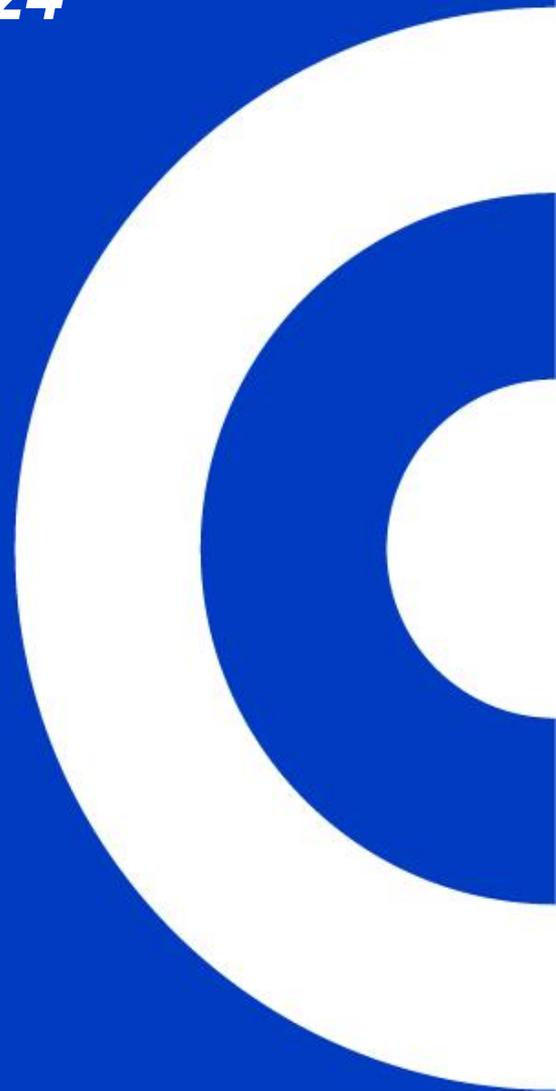
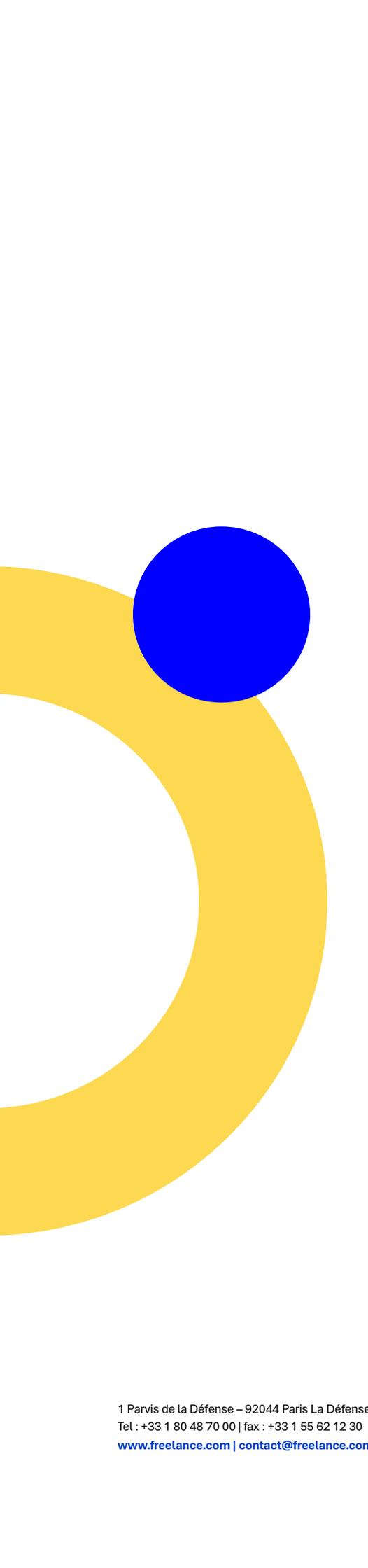




DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2024





Chers lectrices et lecteurs,

Dans le prolongement des grandes orientations et programmes que nous avons engagés ces dernières années, nous poursuivons une politique RSE structurante et ambitieuse, avec le soutien des membres du Comité Exécutif du Groupe et l'accompagnement d'une équipe dédiée.

Dans un contexte marqué par de profondes transformations éthiques, écologiques et sociétales, intégrer pleinement les dimensions humaine, environnementale et économique à notre stratégie d'entreprise est une nécessité. Ces enjeux ne peuvent plus être considérés comme périphériques : ils sont au cœur de notre activité, de notre gouvernance et de nos relations avec nos parties prenantes – collaborateurs, clients, partenaires et l'ensemble de notre écosystème.

Notre ambition est claire : inscrire ces engagements dans une stratégie RSE globale, cohérente et mesurable, afin d'en rendre compte avec transparence, d'anticiper les évolutions réglementaires, de renforcer la crédibilité de nos actions et d'en faire un véritable levier de performance durable.

La démarche que nous avons engagée, sert plusieurs enjeux majeurs parmi lesquels :

- Mobiliser l'ensemble des équipes autour d'un projet interne transverse, structurant et porteur de sens ;
- Questionner notre raison d'être et nos valeurs ;
- Mieux maîtriser nos risques et saisir de nouvelles opportunités économiques ;
- Augmenter la valeur et la réputation de nos offres de services et renforcer notre culture d'entreprise ;
- Motiver, fidéliser nos équipes et attirer les talents de demain, en améliorant notre image de marque ;
- Fidéliser nos partenaires existants (clients, freelances, réseau de PME) et créer des relations plus fortes avec eux.

Nous vous présentons dans ce document notre organisation, nos engagements détaillés, nos labels et nos actions, les risques et les indicateurs associés.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

Olivier MARCHETEAU,
Directeur Général du groupe Freelance.com

SOMMAIRE

Une Entreprise Déterminée à Créer de la Valeur 3

A. Gouvernance et Responsabilité Sociale 3

1. Un Engagement Fort envers une Gouvernance RSE 3
2. Stratégie Axée sur la Création de Valeur 5
3. Des engagements en lien avec les objectifs du développement durable 6

B. L'Écoute Attentive de Nos Parties Prenantes 7

1. Dialogue et Identification des Parties Prenantes 7
2. Évaluation Rigoureuse de la Performance Extra-Financière 8

C. Gestion Proactive des Risques Extra-financier 9

PROMOTION D'UNE GOUVERNANCE DIVERSIFIÉE ET RESPONSABLE 12

1. Management de la RSE 12
2. Pratiques éthiques en affaires . 13
3. Conformité au RGPD 14

B. Structuration Organisationnelle Alignée sur des Certifications et Label . 15

INTEGRATION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS TOUTES NOS DECISIONS 16

A. Objectif 2030 : Neutralité Carbone 17

1. Promotion des énergies renouvelables 18

2. Gestion responsable des ressources en eau 19

3. Optimisation de la gestion des déchets 19

4. Favoriser les modes de transport plus responsable 20

5. Adoption d'une politique numérique écoresponsable 22

B. Éthique dans les Relations Commerciales et Approvisionnement Responsable 24

1. Accompagner et acculturer nos sous-traitants à une démarche de décarbonation 24
2. Achat responsable 25
3. Relation avec nos partenaires .. 26

PROMOUVOIR LE BIEN-ETRE DE NOS COLLABORATEURS 27

A. Création d'un Environnement de Travail Diversifié, Inclusif et Innovant .. 28

1. Respect des Droits de l'Homme 28
2. Investir dans le capital humain . 29

B. Investissement Continu dans le Développement des Compétences et le Bien-Être 34

1. Formation & gestion de carrière 34 34
2. Amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) 35
3. Garantir de la santé et de la sécurité de tous 36
4. Partage de la valeur 37

Une Entreprise Déterminée à Créer de la Valeur

A. Gouvernance et Responsabilité Sociale

1. Un Engagement Fort envers une Gouvernance RSE

La gouvernance RSE chez Freelance.com repose sur plusieurs comités exécutifs et opérationnels, démontrant un engagement clair envers la durabilité depuis 2021. Cette organisation implique les dirigeants à tous les niveaux, y compris au plus haut niveau.

La politique RSE de Freelance.com doit être pleinement intégrée à tous les niveaux de l'entreprise, couvrant l'ensemble des services et métiers du Groupe. Cela témoigne d'un engagement global envers la responsabilité sociale et environnementale.

COMITE STRATEGIQUE RSE

Constitué de 2 membres du Conseil d'Administration et présidé par le PDG

Mission :

- *Prise en compte de la RSE dans la stratégie du groupe*
- *S'assurer que la RSE est positionnée au cœur de la vision, de la stratégie et de la Gouvernance du Groupe ;*
- *Émettre des recommandations sur l'évolution des engagements RSE du Groupe ;*
- *Suivre les progrès du Groupe*

Constitué des membres du COMEX présidé par le Directeur General Adjoint en charge de la RSE du groupe

COMITE GOUVERNANCE RSE

Missions :

- *Validation, de la Politique RSE et évaluation des actions d'amélioration et initiatives*

Constitué des ambassadeurs RSE et interlocuteurs de la direction RSE-qualité

COMITE OPERATIONNEL RSE

Mission

- Accompagnement à la mise en œuvre de la politique RSE,
- Supervision des actions et initiatives,
- coordination des labels RSE

Constitué porteur de projet des labels

Mission :

- Mise en place des engagements pris lors des label
- Suivis de projet avec l'équipe RSE & Qualité Groupe

COMITE SUIVI ENGAGEMENT RSE

Comité Stratégique RSE

Depuis juin 2022, le Conseil d'Administration Freelance.com s'est doté d'un **Comité Stratégique RSE**, composé de trois membres du Conseil, dont deux membres indépendants, et a pour rôle d'intégrer les enjeux et objectifs RSE dans la stratégie du groupe.

