incidence significative.

20.2 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	2025	2024
RÉSULTAT AVANT CHARGE D'IMPÔT	**90 160**	**102 919**
RÉSULTAT AVANT IMPÔT APRÈS CVAE ET IRAP	**84 054**	**96 870**
Taux d'impôt en vigueur en France	25,83 %	25,83 %
IMPÔT THÉORIQUE	**21 711**	**25 017**
Différences de taux d'imposition à l'étranger	(1 413)	(1 467)
Déficits fiscaux non activés	4 471	3 990
Différences permanentes	2 040	1 821
Contribution exceptionnelle	2 211	
Transactions sans fiscalité et autres	827	387
TOTAL IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES	**29 848**	**29 748**
TAUX EFFECTIF D'IMPÔT	**35,5 %**	**30,7 %**

La charge comptabilisée au 31 décembre 2025 inclut l'incidence de la contribution exceptionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises françaises (cf. note 3) à hauteur de 2,2 millions d'euros, dont 1,3 millions d'euros relevant de l'assiette de l'exercice précédent.

L'augmentation observable du taux effectif d'impôt par rapport au 31 décembre 2024 est attribuable essentiellement à ce surcout.

20.3 Impôts différés

En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	Variation
Déficits fiscaux reportables	88	89	(1)
Différences temporelles sur engagements de retraite	2 804	2 768	36
Différences temporelles sur provisions	243	1 081	(838)
Différences temporelles liées aux contrats de location	20 156	18 184	1 972
Autres différences temporelles	4 180	4 962	(782)
Compensation IDA/IDP par groupe fiscal	(23 629)	(22 382)	(1 247)
TOTAL IMPÔTS DIFFÉRÉS ACTIFS	**3 843**	**4 702**	**(859)**
Réévaluation d'actifs lors de regroupements d'entreprises	7 326	8 534	(1 208)
Différences temporelles liées aux contrats de location	20 042	18 191	1 851
Autres différences temporelles	1 596	1 750	(154)
Compensation IDA/IDP par groupe fiscal	(23 629)	(22 382)	(1 247)
TOTAL IMPÔTS DIFFÉRÉS PASSIFS	**5 335**	**6 093**	**(758)**
MPÔTS DIFFÉRÉS NETS	**(1 493)**	**(1 391)**	**(101)**

La variation des impôts différés comptabilisée en contrepartie des autres éléments du résultat global est non significative pour l'exercice 2025.

Au 31 décembre 2025, l'économie d'impôt que représenterait l'utilisation future des pertes fiscales reportables non activées s'élève à 10,3 millions d'euros, ventilée comme suit selon la date d'expiration de ces déficits :

En milliers d'euros	2025	2024
< 1 an	576	50
1 an <> 5 ans	367	294
> 5 ans	1 158	3 027
Illimité	8 152	4 278
TOTAL	**10 253**	**7 650**

Note 21 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 2024 et 2025.

	2025	2024
Résultat net (part du Groupe)	54 206	63 139
Nombre d'actions	24 362 000	24 362 000
Nombre d'actions auto-détenues	1 471 896	1 018 716
Nombre d'actions de base	22 890 104	23 343 284
Résultat par action en €	2,37 €	2,70 €
Résultat dilué par action en €	2,37 €	2,70 €

Note 22 Informations sectorielles

Principes comptables

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.

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.

Il est rappelé que le Groupe a choisi de distinguer au compte de résultat le « Résultat opérationnel courant » des « Autres produits et charges opérationnels, dont la somme constitue le Résultat opérationnel.

Information par zones géographiques

Par zone Géographique	Chiffre d'affaires		ROC avt amort. des actifs issus de regroupemts d'ent.		Amortissements opérationnels		Amort. des actifs issus de regroupemts d'ent.	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
France	1 265 898	1 264 780	42 410	48 785	(14 320)	(11 733)	(1 400)	(1 400)
Belgique	298 824	304 950	6 536	9 426	(3 414)	(2 611)	-	-
Europe Nord et Est	421 716	433 172	(3 063)	(4 483)	(5 768)	(5 674)	(3 296)	(3 756)
Italie	844 300	827 870	51 344	48 851	(5 884)	(4 562)	-	-
Espagne, Portugal	301 467	265 533	4 479	1 637	(1 607)	(1 639)	(542)	(542)
Canada, Australie	108 963	88 632	896	(513)	(800)	(630)	(68)	(47)
TOTAL	**3 241 167**	**3 184 936**	**102 603**	**103 703**	**(31 793)**	**(26 849)**	**(5 306)**	**(5 745)**

Par zone Géographique	Total Actifs non-courants		Total Actif	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
France	144 965	137 873	835 701	861 444
Belgique	22 582	19 820	114 289	115 234
Europe Nord et Est	90 844	104 679	164 124	179 114
Italie	31 032	23 880	353 375	299 964
Espagne, Portugal	19 423	19 621	81 192	3 585
Canada, Australie	6 004	5 227	22 983	28 291
TOTAL	**314 850**	**311 100**	**1 571 664**	**1 487 632**

Information pour les 2 secteurs opérationnels du Groupe

Par secteur opérationnel	Chiffre d'affaires		ROC avt amort. des actifs issus de regroupemts d'ent.		Amortissements opérationnels		Amort. des actifs issus de regroupemts d'ent.	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Travail temporaire/ Recrutement et autres services liés	3 168 179	3 112 307	98 236	100 107	(30 628)	(25 696)	(3 364)	(3 803)
Groupe DCS	72 988	72 629	4 366	3 596	(1 165)	(1 152)	(1 942)	(1 942)
TOTAL	**3 241 167**	**3 184 936**	**102 603**	**103 703**	**(31 793)**	**(26 849)**	**(5 306)**	**(5 745)**

Par secteur opérationnel	Total Actifs non-courants		Total Actif	
En milliers d'euros	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2024
Travail temporaire/recrutement et autres services liés	251 437	244 404	1 485 435	1 397 634
Groupe DCS	63 413	66 696	86 228	89 998
TOTAL	**314 850**	**311 100**	**1 571 664**	**1 487 632**

8 ANNEXES AU TABLEAU DE FLUX DE TRÉSORERIE

Note 23 Variation du besoin en fonds de roulement

L'incidence de la variation du besoin en fonds de roulement sur les flux de trésorerie s'analyse comme suit :

En milliers d'euros	Variation	
	2025	2024
Clients	(41 107)	3 680
Autres créances	(5 459)	(29 208)
Fournisseurs	8 058	6 554
Autres dettes	37 955	1 411
TOTAL	**(554)**	**(17 563)**

Note 24 Amortissements et provisions

Les amortissements et provisions neutralisés dans le tableau de flux de trésorerie se ventilent comme suit :

En milliers d'euros	2025	2024
Dotations aux amortissements des actifs corporels	6 490	6 391
Dotations aux amortissements des incorporels d'exploitation	2 159	1 069
Dotations aux amortissements des droits d'utilisation	23 144	19 389
AMORTISSEMENT DES ACTIFS D'EXPLOITATION	**31 793**	**26 849**
Dotations aux amortissements des marques acquises	640	814
Dotations aux amortissements des relations clients acquises	4 666	4 930
AMORTISSEMENT DES ACTIFS ISSUS DE REGROUPEMENTS D'ENTREPRISES	**5 306**	**5 745**
Dotations nettes aux provisions d'exploitation	1 276	2 919
Dépréciation du Goodwill	4 698	-
TOTAL AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS	**43 073**	**35 512**

9 AUTRES INFORMATIONS

Note 25 Effectifs du Groupe

Il se répartissent comme suit :

	2025	2024
- Cadres	936	985
- Employés	4 561	4 591
- Ouvriers	4	
SALARIÉS PERMANENTS	**5 501**	**5 576**
- Cadres	223	276
- Employés	11 196	13 750
- Ouvriers	56 443	54 740
SALARIÉS INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS PAR LE GROUPE	**67 862**	**68 766**
TOTAL	**73 363**	**74 342**

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	
2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
1 159	1 261	15 757	18 341	56 447	54 740	73 363	74 342

Note 26 Informations relatives aux parties liées

Les principales parties liées du Groupe SYNERGIE sont :
- les membres des organes d'Administration et de Direction de SYNERGIE ; et
- HB Collector, qui est la société mère du Groupe SYNERGIE

26.1 Membres des organes d'Administration et de Direction

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.

Rémunération globale
La rémunération globale des membres des organes d'Administration en 2025 s'élève en brut à 2,5 millions d'euros, et se ventile comme suit :

En milliers d'euros	2025	2024
Salaires et avantages à court terme	1 889	1 600
Rémunérations d'administrateurs	200	200
Avantages postérieurs à l'emploi	-	-
Paiement en actions	-	-
TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE	**2 089**	**1 800**
Charges sociales	456	469
TOTAL	**2 545**	**2 269**

Engagements de retraite
Il n'existe aucun engagement de cette nature au bénéfice des organes d'Administration et de Direction au 31 décembre 2025 (tout comme au 31 décembre 2024).

Avances et crédits accordés
Il n'existe aucune avance ou crédit accordé à des membres des organes d'Administration et de Direction ni à la clôture 2025, ni à la clôture 2024.

26.2 HB Collector

La société HB COLLECTOR contrôlée par M. Henri BARANDE détenait 69,16% du capital au 31 décembre 2025 et 81,50 % des droits de vote exerçables.

