



# CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

Nos énergies en commun

synergie.fr     

# SOMMAIRE

<b>LE MOT DU PRÉSIDENT</b>	<b>3</b>
<b>LES OBJECTIFS DU PRÉSENT CODE</b>	<b>4</b>
<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
<b>LES VALEURS DU GROUPE SYNERGIE</b>	<b>5</b>
<b>LES RÈGLES DE CONDUITE INTERNES</b>	<b>6</b>
■ Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité	6
■ Lutte contre le harcèlement	6
■ Dialogue social	6
■ Protection de l'image	6
■ Non-discrimination	6
■ Formation, promotion et équité	7
■ Respect de la vie privée	7
■ Protection des données à caractère personnel	7
■ Informations privilégiées	7
■ Protection des actifs	7
■ Confidentialité – discrétion	8
■ Environnement	8
<b>LES RÈGLES DE CONDUITE EXTERNES</b>	<b>9</b>
■ Sécuriser les relations avec les tiers	9
■ Respect de la libre concurrence	9
■ Lutte contre les atteintes à la probité	9
■ Lutte contre la corruption	9
■ Le trafic d'influence	10
■ Les paiements de facilitation	10
■ Règles spécifiques aux agents publics	10
■ Relation avec les tiers	11
■ Cadeaux et invitations	11
■ Mécénat, parrainage et contributions politiques	12
■ Enregistrements comptables/Contrôles internes	12
■ Conflits d'intérêt	13
■ Règles spécifiques aux représentants d'intérêts	14
<b>ENGAGEMENT DES TIERS</b>	<b>15</b>
<b>LE DISPOSITIF D'ALERTE</b>	<b>15</b>
<b>AVEC QUI PRENDRE CONTACT EN CAS DE QUESTION ?</b>	<b>15</b>
<b>SYNERGIE ADHÈRE AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES</b>	<b>16</b>
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b>	<b>17</b>

# LE MOT DU PRÉSIDENT

Le Groupe Synergie s'est bâti sur des valeurs fortes de respect, de responsabilité et d'excellence. Ces principes sont au coeur de notre réussite collective et constituent le socle de la confiance que nous inspirons à nos partenaires, clients et candidats.

Dans un monde en constante mutation où les exigences réglementaires se renforcent sans cesse, et alors que nos activités s'étendent dans de nombreux pays, il est essentiel de disposer de repères clairs pour guider nos comportements et décisions. Chaque décision, chaque action, chaque relation que nous entretenons doit refléter l'exigence de conformité qui fait la réputation de Synergie.

Le présent Code d'éthique et de conduite des affaires a pour vocation de rappeler ces repères pour guider nos actions, éclairer nos décisions et rappeler nos obligations. Il incarne notre volonté de garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et responsable, où chacun peut s'épanouir et contribuer à la performance durable du Groupe.

Les règles de conduite internes et externes définies dans ce Code reflètent nos valeurs tout en favorisant une culture d'intégrité au sein de Synergie et dans nos relations avec les tiers, dont l'adhésion aux principes de ce Code est essentielle. Nous attendons de nos partenaires, fournisseurs et clients le même niveau d'exigence.

Quel que soit son poste ou sa mission au sein de notre Groupe, chacun d'entre nous est l'acteur de nos valeurs. Notre exemplarité individuelle et collective est la meilleure garantie de la confiance que nous accordent nos parties prenantes et de la pérennité de notre entreprise.

Je compte sur la vigilance de tous pour respecter et promouvoir avec conviction tous les principes de ce Code.

Ensemble, continuons à faire de Synergie un groupe reconnu pour sa transparence, son engagement et son intégrité.



**Victorien VANEY**

Président-Directeur Général Synergie SE

# LES OBJECTIFS DU PRÉSENT CODE

Le Présent Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») constitue un socle de références en adéquation avec la politique Sociétale et Environnementale du Groupe, et conformément à La Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Il permet aux collaborateurs de déterminer leur comportement en présence de situations concrètes, parfois complexes, par référence à quelques principes clairs et précis.