Dans le domaine de la RSE, ce Comité a pour mission d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements et les politiques développées par le Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, d'entreprise, la mise en œuvre de ces politiques et leurs résultats et de formuler au Conseil d'administration tout avis ou recommandation. Il se réunit deux fois par an.

Comité RSE

Le Conseil d'administration a souhaité confier au seul Comité de Direction du Groupe, l'examen et le suivi des sujets de responsabilité sociale d'entreprise et d'élargir ses attributions. Le CODIR s'est doté d'un **comité de Gouvernance et RSE**, constitué de « **porteurs d'engagements** » membres du CODIR, chargé de définir et conduire le déploiement de la politique RSE du groupe. Il se réunit 2 fois par an minimum. Les porteurs d'engagements RSE, assurent la responsabilité des actions RSE menées pour chaque thématique de la politique RSE du groupe Freelance.com. Ils ont la charge d'ordonner l'exécution des actions liées aux engagements RSE auprès des

directions métier et services concernés, d'en suivre l'avancement et les résultats en lien avec le Comité Opérationnel RSE, mais aussi de valider l'adéquation des moyens mis en œuvre et du budget alloué suivant les résultats à atteindre.

Comité Opérationnel RSE

La coordination et déclinaison opérationnelle de la politique RSE est assurée par un **Comité Opérationnel RSE** de Freelance.com, réuni sur une base mensuelle, constitué du « **Responsable RSE-Qualité du Groupe** » et du Responsable du Pôle Bid management ainsi que certains membres de l'équipe RSE. Le Comité Opérationnel RSE est chargé plus globalement de l'accompagnement à la mise en œuvre de la politique RSE, de la supervision des actions et des initiatives ainsi que de la coordination des labels RSE. Le Comité Opérationnel RSE reporte au Comité de Gouvernance et RSE du Groupe.

Le Comité Opérationnel RSE anime et accompagne également les ambassadeurs référents RSE qui pilotent les plans d'actions liés aux engagements RSE du Groupe. Les ambassadeurs RSE sont des collaborateurs volontaires et formés au rôle de référent RSE du groupe. Ils sont représentés au niveau de l'ensemble des services et métiers du groupe. Certains d'entre eux ont souhaité intervenir en tant que chef de projet métier pour conduire des plans d'actions RSE.

2. Stratégie Axée sur la Création de Valeur

La démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) de freelance.com vise à générer une valeur partagée par et pour l'ensemble de ses parties prenantes. Elle repose sur une analyse des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, cherchant à répondre aux risques et opportunités identifiés par le Groupe.

La mise en œuvre de la stratégie de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) se concrétise au travers d'une politique organisée selon trois engagements, déclinés en six axes opérationnels.



INTEGRER LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS CHACUNE DE NOS DECISIONS

- ✓ Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d'ici à 2030
- ✓ Intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les achats et les contrats avec les fournisseurs et les clients

MAINTENIR UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

- ✓ Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable
- ✓ Mettre en place une organisation structurée avec les certification et labels



PROMOUVOIR LE BIEN-ETRE DE NOS COLLABORATEURS

- ✓ Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybridé
- ✓ Investir continuellement dans nos talents en développant les compétences de demain à travers une expérience unique

3. Des engagements en lien avec les objectifs du développement durable

Dans le cadre de notre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), Freelance.com s'engage fermement à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre les discriminations, tant dans nos activités internes que dans notre influence externe. Notre adhésion au label Lucie illustre notre engagement envers la responsabilité sociale et environnementale, et les engagements que nous avons pris pour obtenir et maintenir ce label ont été un moteur essentiel dans l'élaboration de notre politique RSE.

Les principaux engagements liés au Label LUCIE sont en harmonie avec les principes énoncés dans la norme ISO 26000. L'illustration ci-dessous présente de manière exhaustive nos engagements pour le label LUCIE en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), mettant en lumière également notre contribution aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Contribution aux ODD

 	    	   	      	  	    
<p>Gouvernance responsable de la RSE</p>	<p>Respecter les Droits des Personnes</p>	<p>Relations et conditions de travail Responsables</p>	<p>Préserver l'Environnement</p>	<p>Ethique dans les relations d'affaires + respect des intérêts des clients et fournisseurs</p>	<p>Développement local et initiatives d'intérêt général</p>
<ul style="list-style-type: none">  Mise en place d'un comité RSE Groupe Porteurs d'Engagements RSE sous du Codir Définition et évaluation de la politique RSE [en cours]  Labellisation LUCIE 26000 Selon norme RSE ISO 26000 Obtenu le 09/09/2022  Labellisation RFA Relations Fournisseurs et Achats Responsables (pour 2023)  Équipe RSE dédiée Pôle Labels & Solutions  Communauté de Référents RSE +20% des effectifs du Groupe Projets et initiatives RSE  Cartographie des Risques au niveau Groupe Risques Financiers sous contrôle : CAC, DEU, Autres risques : DUER 	<ul style="list-style-type: none">  Respect du principe d'Égalité Femme - Homme  Prise en compte du harcèlement et des discriminations M3J du règlement intérieur + processus d'alerte et traitement + nomination référent. [en cours]  Insertion des personnes en situation de handicap Charte Emploi Handicap - Appel à des entreprises adaptées (Handicap)  Insertion professionnelle et apprentissage Développement des recrutements d'alternants, de stagiaires  Protection des données personnelles Organisation et processus RGPD 	<ul style="list-style-type: none">  Prise en compte de la santé et sécurité Prévention Risques psychosociaux (RPS), DUER, CSCT assuré via le CSE  Dialogue social Communication interne multicanaux Mise en place d'un baromètre social [en cours]  Charte TéléTravail 100% des collaborateurs Flex-office Sensibilisation à la déconnexion  Formations et développement des compétences Plan de formation annuel, Formation RSE (100% collabos), Micro-learning [en cours]  Qualité de Vie au Travail Événements thématiques, Séminaires, questionnaires QVT, aménagements des locaux  Redistribution des bénéfices aux salariés Plan Attrib. Gratuite d'Actions Participation (PEE, PER) 	<ul style="list-style-type: none">  Plan de décarbonation Bilan carbone Plan d'action SBTi de diminution de notre empreinte CO2 d'ici 2030 [en cours]  Objectif zéro papier Dématérialisation Signature électronique Travail Collaboratif sous Teams et Office 365 Digitalisation des processus (plateformes Provigis, Connected...)  Déplacements responsables Transports en commun et train Réunions par visioconf. Prestations via nos écosystèmes locaux (freelances et PME/TPE)  Numérique responsable Signataire Charte Numérique Responsable Sobriété numérique  Gestion des déchets Réparation des PCs et reconditionnement Gestes éco-responsables Mise en place du tri [en cours] 	<ul style="list-style-type: none">  Achats Responsables Politique Achats responsables Signataire charte DFAR Respect des délais de paiement fournisseurs  Liens durables avec les fournisseurs Soutie des fournisseurs, mesure de la satisfaction et amélioration de la qualité de service Animation et fidélisation du réseau de fournisseurs  Respect des engagements et qualité des services Mesure de la satisfaction et amélioration de la qualité de service Révisé des contrats et respect des engagements  Code Éthique Charte Éthique Code de conduite anti-corruption Prévention corruption via la formation RSE  Vigilance RSE et conformité réglementaire des fournisseurs Contrôle via Plateforme Provigis Questionnaires RSE via Provigis et Salesforce 	<ul style="list-style-type: none">  Achats et recrutements 100% locaux + Plus grand réseau d'experts en France +  Développement des territoires et des écosystèmes locaux 17 agences régionales Proximité géographique avec les clients, les PME-TPE et les indépendants.  Aide à l'insertion professionnelle Appel à des entreprises actives Clauses d'insertion sur nos accords-cadres  Animations de projets et initiatives d'intérêt général Communications régulières et implication des collaborateurs  Soutien aux associations Association + Passerelle Numérique + Raid Humanitaire

B. L'Écoute Attentive de Nos Parties Prenantes

1. Dialogue et Identification des Parties Prenantes

La stratégie de RSE du Groupe vise à satisfaire les attentes de toutes les parties prenantes. Pour se faire un dialogue avec les parties prenante a été mené avec des interviews de chaque partie prenante



Experts comptables
Propriétaire des bâtiments
CAC
Compagnie d'assurance
Conseil juridique

Dans le cadre de notre engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale, nous identifions et collaborons avec un large réseau de **parties prenantes** qui contribuent directement ou indirectement à notre activité et à notre développement durable.

- **Salariés** : Nos collaborateurs sont au cœur de notre activité et jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de notre stratégie et de nos engagements.
- **Clients** : Nos clients, qu'ils soient des entreprises ou des indépendants, bénéficient de nos services et sont des acteurs clés dans l'évolution de nos offres et de nos engagements en matière de qualité et d'éthique.
- **Filiales et agences locales** : Présentes sur différents territoires, elles assurent

le déploiement opérationnel de notre activité et participent à la cohérence de nos engagements en matière de RSE.