Au 31 décembre 2025, il n'y avait pas d'autres liens économiques et financiers significatifs entre HB Collector et SYNERGIE que ceux liées à la détention des titres.
Le Groupe a versé un dividende de 0,50 € par action en juillet 2025, soit 8,4 millions d'euros pour HB Collector.

Note 27 Engagements et passifs éventuels

27.1 Engagements reçus

Au 31 décembre 2025, les banques du Groupe lui ont consenti des contre-garanties dans le cadre des engagements pris par ses filiales de Travail Temporaire vis-à-vis de leurs clients, à hauteur de 96,5 millions d'euros en France et 96,2 millions d'euros à l'étranger (contre respectivement 98 millions d'euros en France et 92 millions d'euros pour les filiales étrangères au 31 décembre 2024).

27.2 Engagements donnés

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 97,9 millions d'euros au 31 décembre 2025 (contre 94 millions d'euros au 31 décembre 2024).

À 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 du Groupe

Aucune action du Groupe n'est nantie.

Note 28 Évènements postérieurs au 31 décembre 2025

Le 2 février 2026, SYNERGIE a finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire au capital du groupe House of Flexwork. House of Flexwork a été fondée en 1998 et est un acteur majeur du travail temporaire en Suisse opérant à travers ses marques reconnues Induserv, Hardworker et Payroll House. House of Flexwork devrait générer un chiffre d'affaires d'environ 75 millions de francs suisses en 2025, soit près de 80 millions d'euros.

Le 16 mars 2026, SYNERGIE a finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire au capital du groupe Agilus Work Solutions. Ce dernier a été fondé en 1976 et se positionne comme le 8ème acteur du marché de l'intérim au Canada. Le Groupe s'appuie sur un solide réseau national de 14 agences et devrait générer un chiffre d'affaires de 300 millions de dollars canadiens en 2025, soit 190 millions d'euros. Il propose des solutions de travail temporaire et de gestion de la paie, principalement à destination de techniciens spécialisés et d'ingénieurs, pour les secteurs liés aux ressources naturelles ainsi qu'aux technologies de l'information.

Le conflit au Moyen Orient n'a pas d'impact significatif sur les activités du Groupe.

Note 29 Honoraires des Commissaires aux Comptes

Les honoraires des Commissaires aux Comptes pris en charge par le Groupe sont les suivants :

	2025				2024			
	KPMG		GRANT THORNTON		APLITEC AUDIT ET CONSEIL		SAINT-HONORÉ	
En milliers d'euros	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%
Certification, Examen des comptes individuels	**532**	**90 %**	**514**	**90 %**	**329**	**96 %**	**273**	**89 %**
- Émetteur	255	43 %	225	39 %	242	71 %	273	89 %
- Filiales intégrées globalement	277	47 %	289	51 %	87	25 %		
Honoraires afférents aux autres services	**6**	**1 %**			**12**	**4 %**	**33**	**11 %**
- Émetteur	2	0 %			12	4 %	33	11 %
- Filiales intégrées globalement	4	1 %					-	
Certification des informations en matières de durabilité	**55**	**9 %**	**55**	**10 %**				
TOTAL	**593**	**100 %**	**569**	**100 %**	**341**	**100 %**	**306**	**100 %**

Note 30 Liste des filiales consolidées

En 2025, comme en 2024, toutes les filiales 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-25	déc-24	déc-25	déc-24
SOCIÉTÉ MÈRE						
SYNERGIE SOCIÉTÉ EUROPEENES	Boulogne-Billancourt 92100	329 925 010				
FILIALES FRANÇAISES DE SYNERGIE SE						
SYNERGIE CARE SAS	Boulogne-Billancourt 92100	303 411 458	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE CONSULTANTS SARL	Boulogne-Billancourt 92100	335 276 390	100,00	100,00	100,00	100,00
HRED SARL	Boulogne-Billancourt 92100	309 044 543	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE EXECUTIVE SAS	Boulogne-Billancourt 92100	343 592 051	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE INSERTION SAS	Boulogne-Billancourt 92100	534 041 355	100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PROPERTY SAS	Boulogne-Billancourt 92100	493 689 509	100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE COMMUNE						
INTER SERVICE GROUPE SYNERGIE GIE	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	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE BELGIUM NV	Anvers BELGIQUE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE SRO	Prague RÉP. TCHÈQUE		98,85	98,85	98,85	98,85
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO	"		98,00	98,00	98,00	98,00
SYNERGIE HR SOLUTIONS	"		100,00		100,00	
SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO	Bratislava SLOVAQUIE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HR SOLUTIONS	"		100,00		100,00	
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS SL	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 EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	Barcelone ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA	Porto PORTUGAL		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE SARL	Esch/Alzette LUXEMBOURG		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL INC	Montréal CANADA		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN (SYNERGIE) UK LTD	Newport ROYAUME-UNI		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND GmbH	Karlsruhe ALLEMAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
WISE WORKFORCE MANAGEMENT	Bremen ALLEMAGNE		100,00		100,00	
SYNERGIE (Suisse) SA	Lausanne SUISSE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HUMAN RESOURCES BV	Schijndel PAYS BAS		100,00	100,00	100,00	100,00
SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS GmbH	St. Pölten AUTRICHE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE POLAND (INTERKADRA)	Cracovie POLOGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE HR SOLUTIONS (GRUPA IK)	"		100,00	100,00	100,00	100,00

SOCIÉTÉS CONSOLIDÉES	SIÈGE SOCIAL	N° SIREN	% DE CONTRÔLE		% D'INTÉRÊT	
			déc-25	déc-24	déc-25	déc-24
FILIALE DE SYNERGIE PRAGUE						
SYNERGIE SLOVAKIA SRO	Bratislava SLOVAQUIE		78,00	78,00	77,10	77,10
FILIALE DE SYNERGIE ITALIA SPA						
SYNERGIE HR SOLUTIONS SRL	Turin ITALIE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE ACADEMY SRL	Turin ITALIE		100,00		100,00	
FILIALE DE SYNERGIE TT						
SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS SL	Barcelone ESPAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SYNERGIE HRS						
SYNERGIE OUTSOURCING SL	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SYNERGIE E.T.T.						
SYNERGIE OUTSOURCING-SERVICOS DE OUTSOURCING SA	Porto PORTUGAL		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES D'ACORN (SYNERGIE) UK						
ACORN RECRUITMENT LTD	Newport ROYAUME-UNI		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN RAIL LTD	"		100,00	100,00	100,00	100,00
ACORN GLOBAL RECRUITMENT LTD	"		100,00	100,00	100,00	100,00
CONCEPT STAFFING LTD	"		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 LTD	Adelaïde AUSTRALIE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY						
SYNACO RESOURCES PTY LTD	"		100,00	100,00	100,00	100,00
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO PTY LTD	"		100,00	100,00	100,00	100,00
IPA BY SYNERGIE	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SYNERGIE SUISSE						
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES SA	Lausanne SUISSE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALE DE SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS						
SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA GmbH	St. Pölten AUTRICHE		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE DCS EASYWARE						
SEIN TIC SL	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 SYNERGIE POLAND (INTERKADRA)						
IK FRANCE	Lille 59350 FRANCE	838 782 159	100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND						
SYNERGIE PERSONAL HR GmbH	Bremen ALLEMAGNE		100,00	100,00	100,00	100,00
SYNERGIE PERSONAL SOLUTIONS GmbH	"		100,00	100,00	100,00	100,00
DG TIMEWORK GmbH	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE DG TIMEWORK						
UNISTAFF GmbH	"		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNERGIE LUXEMBOURG						
ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE	Esch/Alzette Luxembourg		100,00	100,00	100,00	100,00
FILIALES DE SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL						
AGENCE DE PLACEMENT SYNERGIE INC	Québec CANADA		100,00	100,00	100,00	100,00

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS

KPMG S.A.
Tour Eqho
2, avenue Gambetta - CS 60055
92066 Paris-La Défense cedex
France

Société de Commissariat aux Comptes inscrite
à la Compagnie Régionale de Versailles et du Centre

Grant Thornton
Membre français de
Grant Thornton International
29, rue du Pont - CS 20070
92200 Neuilly-sur-Seine

Société de Commissariat aux Comptes inscrite
à la Compagnie Régionale de Versailles et du Centre

SYNERGIE S.E.
160 B, rue de Paris - 92100 Boulogne Billancourt
(Exercice clos le 31 décembre 2025)

À l'Assemblée Générale de la société SYNERGIE S.E.,

OPINION

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société SYNERGIE S.E. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2025, 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 1er janvier 2025 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.