Le Code fait appel à la responsabilité de chacun et peut représenter, le cas échéant, une aide à la décision en adéquation avec nos valeurs. Il vise à rappeler le cadre de référence dans lequel doivent s'inscrire nos actions au quotidien.

Le Code n'a nullement vocation à se substituer aux normes nationales et internationales en vigueur dans chaque pays où le Groupe exerce ses activités. Il vient les compléter et forme pour tous les collaborateurs, un ensemble de règles qui doivent être respectées en toutes circonstances.

Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que les activités de Synergie qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec les lois et réglementations applicables localement et conformément aux principes décrits dans le Code. Le non-respect des dispositions du présent Code sera passible de sanctions dans les conditions prévues par les Règlements Intérieurs de chacune de nos entités.

## CHAMP D'APPLICATION

Le respect du Code s'impose à chacun des collaborateurs des sociétés du Groupe, quel que soit leur niveau hiérarchique, en France et à l'étranger.

Chaque entité du Groupe a la responsabilité de mettre en œuvre le Code et de déployer ses lignes directrices selon les spécificités de ses activités et/ou de son implantation géographique ainsi que de la réglementation applicable. À ce titre, chaque entité doit prendre les mesures nécessaires pour informer ses collaborateurs des responsabilités et obligations en découlant.

Chaque collaborateur se doit de connaître, comprendre et respecter strictement les principes et règles que le Code énonce et doit se comporter avec une éthique professionnelle exemplaire.





# LES VALEURS DU GROUPE SYNERGIE

Depuis sa création, Synergie n'a eu de cesse de défendre et promouvoir des valeurs universelles qu'elle considère comme essentielles à son développement durable.

Les premières exigences auxquelles Synergie s'astreint sont celles de la loyauté, la transparence et la probité conformément aux principes fondamentaux inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et du Pacte Mondial des Nations unies. Ces exigences sont en parfaite adéquation avec les engagements attendus de La Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Au-delà de ce cadre général, l'ensemble des collaborateurs incarne au quotidien, les quatre valeurs du Groupe Synergie à savoir :



## L'INNOVATION

L'innovation est au cœur de notre démarche. En alliant technologies et expertise humaine, nous développons des solutions agiles qui renforcent nos relations, sources de satisfaction et de succès partagés.



## L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Nous privilégions une approche collaborative, aussi bien avec nos clients qu'avec nos candidats. L'idée est de travailler ensemble sur des objectifs communs autour de l'emploi.



## LA PROXIMITÉ

L'ancrage territorial de Synergie en France et à l'international est une force dont le Groupe Synergie est particulièrement fier. Grâce à notre réseau d'agences à travers le monde, le Groupe Synergie noue une véritable relation de confiance avec l'ensemble des parties prenantes.



## LA DIVERSITÉ

L'égalité des chances, l'inclusion et la diversité sont autant de valeurs auxquelles nous sommes attachés. En tant qu'entreprise citoyenne et responsable, nous menons de multiples actions concrètes pour lutter contre les discriminations.



# LES RÈGLES DE CONDUITE INTERNES

## Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

Le Groupe Synergie est particulièrement attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs. Il s'engage notamment à respecter les règles légales en vigueur en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et à prendre toutes les précautions raisonnables pour maintenir un environnement de travail sûr et sain pour chacun.

De son côté, chaque collaborateur doit veiller à ce que ses actes n'entraînent aucun risque pour lui-même ou pour les autres et signaler à sa hiérarchie tout comportement, installation ou risque potentiel pouvant compromettre la sécurité de son environnement de travail, ainsi que tout accident ou incident dont il pourrait avoir connaissance.

## Lutte contre le harcèlement

Le recours à toute coercition mentale ou physique, ainsi qu'à toute forme de harcèlement est interdit. Tous les gestes ou propos déplacés à connotation sexuelle sont proscrits.

Aucune situation professionnelle ne peut justifier d'actes de dénigrement, de violence, de propos injurieux ou d'agissements sexistes.

Synergie attache de l'importance au respect mutuel entre les collaborateurs, indépendamment de leur niveau de responsabilité et demande à chacun d'eux d'être attentif à ses propos et à ses actions envers les autres.