- **Organismes de certification** : Ils garantissent notre conformité aux normes et réglementations en vigueur, contribuant ainsi à la transparence et à la fiabilité de nos pratiques.
- **Investisseurs** : En apportant des capitaux à Freelance.com, ils soutiennent notre croissance et suivent de près notre performance économique ainsi que notre stratégie RSE.
- **Fournisseurs et sous-traitants** : Acteurs majeurs de notre chaîne de valeur, ils participent à la qualité et à la durabilité de nos prestations, dans un cadre de collaboration fondé sur des engagements éthiques et responsables.

- **Actionnaires** : En tant que détenteurs de parts de notre entreprise, ils participent aux décisions stratégiques et à notre développement commercial, en veillant à l'intégration des enjeux RSE.
- **Assurances** : Nos partenaires en assurance nous accompagnent dans la gestion des risques et la protection de nos collaborateurs et de notre activité.
- **Associations professionnelles** : Elles nous permettent de nous inscrire dans une dynamique collective en partageant les bonnes pratiques du

secteur et en renforçant nos engagements sociaux et environnementaux.

- **Représentants du personnel** : Porte-parole des collaborateurs, ils jouent un rôle clé dans le dialogue social et contribuent à l'amélioration continue des conditions de travail et des pratiques internes.

Cette diversité d'acteurs participe à la mise en œuvre de notre démarche RSE et nous permet d'intégrer des perspectives variées pour construire une entreprise plus responsable, transparente et durable.

2. Évaluation Rigoureuse de la Performance Extra-Financière

Depuis plusieurs années, le Groupe mesure et évalue sa performance en matière de RSE via de nombreux questionnaires reconnus. ECOVADIS, label LUCIE notation CDP et label RFAR. Ces différentes distinctions reflètent les efforts déployés par le groupe Freelance.com en matière de RSE et d'environnement.



Climate : B



77/100



Les scores obtenus à ces questionnaires illustrent l'engagement du Groupe Freelance.com en matière de RSE, notamment dans la gestion des enjeux climatiques et de la préservation des ressources en eau. Par

ailleurs, l'équipe RSE du Groupe répond tout au long de l'année aux différentes sollicitations de ses parties prenantes.

C. Gestion Proactive des Risques Extra-financier

Chaque Direction et Pilote de Processus doit participer, chaque année, à une revue des d'évaluation des risques de conformité afin d'évaluer l'efficacité du programme de conformité et déterminer les mesures d'atténuation pertinentes à mettre en place.

Les principaux risques au titre de la DPEF ont été identifiés par la Direction RSE & Qualité

Catégorie	Risque	Description	Impact	Mesures d'atténuation
SECURITE	Sécurité de l'information	Risque de violation de la sécurité des données des clients, de vol de propriété intellectuelle ou de piratage informatique.	Perte de confiance des clients, dommages à la réputation.	Mise en place de mesures de sécurité informatique robustes, cryptage des données sensibles, formation des employés sur la sécurité de l'information.
	Violation de la confidentialité des données	Risque de vol ou de divulgation non autorisée de données sensibles des clients ou des employés, telles que les informations de carte de crédit, les données personnelles ou les secrets commerciaux.	Perte de confiance des clients, litiges, amendes réglementaires, dommages à la réputation de l'entreprise.	Cryptage des données sensibles, mise en place de politiques de gestion des accès et des autorisations, conformité aux réglementations sur la protection des données telles que le RGPD.
	Sécurité des informations par les collaborateurs	Risque que les collaborateurs ne respectent pas les politiques de sécurité de l'information de l'entreprise, exposant ainsi les données sensibles à des menaces internes.	Fuite de données sensibles, violation de la confidentialité des clients, dommages à la réputation.	Sensibilisation continue à la sécurité de l'information, formation sur les bonnes pratiques en matière de sécurité, surveillance des accès aux données sensibles.
	Cyberattaques	Risque d'attaques informatiques telles que les logiciels malveillants, les attaques de phishing, visant à compromettre les systèmes informatiques de l'entreprise.	Perte de données sensibles, perturbation des opérations, dommages à la réputation de l'entreprise, pertes financières	Mise en place de pare-feu et de systèmes de détection des intrusions, formation des employés sur les meilleures pratiques en matière de sécurité informatique, mise à jour régulière des logiciels de sécurité.
	Non-conformité au RGPD	Risque que l'entreprise ne respecte pas les exigences du RGPD en matière de collecte, de traitement et de protection des données personnelles.	Amendes réglementaires élevées, dommages à la réputation, litiges avec les autorités de contrôle.	Audit régulier de la conformité au RGPD, mise en place de politiques de confidentialité et de protection des données, formation des employés sur les principes du RGPD.
SOCIAL	Talents et gestion des ressources humaines	Risque de perte de talents clés, de conflits internes ou de difficultés de recrutement.	Perte de compétences critiques, baisse de la productivité, coûts de recrutement élevés.	Mise en place de programmes de développement professionnel, encouragement d'une culture d'entreprise inclusive, offres de rémunération compétitives.
	Perte de talents clés	Risque de départ soudain ou de démission de collaborateurs clés, entraînant une perte de compétences critiques pour l'entreprise.	Perturbation des opérations, perte de connaissances spécialisées, coûts élevés de recrutement et de formation de remplacement	Élaboration de plans de succession, offres de rétention attractives, développement professionnel continu.
	Faible engagement des collaborateurs	Risque que les collaborateurs ne soient pas engagés ou motivés dans leur travail, entraînant une baisse de la productivité et de la qualité du travail.	Diminution de la performance globale de l'entreprise, augmentation du turnover, baisse de la satisfaction des clients	Évaluation régulière de l'engagement des collaborateurs, mise en place de programmes de reconnaissance et de récompenses, promotion d'un environnement de travail inclusif et collaboratif.
	Conflits internes	Risque de tensions, de rivalités ou de conflits entre les collaborateurs au sein de l'entreprise	Baisse de la productivité, perturbation des relations de travail, démotivation des équipes.	Promotion d'une culture d'entreprise collaborative, résolution proactive des conflits, mise en place de politiques de communication ouvertes.
ENVIRONNEMENT	Climatiques	Risque lié aux événements météorologiques extrêmes, aux	Perturbations des opérations, dommages aux	Évaluation des risques climatiques potentiels, mise en

	changements climatiques et à l'adaptation nécessaire des opérations de l'entreprise.	infrastructures, pertes financières	œuvre de plans d'adaptation et de résilience, investissement dans des technologies vertes.
Gestion des ressources naturelles	Risque lié à l'utilisation non durable des ressources naturelles nécessaires aux opérations de l'entreprise, comme l'eau ou les matières premières	Augmentation des coûts, pénuries de ressources, perturbations des chaînes d'approvisionnement	Surveillance et réduction de la consommation de ressources, adoption de pratiques durables, collaboration avec les parties prenantes pour la gestion responsable des ressources.
Biodiversité	Risque lié à la perte de biodiversité due aux activités de l'entreprise, telles que la déforestation ou la destruction d'habitats naturels.	Détérioration de la réputation, risque de litiges ou de sanctions réglementaires, pertes de biodiversité.	Intégration de la protection de la biodiversité dans les pratiques commerciales, engagement dans des projets de conservation, certification de durabilité.
Economie-circulaire	Risque de ne pas adopter des pratiques d'économie circulaire, telles que la réutilisation et le recyclage dans les opérations de l'entreprise	Perte d'opportunités d'innovation et d'efficacité, coûts de gestion des déchets élevés, pression réglementaire accrue.	Intégration de l'économie circulaire, promotion de la sensibilisation et de l'éducation des employés, partenariats avec des acteurs de l'économie circulaire.

Dans le cadre de cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), il est important de préciser que tous les indicateurs présentés concernent exclusivement le périmètre de Freelance Services en France. Les données et analyses exposées excluent ainsi les filiales étrangères ainsi que la société Provigis. Cette approche garantit une évaluation cohérente et précise des performances extra-financières sur le périmètre spécifié.

1

GOUVERNANCE RESPONSABLE & ETHIQUE

Objectifs

Structuration avec les labels

- Obtention de la certification ISO 27001 pour 2026
- Mise en place du label B corp d'ici à 2030
- Renouveau du label Lucie 2025
- Atteindre le niveau Platine de la notation Ecovadis d'ici 2025
- Obtenir le label du numérique responsable, niveau 1 en 2025
- Mettre en place le label "Great Place to Work"
- Maintenir la notation CDP à B

Ethique & RGPD

- Mise en place d'un système d'alerte anonyme en interne & externe VISPARTO
- 100% de nos collaborateurs sensibilisés au RGPD d'ici 2026

A. Promotion d'une Gouvernance Diversifiée et Responsable

1. Management de la RSE

■ CONTEXTE

L'implication du groupe Freelance.com envers le Développement Durable, déclarée dès 2021, repose sur une organisation et une gouvernance inclusive, associant les dirigeants à tous les échelons du groupe, et ce, au plus haut niveau de la hiérarchie organisationnelle. La politique RSE de Freelance.com est déclinée à tous les niveaux de l'entreprise, englobant l'ensemble des services et métiers du groupe.

■ ACTIONS

Pour renforcer notre engagement envers une gouvernance diversifiée et responsable, notre plan d'action comprend plusieurs initiatives clés :

- Favoriser une représentation équilibrée en intégrant activement les femmes au sein de notre direction.
- Mise en œuvre des politiques spécifiques, nous visons à créer un environnement propice à l'égalité, promouvant ainsi la participation et l'avancement professionnel des femmes au sein de l'entreprise.
- Mise en place d'une politique d'égalité globale, englobant divers aspects tels que la rémunération, les opportunités de développement professionnel, et la reconnaissance des compétences, afin de garantir un traitement équitable pour tous les membres de notre organisation.