POINT CLÉ DE L'AUDIT	RÉPONSE D'AUDIT APPORTÉE
Évaluation des goodwill de certaines unités génératrices de trésorerie, dans le cadre des tests de dépréciation (Note 4 de l'annexe aux comptes consolidés)	
Au 31 décembre 2025, le montant des goodwill dans le bilan consolidé s'élève à 160 558 milliers d'euros en valeur brute et 122 009 milliers d'euros en valeur nette. Comme indiqué dans la partie « Principes comptables » de la note 4 de l'annexe aux comptes consolidés, les goodwill font l'objet d'un test de dépréciation au moins une fois par an au 31 décembre de chaque exercice et lorsqu'il existe un indice de perte de valeur. Ces tests sont réalisés au niveau de chaque unité génératrice de trésorerie (UGT) qui sont essentiellement définies sur la base des pays dans lesquels opère le Groupe. Les tests de dépréciation consistent à comparer la valeur comptable des UGT à leur valeur recouvrable (la valeur la plus élevée de la juste valeur et de la valeur d'utilité). Comme indiqué en note 4.2.1, la valeur d'utilité de chaque UGT est déterminée par la méthode des flux de trésorerie actualisée. Le Groupe a pris en compte les budgets annuels 2026 des UGT et les a projetés sur les 4 années suivantes en tenant compte des perspectives économiques dans les zones géographies concernées, puis au-delà a extrapolé les projections avec un taux de croissance à l'infini. La détermination de la valeur recouvrable des UGT Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas, comprenant des goodwill significatifs, est plus particulièrement sensible, de même que la marge entre ces valeurs recouvrables et les valeurs comptables testées, aux hypothèses prises par la Direction en matière de : - flux de trésorerie retenus pour les projections du plan d'affaires (et plus précisément le taux de croissance du chiffre d'affaires et le taux de marge brute), - taux d'actualisation appliqué aux projections de flux de trésorerie. Nous avons donc considéré l'évaluation du goodwill de ces UGT comme un point clé de l'audit.	Nous avons obtenu une compréhension de la procédure mise en place par le Groupe SYNERGIE pour la réalisation des tests de dépréciation et notamment l'estimation des flux de trésorerie utilisés dans le calcul de la valeur recouvrable des UGT Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas. Nous avons examiné la conformité de la méthodologie appliquée par la société aux normes comptables en vigueur. Pour apprécier la fiabilité des données issues des plans d'affaires entrant dans le calcul de la valeur recouvrable de ces UGT, nous avons notamment : - comparé les projections des plans d'affaires établis en 2025 avec les plans d'affaires établis lors de l'exercice précédent ; - comparé le plan d'affaires établi lors de l'exercice précédent avec les résultats réels de l'exercice 2025 ; - mené des entretiens avec les responsables financiers et opérationnels du Groupe SYNERGIE pour prendre connaissance des principales hypothèses utilisées dans les plans d'affaires et confronter ces hypothèses aux explications obtenues ; - réconcilié les données budgétaires utilisées avec celles présentés au conseil d'administration. Concernant les modèles utilisés pour la détermination des valeurs recouvrables, nous avons apprécié leur caractère approprié et nous nous sommes appuyés sur nos spécialistes en évaluation pour analyser la méthodologie de détermination des taux d'actualisation, comparer ces taux avec des données de marché et recalculer ces taux avec nos propres sources de données. Par ailleurs, nous avons comparé les analyses de sensibilité effectuées par le Groupe SYNERGIE avec nos propres analyses de sensibilité sur les hypothèses clés (croissance du chiffre d'affaires et taux de marge impactant les flux de trésorerie opérationnelles, taux d'actualisation et de croissance à l'infini notamment) pour apprécier les impacts éventuels d'une variation de ces hypothèses sur les conclusions des tests de dépréciation. Enfin, nous avons également apprécié le caractère approprié des informations présentées dans la note 4 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.

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 S.E. par l'assemblée générale du 4 juin 2025 pour le cabinet KPMG S.A. et pour le cabinet Grant Thornton.

Au 31 décembre 2025, les cabinets KPMG S.A. et Grant Thornton étaient dans la 1ère année de leur mission sans interruption.

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-La Défense et Neuilly-sur-Seine, le 17 avril 2026

Les Commissaires aux Comptes

KPMG S.A.
Grégoire MENOU
Associé

Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International
Laurent BOUBY
Associé

COMPTES SOCIAUX
DU GROUPE SYNERGIE

COMPTES SOCIAUX DE SYNERGIE SE DONNÉES FINANCIÈRES 189

Bilan de SYNERGIE SE 189

Compte de résultat de SYNERGIE SE 191

Annexe au bilan et au compte de résultat de SYNERGIE SE 192

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES ANNUELS 204

DONNÉES FINANCIÈRES

1 BILAN DE SYNERGIE SE

ACTIF

	Notes			2025	2024
En milliers d'euros	N°	Brut	Amort. & prov.	Net	Net
Concessions, brevets, licences, marques		21 743	12 078	9 666	3 187
Fonds commercial, droit au bail		3 352	195	3 157	3 157
Autres immobilisations incorporelles					
Immobilisations incorporelles en cours		1 503		1 503	3 782
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	**3/4**	**26 599**	**12 273**	**14 326**	**10 126**
Constructions		441	286	155	164
Install.& mat.indust.		16	4	12	-
Autres immobilisations corporelles		36 873	29 427	7 445	8 813
Immobilisations corporelles en cours		101		101	-
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	**3**	**37 431**	**29 717**	**7 713**	**8 977**
Participations financières		213 003	4 314	208 689	137 346
Créances rattach.particip.		51 307	69	51 238	51 208
Autres titres immobilisés		12	7	5	5
Prêts		14	-	14	14
Autres créances immobilisées		41 763	559	41 204	32 940
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	**5**	**306 099**	**4 949**	**301 150**	**221 512**
ACTIF IMMOBILISÉ	**9**	**370 128**	**46 939**	**323 189**	**240 615**
Avces & acptes versés/cmdes		1 581	-	1 581	1 926
Créances clients et comptes rattachés	6/10	257 366	6 462	250 904	229 966
Autres créances	10/11	152 812	1 130	151 682	211 848
Charges constatées d'avance		5 201	-	5 201	3 674
Valeurs mobilières de placements	12	111 332	-	111 332	101 240
Disponibilités		228 015	-	228 015	193 684
ACTIF CIRCULANT		**756 307**	**7 592**	**748 715**	**742 337**
Frais d'émission d'emprunts à étaler		1 536	-	1 536	
Ecart de conversion actif	8/19	4 414	-	4 414	3 544
TOTAL ACTIF		**1 132 385**	**54 531**	**1 077 854**	**986 497**

PASSIF

	Notes	2025	2024
En milliers d'euros	N°		
Capital	13.1	121 810	121 810
Primes d'émission, de fusion, d'apport		-	-
Réserve légale	13.2	12 181	12 181
Réserves réglementées		30 494	18 580
Autres réserves		11 000	11 000
Report à nouveau	13.2	421 620	394 803
RÉSULTAT DE L'EXERCICE		**33 708**	**50 162**
Provisions Réglementées		1 693	2 823
CAPITAUX PROPRES	**13**	**632 506**	**611 359**
Provisions pour risques		5 240	4 852
Provisions pour charges		-	-
PROVISION POUR RISQUES ET CHARGES	**7/14**	**5 240**	**4 852**
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	15	118	50
Emprunts et dettes financières diverses	15	66 663	32 711
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		14 564	13 848
Dettes fiscales et sociales		304 625	285 337
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	17	30 049	30 153
Autres dettes		24 088	7 176
Produits constatés d'avance			982
DETTES	**16**	**440 107**	**370 256**
Écart de conversion passif	8/19		31
TOTAL PASSIF		**1 077 854**	**986 497**

2 COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

En milliers d'euros	Notes N°	2025	2024
Production vendue		1 205 690	1 195 785
MONTANT NET DU CHIFFRE D'AFFAIRES		**1 205 690**	**1 202 754**
Subventions		698	1 762
Reprises sur amortissements, dépréciations et provisions		4 682	28 404
Autres produits		14 142	11 803
Produits de cessions d'immobilisations			
PRODUITS D'EXPLOITATION	**20/21**	**1 225 213**	**1 237 755**
Autres achats et charges externes		62 063	60 608
Impôts, taxes et versements assimilés		46 751	45 659
Salaires	22	856 355	866 782
Cotisations sociales	22	216 785	215 988
Dotations aux amortissements et aux dépréciations		4 955	3 766
Dotations aux dépréciations sur actifs circulants		1 608	1 054
Dotations aux provisions		365	
Valeurs compt. immobilisations incorp. et corporelles cédées		23	
Autres charges		4 034	1 140
CHARGES D'EXPLOITATION		**1 192 938**	**1 194 998**
RÉSULTAT D'EXPLOITATION		**32 275**	**42 757**
De participations		10 685	15 300
D'autres intérêts et produits assimilés		6 973	10 841
Reprises sur dépréciations et provisions		980	802
Différences positives de change		25	9
Produits de cessions d'immobilisations financières		2 021	
PRODUITS FINANCIERS		**20 685**	**26 951**
Dotations aux amortissements et aux provisions		3 199	980
Intérêts et charges assimilés		2 285	1 708
Différences négatives de change		39	
Valeurs comptables des immobilisations financières cédées		2 962	
CHARGES FINANCIÈRES		**8 483**	**2 688**
RÉSULTAT FINANCIER	**23**	**12 202**	**24 263**
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔT		**44 476**	**67 020**
Produits exceptionnels		1 516	1 964
Charges exceptionnelles		386	1 883
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	**24**	**1 130**	**81**
Impôt sur les bénéfices	25	11 898	13 189
Participation des salariés			3 751
Total des produits		1 247 413	1 266 670
Total des charges		1 213 705	1 216 508
RÉSULTAT NET		**33 708**	**50 162**

3 ANNEXE AU BILAN ET AU COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

SYNERGIE SE est une Société Européenne à Conseil d'administration, régie par le droit français. Son siège est situé au 160 BIS Rue de Paris, 92100 Boulogne-Billancourt.