Ces principes s'appliquent à tous les collaborateurs et à tous les managers qui en sont les premiers garants.

## Dialogue social

Synergie reconnaît l'importance d'avoir des interlocuteurs indépendants représentant les collaborateurs, librement élus, avec qui établir un dialogue social régulier sur les sujets relatifs au fonctionnement des entités, ayant un impact sur l'emploi et les conditions de travail.

## Protection de l'image

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe Synergie ainsi que la réputation de ses services conditionnent sa pérennité.

## Non-discrimination

Synergie s'attache à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs et à avoir des pratiques équitables en matière d'emploi. Elle 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 du handicap.

Synergie revendique une neutralité politique, philosophique et religieuse dans son organisation. Elle respecte les croyances et opinions des collaborateurs et leurs manifestations aussi longtemps qu'elles ne viennent pas porter atteinte à son bon fonctionnement, à son principe de neutralité et ne constituent pas des actes de prosélytisme.

En ce qui concerne le respect des fêtes religieuses ou nationales, Synergie se réfère aux pratiques des différents pays où elle est implantée.

Toute discrimination d'un collaborateur pour quelque motif que ce soit ne saurait être tolérée.



## Formation, promotion et équité

Le développement des compétences professionnelles et des responsabilités individuelles des collaborateurs est une condition nécessaire au succès du Groupe, qui s'attache tout particulièrement à l'égalité des chances et au traitement équitable, fondés sur la reconnaissance du mérite et de la performance.

Le Groupe encourage la progression de ses collaborateurs, notamment par le biais de la formation, de la promotion et de la mobilité interne qui permet de renforcer leur employabilité.

Le Groupe attend de chaque manager qu'il veille attentivement à l'évolution professionnelle et à l'équité de traitement de ses collaborateurs directs.

## Respect de la vie privée

Synergie respecte le cadre légal en matière de durée de travail et de droit au repos. Il entend promouvoir les vertus du bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Soucieux de respecter la vie privée des collaborateurs, elle s'engage à assurer la confidentialité des informations individuelles relatives aux collaborateurs, recueillies ou détenues par l'entreprise.



## Protection des données à caractère personnel

Synergie traite les données à caractère personnel qu'elle détient dans le cadre de son activité conformément à la réglementation en vigueur applicable au traitement des données à caractère personnel, et en particulier, à la loi informatique et libertés 78-17 du 6 janvier 1978, modifiée par la loi du 20 juin 2018, et au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil européen du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel « RGPD ».

Pour toute question ou information supplémentaire, les collaborateurs peuvent se référer au Délégué à la Protection des Données.

Ainsi, toute personne détenant de par sa fonction des données personnelles doit s'assurer qu'elle ne conserve et ne traite que les données strictement nécessaires aux obligations légales de la société et dans des conditions de sécurité optimales, conformément à la Politique de protection des données personnelles de Synergie.

Elle doit également s'assurer que ces données ne sont communiquées qu'à des personnes habilitées.

## Informations privilégiées

L'utilisation à des fins personnelles d'informations privilégiées concernant le Groupe Synergie ou des tiers, et dont un collaborateur a eu connaissance dans le cadre ou à l'occasion de ses fonctions, est non seulement contraire à l'éthique mais peut également constituer un délit d'initié sanctionné pénalement.

Une information privilégiée est une information précise qui n'a pas été rendue publique, qui concerne, directement ou indirectement, le Groupe Synergie, et qui si elle était rendue publique, serait susceptible d'exercer une influence sensible sur le cours des instruments financiers le concernant ou d'instruments financiers qui lui sont liés.

## Protection des actifs

Les collaborateurs ont le devoir de contribuer à protéger et préserver les actifs du Groupe Synergie contre tous faits de dégradation, de vol ou de détournement, et a fortiori de ne pas les détourner ni en user à des fins personnelles.



Par « actifs », il faut entendre non seulement les biens matériels tels que les bâtiments, les installations, les machines, les véhicules, les équipements, ordinateurs et systèmes d'information, fournitures de toutes sortes, mais aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle (marques, logos, slogans...), et le savoir-faire du Groupe Synergie.