En parallèle, nous adoptons une approche inclusive en intégrant les parties prenantes internes et externes dans la réflexion et la conception de nos projets liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Nous reconnaissons l'importance de la collaboration avec toutes les parties prenantes pour garantir la pertinence, la durabilité et l'impact positif de nos initiatives RSE

2. Pratiques éthiques en affaires

■ CONTEXTE

Notre entreprise accorde une importance primordiale à la conformité aux réglementations en vigueur, notamment la loi Sapin II et la loi sur le devoir de vigilance. Cependant, au-delà de ces obligations légales, nous attachons une grande valeur à la préservation de notre réputation et de notre intégrité vis-à-vis de nos clients, partenaires et collaborateurs. Nous sommes conscients que la confiance est un élément crucial dans toutes nos relations d'affaires. En conséquence, nous nous engageons à respecter les normes éthiques les plus élevées, non seulement pour respecter les exigences légales, mais également pour maintenir la confiance et le respect de toutes les parties prenantes impliquées dans nos activités commerciales.

■ ACTION

Dans le cadre de notre engagement envers l'éthique, la lutte contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles, notre groupe adopte une politique de tolérance zéro. Notre objectif principal est d'instaurer une culture de la conformité et de l'éthique au sein de toutes nos opérations, quel que soit le pays où nous exerçons nos activités.

Afin de prévenir tout litige lié à la corruption, au harcèlement et aux questions de RSE au sein de notre groupe, nous avons déployé un outil de signalement anonyme appelé Vispatio. Ce logiciel offre la possibilité à chacun de signaler de manière confidentielle toute conduite inappropriée liée à la corruption ou à d'autres problématiques éthiques.

Parallèlement, nous avons établi et diffusé à l'ensemble de nos collaborateurs, ainsi qu'à nos parties prenantes internes et externes, une charte éthique ainsi que notre code de conduite. Ces documents détaillent nos valeurs fondamentales, nos engagements en matière d'éthique et les comportements attendus de la part de tous ceux qui représentent notre entreprise.

Dans cette continuité, nous avons également mis en place un Pack Sensibilisation Fournisseur, comprenant le Code Éthique, le Code Anticorruption et le Guide sur la Dépendance. Ce pack vise à sensibiliser nos fournisseurs aux exigences éthiques et à garantir qu'ils adoptent des pratiques conformes à nos engagements en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilité sociale.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Nombre de contentieux concernant des pratiques de corruption ou des pratiques de concurrence déloyale</i>	0	0	0
<i>Incident signalé à travers la procédure d'alerte</i>	0	0	0
<i>Nombre de contentieux concernant des pratiques de concurrence déloyale</i>	0	0	0
<i>Incident lié à la sécurité de l'information</i>	1	0	0

3. Conformité au RGPD

■ CONTEXTE

Depuis mai 2018, le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) a instauré un cadre juridique crucial pour protéger les données personnelles des individus. Pour notre Groupe, cela a été l'occasion de mettre à jour et de renforcer nos processus internes concernant le traitement et la sécurité des données de nos clients, partenaires, fournisseurs et employés. C'est une démarche que nous voyons comme une évolution constante et durable, en ligne avec notre engagement envers l'amélioration continue.

Nous avons constaté que nos clients, partenaires et fournisseurs sont de plus en plus au fait du RGPD au fil des années. Ils attendent donc de nous une qualité de traitement responsable et durable de leurs données. C'est pourquoi nous nous efforçons de répondre à ces attentes avec diligence et transparence, car nous croyons fermement que la protection des données est une responsabilité partagée et un pilier essentiel de la confiance que nos parties prenantes placent en nous.

■ ACTION

Dans le cadre de notre démarche de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et de notre engagement en faveur de la sécurité des informations, nous avons mis en place plusieurs actions structurantes afin de garantir un haut niveau de protection des données personnelles et sensibles que nous manipulons quotidiennement.

En raison de la nature de notre activité, nous traitons un **volume important de données**

sensibles appartenant à nos partenaires, ce qui renforce notre responsabilité en matière de protection et de sécurisation des informations. Conscients des enjeux liés à la confidentialité et à l'intégrité de ces données, nous avons adopté une approche rigoureuse pour assurer leur sécurité à chaque étape de leur traitement.

Tout d'abord, nous avons **nommé un Délégué à la Protection des Données (DPO)**, chargé de veiller à la conformité de nos pratiques et d'accompagner nos équipes dans l'application des exigences réglementaires. Son rôle est essentiel pour garantir la mise en place et le suivi des mesures de protection adaptées aux risques liés à notre activité.

Par ailleurs, nous avons lancé une **campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de nos collaborateurs**, afin qu'ils soient pleinement conscients des bonnes pratiques à adopter pour garantir la confidentialité et la sécurité des données que nous manipulons. Cette formation permet de renforcer notre culture interne de la cybersécurité et de la protection des données.

Enfin, dans une démarche proactive, nous avons initié la **mise en place de la certification ISO 27001** au sein de notre Business Unit Inop's Sécurité de l'Information. Cette norme internationale de référence nous permet d'adopter un cadre strict de gestion des risques liés à la sécurité des données et de renforcer la résilience de nos systèmes face aux menaces.

Ces actions reflètent notre engagement fort à assurer la protection des données de nos partenaires et à garantir un environnement de travail conforme aux exigences les plus élevées en matière de sécurité et de confidentialité.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Taux de collaborateurs participant au module e-learning sur le RGPD</i>	0%	0%	85%

B. Structuration Organisationnelle Alignée sur des Certifications et Label

■ CONTEXTE

Nous reconnaissons l'importance cruciale d'intégrer des pratiques durables et socialement responsables dans toutes nos opérations. Le paysage des affaires évolue rapidement, et notre responsabilité envers nos collaborateurs, clients, et la société dans son ensemble nécessite un investissement de notre part. Ainsi, la mise en place de ces certifications et labels renforce notre position en tant qu'entreprise leader, plaçant la RSE au cœur de notre identité et de notre mode opératoire.

Cette démarche renforcera notre position en tant qu'entreprise leader dans la promotion de la RSE

- Engagement à tendre vers la certifications ISO 27001 symbolisant notre engagement envers l'excellence opérationnelle et la sécurité de l'information. L'obtention de cette certification renforcera notre structure interne, garantissant une gestion de l'information sécurisée et des processus opérationnels de qualité.

■ ACTION

Dans le cadre de notre engagement continu envers la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), notre plan d'action stratégique vise à renforcer la structure organisationnelle de notre entreprise par le biais de certifications et labels de référence :

- Atteindre le prestigieux niveau platine de la notation EcoVadis, démontrant ainsi notre engagement exceptionnel envers des pratiques durables, éthiques et socialement responsables.

Nous maintiendrons également notre label Lucie 26000, un témoignage de notre engagement continu envers la responsabilité sociétale des entreprises. Ce label souligne notre approche de la RSE, englobant nos interactions avec les parties prenantes, la transparence, et notre contribution positive pour la société. Enfin, dans le souci de minimiser notre impact environnemental, nous mettrons en place une certification de management environnemental. Cette initiative souligne notre engagement envers la protection de l'environnement et guidera nos efforts pour atteindre des objectifs écologiques concrets.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Obtention du label LUCIE</i>	OUI	OUI	OUI
<i>Note EcoVadis</i>	64/100 SILVER	70/100 GOLD	77/100GOLD



INTEGRATION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS TOUTES NOS DECISIONS

Objectifs

Empreinte Carbone

- Réduction de l'intensité carbone de 42,6% d'ici 2027 (scope 1 & 2)
- Atteindre 100 % d'électricité verte à l'horizon 2027 (sur la consommation totale d'électricité)
- D'ici 2026, nous avons pour objectif de convertir notre flotte de véhicules thermiques en véhicules entièrement électriques.
- Réduire nos déchets de 5% par rapport à l'année de référence 2025 d'ici 2027

Achat Responsable

- Mesurer la maturité RSE de 100% de nos partenaires actifs sur la BU INOP'S d'ici 2028
- Sensibiliser 100% de nos collaborateurs aux achats responsables d'ici 2026
- Réduction des délais de paiement : atteindre 10% en 2025 et 7 % en 2026
- Atteindre 50% de nos achats internes issus de fournisseurs eco-responsables (le matériel informatique, les goodies, la papeterie et autres fournitures) d'ici 2030

Développer un numérique responsable

- Déployer un processus de reconditionnement et de recyclage des équipements informatiques dès 2025.
- Former 100 % des équipes IT en charge du développement des site web aux principes de l'éco-conception d'ici 2024
- Former 100 % des équipes IT et marketing (en charge des plateformes) a l'accessibilité numérique d'ici 2026
- Mettre en place une politique de sobriété numérique (réduction des emails, éco-conception web, hébergement vert) dès 2025.

Sensibilisation

- Assurer la complétion de 100 % des modules du parcours RSE par l'ensemble des collaborateurs d'ici 2027

Déplacement

- Réduction de 15 % des émissions de CO2 provenant des déplacements en avions d'ici 2025
- Mettre en place une politique de déplacement responsable au sein du groupe

A.Objectif 2030 : Neutralité Carbone

présenté en tenant compte des scopes et des postes

■ CONTEXTE

La lutte contre le changement climatique et la transition énergétique constituent des défis majeurs, auxquels le groupe FREELANCE.COM fait face. La neutralité carbone constitue l'un de nos objectifs prioritaires de notre politique environnementale. Depuis le premier trimestre 2023, Freelance.com a lancé le plan de décarbonation du groupe, fondé sur l'approche suivante : Le plan d'action mis en place sera soumis à une évaluation régulière, intégrée à la démarche SBTi et basée sur notre Bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES),

■ ACTION

La lutte contre le réchauffement climatique et la transition énergétique représentent un défi majeur dont le groupe FREELANCE.COM a pris toute la mesure et constitue à ce titre un des objectifs majeurs de notre politique environnementale.