Les états financiers sont présentés en milliers d'euros et ont été arrêtés par le Conseil d'Administration en date du 1er avril 2026.

Les actions SYNERGIE SE sont cotées sur Euronext Paris. Le code LEI (Legal Entity Identifier) de la société est le 969500J2V41R87GPTD23.

FAITS CARACTÉRISTIQUES DE L'EXERCICE

Au cours de l'exercice 2025, SYNERGIE IES, filiale de SYNERGIE SE, a procédé à une augmentation de capital par compensation de compte courant pour un montant de 72,5 M€. Cette opération a entraîné une augmentation de la valeur des titres de participation détenus par SYNERGIE SE au 31 décembre 2025.

Traitement comptable des nouvelles taxes instaurées par la loi de finances 2025 en France

L'article 48 de la loi de finance 2025 a instauré une contribution exceptionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises. Cette contribution est calculée sur la moyenne de l'impôt sur les filiales dû en France au titre des exercices 2024 et 2025. Elle s'élève à 2 211 milliers d'euros au 31 décembre 2025.

Le Groupe n'est cependant pas concerné par l'article 95 de la loi de finances 2025 instaurant une taxe sur les réductions de capital résultant de certaines opérations de rachat d'actions, effectuées à compter du 1er mars 2024.

Note 1 Principes, règles et méthodes comptables

Le nouveau règlement ANC n° 2022-06 vient modifier le règlement ANC n° 2014-03 relatif au plan comptable général en vue de moderniser les états financiers et la nomenclature des comptes. Il est d'application obligatoire pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

Ce règlement a pour effet notamment :

- l'introduction d'une nouvelle définition et présentation du résultat exceptionnel
- la suppression de la technique du transfert de charge
- la modernisation du plan de comptes et des modèles d'états financiers
- l'instauration d'une nouvelle présentation des informations en annexe
- la comptabilisation en résultat financier de la dotation aux amortissements des frais d'émission d'emprunt.

Selon les règles françaises, un changement de réglementation comptable est qualifié de changement de méthode comptable.

L'adoption du règlement ANC n° 2022-06 a principalement modifié la présentation du compte de résultat de l'exercice 2025. Aucun effet sur le résultat net ni sur les capitaux propres n'est constaté au titre de ce changement, en dehors de reclassements internes.

Aucun autre impact significatif n'a été identifié sur la présentation des états financiers au 31 décembre 2025.

APPLICATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2025 de la société ont été élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires françaises, telles que définies par le règlement ANC n° 2014-03 relatif au plan comptable général, tel que modifié par le règlement ANC n° 2022-06 portant modernisation des états financiers.

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.

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 2025 concernent l'évaluation des titres de participation, des créances rattachées et des comptes courants, des fonds commerciaux 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

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.

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 commerciaux 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 commerciaux et la marque SYNERGIE sont présumés avoir une durée non limitée et sont par conséquent non amortissables.

Note 5 Immobilisations financières

La valeur brute est constituée par le coût d'achat hors frais accessoires.

Une dépréciation est constatée, lorsqu'en fin d'année, l'évaluation des titres détenus (basée sur la valeur la plus élevée entre la valeur d'inventaire et la valeur d'utilité) est inférieure à leur valeur nette comptable.

La valeur d'inventaire est déterminée en tenant compte de la quote-part de situation nette et des perspectives de rentabilité revues annuellement. Les perspectives de rentabilité sont établies en fonction des informations disponibles lors de leur établissement.

La valeur d'utilité des titres est déterminée en fonction des flux futurs de trésorerie estimés et actualisés, diminués ou augmentés de la dette nette ou de la trésorerie nette.

Lorsque cette valeur est inférieure à la valeur brute, une dépréciation est constituée.

Conformément aux dispositions fiscales en vigueur, les frais d'acquisition sur les titres font l'objet d'une déduction fiscale sur une durée de 5 ans, à compter de la date d'acquisition, via une dotation aux amortissements dérogatoires.

Par ailleurs, les actions auto-détenues, via un contrat de liquidité, qui ne sont pas destinées à un plan d'attribution d'actions sont inscrites en « Autres immobilisations financières ». Ces actions sont valorisées à leur coût d'acquisition. Si la valeur probable de négociation à la clôture de l'exercice (sur la base du cours à la date de clôture) devient inférieure au prix d'acquisition, une dépréciation est enregistrée, du montant de la différence.

La note n° 33 présente le tableau des filiales et participations.

Note 6 Créances et dettes

Les créances et dettes sont inscrites au bilan à leur valeur nominale.
Les créances font l'objet d'une dépréciation en cas de risque de non-recouvrement.

Note 7 Provisions pour risques et charges

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 créances et les dettes en monnaies étrangères sont converties et comptabilisées sur la base du cours de change officiel à la clôture. Les gains de change latents sont comptabilisés en écart de conversion passif tandis que les pertes de change latentes sont comptabilisées en écart de conversion actif et font l'objet d'une provision pour risques et charges.

NOTES ANNEXES AU BILAN DE SYNERGIE SE

Note 9 Actif immobilisé

En milliers d'euros	31/12/2024	Augmentation	Transferts	Diminution	31/12/2025
Concessions, brevets, licences, marques	13 586	1 382	6 775	-	21 743
Fonds commercial, droit au bail	3 352	-	-	-	3 352
Immobilisations incorporelles en cours	3 782	4 497	-6 775		1 503
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	**20 720**	**5 878**			**26 599**
Constructions	441	-	-	-	441
Installations, matériels et outillage	2	14		-	16
Autres immobilisations corporelles	35 522	2 762		1 310	36 974
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	**35 965**	**2 776**		**1 310**	**37 431**
Participations et créances rattachées	192 300	72 928		917	264 311
Autres titres immobilisés	12	-	-	-	12
Prêts	14	-	-	-	14
Autres immobilisations financières	33 002	11 837		3 077	41 763
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	**225 327**	**84 765**		**3 994**	**306 099**
TOTAL BRUT	**282 012**	**93 420**		**5 304**	**370 128**

IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

L'augmentation du poste « Concessions, brevets, licences, marques » de 8 157 K€ correspond uniquement au développement de logiciels.
C'est le cas également des immobilisations incorporelles en cours pour le montant de fin d'exercice de 1 503 K€.

IMMOBILISATIONS CORPORELLES

L'augmentation du poste « Autres immobilisations corporelles » provient essentiellement d'agencements et d'aménagements liés aux ouvertures, transferts et réfections d'agences ou de sièges administratifs.

Immobilisations financières

En milliers d'euros	31/12/2024	Augmentation	Diminution	31/12/2025
Titres de participation	140 106	72 897		213 003
Créances rattachées	52 194	31	917	51 307
Actions propres	30 494	10 025	1 441	39 078
Autres titres immobilisés	12	-	-	12
Prêts	14	-	-	14
Autres immobilisations financières	2 508	1 813	1 635	2 685
TOTAL IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES - VALEURS BRUTES	**225 327**	**84 765**	**3 994**	**306 099**

La hausse du poste des titres de participation correspond principalement à l'augmentation de capital de la filiale SIES par incorporation de créance, ce qui a mécaniquement entraîné le classement de l'avance en compte courant dans le coût des titres immobilisés par compensation de créances à hauteur de 72,5 M€.

Tableau des actions propres

En milliers d'euros				
Nombre et valeur des actions propres	31/12/2024	Acquisition	Cession	31/12/2025
Nombre d'actions propres	1 230 926	338 446	47 402	1 521 970
VALEUR BRUTE	**30 494**	**10 025**	**1 441**	**39 078**
Dépréciation	-62	-449	62	-449
VALEUR NETTE	**30 432**	**9 576**	**1 504**	**38 628**

Au cours de l'exercice 2025, SYNERGIE SE a poursuivi ses opérations sur actions propres, tant dans le cadre du contrat de liquidité mis en place afin d'assurer l'animation du titre que hors contrat de liquidité.

Ces opérations ont conduit, au 31 décembre 2025, à la détention par la société de 1 521 970 actions propres, représentant environ 6,25 % du capital, pour une valeur comptable globale de 39,1 M€.

Lesdites actions sont enregistrées en immobilisations financières, en « Autres créances immobilisées ». Aucune n'est classée en valeurs mobilières de placement.

Amortissements et dépréciations

En milliers d'euros	31/12/2024	Augmentation	Diminution	31/12/2025
Concessions, brevets, licences, marques	10 399	1 679	-	12 078
Fonds commercial, droit au bail	195	-	-	195
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	**10 594**	**1 679**	**-**	**12 273**
Constructions	276	9	-	286
Installations, matériels et outillage	2	2	-	4
Autres immobilisations corporelles	26 708	3 155	436	29 427
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	**26 987**	**3 166**	**436**	**29 717**
SOUS-TOTAL	**37 581**	**4 845**	**436**	**41 990**
Participation et créances rattachées	3 747	1 553	917	4 383
Autres titres immobilisés	7	-	-	7
Autres immobilisations financières	62	559	62	559
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES	**3 816**	**2 112**	**979**	**4 949**
TOTAL AMORTISSEMENTS ET DÉPRÉCIATIONS	**41 397**	**6 957**	**1 415**	**46 939**

Note 10 Créances

En milliers d'euros	Montants bruts 2025	Provisions & Amortissements	Montants nets 2025	Montants nets 2024
Clients et comptes rattachés	257 366	6 462	250 904	229 966
Autres créances	152 812	1 130	151 682	211 848
Charges constatées d'avance	5 201		5 201	
TOTAL	**415 379**	**7 592**	**407 786**	**441 813**

Des créances sur les organismes de formation figurent pour un montant de 53 191 K€ dans le poste autres créances.