### Confidentialité – discrétion

Les collaborateurs peuvent être amenés à détenir des informations appartenant ou concernant le Groupe Synergie et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe Synergie. Ces informations peuvent notamment concerner les études, les projets, les informations commerciales, financières et juridiques, les clients, l'organisation, la gestion de la société, ses activités, ses produits, ses documents ainsi que tous éléments susceptibles de relever de la propriété intellectuelle et du savoir-faire.

Il appartient à chacun de veiller à la confidentialité de ces informations en s'interdisant :

- de les diffuser directement ou indirectement à l'extérieur du Groupe Synergie ;
- de les communiquer à des personnes employées au sein du Groupe Synergie et qui ne sont pas habilitées à en avoir connaissance.

### Environnement

L'engagement de tout le personnel du Groupe Synergie pour prendre en compte et réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement est un gage de développement durable. La protection de l'environnement constitue ainsi un principe fondamental, applicable à tous les stades des activités du Groupe Synergie. Cet engagement est porté par chaque collaborateur qui, au travers du respect des recommandations du Livret Ecocitoyen et de la participation à la newsletter, contribue à la démarche environnementale.





# LES RÈGLES DE CONDUITE EXTERNES

## Sécuriser les relations avec les tiers

Synergie est amenée à passer des contrats avec des entreprises ou des intermédiaires, à travailler avec des partenaires ou à acquérir des entreprises. Pouvant être tenu responsable des fautes commises par les tiers agissant en son nom, il est donc nécessaire d'être le plus vigilant possible dans nos relations avec les tiers.

### Définition

Sont considérés comme tiers : les partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, agents, clients, intermédiaires, sous-traitants, organisations caritatives.

## La gestion des tiers

Nos prestataires et sous-traitants peuvent avoir un impact majeur sur la qualité des services et l'image de Synergie. Il est donc nécessaire qu'ils dirigent leurs activités conformément à la loi et aux normes éthiques les plus élevées dans tous les domaines (lutte contre la corruption, conflits d'intérêts, santé et environnement, respect des personnes...).



## Respect de la libre concurrence

Le droit de la concurrence vise à préserver la libre concurrence en interdisant certaines pratiques telles que le partage des marchés, la fixation des prix ou encore les abus de position dominante qui ont pour effet de désavantager les clients, les fournisseurs et/ou les concurrents. La violation de la réglementation en matière de concurrence est passible de sanctions financières (amendes) très conséquentes, et, dans certains cas, de sanctions pénales pour le Groupe ainsi que pour les personnes physiques impliquées qui peuvent également encourir des peines de prison. Toute pratique visant à restreindre la concurrence est proscrite.

## Lutte contre les atteintes à la probité

### Lutte contre la corruption

#### Définition

La corruption peut se définir comme le fait, pour une personne publique ou privée, de solliciter, d'accepter, d'offrir ou de donner, directement ou indirectement, un avantage indu, en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte qui affecte l'exercice normal d'une fonction, afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou financier, d'influencer une décision.

On distingue deux types de corruption :

- Corruption active : le fait, par quiconque, de proposer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.
- Corruption passive : le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques

pour elle-même ou pour autrui, soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

La corruption peut prendre plusieurs formes sous couvert de pratiques commerciales ou sociales courantes ; il peut s'agir notamment d'invitations, de cadeaux, de parrainages, etc.

## Le trafic d'influence

### Définition

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

## Les paiements de facilitation

### Définition

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) que l'on verse pour faciliter ou accélérer toutes formalités notamment administratives telles que les demandes de permis, visas ou les passages en douane etc.

## Principe et règles

Synergie a une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et de trafic d'influence dans toutes leurs formes. Les collaborateurs ne doivent pas commettre d'actes de corruption et ne doivent pas utiliser d'intermédiaires, tels que des agents, des consultants ou tout autre partenaire commercial dans le but de commettre de tels actes.