Freelance.com a engagé **depuis T1-2023 le plan de décarbonation** du groupe qui repose sur la démarche suivante :

1 - Réaliser annuellement une mesure de notre empreinte GES - Scope 1, 2 et 3.

- Intègre le **scope 3 avec l'ensemble de notre chaîne de valeur** (sous-traitants PME/TPE + indépendants)
- Méthode **GHG Protocol**
- Etude Green IT** pour affiner l'évaluation des émissions liées à notre activité IT et à l'usage de nos plateformes

2 - S'inscrire dans la démarche SBTi (Science Based Targets initiative).

- S'inscrire à la **démarche SBTi** afin de rejoindre les entreprises contribuant à l'objectif de neutralité carbone mondiale
- S'engager à **limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050**
- Fixer un objectif de réduction de notre empreinte carbone d'ici à 2050** selon le scope 1 et 2 et selon le scope 3. Détailler des objectifs de réduction des émissions chiffrés par postes d'émission
- Définir les mesures associées, **validées par le SBTi**, dont l'impact sera évalué/**vérifié chaque année.**

3 - Mettre en place et assurer le suivi de notre feuille de route climat.

- Plan de réduction à 3 / 5 / 10 ans** : nos actions concrètes pour réduire nos émissions de GES d'ici 2050 construit selon 3 jalons intermédiaires (2025, 2028 et 2032)
- Reporting annuel** des résultats obtenus (KPI) et avancement des actions de réduction des émissions de CO2
- Un outil** pour monitorer notre performance et générer les livrables nécessaires à l'évaluation annuelle par le SBTi

Notre **plan de réduction des Gaz à effet de serre** est établi avec la volonté de s'inscrire dans l'objectif ambitieux de **limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050**. Pour ce faire nous souhaitons **réduire de 42% notre empreinte CO2 d'ici 2030**.

Le plan d'action mis en œuvre sera évalué régulièrement dans le cadre de la démarche SBTi et sur la base de notre BEGES, présenté selon les scopes et les postes d'émission. Nous présentons ci-après quelques mesures concrètes adoptées par Freelance.com.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Bilan GES</i>	4,53 ktCO ₂ e	4 ktCO ₂ e	En cours
<i>SCOPE 1</i>	38 tCO ₂ e	31	En cours
<i>SCOPE 2</i>	67 tCO ₂ e	44	En cours
<i>SCOPE 3</i>	4 412 tCO ₂ e	3 766	En cours

1. Promotion des énergies renouvelables

■ CONTEXTE

La diminution des consommations d'énergie constitue une priorité cruciale pour le Groupe, tant sur le plan financier que d'approvisionnement, et en vue de réduire son empreinte carbone.

■ ACTION

Nous déployons des stratégies pour réduire notre consommation énergétique et adopter des pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources. Cette approche intègre la mise en place de technologies éco-énergétiques, une optimisation méticuleuse de nos processus opérationnels pour minimiser la consommation d'énergie, et la promotion active de l'efficacité énergétique au sein de nos installations.

Simultanément, nous procédons à une évaluation par le biais d'un questionnaire envoyé à chacune de nos régions afin d'identifier les opportunités significatives de réduction de notre impact environnemental. Cela englobe la gestion responsable de l'eau, la

minimisation des déchets, et l'adoption méthodique de pratiques d'approvisionnement durable. Grâce à la sensibilisation de nos équipes à ces enjeux majeurs et à l'intégration systématique de critères environnementaux dans nos processus décisionnels, nous contribuons activement à la préservation des ressources naturelles et à la promotion d'une gestion responsable au sein de notre organisation.

Par ailleurs, nous avons élaboré une série de mesures visant à renforcer notre efficacité énergétique et à atténuer notre impact environnemental. Pour garantir un confort thermique optimal, nous maintenons les locaux climatisés, équipés de thermostats, à une température de 19°C en hiver. L'installation d'un éclairage équipé de détecteurs de présence automatique contribue à une gestion économe de l'énergie pour optimiser l'efficacité lumineuse. Nous investissons également dans l'amélioration de l'isolation thermique des locaux par le biais de fenêtres à double vitrage. Dans le cadre de notre engagement envers une empreinte énergétique plus durable, l'ensemble de nos contrats énergétiques fera l'objet d'une transition vers des sources d'énergie verte d'ici à 2027.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Consommation électricité kWh au niveau de la Grande Arche</i>	43699	34171	En cours
% d'achat d'énergie verte au niveau des Grande Arche	100	100	100
<i>Consommation électricité kWh global</i>	/	95934	En cours
% d'achat d'énergie verte au global	/	64.21	En cours

2. Gestion responsable des ressources en eau

L'eau est une ressource vitale cruciale pour la santé, l'économie et les écosystèmes. Conscient des défis climatiques, le Groupe Freelance.com assume sa responsabilité en faveur d'une coopération locale visant à préserver la ressource en eau.

3. Optimisation de la gestion des déchets

■ CONTEXTE

La gestion des déchets constitue un volet essentiel de notre engagement en faveur de l'environnement au sein de notre entreprise. Conscients de l'impact significatif de nos activités sur l'environnement, nous avons mis en place des initiatives visant à réduire notre empreinte écologique et à promouvoir des pratiques responsables

■ ACTION

Dans une perspective de limitation des déchets et de prise de conscience de ces derniers comme une ressource précieuse, nous avons instauré des pratiques rigoureuses au sein de notre entreprise. Ces actions comprennent :

- La réduction des impressions et la promotion de la réutilisation du papier imprimé, visant ainsi à minimiser la production de déchets papier.
- L'utilisation de papier certifié PEFC ou FSC, garantissant une gestion responsable de nos ressources papetières.
- La mise en place d'un processus de recyclage pour l'ensemble de nos Déchets d'Équipements Électriques et

Électroniques (DEEE), englobant les cartouches de toner, batteries, ampoules, clés USB et PC.

Depuis octobre 2024, nous avons également instauré le tri des déchets en partenariat avec la société Elise, qui emploie des personnes éloignées de l'emploi, renforçant ainsi notre engagement social et environnemental. Par ailleurs, nous avons installé des poubelles de marc de café en collaboration avec la société Kroptek. Cette initiative permet de valoriser le marc de café en engrais pour la culture de pleurotes, contribuant ainsi à une économie circulaire et durable.

Notre matériel informatique en fin de vie est pris en charge par BEN-Informatique, une entreprise qui assure gratuitement la gestion, le recyclage et la remise en état de notre équipement. Grâce à cette initiative, BEN-Informatique donne une nouvelle vie à notre matériel informatique, s'inscrivant ainsi dans une approche écologique et responsable.

Notre approche privilégie le réemploi ou la valorisation de ces éléments, contribuant ainsi à réduire notre impact environnemental. En complément, nous encourageons la collecte responsable de nos piles usagées en les déposant dans des points de collecte à proximité de nos locaux

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
Nombre d'équipement informatique destiné à une seconde vie ou recyclés	107	150	75
Quantité de déchet D3E destiné à une seconde vie en KG	/	815	180
Quantité de déchet D3E destiné au recyclage (Kg)	/	955	205

4. Favoriser les modes de transport plus responsable

■ CONTEXTE

Nous mettons en lumière notre engagement en faveur de modes de transport plus responsables, reflétant notre envie de réduire notre impact environnemental et de favoriser une mobilité durable. Conscients des défis liés aux émissions de gaz à effet de serre, nous orientons nos efforts vers des alternatives de déplacement plus respectueuses de l'environnement.

■ ACTION

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une mobilité plus durable, nous avons mis en place une politique de déplacement visant à encourager nos collaborateurs à adopter des modes de transport respectueux de l'environnement. Cette politique s'inscrit dans notre volonté de réduire l'empreinte carbone liée à nos activités professionnelles.

Ainsi, nous privilégions activement l'usage du train plutôt que de l'avion pour les déplacements professionnels, dans une démarche cohérente avec nos objectifs de responsabilité environnementale. De même, lors de l'organisation de séminaires et d'événements d'entreprise, nous favorisons les trajets ferroviaires afin de limiter l'impact écologique de nos déplacements.

À travers cette politique de mobilité durable, nous affirmons notre engagement en faveur d'une transition écologique et incitons nos collaborateurs à adopter des pratiques de déplacement plus responsables.

■ INDICATEURS :

	2023	2024
<i>% des collaborateurs venant en transport en commun</i>	54,9	En cours
<i>% des collaborateurs venant en voiture</i>	20,4	En cours
<i>% des collaborateurs utilisant les modes de transports doux</i>	14,2	En cours
<i>Emissions des déplacements en voiture (voyage d'affaire en tco2e)</i>	156	En cours
<i>Emission des déplacements en avion (voyage d'affaire en tco2e)</i>	184	En cours
<i>Emissions des déplacements domicile travail (tco2e)</i>	107	En cours

5. Adoption d'une politique numérique écoresponsable

■ CONTEXTE

Dans un contexte où l'utilisation quotidienne du numérique est incontournable, le Numérique Responsable est au cœur des préoccupations du groupe Freelance.com. En tant que société de services, nous sommes conscients des défis liés à l'empreinte carbone du numérique, devenu une source majeure de pollution. Notre adhésion à la Charte Numérique Responsable, initiée en 2021, souligne notre volonté de promouvoir une sobriété numérique, nécessitant une transformation radicale de nos habitudes pour contrer la surconsommation digitale.