Le poste des Autres créances comprend notamment les avances en compte courant accordées aux filiales (92 255 K€), 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 charges constatées d'avance pour un montant de 5 201 K€ concerne uniquement des frais généraux d'exploitation.

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

	Montants bruts		À un an au plus		À plus d'un an	
En milliers d'euros	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Créances rattachées à des participations	51 307	52 194	-	-	51 307	52 194
Prêts	14	14	14	14		
Autres immobilisations financières	41 763	33 002	-	-	41 763	33 002
CRÉANCES DE L'ACTIF IMMOBILISÉ	**93 083**	**85 209**	**14**	**14**	**93 070**	**85 195**
Créances clients et comptes rattachés	257 366	238 773	248 901	227 108	8 465	11 665
- dont créances clients	248 901	227 108	248 901	227 108		
- dont clients douteux ou litigieux	8 465	11 665	-	-	8 465	11 665
Autres créances	152 812	212 802	152 791	212 756	21	46
- dont personnel et organismes sociaux	52 316	60 127	52 316	60 102	-	25
- dont impôts sur les bénéfices	2 954	1 030	2 954	1 030	-	-
- dont taxe sur la valeur ajoutée	4 868	1 511	4 868	1 511	-	-
- dont Groupe et associés	92 271	147 865	92 255	147 849	16	16
- dont débiteurs divers	402	2 268	398	2 264	5	5
Charges constatées d'avance	5 201	3 674	5 201	3 674	-	-
CRÉANCES DE L'ACTIF CIRCULANT	**415 379**	**455 250**	**406 894**	**443 538**	**8 485**	**11 711**
TOTAL	**508 462**	**540 459**	**406 907**	**443 552**	**101 555**	**96 907**

Les produits à recevoir intégrés aux créances se ventilent comme suit :

En milliers d'euros	2025	
CLIENTS ET COMPTES RATTACHÉS DONT :		**19 013**
Clients - factures à établir hors Groupe	7 623	
Clients - factures à établir Groupe	11 391	
AUTRES CRÉANCES DONT :		**58 974**
Fournisseurs - avoirs à recevoir hors Groupe	101	
Fournisseurs - avoirs à recevoir Groupe	279	
Organismes sociaux - produits à recevoir	8 277	
Organismes de formation - produits à recevoir	42 494	
État - Impôts et taxes	7 823	

Note 12 Valeurs mobilières de placement

En milliers d'euros	2025	2024
Dépôts et comptes à terme	111 332	101 240
TOTAL	**111 332**	**101 240**

Les placements à court terme correspondent principalement à des dépôts à terme prévoyant des options de sortie anticipées à des conditions ne présentant pas de risque de perte de valeur significatif et ne remettant pas en cause l'intention du Groupe de détenir ces contrats dans le but de faire face à ses engagements de trésorerie qui pourraient survenir à court terme.

Note 13 Capitaux propres

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 €.

Variation des capitaux propres

En milliers d'euros	Capital	Primes	Réserves et Report à nouveau	Résultat	Provisions réglementées	TOTAL 2025	TOTAL 2024
Capitaux propres d'ouverture	121 810		436 564	50 162	2 823	611 359	562 051
Affectation du résultat de l'exercice antérieur			38 731	(50 162)		- 11 431	
Résultat de l'exercice				33 708		33 708	50 162
Variation des provisions réglementées					(1 130)	(1 130)	-855
CAPITAUX PROPRES DE CLÔTURE	**121 810**	**-**	**475 295**	**33 708**	**1 693**	**632 506**	**611 359**

Les provisions réglementées correspondent à des amortissements dérogatoires sur immobilisations et frais d'acquisition de titres.

Note 14 Provisions pour risques et charges

En milliers d'euros	2024	Augmentation	Diminution		2025
			utilisées	non utilisées	
Provision pour risques et charges	1 307	365	44	801	827
Provision pour perte de change	3 544	870		1	4 414
TOTAL	**4 852**	**1 235**	**44**	**802**	**5 240**

Note 15 Emprunts et dettes financières

En milliers d'euros	2025	2024
Concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques	118	50
EMPRUNTS ET DETTES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CRÉDIT	**118**	**50**
Dettes financières diverses		33
Groupe et associés	66 663	32 678
DETTES FINANCIÈRES DIVERSES	**66 663**	**32 711**
TOTAL	**66 781**	**32 760**

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

	Montants bruts		<1 an		1 an <5 ans		>5 ans	
En milliers d'euros	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Dettes auprès des établissements de crédit	118	50	118	50				
Dettes financières diverses		33		17		16		
Groupe et associés	66 663	32 678	66 663	32 678				
Fournisseurs et comptes rattachés	14 564	13 848	14 564	13 848				
Dettes fiscales et sociales	304 625	285 337	304 625	285 337				
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	30 049	30 153	20 049	153	10 000	30 000		
Autres dettes	24 088	7 176	24 088	7 176				
Produits constatés d'avance		982		982				
TOTAL	**440 107**	**370 256**	**430 107**	**340 240**	**10 000**	**30 016**		

Les charges à payer intégrées aux dettes se ventilent comme suit :

	2025	
EMPRUNTS ET DETTES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CRÉDIT		**118**
Intérêts courus sur emprunts	66	
Agios bancaires	52	
EMPRUNTS ET DETTES FINANCIÈRES		**-**
Intérêts courus sur participation des salariés	-	
FOURNISSEURS ET COMPTES RATTACHÉS		**7 077**
Fournisseurs - factures non parvenues hors Groupe	5 450	
Fournisseurs - factures non parvenues Groupe	1 627	
DETTES FISCALES ET SOCIALES		**304 625**
Personnel et comptes rattachés	145 309	
Organismes sociaux	83 097	
TVA	62 664	
État - Impôts et taxes	13 556	
AUTRES DETTES		**18 440**
Clients - avoirs à établir hors Groupe	18 340	
Clients - avoirs à établir Groupe	101	

Note 17 Dettes fiscales et sociales

En milliers d'euros	2025	2024
Personnel et comptes rattachés	145 309	142 819
Sécurité sociale et autres organismes sociaux	80 758	69 549
TVA	62 664	57 494
Autres impôts et taxes	15 895	15 475
TOTAL	**304 625**	**285 337**

Note 18 Dettes sur immobilisations

En milliers d'euros	2025	2024
Dettes sur immobilisations	30 049	30 153
TOTAL	**30 049**	**30 153**

Les dettes sur immobilisations correspondent au solde de 30 M€ 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 Comptes de régularisation

Des frais d'émission d'emprunt ont été activés en 2025 pour un montant de 1 862 K€. Ils font l'objet d'un amortissement sur 5 ans à compter du 15 février 2025. Le montant amorti au cours de l'exercice s'élève à 326 K€ pour un montant net au bilan de 1 536 K€.

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 4 414 K€, est intégralement provisionné. Il concerne ACORN (SYNERGIE) UK, ACORN RECRUITMENT.

NOTES ANNEXES AU COMPTE DE RÉSULTAT DE SYNERGIE SE

Note 20 Ventilation du Chiffre d'Affaires

En milliers d'euros	2025	2024
CA France	1 200 071	1 190 276
CA Export	5 619	5 509
TOTAL PRODUCTION DE SERVICES	**1 205 690**	**1 195 785**

Le chiffre d'affaires est principalement composé de la facturation de travail temporaire.

Note 21 Autres produits et reprises sur provisions

En milliers d'euros	2025	2024
Production immobilisée	6 031	4 307
Subventions d'exploitation	698	1 762
Reprises sur amortissements et provisions	4 682	28 404
Redevances de marques	7 650	7 364
Autres produits de gestion courante	461	132
TOTAL	**19 523**	**41 970**

La variation des reprises sur amortissements et provisions entre 2025 (4 682 k€) et 2024 (28 404 K€) s'explique par le reclassement selon l'ANC 2022-06 (suppression des transferts de charges)

Note 22 Charges de personnel

En milliers d'euros	2025	2024
Salaires et charges	856 355	866 782
Charges sociales	216 785	215 988
Participation des salariés		3 751
TOTAL	**1 073 140**	**1 086 522**

Note 23 Résultat financier

En milliers d'euros	2025	2024
Dividendes	6 939	9 141
Intérêts sur comptes courants filiales	2 116	4 677
Revenus des valeurs mobilières de placement	2 812	4 887
Autres produits financiers	4 108	5 949
Plus-values de cessions immos financières	(941)	
Frais de financement	(436)	
Dotations et reprises de provisions sur titres	(1 940)	(979)
Dotations et reprises sur écarts de conversion	48	801
Dotations pour étalement des frais d'émission d'emprunt	(326)	
Gains (pertes) de change	(13)	9
Escomptes accordés	(165)	(221)
RÉSULTAT FINANCIER	**12 201**	**24 264**

Note 24 Résultat exceptionnel

En milliers d'euros	2025	2024
Sur opérations de gestion		(406)
Sur opérations en capital		(314)
Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions	(386)	(1 163)
CHARGES EXCEPTIONNELLES	**(386)**	**(1 883)**
Sur opérations de gestion		205
Sur opérations en capital		48
Reprises sur provisions	1 516	1 710
PRODUITS EXCEPTIONNELS	**1 516**	**1 964**
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	**1 130**	**81**

Conformément au règlement ANC n° 2022-06 relatif à la modernisation des états financiers, aucun événement significatif répondant à la définition du résultat exceptionnel n'a été identifié au titre de l'exercice 2025.