À ce titre, il est interdit d'offrir ou de recevoir tout avantage à une personne physique ou morale appartenant au secteur public ou au secteur privé, à l'échelle nationale ou internationale, et/ou accomplir tout acte ayant pour objet de compromettre l'objectivité et la transparence de tout processus décisionnel, au bénéfice,

direct ou indirect, des sociétés du Groupe SYNERGIE et/ou des collaborateurs.

L'entreprise ne tolère pas les « paiements de facilitation », excepté pour des motifs impérieux (santé, sécurité d'un collaborateur...). Si une personne est confrontée à une telle proposition, elle doit s'interroger :

- Les lois et la réglementation sont-elles respectées ?
- Est-ce conforme au présent Code et à l'intérêt de l'entreprise ?
- Est-ce dénué d'intérêt personnel ?
- Serais-je gêné si ma décision était rendue publique ?



## Règles spécifiques aux agents publics

### Définition

Le terme « agent public » désigne une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui, auquel Synergie pourrait faire appel pour négocier un partenariat, un marché public, ou toute autre relation commerciale.

Le Code Pénal français condamne lourdement les individus coupables de corruption publique – peines pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison et 1 million d'euros d'amende. La simple tentative – par exemple, le fait de proposer ou de solliciter un pot-de-vin – est condamnée de la même manière que l'acte de corruption accompli.



## Principe et règles

Le Groupe Synergie s'oppose à tout versement prévu ou avéré de pot-de-vin ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement par intermédiaire interposé, à des fonctionnaires, des membres de gouvernements ou tout autre agent public, ainsi qu'à toute entité de droit privé, quelle qu'elle soit, en vue de susciter une décision favorable de leur part ou d'obtenir un avantage quelconque ou indu pour le Groupe Synergie.

## Relations avec les tiers

Qu'elle soit directe ou indirecte (par l'intermédiaire d'un tiers public ou privé), active ou passive, le Groupe Synergie condamne fermement toute forme de corruption tant dans le cadre de relations d'affaires avec nos différents tiers (les partenaires commerciaux, fournisseurs, prestataires, agents, clients, intermédiaires, sous-traitants, organisations caritatives etc.). Il est ainsi interdit de donner ou de recevoir tout avantage indu, paiement illicite ou versement d'argent. Il est nécessaire de s'assurer des compétences et de la respectabilité de vos tiers. Des clauses anticorruption doivent être insérées dans tous les contrats avec les différents tiers.

Pour connaître l'ensemble des principes applicables en matière de lutte contre la corruption, référez-vous à la Politique anticorruption de Synergie.

## Cadeaux et invitations

### Définitions

Les cadeaux sont des avantages de toute nature, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou de courtoisie, sans contrepartie attendue.

Les invitations désignent le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, événements sportifs, voyages, etc.).



## Principe et règles

Les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en la matière. S'ils contribuent à instaurer de bonnes relations, les cadeaux et invitations peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

La Politique cadeaux et invitations de Synergie régit les usages et bonnes pratiques en matière d'offre et de réception de cadeaux et d'invitations, au départ et à destination de tout type de tiers.

Ainsi, il est permis aux Collaborateurs de donner ou d'accepter des cadeaux d'entreprise d'une valeur raisonnable, comme un repas occasionnel, une invitation à un événement social, sportif ou culturel, etc., ou la participation à un événement sponsorisé par le Groupe Synergie ou résultant d'une action de mécénat. Le cas échéant, le Collaborateur doit en informer son responsable hiérarchique.

*Pour faciliter la relation avec un client, je souhaite l'inviter à dîner. Que dois-je faire ?*

Les invitations ne sont pas interdites. Elles doivent se faire en toute transparence, sans qu'elles fassent l'objet d'une contrepartie ou en vue d'en tirer un bénéfice personnel. Il faut s'assurer de respecter les règles spécifiques de Synergie en matière de cadeaux et d'invitations.

*Pour me remercier d'avoir prolongé un contrat, un de nos fournisseurs m'invite à aller assister avec mon épouse et mes enfants à une finale sportive au Stade de France. Le transport province/Paris est pris en charge. Puis-je accepter ?*

Les invitations ne sont pas interdites. Elles doivent se faire en toute transparence, sans qu'elles fassent l'objet d'une contrepartie ou en vue d'en tirer un bénéfice. Néanmoins dans le cas présent, le montant financier de l'invitation et le contexte personnel incitent à refuser la proposition.