La sensibilisation de nos collaborateurs à une utilisation responsable du numérique est une priorité, car une part significative de nos émissions de gaz à effet de serre provient de leurs pratiques. Ainsi, Freelance.com a instauré une politique de numérique responsable articulée autour de trois axes : réduire l'impact environnemental de nos équipements numériques, promouvoir l'inclusion sociale via le numérique, et encourager des pratiques responsables chez nos clients et partenaires.

■ ACTION

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transition énergétique, nous avons mis en place un **plan ambitieux de réduction des émissions de CO₂**, visant une diminution de **42 % de notre empreinte carbone d'ici 2030**. Pour atteindre cet objectif, nous avons déployé plusieurs actions concrètes :

- **Gestion responsable de l'énergie** : mise en place d'un système de suivi et d'optimisation de la consommation énergétique.
- **Approche du cycle de vie des équipements informatiques** :
 - Sélection de **fournisseurs engagés**, privilégiant l'achat de **matériel labellisé** EPEAT Gold et Energy Star.
 - Acquisition d'**éclairages à faible consommation** (LED) pour réduire l'impact énergétique.

- Rationalisation de l'usage des **équipements, de l'énergie et des consommables**.
- **Allongement de la durée de vie des équipements** :
 - **Limitation du renouvellement systématique du matériel**, en favorisant la **réparation et l'optimisation de l'usage**.
 - **Reconditionnement des équipements** encore fonctionnels pour limiter les déchets électroniques.

Nos équipes ont bénéficié de **formations** visant à promouvoir des pratiques numériques plus responsables. Nous encourageons des gestes simples mais impactants, tels que :

- L'utilisation d'**espaces collaboratifs** pour limiter le stockage de fichiers inutiles.
- La **priorisation du Wi-Fi** plutôt que des connexions filaires plus énergivores.
- L'**extinction des PC** en fin de journée plutôt que la mise en veille prolongée.
- La **réduction de l'usage de la vidéo** dans les communications pour diminuer la consommation de données.

Nous collaborons également avec des **experts en sobriété numérique** tels que **Globalis, Atol, Smartview et Conserto** afin d'intégrer des solutions éco-responsables dans nos pratiques et prestations.

Notre **parc informatique**, composé à **plus de 80 % de PC portables**, a été conçu pour minimiser la consommation d'énergie. La **virtualisation des serveurs** permet également une meilleure gestion des ressources et une diminution des besoins en matériel physique. Nous avons instauré une **veille automatique** et l'**extinction systématique des équipements** en fin de journée pour éviter toute consommation inutile.

Par ailleurs, nous contribuons à une démarche d'**éco-conception et d'accessibilité numérique** en soutenant l'**association Passerelles Numériques**. Nous leur faisons don de notre matériel informatique en bon état, afin de prolonger son cycle de vie et d'encourager une transition numérique plus responsable.

■ **INDICATEURS**

	2022	2023	2024
Moyenne de cycle de vie du matériel informatique	/	3 ans	3 ans
Nombre de personnes concernées et formées à l'éco-conception.	NON	NON	4
Nombre de personnes concernées et formées à l'accessibilité numérique.	NON	NON	18

B. Éthique dans les Relations Commerciales et Approvisionnement Responsable

Notre entreprise entretient des collaborations étroites avec divers sous-traitants, parmi lesquels figurent des PME, TPE, et travailleurs indépendants. Dans notre engagement envers la lutte contre le changement climatique, nous œuvrons activement à diminuer notre empreinte environnementale. De plus, nous mettons en place des actions visant à encourager nos parties prenantes, à adopter des pratiques écoresponsables. Cette approche intégrée illustre notre engagement envers la durabilité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement et reflète notre ambition de promouvoir des initiatives écologiques au sein de notre écosystème professionnel.

1. Accompagner et acculturer nos sous-traitants à une démarche de décarbonation

■ ACTION

Nous nous engageons à accompagner nos partenaires, sous-traitants et indépendants dans leur transition vers des pratiques plus durables en intégrant pleinement la décarbonation dans notre stratégie. Pour affiner notre bilan carbone Scope 3, nous mettrons en place un suivi des émissions de CO₂ par mission, permettant ainsi de mieux évaluer l'impact de notre écosystème et d'identifier des leviers d'amélioration.

Afin de favoriser une prise de conscience collective, nous partagerons notre plan de réduction des émissions, tout en sensibilisant nos partenaires – qu'il s'agisse de PME, TPE ou travailleurs indépendants – aux enjeux climatiques et aux actions concrètes qu'ils peuvent entreprendre

2. Achat responsable

■ CONTEXTE

Au cœur des décisions stratégiques du Groupe Freelance.com réside la préoccupation fondamentale de durabilité. Chaque choix opéré vise à garantir une performance globale des activités tout au long de leur cycle de vie, dans l'intérêt tant des parties prenantes internes qu'externes. Freelance.com a formellement pris l'engagement de cultiver des relations durables et saines avec ses fournisseurs. La fonction Achats, étant centrale dans notre fonctionnement, nous avons ainsi mis en œuvre une politique achat responsable encadrant les procédures d'achats avec des critères et engagement éco-responsables

Cette démarche repose sur 4 enjeux

- Respecter les droits fondamentaux tout au long de nos approvisionnements
- Réduire l'impact négatif sur l'environnement et encourager des pratiques positives.
- Favoriser l'inclusion sociale et contribuer au développement local à travers nos achats.
- Cultiver des relations responsables et éthiques avec nos fournisseurs.

■ ACTIONS

Dans le cadre de notre engagement en matière de RSE, le Groupe Freelance.com met en place diverses initiatives visant à intégrer des pratiques responsables au sein de son écosystème.

Parmi ces actions, nous avons déployé un **questionnaire RSE** destiné à nos fournisseurs IT et à nos prestataires en office management pour les événements. Composé de 10 questions, il permet d'évaluer leur niveau de maturité RSE et d'identifier les axes d'amélioration.

Afin d'aller plus loin, à partir de 2025, nous mettrons en place un **outil digital d'évaluation de la maturité RSE** pour nos partenaires en prestation intellectuelle. Cet outil nous permettra d'établir un état des lieux précis de leur engagement RSE et de mieux les accompagner dans leur démarche d'amélioration continue.

Par ailleurs, notre engagement se concrétise par le label **Relations fournisseurs et achats responsables**. Cette initiative vise à promouvoir des pratiques éthiques et durables tout au long de notre chaîne d'approvisionnement en intégrant des critères de responsabilité dans la sélection de nos fournisseurs et en favorisant des relations transparentes et équilibrées.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Obtention du label RFAR basé sur ISO 20400</i>	NON	OUI	OUI
<i>Existence d'une clause environnementale dans la politique achat responsable</i>	NON	OUI	OUI
<i>Existence de clause environnementale dans les CCFRA</i>	NON	NON	OUI
<i>Taux de fournisseurs de fournitures de bureau, IT et marketing engagés dans une démarche éco-responsable (%)</i>	/	/	38%

3. Relation avec nos partenaires

La mise en place d'un **cadre rigoureux pour nos relations avec les fournisseurs et sous-traitants** est essentielle, nécessitant un engagement aligné sur nos valeurs éthiques et responsables. Nous encourageons vivement nos partenaires à adopter des **pratiques éthiques envers leurs collaborateurs**, ainsi qu'à établir des relations responsables avec leurs propres fournisseurs et partenaires.

Dans cette optique, nos **Contrats-Cadres Fournisseurs et Relations d'Affaires (CCFRA)** intègrent des engagements précis en matière de **RSE**. Nos partenaires s'engagent ainsi à respecter des **principes fondamentaux**, tels que la protection des droits humains, le respect des normes environnementales et l'application de pratiques commerciales éthiques. Ces engagements garantissent une meilleure transparence et une responsabilité accrue à chaque niveau de notre chaîne d'approvisionnement.

Par ailleurs, la mise en place d'un **code éthique** guide l'ensemble des interactions avec nos partenaires, garantissant une conduite éthique et responsable à tous les niveaux.

En complément, nous favorisons activement la participation à des **événements conjoints avec des prestataires locaux** partageant nos valeurs environnementales. Cette collaboration renforce notre engagement envers des pratiques commerciales respectueuses de l'environnement et contribue à la construction d'une **communauté de partenaires engagés**.

Ces initiatives concrètes illustrent notre **démarche proactive** pour instaurer des **relations fournisseurs et clients éthiques, durables et responsables**, en parfaite cohérence avec nos principes directeurs et notre vision d'entreprise.

3

PROMOUVOIR LE BIEN-ETRE DE NOS COLLABORATEURS

Objectifs

SOCIAL & DIVERSITE

- Satisfaction des collaborateurs : maintenir un taux de satisfaction des collaborateurs de 7/10 avec un taux de participation minimal de 70%
- Maintenir un score supérieur à 75 de l'index femme homme
- Maintenir un taux de formation de 56%
- Former 100 % de nos managers au sujet de la non-discrimination dans les process de recrutement
- Former 100% des managers aux sujets de bien-être & de QVCT d'ici 2026

A. Création d'un Environnement de Travail Diversifié, Inclusif et Innovant

1. Respect des Droits de l'Homme

■ ACTION

Dans nos opérations, nous mettons un point d'honneur à respecter les droits de l'Homme. Notre engagement en la matière est clair et indéfectible. Nous nous appuyons sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que sur les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail pour guider notre conduite.