En conséquence, le résultat exceptionnel de l'exercice ne comprend que les dotations et reprises d'amortissements dérogatoires.

Note 25 Impôt sur les bénéfices

En milliers d'euros	2025	2024
Sur le résultat courant	11 656	15 062
Sur le résultat exceptionnel	296	55
Sur la participation aux bénéfices		(1 758)
Résultat de l'intégration fiscale	(54)	(170)
TOTAL	**11 898**	**13 189**

Conformément au règlement ANC 2025-02, le montant d'impôt sur les bénéfices 2025 comprend la contribution exceptionnelle instaurées par les articles 48 et 95 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 pour un montant de 2 211 K€.

Note 26 Situation fiscale différée

En milliers d'euros	2025	2024
Contribution sociale de solidarité	500	489
Participation des salariés		969
Écart de conversion passif		8
CRÉANCE LATENTE	**500**	**1 466**
Amortissements dérogatoires	437	729
Écarts de conversion actif	1 140	915
DETTE LATENTE	**1 577**	**1 644**

Il existe au 31 décembre 2025 une créance fiscale latente estimée à 500 K€ , résultant principalement de charges non déductibles fiscalement l'année de leur comptabilisation, notamment la contribution sociale de solidarité, la participation des salariés ainsi que l'écart de conversion passif de l'exercice.

Il existe par ailleurs une dette fiscale latente estimée à 1 577 K€, principalement liée aux écarts de conversion actif et aux amortissements dérogatoires.

Ces éléments de fiscalité différée ne font pas l'objet d'une comptabilisation au bilan.

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.

Rémunération
La rémunération du dirigeant s'élève à 1 362 K€.

Engagements de retraite
Il n'existait, à la clôture de l'exercice 2025, 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.

Avances et crédits accordés
Il n'existait, à la clôture de l'exercice 2025, aucune avance ou crédit accordé à des membres des organes de Direction et d'Administration.

Note 28 Informations au titre des opérations réalisées avec les parties liées

L'ensemble des transactions conclues avec les parties liées l'ont été à des conditions normales de marché. En ce sens, aucune information sur ces transactions n'est détaillée ici.

Note 29 Effectifs de la société à la clôture de l'exercice

	Salariés Permanents	Salariés Intérimaires	2025	2024
Cadres et assimilés	571	208	779	735
Employés	946	5 098	6 044	6 162
Ouvriers		20 527	20 527	20 786
TOTAL	**1 517**	**25 833**	**27 350**	**27 682**

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	2025	2024
Contreparties des garanties travail temporaire	97 896	93 886
Cautionnements de filiales sur prêts - acquisition de titres	1 021	2 359
Cautionnements de filiales sur prêts - biens immobiliers	4 729	6 454
Baux commerciaux (loyers jusqu'à l'échéance, dont 9 164 K€ à moins d'un an)	17 942	9 285
ENGAGEMENTS DONNÉS	**121 588**	**111 985**
Garantie BNP	94 823	96 749
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	**97 262**	**99 189**

La garantie Travail temporaire 2026/2027, assise sur un chiffre d'affaires TT de 1 192 499 K€ devrait s'élever à 95 400 K€.

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 2025 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 42,61 % ;
- table de mortalité : INSEE 2019-2021 ;
- taux d'actualisation (base iBoxx) : 3,75 % ;
- 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 8 173 K€ charges sociales comprises. Ce montant n'est pas provisionné dans les comptes au 31 décembre 2025.

Les indemnités de départ en retraite versées en 2025 se sont élevées à 518 K€ charges sociales comprises.

Note 32 Autres informations non inscrites au bilan

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 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 31.12.2025

SYNERGIE SE est la société consolidante du Groupe dans lequel les filiales mentionnées ci-après sont consolidées.

Au cours de l'exercice 2025, SYNERGIE SE a créé deux nouvelles filiales qu'elle détient à 100 % : SYNERGIE HR Solutions S.R.O en République Tchèque et SYNERGIE HR Solutions S.R.O en Slovaquie pour respectivement 20 K€ et 5 K€.

L'année 2025 a également été marquée par le reclassement de 72,5 m€ dans les titres de participation de la filiale SYNERGIE IES par compensation de la créance en compte courant. Cette opération découle de l'augmentation de capital de la société SYNERGIE IES par incorporation de compte courant.

En milliers d'euros SOCIÉTÉS	Capital	Capitaux propres autres que capital	Capital détenu %	Valeur inventaire brute	Valeur inventaire nette
1/ FILIALES FRANÇAISES					
SYNERGIE CARE	72	4 027	100%	1 886	1 886
SYNERGIE PROPERTY	5 000	7 522	100%	5 000	5 000
2/ FILIALES ÉTRANGÈRES					
SYNERGIE ITALIA (Italie)	2 500	158 114	100%	54 204	54 204
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)	250	52 325	99%	7 911	7 911
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)(1)	63 000	65 535	100%	137 328	137 328
3/ RENSEIGNEMENTS GLOBAUX SUR LES AUTRES TITRES DONT LA VALEUR BRUTE N'EXCÈDE PAS 1 % DU CAPITAL DE SYNERGIE					
Autres filiales et participations				6 675	2 360
TOTAL				**213 003**	**208 689**

(1) SIES est une holding détenant principalement des participations dans les autres filiales du Groupe

En milliers d'euros SOCIÉTÉS	Prêts et avances consenties par SYNERGIE	Cautions et avals donnés	C.A. exercice 2025	Résultat net exercice 2025	Dividendes encaissés par SYNERGIE 2025
1/ FILIALES FRANÇAISES					
SYNERGIE CARE		1 295	13 625	-155	504
SYNERGIE PROPERTY	11 473	4 729	3 484	1 484	
2/ FILIALES ÉTRANGÈRES					
SYNERGIE ITALIA (Italie)		78 706	833 822	30 373	
SYNERGIE BELGIUM (Belgique)			298 715	4 082	6 435
SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS (Espagne)	52 933		17	-18 159	
3/ RENSEIGNEMENTS GLOBAUX SUR LES AUTRES TITRES DONT LA VALEUR BRUTE N'EXCÈDE PAS 1 % DU CAPITAL DE SYNERGIE					
Autres filiales et participations	79 172	21 287			
TOTAL	**143 578**	**106 107**			**6 939**

Note 34 Évènements 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.

Acquisition d'une participation majoritaire dans Agilus Work Solutions

Faisant suite à la signature d'un accord intervenu le 26 janvier 2026, SYNERGIE a finalisé, le 16 mars 2026, l'acquisition d'une participation majoritaire dans Agilus Work Solutions, acteur du travail temporaire et des services RH au Canada.

Acquisition du Groupe House of Flexwork

Par ailleurs, le 2 février 2026, SYNERGIE a finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire au capital du Groupe House of Flexwork, acteur du travail temporaire en Suisse.

Le conflit au Moyen Orient n'a pas d'impact significatif sur les activités de la société.

Note 35 Honoraires des Commissaires aux Comptes

Conformément au règlement ANC 2025-01, les honoraires des Commissaires aux Comptes pris en charge par SYNERGIE SE sont les suivants :

	2025				2024			
	KPMG		GRANT THORNTON		APLITEC		SAINT HONORE	
En milliers d'euros **AUDIT**	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%	Montant (HT)	%
Commissariat aux comptes, certification, examen des comptes individuels et consolidés	255	82 %	225	80 %	238	94 %	238	78 %
Autres diligences et prestations directement liées à la mission du commissaire aux comptes					16	6 %	16	5 %
Honoraires de durabilité	55	18 %	55	20 %	-		50	16 %
TOTAL	**310**	**100 %**	**280**	**100 %**	**254**	**100 %**	**304**	**100 %**

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES ANNUELS

Rapport des Commissaires aux Comptes sur les comptes annuels

Exercice clos le 31 décembre 2025

SYNERGIE S.E.
Société européenne
au capital de 121 810 000 €
160 B, rue de Paris
92100 Boulogne-Billancourt

Grant Thornton
Commissaire aux comptes
29, rue du Pont
92000 Neuilly-sur-Seine

KPMG S.A.
Commissaire aux comptes
Tour EQHO – 2, avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris-La Défense Cedex

Exercice clos le 31 décembre 2025

À l'Assemblée Générale de la société SYNERGIE S.E.,

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 S.E. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2025, 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 1er janvier 2025 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.

OBSERVATION

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note 1 « principes, règles et méthodes comptables » de l'annexe aux comptes annuels qui expose les incidences de la première application du règlement ANC n° 2022-06.

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 ET DES CRÉANCES RATTACHÉES

Risque identifié
Les titres de participation et créances rattachées tels que décrits en notes 5 et 9 de l'annexe aux comptes annuels s'élèvent à 264 millions d'euros en valeur brute et 260 millions d'euros en valeur nette, pour un total du bilan de 1 078 millions d'euros.