## Mécénat, parrainage (sponsoring) et contributions politiques

### Définitions

Par le mécénat ou le parrainage, Synergie apporte son soutien financier ou matériel à une œuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir ses valeurs.

Le soutien alloué par Synergie à l'occasion d'un mécénat ou d'un parrainage est réalisé dans un but spécifique : la recherche, la formation, l'environnement (développement durable), à des fins caritatives ou humanitaires...

Les contributions politiques – monétaires ou non – sont destinées à soutenir des partis, des responsables ou des initiatives politiques.

### Principes et règles

Synergie est activement impliquée dans la communauté locale et le Groupe apporte sa contribution par des actions de mécénat ou de parrainage.

De telles initiatives pourraient servir à dissimuler des avantages indus, par exemple l'attribution d'un marché ou d'un contrat en échange du parrainage et/ou du mécénat. Le risque est d'autant plus fort quand l'évènement « parrainé » est entrepris par des personnalités politiques ou leur entourage et que ces derniers tirent un avantage personnel de cet évènement.

Le financement, direct ou indirect, de projets, fondations ou associations caritatives, culturels, sociaux, humanitaires ou sportifs par des actions de mécénat et de parrainage, est autorisé chez Synergie, dans la limite du respect des conditions, prévues dans les procédures internes en la matière, notamment :

- Le financement est conforme avec la législation ;
- Il est en accord avec les procédures internes et a obtenu toutes les validations nécessaires ;
- Les circonstances et la pertinence de l'action doivent être déclarées de manière transparente.
- Le financement doit apparaître clairement dans les registres comptables ;

- Les montants sont raisonnables et appropriés par rapport à l'objectif du mécénat ou du parrainage.

Les contributions directes ou indirectes de chaque filiale de Synergie auprès de partis, fondations ou associations politiques sont strictement interdites, même si les législations locales le permettent.

*Lors du renouvellement d'un contrat commercial avec un client stratégique, ce dernier demande à Synergie de soutenir financièrement une fondation dont il est le président. Le client laisse entendre que l'acceptation de cette demande pourrait influencer positivement la poursuite de la relation commerciale. Que faire ?*

Il est impératif de signaler cette situation à son supérieur hiérarchique et/ou à la Direction Conformité qui vous accompagnera dans la formulation du refus à la demande du client.



## Enregistrements comptables/ Contrôles internes

### Définition

Le Groupe Synergie doit veiller à ce que ses services comptables et/ou ses auditeurs internes et/ou externes soient attentifs dans leurs contrôles aux dissimulations de faits de corruption dans les livres, les registres et les comptes.



## Principe et règles

Pour garantir la fidélité et la sincérité des comptes, il est nécessaire que :

- Synergie conserve ses enregistrements comptables et mette en place des dispositifs de contrôle internes appropriés qui permettent de justifier le paiement des tiers ;
- Les collaborateurs déclarent et gardent une trace écrite de toutes invitations ou cadeaux acceptés ou offerts, pour permettre une revue comptable ;
- Les collaborateurs s'assurent que toute demande de paiement relative aux invitations, cadeaux ou dépenses engagées pour un tiers est transmise dans le respect de la Politique cadeaux et invitations de Synergie. La raison de la dépense doit être spécifiée dans les enregistrements comptables.
- Tous les comptes, factures, notes et autres documents et enregistrements comptables relatifs à des tiers, tels que les clients, fournisseurs ou les contacts professionnels, doivent être préparés et maintenus avec rigueur et exhaustivité.
- Aucun compte n'est conservé « hors livre comptable » dans l'optique de faciliter ou dissimuler des avantages indus.

Par ailleurs, les collaborateurs souhaitant se faire rembourser des notes de frais doivent respecter les règles prévues dans les procédures internes.

La note de frais fait systématiquement l'objet d'une double validation qui engage la responsabilité de ses signataires. Afin de s'assurer de sa conformité, ils devront notamment valider si le motif, le calendrier et/ou l'identité du client justifient un tel engagement de dépense.