Au cœur de notre Code d'Éthique se trouvent des valeurs essentielles : le respect des lois et des règlements en vigueur, ainsi que la protection de la dignité humaine. Chez nous, il n'y a pas de place pour la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation, quelles qu'elles soient.

Nous rappelons à tous nos collaborateurs que leur engagement envers l'intégrité, la transparence, la loyauté et la responsabilité est primordial.

2. Investir dans le capital humain

Le profil du groupe

■ CONTEXTE

Avec une équipe de 280 collaborateurs en France, incluant les intérimaires, stagiaires et contrats à durée déterminée, et un effectif total de 380 personnes à l'international en 2024, le Groupe place le développement de son capital humain au centre de ses priorités.

Freelance.com s'engage pleinement en faveur de la diversité, reflétant ainsi la richesse de son environnement professionnel. Sa politique en matière de droits de l'homme repose sur des principes forts : garantir l'égalité des chances pour tous, reconnaître et respecter la diversité des individus et de leurs opinions. Cet engagement se concrétise par des initiatives concrètes mises en place au quotidien.

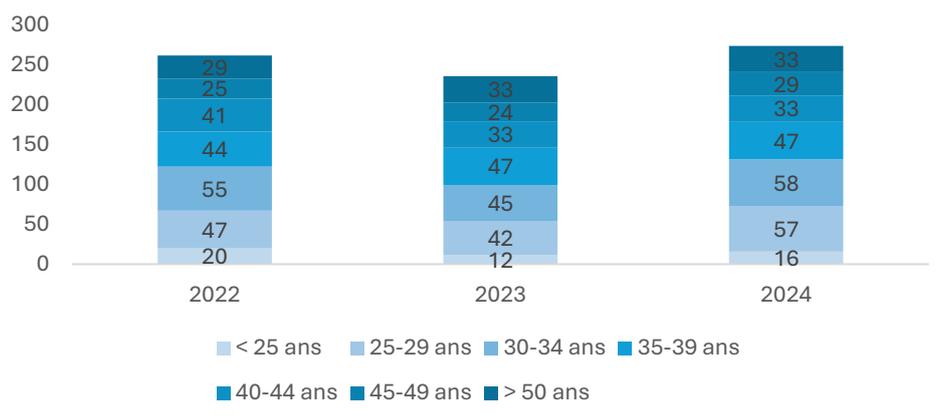
■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Effectifs France au 31/12</i>	262	274	322
<i>Effectifs Monde (sauf France) au 31/12</i>	57	55	52.3
<i>Effectif global au 31/12</i>	317	329	374.63

Gestion des Effectifs et Évolution des Ressources Humaines

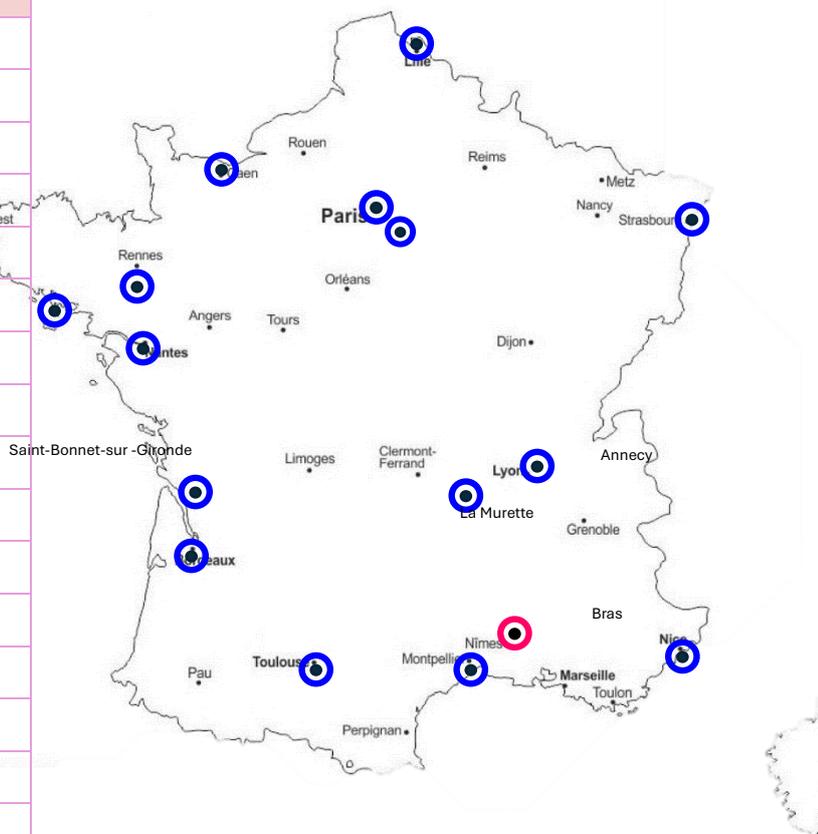
	2022	2023	2024
<i>Nombre d'heures totales travaillées</i>	440973	442679	494839,47 h
<i>Nombre d'entrées</i>	94	57	93
<i>Nombre de sorties</i>	71	72	71
<i>Nombre de licenciements</i>	3	2	5

Répartition des effectifs selon la tranche d'âge



Représentation des effectifs par région

Année	2022	2023	2024
Paris	188	177	185
Nantes	7	4	4
Maison Alfort	/	/	26
Nice	1	2	1
Lyon	9	8	6
Toulouse	3	4	3
Rennes	1	1	1
Bordeaux	4	3	6
Strasbourg	1	1	1
Caen	2	2	2
Lille	1	1	1
Montpellier	1	1	1
La Réunion	7	7	6
La Murette	17	17	17
Anncy	9	5	6
Vannes	1	1	1
St Bonnet sur Gironde (Charentes Maritimes)	1	1	1
Bras (Var)	1	0	1



L'évolution des rémunérations par années

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
28138,89€	31667,55€	29722,10€	37 773,07€	44 937,26€	44 560,90€	45 401,60 €	49 932,00 €

Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés

2022	2023	2024
3.21%	3.16%	4%

Promouvoir la diversité et l'équité

■ CONTEXTE

Au sein de notre entreprise, nous valorisons une culture où chaque individu est non seulement reconnu, mais également traité avec empathie et considération. Nous condamnons toute forme de discrimination et nous nous investissons activement dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et du respect des droits fondamentaux. Le respect réciproque constitue le socle de nos interactions, créant ainsi un cadre de travail collaboratif qui permet à chacun de s'épanouir. En incarnant ces valeurs au quotidien, nous aspirons à faire de notre entreprise un lieu où la diversité est célébrée et où chaque voix compte.

■ ACTION

Au sein de notre entreprise, nous nous engageons activement à promouvoir la diversité à travers des actions concrètes, notamment grâce à notre **charte de l'emploi des personnes en situation de handicap** et à notre **politique de diversité**. Conscients des défis auxquels ces personnes peuvent être confrontées, nous avons mis en place des **programmes de sensibilisation** destinés à éduquer et mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs. Ces initiatives visent à instaurer une **culture inclusive** fondée sur le respect et l'égalité des chances.

Notre **charte de l'emploi des personnes en situation de handicap** oriente nos pratiques de **recrutement**, en veillant à ce que chacun, quelles que soient ses capacités, puisse trouver sa place au sein de notre organisation. Nous œuvrons également pour offrir un **environnement de travail accessible et bienveillant**, favorisant ainsi l'épanouissement professionnel de tous.

L'inclusion fait partie intégrante de notre ADN, et notre **politique de diversité** s'applique à tous les niveaux de l'entreprise. En combinant les principes de notre charte et nos engagements en matière de diversité, nous bâtissons une culture d'entreprise qui valorise **l'égalité des chances, l'ouverture et la mixité des talents**.

En complément, nous menons des **actions concrètes en faveur de l'insertion professionnelle**, en collaborant avec **Humando**, une agence spécialisée dans le **recrutement de personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi**. Cette démarche reflète notre volonté d'agir de manière responsable et engagée pour une société plus inclusive.

Le recours à la sous-traitance auprès d'organismes adaptés :

Parmi son réseau de partenaires et indépendants, Freelance.com s'attache à intégrer des entreprises adaptées EA/ESAT et TIH qui emploient directement des personnes éloignées de l'emploi, dont des collaborateurs en situation de handicap. En 2021, nous avons contractualisé avec plusieurs d'entre elles :

- TALARON Service
- LUENCE
- ITEKWAY
- GESTFORM
- INNOV&CO SOCIAL

Ces entreprises sont amenées à être sollicitées par Freelance.com pour intervenir sur les différents marchés sur lesquels nous sommes engagés. Freelance.com s'attache également à faire travailler les indépendants de son écosystème en situation de handicap ou rencontrant des difficultés, au même titre que les EA/ESAT/TIH de son réseau.