Comme indiqué dans la note « 5. Immobilisations financières » de l'annexe aux comptes annuels, une dépréciation est constatée, lorsqu'en fin d'année, l'évaluation des titres détenus (basée sur la valeur la plus élevée entre la valeur d'inventaire et la valeur d'utilité) est inférieure à leur valeur nette comptable :

- la valeur d'inventaire est déterminée en tenant compte de la quote-part de situation nette et des perspectives de rentabilité revues annuellement. Les perspectives de rentabilité sont établies en fonction des informations disponibles lors de leur établissement ;
- la valeur d'utilité est déterminée en fonction des flux futurs de trésorerie estimés et actualisés, diminués ou augmentés de la dette nette ou de la trésorerie nette.

Nous considérons l'évaluation des titres de participation et des créances rattachées comme un point clé de l'audit en raison :

- de leur importance significative dans les comptes de la société ;
- des jugements et hypothèses nécessaires pour la détermination de leur valeur, fondée notamment sur des perspectives de rentabilité dont la réalisation est par nature incertaine.

Procédures d'audit mises en œuvre pour répondre à ce risque
Pour apprécier le caractère raisonnable de l'évaluation de la valeur des titres de participation, sur la base des informations qui nous ont été communiquées, nos travaux ont consisté principalement à :

- analyser les modalités mises en œuvre par la société pour estimer la valeur des titres de participation ;
- apprécier le caractère approprié du modèle utilisé pour le calcul des valeurs des titres de participation ;
- apprécier la cohérence et le caractère raisonnable des projections de flux de trésorerie au regard de notre connaissance de l'environnement économique dans lequel évolue le groupe ;
- apprécier la cohérence du taux d'actualisation appliqué avec les analyses de marché, avec l'appui de nos spécialistes en valorisation.

Nos travaux ont également consisté à apprécier le caractère recouvrable des créances rattachées au regard des analyses effectuées sur les titres de participation.

Enfin, nous avons apprécié que les notes 5 et 9 de l'annexe aux comptes annuels fournissent une information appropriée.

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.

Informations relatives au gouvernement d'entreprise
Nous attestons de l'existence, dans la section du rapport de gestion du conseil d'administration consacrée au 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 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.

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.

Désignation des Commissaires aux Comptes
Nous avons été nommés Commissaires aux Comptes de la société SYNERGIE S.E. par votre assemblée générale du 4 juin 2025 pour le cabinet Grant Thornton et pour le cabinet KPMG S.A.

Au 31 décembre 2025, les cabinets Grant Thornton et KPMG S.A. étaient dans la 1ère année de leur mission sans interruption.

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 des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Neuilly-sur-Seine et Paris La Défense, le 17 avril 2026

Les Commissaires aux Comptes

Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International
Laurent BOUBY
Associé

KPMG S.A.
Grégoire Menou
Associé

Geoffoy Muselier
Associé

AUTRES INFORMATIONS

AUTRES INFORMATIONS DONNÉES JURIDIQUES DE PORTÉE GÉNÉRALE 209

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LA RÉDUCTION DU CAPITAL 210

LISTES DES SOCIÉTÉS DU GROUPE AU 30 AVRIL 2026 211

DONNÉES JURIDIQUES DE PORTÉE GÉNÉRALE

SYNERGIE est cotée au compartiment B d'EURONEXT Paris, le marché réglementé européen d'EURONEXT.

- Dénomination sociale : SYNERGIE
- Registre du commerce et des sociétés : 329 925 010 RCS Nanterre
- Siège social : 160 Bis, rue de Paris, 92100 Boulogne Billancourt
- Forme juridique : Société Européenne
- Exercice social : Chaque exercice social a une durée de douze mois qui commence le 1er janvier de chaque année.
- Consultation des documents juridiques au siège social

Date de constitution et durée : 18 juin 1984 ; La durée de la Société est fixée à quatre-vingt-dix-neuf années qui commenceront à courir du jour de l'immatriculation de la Société au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sauf les cas de dissolution anticipée ou de prorogation prévus aux statuts.

Objet social

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.

Droits des actionnaires

Chaque membre de l'Assemblée a autant de voix qu'il possède ou représente d'actions.

Toutefois, 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 ;
- aux actions nominatives attribuées gratuitement à un actionnaire 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.

Ce droit de vote double cessera de plein droit pour toute action convertie au porteur ou transférée en propriété. Néanmoins, n'interrompt pas le délai de deux ans ci-dessus fixé ou conserve le droit acquis, tout transfert à la suite de succession, de liquidation de biens entre époux, ou de donation entre vifs, au profit d'un conjoint ou d'un parent au degré successible.

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LA RÉDUCTION DU CAPITAL

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 4 JUIN 2026
RÉSOLUTION N° 14

SYNERGIE S.E.
Société européenne
au capital de 121 810 000 €
160 B, rue de Paris
92100 Boulogne-Billancourt

Grant Thornton
Commissaire aux comptes
29, rue du Pont
92000 Neuilly-sur-Seine

KPMG S.A.
Commissaire aux comptes
Tour EQHO – 2, avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris-La Défense Cedex

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaires aux Comptes de votre société et en exécution de la mission prévue à l'article L. 22-10-62 du code de commerce en cas de réduction du capital par annulation d'actions achetées, nous avons établi le présent rapport destiné à vous faire connaître notre appréciation sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Votre conseil d'administration vous propose de lui déléguer, pour une durée de 24 mois à compter du jour de la présente assemblée, tous pouvoirs pour annuler, dans la limite de 10 % de son capital, les actions achetées au titre de la mise en œuvre d'une autorisation d'achat par votre société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article précité.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimées nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette mission. Ces diligences conduisent à examiner si les causes et conditions de la réduction du capital envisagée, qui n'est pas de nature à porter atteinte à l'égalité des actionnaires, sont régulières.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Neuilly-sur-Seine et Paris La Défense, le 16 avril 2026

Les Commissaires aux Comptes

Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International
Laurent BOUBY
Associé

KPMG S.A.
Grégoire Menou
Associé

LISTES DES SOCIÉTÉS DU GROUPE AU 30 AVRIL 2026

INTÉRIM/GESTION DES RESSOURCES HUMAINES/ SERVICES NUMÉRIQUES SOCIÉTÉ MÈRE ET FILIALES FRANÇAISES

SYNERGIE
Société Européenne au capital de 121 810 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
329 925 010 RCS NANTERRE

SYNERGIE CARE
SAS au capital de 72 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
303 411 458 RCS NANTERRE

SYNERGIE EXECUTIVE
SAS au capital de 140 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
343 592 051 RCS NANTERRE

SYNERGIE CONSULTANTS
SARL au capital de 8 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
335 276 390 RCS NANTERRE

SYNERGIE INSERTION
SAS au capital de 100 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
534 041 355 RCS NANTERRE

IK FRANCE
SARL au capital de 40 000 €
83, rue du Luxembourg
59000 LILLE
838 782 159 RCS LILLE Métropole

HRED
SARL au capital de 340 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
309 044 543 RCS NANTERRE

D.C.S. EASYWARE
SAS au capital de 2 236 500 €
20, Bvd Eugène Deruelle
69003 LYON
797 080 397 RCS LYON

INTÉRIM / GESTION DES RESSOURCES HUMAINES/ SERVICES NUMÉRIQUES FILIALES ETRANGÈRES

SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA
Au capital de 1 500 000 €
Calle Muntaner 239-253
08021 BARCELONE- ESPAGNE
A60627619

SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS SL
Au capital de 3 500 €
Calle Muntaner 239-253
08021 BARCELONE- ESPAGNE
B31641194

SYNERGIE OUTSOURCING SL
Au capital de 3 005 €
Calle Muntaner 239-253
08021 BARCELONE- ESPAGNE
B61509840

SYNERGIE ITALIA SPA
Au capital de 2 500 000 €
Via Pisa, 29
10152 TURIN - ITALIE
07704310095

SYNERGIE ACADEMY SRL
Au capital de 50 000 €
Via Giolitti 15
10123 TURIN - ITALIE
08943430010

SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT B.V.
Au capital de 18 152 €
Madame Curieweg 8
5482TL SCHIJNDEL - PAYS-BAS
17063196

SYNERGIE B.V.
Au capital de 18 000 €
Madame Curieweg 8
5482TL SCHIJNDEL - PAYS-BAS
17135405

SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE SARL
Au capital de 50 000 €
38 rue Dicks
L 4081 ESCH s/ALZETTE – LUXEMBOURG
B49544

SYNERGIE HR SOLUTIONS SRL
Au capital de 50 000 €
Via Pisa, 29
10152 TURIN - ITALIE
10758350010

SYNERGIE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA
Au capital de 1 139 900 €
Rua Quinze de Novembro, 77
4100-421 PORTO - PORTUGAL
503664561

SYNERGIE OUTSOURCING – SERVICOS DE OUTSOURCING SA
Au capital de 50 000 €
Rua Quinze de Novembro, 77
4100-421 PORTO- PORTUGAL
504737660

SYNERGIE SRO
Au capital de 13 000 000 Couronnes Tchèques
Na příkopě 854/14
110 PRAGUE 1 - REPUBLIQUE TCHEQUE
458 08 139

SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO
Au capital de 2 000 000 Couronnes Tchèques
Na příkopě 854/14
110 PRAGUE 1 - REPUBLIQUE TCHEQUE
267 11 834