## Conflits d'intérêts

### Définition

Il s'agit d'une situation d'interférence dans laquelle des intérêts professionnels et personnels s'opposent et qui est de nature à influencer potentiellement l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Prévenir, identifier et gérer les conflits d'intérêts est essentiel dans la mesure où ils peuvent donner lieu à du favoritisme.

Les conflits d'intérêts peuvent être :

- avérés : le fait pour un collaborateur de se retrouver dans une situation où il est capable d'influencer un tiers dans l'exercice de ses fonctions (par exemple des décisions de recrutement, l'attribution de marché, etc.), ou qu'il soit perçu comme tel, dans l'optique d'assouvir un intérêt privé.
- potentiels : le fait pour un collaborateur de se retrouver dans une situation où il est probable qu'il puisse influencer ou être influencé, ou qu'il soit perçu comme tel, par un intérêt privé, dans l'exercice de ses fonctions.

### Principe et règles

Les situations de conflits d'intérêts peuvent survenir dans le cadre de l'activité professionnelle. Lorsqu'un collaborateur se retrouve dans une situation de conflit d'intérêts, il doit agir en toute transparence et le déclarer conformément à la Procédure relative aux conflits d'intérêts. A ce titre, les collaborateurs :

- ne doivent pas profiter d'avantages personnels pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes en raison de leur position au sein du Groupe Synergie ;
- ne peuvent pas exercer d'activités professionnelles au profit d'une entité extérieure à Synergie compte tenu du principe d'exclusivité visé dans les contrats de travail (excepté pour les collaborateurs à temps partiel) ;
- ne peuvent pas, directement ou indirectement, en personne ou par personne interposée, acquérir des participations ou jouer un rôle dans les organes directeurs d'autres entités, qui peuvent entrer en conflit avec les intérêts du Groupe Synergie.

Si des circonstances donnent lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en faire état, directement à leur supérieur hiérarchique ou à travers le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts.

Les déclarations doivent être présentées sans délai après qu'une situation de conflit d'intérêt réelle ou potentielle a été constatée et, en tout état de cause, avant que la décision qui pourrait être influencée par un conflit d'intérêts ne soit prise.

Au-delà de ces situations de conflit d'intérêts, les collaborateurs peuvent rencontrer d'autres types de situations qui pourraient également être considérées comme des conflits d'intérêts. Le cas échéant, ils doivent se référer aux procédures internes en la matière et en informer leur supérieur hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Conformité ou leur Référent Conformité afin de solliciter un avis sur l'existence ou non d'un conflit d'intérêts.

### **Règles spécifiques aux représentants d'intérêts**

Synergie peut être amenée à participer au dialogue accompagnant l'élaboration des réglementations dans le secteur des ressources humaines.

#### **Principe et règles**

##### **Définition**

Le terme « représentant d'intérêts » (ou « lobbying ») désigne toute personne physique et toute personne morale, de droit privé ou publique, qui exerce une activité qui a pour finalité d'influencer les lois, les décisions ou les directives d'un gouvernement ou d'une institution en faveur d'une cause particulière ou d'un résultat attendu.

La représentation d'intérêts est une pratique légitime lorsqu'elle est réalisée de manière transparente et responsable, en conformité avec la loi. En revanche, elle peut devenir une forme de corruption dès lors que le représentant d'intérêts offre, promet ou accorde un avantage indu à un agent public afin de l'inciter à soutenir une législation ou toute action favorable aux affaires de son client.

Synergie interdit tout détournement des

activités de représentation d'intérêt à des fins de corruption. Il est essentiel d'agir avec intégrité et responsabilité afin d'éviter toute illégalité dans les activités de représentation d'intérêts.

La Direction Conformité peut donner des lignes directrices sur la manière dont les représentants d'intérêts doivent exercer leur activité, conformément aux valeurs de transparence, d'honnêteté et d'intégrité défendues par Synergie.





# ENGAGEMENT DES TIERS

Synergie exige que tous les tiers avec lesquels elle est en relation (clients, fournisseurs, tiers intermédiaires, etc.) s'engagent à conduire leurs activités en respectant les plus hauts

standards en matière d'éthique et en se conformant avec toute législation applicable en la matière ainsi qu'aux principes énoncés dans ce Code.

## DISPOSITIF D'ALERTE

Synergie dispose d'un système d'alerte conformément la loi du 9 décembre 2016 dite « Loi Sapin 2 » modifiée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et complétée par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

Chaque collaborateur peut faire part d'une situation susceptible de contrevenir aux principes énoncés dans ce Code ou aux lois et réglementations en vigueur, en respectant la Procédure d'alerte définie par Synergie. Le Groupe offre la possibilité d'effectuer un signalement via l'outil Integrity Line, qui constitue un canal de communication dédié et sûr, accessible à partir de l'intranet et du site internet de Synergie.

Synergie encourage aussi les collaborateurs à soumettre leurs préoccupations lorsque cela est possible, à leur supérieur hiérarchique,

au Référent Conformité de leur entité ou à la Direction des Ressources Humaines.

Tout collaborateur qui rendrait compte de bonne foi, c'est-à-dire en étant sincèrement convaincu de la véracité des faits rapportés, d'une violation ou d'un risque de violation du Code ou des lois et réglementations en vigueur, bénéficie d'une protection contre toutes formes de représailles.

Son identité et les faits signalés seront traités de manière confidentielle conformément à la réglementation applicable et à la Procédure d'alerte de Synergie.

Toute dénonciation calomnieuse ou mensongère pourra exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires, en application de la loi applicable.

## AVEC QUI PRENDRE CONTACT EN CAS DE QUESTION ?

Le collaborateur qui a des questions ou des doutes sur l'interprétation ou l'application des principes du Code peut consulter la Direction des Ressources Humaines, le Référent Conformité de son entité ou la Direction Conformité.



# LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les dix principes du Pacte Mondial sont inspirés de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention de l'ONU contre la corruption.

Les entreprises et le Groupe Synergie qui adhèrent au Pacte mondial des Nations Unies sont invitées à respecter les principes suivants :



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

[www.un.org](http://www.un.org)

## Droits de l'Homme

### 1<sup>er</sup> principe

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

### 2<sup>e</sup> principe

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

## Normes internationales du travail

### 3<sup>e</sup> principe

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

### 4<sup>e</sup> principe

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

### 5<sup>e</sup> principe

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

### 6<sup>e</sup> principe

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

## Environnement

### 7<sup>e</sup> principe

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

### 8<sup>e</sup> principe

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

### 9<sup>e</sup> principe

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

## Lutte contre la corruption

### 10<sup>e</sup> principe

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

# SYNERGIE S'ENGAGE À RESPECTER LES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'O.I.T

## Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

**C029** - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

**P029** - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

**C087** - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

**C098** - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

**C100** - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

**C105** - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

**C111** - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

**C138** - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

**C182** - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999



Organisation  
internationale  
du Travail

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Conventions de gouvernance prioritaires

**C081** - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

**P081** - Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947

**C122** - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

**C129** - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

**C144** - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

## Conventions techniques

**C001** - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

**C026** - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

**C131** - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

**C155** - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

**P155** - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



# ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code annule et remplace :

- Le précédent Code d'éthique et de conduite des affaires (édition 2022).

Il entrera en vigueur 1 mois après la réalisation des formalités de dépôt et de publicité requises le cas échéant par la réglementation locale applicable.

Le présent Code est une annexe au Règlement Intérieur de Synergie SE.

Il est remis à tout nouveau Collaborateur du Groupe qui atteste de cette remise et de la lecture du Code par écrit.

Il oblige tout Collaborateur à l'observation de ses prescriptions et aux modifications qu'il pourrait recevoir ultérieurement selon les procédures légales.

Toute modification du présent Code devra être soumise à la procédure en vigueur localement.

Par ailleurs, toute disposition du Code qui deviendrait contraire aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles serait nulle de plein droit.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 12 novembre 2025



Nos énergies en commun

[synergie.fr](https://synergie.fr)