SYNERGIE HR SOLUTIONS SRO
Au capital de 506 000 Couronnes Tchèques
Na příkopě 854/14
110 PRAGUE 1 - République Tchèque
232 96 933

SYNERGIE SLOVAKIA SRO
Au capital de 6 638,78 €
Dunajska 4
811 08 BRATISLAVA - SLOVAQUIE
35 766 239

SYNERGIE TEMPORARY HELP SRO
Au capital de 30 000 €
Dunajska 4
811 08 BRATISLAVA - SLOVAQUIE
48 265 403

SYNERGIE HR SOLUTIONS SRO
Au capital de 5 000 €
Dunajska 4
811 08 BRATISLAVA - SLOVAQUIE
56 808 461

SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND GmbH
Au capital de 150 000 €
Gebrüder Himmelheber Strasse 7
76135 KARLSRUHE – ALLEMAGNE
HRB 101911

ACCESS TRAVAIL TEMPORAIRE SA
Au capital de 31 000 €
78 rue Zénon Bernard
L 4031 ESCH s/ALZETTE – LUXEMBOURG
B114421

UNISTAFF GmbH
Au capital de 25 000 €
Martinistrasse 57,
28195 BREMEN, ALLEMAGNE
HRB 34566 HB

WISE WORKFORCE MANAGEMENT
Au capital de 25 000 €
Gebrüder Himmelheber - -Strasse 7
76135 KARLSRUHE, ALLEMAGNE
HRB 756399

ACORN RAIL LTD
Au capital de 100 £ Sterling
Somerton House, Hazell Drive
Cleppa Park, NEWPORT
Gwent NP10 8FY- ROYAUME-UNI
06971474

ACORN RECRUITMENT LTD
Au capital de 950 £ Sterling
Somerton House, Hazell Drive
Cleppa Park, NEWPORT
Gwent NP10 8FY- ROYAUME-UNI
03358533

ACORN GLOBAL RECRUITMENT LTD
Au capital de 100 £ Sterling
Somerton House, Hazell Drive
Cleppa Park, NEWPORT
Gwent NP10 8FY – ROYAUME-UNI
03486684

CONCEPT STAFFING
Au capital de 1000 £
Somerton House, Hazell Drive
Cleppa Park, NEWPORT
Gwent NP10 8FY- ROYAUME-UNI
02236840

SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA GmbH
Au capital de 35 000 €
Ob der Kirche 55
3163 ROHRBACH AN DER GÖLSEN - AUTRICHE
07 259 6109

HOUSE OF FLEXWORK AG
Au capital de CHF 500 000
Claragraben 132A
4057 BASEL - SUISSE
CHE-106.839.935

INDUSERV CORPORATE SERVICES AG
Au capital de CHF 125 000
Claragraben 132A
4057 BASEL - SUISSE
CHE-411.892.813

SYNERGIE PERSONAL SOLUTIONS GmbH
Au capital de 25 000 €
Gebrüder Himmelheber - -Strasse 7
76135 KARLSRUHE, ALLEMAGNE
HRB 750564

SYNERGIE PERSONAL HR GmbH
Au capital de 25 000 €
Gebrüder Himmelheber - -Strasse 7
76135 KARLSRUHE, ALLEMAGNE
HRB 750312

DG TIMEWORK GmbH
Au capital de 25 000 €
Elsenheimerstraße 45,
80687 MUNICH, ALLEMAGNE
HRB 167590

INDUSERV (Aarau) AG
Au capital de CHF 125 000
Rain 28
5000 AARAU - SUISSE
CHE-251.052.327

INDUSERV (Dübendorf ZH) AG
Au capital de CHF 125 000
Ringstrasse 15a
8600 DUBENDORF - SUISSE
CHE-327.563.645

SYNERGIE (SUISSE) SA
Au capital de 1 000 000 CHF
18, place Chauderon
1003 LAUSANNE - SUISSE
CHE-106.051.404

SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES SA
Au capital de 300 000 CHF
18, place Chauderon
1003 LAUSANNE - SUISSE
CHE-390.495.456

PAYROLL HOUSE AG
Au capital de CHF 125 000
Claragraben 132A
4057 BASEL
CHE-429.289.177

HARDWORKER SCHWEIZ AG
Au capital de CHF 100 000
Ringstrasse 15a
8600 DUBENDORF
CHE-158.249.451 - SUISSE

SYNERGIE BELGIUM NV
Au capital de 250 000 €
Desguinlei 88-90
2018 ANVERS – BELGIQUE
0458.551.563

DCS BELGIUM SPRL
Au capital de 18 600 €
Rue des Colonies 56
1000 BRUXELLES- BELGIQUE
0882.998.027

INDUSERV (Nordwestschweiz) AG
Au capital de CHF 125 000
Claragraben 132A
4057 BASEL – SUISSE
CHE-153.906.276

INDUSERV (Bern) AG
Au capital de CHF 125 000
Monbijoustrasse 26
3011 BERN - SUISSE
CHE-114.589.226

AGENCE DE PLACEMENT SYNERGIE
Agence de Placement Synergie Inc.
210, boulevard Montarville,
bureau 2011 Boucherville (Québec) J4B 6T3

MAXSYS STAFFING & CONSULTING INC
400 3rd Avenue Southwest, Suite 3700
Calgary, Alberta, T2P4H2 – CANADA
896559713RC0001

MICHAEL WAGER CONSULTING INC
400 3rd Avenue Southwest, Suite 3700
Calgary, Alberta, T2P4H2 – CANADA
895757037RC0002

MAXSYS PERSONNEL INC
101-1305 boul. Lebourgneuf,
Québec, Québec, G2K 2E4 – CANADA
1161219655

SYNACO GLOBAL RECRUITMENT PTY LTD
Au capital de 10 $ Australiens
33 Pirie Street
ADELAÏDE 5000 SA – AUSTRALIE
157 844 212

SYNACO RESOURCES PTY LTD
Au capital de 4 $ Australiens
33 Pirie Street
ADELAÏDE 5000 SA - AUSTRALIE
093 501 314

ENTIRE RECRUITMENT SYNACO PTY LTD
Au capital de 100 $ Australiens
471 Lytton Road
MORNINGSIDE QLD 4170 – AUSTRALIE
628 616 400

IPA BY SYNERGIE PTY LTD
Au capital de 1 000 $ Australiens
33 Pirie Street
ADÉLAÏDE 5 000 SA - AUSTRALIE
674 660 685

SYNERGIE POLAND SP.Z.O.O.
Au capital de 604 800 PLN
Ul. Wadowicka 6
30-415 CRACOVIE – POLOGNE
0000272214

DCS ITALIA SRL
Au capital de 10 000 €
Via Carlo Alberto 18/T CAP
10123 TURIN – ITALIE
12826540010

SEIN TIC SL
Au capital de 7 212,15 €
ParqueCommercial Galaria, Calle V,
Numero 3, 1B-1C
31191 CORDOVILLA - Navarra – ESPAGNE
B31647357

SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL INC.
Au capital de 2 000 400 $ Canadiens
666, rue Sherbrooke Ouest – Bureau 1801
MONTRÉAL H3A 1 E7
QUEBEC – CANADA
116 156 251 8

SYNERGIE HR SOLUTIONS SP.Z.O.O.
Au capital de 5 000 PLN
Al Jana Pawla II 27
00-867 VARSOVIE – POLOGNE
0000393120

DIVERS

INTER SERVICE GROUPE SYNERGIE "ISGSY"
GIE au capital de 3 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
328.988.076 RCS NANTERRE

SYNERGIE PROPERTY
SAS au capital de 5 000 000 €
160 Bis rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
493.689.509 RCS NANTERRE

ACORN (SYNERGIE) UK LTD
Au capital de 675 £ Sterling
Somerton House, Hazell Drive
Cleppa Park, NEWPORT
Gwent NP10 8FY - ROYAUME-UNI
03358220

SYNERGIE (QINGDAO) MANAGEMENT CONSULTING CO. LTD
Au capital de 300 000 €
No179 Tailiu lu, shibei district
QINGDAO – CHINE
91370200MA3NXMGK90

SYNERGIE INTERNATIONAL EMPLOYMENT SOLUTIONS SL
Au capital de 63 000000 €
Calle Muntaner 239-253
08021 BARCELONE- ESPAGNE
B65936221

SYNERGIE HUMAN RESOURCES BV
Au capital de 4 000 000 €
Madame Curieweg 8
5482TL SCHIJNDEL - PAYS-BAS
17235043

SIES AUSTRIA BETEILIGUNGS GmbH
Au capital de 35 000 €
Am Belvedere 4
1100 VIENNE – AUTRICHE
07 227 2578

SYNERGIE HOLDING CANADA LTD
400 3rd Avenue Southwest, Suite 3700
Calgary, Alberta, T2P4H2 – CANADA

Crédits photos : Gettyimages/RgStudio, Gettyimages/Zamrznutitonovi, Photothèque SYNERGIE.
WAT - agencewat.com

SE au capital de 121 810 000 euros
160 bis rue de Paris, 92100 Boulogne-Billancourt

Tel. : 01 44 14 90 20
Fax : 01 45 25 97 10
E-mail : relations-investisseurs@synergie.com

SYNERGIE

Nos énergies en commun

synergie.com