Le recours à des partenariats avec des organismes

Freelance.com entretient plusieurs partenariats avec des organismes qui sont amenés à fournir des prestations extérieures associées au marché :

- Handicall : entreprise adaptée dont l'activité principale est l'externalisation de la relation client et des processus métiers. Nous faisons intervenir les équipes Handicall pour la prise en charge et la vérification de certains documents fournisseurs tels que les attestations d'assurance, les agréments ou encore les attestations réglementaires.
- L'association Papillon du Jour : agence de communication et entreprise adaptée, avec laquelle nous travaillons fréquemment.
- RézoSocial, conventionné Entreprise d'insertion par la Directe et Pôle Emploi, qui s'inscrit dans la dynamique de l'Insertion par l'activité Economique (IAE)

Mise en place d'un service dédié à la gestion de l'insertion sociale

Freelance.com dispose d'une cellule dédiée à la gestion de l'insertion sociale. En effet depuis de nombreuses années, le groupe Freelance.com répond et se positionne sur de nombreux marchés cadre exigeant la mise en œuvre de l'insertion sociale. C'est maintenant systématique pour tous les appels d'offres publics. Ce secteur représentant près de 50% du CA du groupe, nous avons donc une cellule en charge du suivi et du pilotage de cette activité. Comme chaque marché a ses particularités (calcul des heures, ressources affectées, reporting...), pour chaque nouveau marché, un dispositif spécifique est mis en place avec une composante "ressources humaines" essentielle complété par un suivi et un tableau de bord réalisé via notre outil Salesforce et la désignation d'un responsable insertion marché. C'est cette personne qui assurera le pilotage et le reporting vers les instances du marché.

■ INDICATEURS

	2022	2023	
<i>Proportion des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés</i>	3.08 %	2.12%	2.56%
<i>Nombre d'heures d'insertion</i>	13 345.70	10 184.89	10 055,8

Initiative en faveur de l'égalité homme-femme

■ CONTEXTE

Nous accordons une importance fondamentale à la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion. Notre engagement actif se manifeste par la création d'un environnement professionnel équitable indépendamment du genre.

■ ACTION

Nous évaluons notre démarche à travers notre Index de l'égalité femmes-hommes, **atteignant un résultat de 84 /100** en 2024. Cela témoigne de notre engagement concret en faveur de l'équité et de la diversité par rapport à **notre score de 70/100 en 2022**. Nous sommes résolu à poursuivre nos efforts pour renforcer davantage ces valeurs au sein de notre organisation.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Index femmes-hommes</i>	70/100	77/100	84/100
<i>Répartition des effectifs par sexe</i>	Femmes 145 Hommes 109	Femmes 130 Hommes 105	Femmes 147 Hommes 126
<i>Mise en place d'une politique égalité</i>	Non	Oui	Oui
<i>Proportion de femmes dans les effectifs</i>	56%	55,32%	54%
<i>Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction (manageuses et directrices)</i>	15%	15%	51.25%
<i>Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise</i>	30%	30%	30%
<i>Écart salarial de genre moyen non ajusté</i>	19.3%	21.4%	26.29%

B. Investissement Continu dans le Développement des Compétences et le Bien-Être

1. Formation & gestion de carrière

■ CONTEXTE

Il est important que nos collaborateurs acquièrent de nouvelles compétences pour s'adapter aux changements dans les métiers et évoluer professionnellement. Chaque collaborateur est encadré individuellement dans son parcours et sa carrière au sein du groupe par un responsable dédié. En favorisant le dialogue, le responsable conduit le salarié sur la voie de la réussite et du développement professionnel en l'encourageant à développer ses compétences au quotidien.

■ ACTION

Chaque collaborateur bénéficie d'un suivi annuel avec son manager sous la forme d'un entretien annuel d'évaluation. L'objectif de cet entretien est de faire le point sur les compétences, les actions menées, les axes d'amélioration, les souhaits d'évolution ainsi que les objectifs à atteindre l'année suivante. Afin de compléter ce dispositif, les collaborateurs échangent avec le service RH dans le cadre d'un entretien professionnel tous les deux ans, permettant d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, en termes de qualification et de fonction.

Les informations individuelles recueillies lors de ses entretiens permettent d'effectuer un recensement des besoins en formation.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Nombre d'heures de formation</i>	2065	1330	1986
<i>% d'employés bénéficiant d'un entretien individuel de performance</i>	76%	88%	75%
<i>Nombre d'employés formés</i>	197	85	158

2. Amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

■ CONTEXTE

La Qualité de Vie au Travail (QVT) occupe une place centrale dans notre approche organisationnelle. Nous sommes résolument engagés à créer un environnement professionnel propice au bien-être de nos collaborateurs. Cela se traduit par des initiatives visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, à favoriser un cadre de travail agréable et stimulant, ainsi qu'à encourager la communication ouverte et le développement professionnel. En plaçant la QVT au cœur de nos préoccupations, nous visons à optimiser la satisfaction et l'épanouissement de nos équipes, contribuant ainsi à renforcer la cohésion et la performance globale de notre organisation.

■ ACTION

Freelance.com accorde une importance primordiale au bien-être de ses collaborateurs, mettant en œuvre diverses initiatives visant à garantir une qualité de vie au travail optimale ainsi qu'un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et personnelle. Parmi ces mesures, l'ultra-mobilité, le télétravail et la mise en place de systèmes de visioconférences offrent à nos équipes des outils essentiels pour améliorer leurs conditions de travail. Le flex office constitue également une innovation

majeure : en offrant des postes de travail en libre-service dans des espaces de bureaux partagés, flexibles et connectés, nous favorisons non seulement l'optimisation de l'espace, mais également la collaboration et la co-construction entre les équipes. Pour nos collaborateurs situés en dehors de la région parisienne, le co-working représente une alternative favorisant la proximité et la convivialité. Par ailleurs, dans un souci constant d'assurer le confort de chacun, nous sollicitons régulièrement les retours des collaborateurs à travers des questionnaires de satisfaction portant sur leurs espaces de travail, afin de répondre au mieux à leurs besoins en termes d'équipement informatique, d'aménagement et de qualité du mobilier mis à disposition.

Dans cette optique, l'intégration du questionnaire SUPERMOOD dans notre démarche d'analyse de la Qualité de Vie au Travail (QVT) revêt une importance cruciale. En explorant des thématiques essentielles telles que l'autonomie professionnelle, la communication, ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, SUPERMOOD nous fournit des données précieuses sur le bien-être de nos collaborateurs. Ces informations stratégiques nous permettent d'adapter nos services et politiques internes pour mieux répondre aux besoins spécifiques de nos collaborateurs.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Taux d'absentéisme</i>	3,28%	4,60%	4.84%
<i>Satisfaction des collaborateurs /10</i>	6,3	6.9	7,2
<i>Taux de participation des collaborateurs aux enquêtes</i>	73%	62%	79% (215 collaborateurs répondu)

3. Garantir de la santé et de la sécurité de tous

■ CONTEXTE

La sécurité et la santé des personnes sont des valeurs fondamentales chez freelance.com. Le groupe considère qu'il relève de sa responsabilité de protéger davantage tous ses collaborateurs contre les risques professionnels et de renforcer leur sécurité.

■ ACTION

La sécurité et le bien-être de nos équipes sont primordiaux pour nous. Nous voulons que chacun se sente en confiance et protégé dans son environnement de travail. Cela va au-delà du simple respect des règles ; nous veillons à ce que tout soit pensé pour le confort et la sécurité de chacun. Nous ajustons la température, assurons une bonne aération et un éclairage adéquat pour créer une atmosphère agréable.

Nous mettons également l'accent sur la **prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)**. Nous travaillons sur la réduction des risques de blessures liées au travail, le stress et les conflits entre collègues. Chez nous, chaque membre de l'équipe compte, et nous souhaitons nous assurer qu'ils se sentent tous bien, physiquement et mentalement.

Afin d'assurer la sécurité de nos locaux, les installations électriques sont régulièrement vérifiées. Nous mettons en place une signalisation claire, avec des repères dans les couloirs, des extincteurs et des plans de sécurité, ainsi que des consignes précises en cas d'évacuation. Nous réalisons des **exercices d'évacuation** des bâtiments deux fois par an et organisons des **formations régulières sur les procédures de sécurité**. De plus, des **référents sécurité** sont formés parmi nos collaborateurs pour garantir que tout le monde soit bien préparé en cas d'urgence.

En début 2025, nous avons également formé **une partie de nos collaborateurs à la sécurité** au sein de notre site de **La Grande Arche**, renforçant ainsi notre culture de prévention et notre engagement à offrir un environnement de travail sécurisé pour tous. Chez nous, la sécurité et le bien-être ne sont pas des options, mais des engagements que nous prenons très au sérieux.

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>Nombre d'accidents du travail</i>	3	1	6

4. Partage de la valeur

■ CONTEXTE

Au sein du groupe freelance.com, le partage de valeur devient essentiel pour cultiver une ambiance de collaboration chaleureuse et productive. Cela consiste à reconnaître et à célébrer les compétences de chacun tout en encourageant l'entraide et le soutien mutuel. En créant un environnement où règne la confiance et la camaraderie, le partage de valeur renforce les liens entre ses membres, stimule la créativité et permet d'atteindre ensemble des objectifs professionnels plus ambitieux.

■ ACTION

Freelance.com a mis en place une gamme d'avantages et services à destination de ses salariés :

- Mutuelle Groupe : 70 % des cotisations sont prises en charge par la société.
- Prime de congés : Mise en place afin de faciliter les départs en vacances de nos collaborateurs, cette prime est versée chaque année sur la fiche de paie de décembre. De plus, des chèques cadeaux sont remis à nos collaborateurs pour la période de Noël.
- Plans de participation (PERCO, PEE) depuis 2022.
- Plans d'attribution gratuite d'Actions (PAGA) depuis 2017.
- Activités extra-professionnelles : Freelance.com propose à ses collaborateurs des activités tout au long de l'année (bowling, football en salle, karting, etc.). Elle prend en charge le cas échéant les frais de participation (équipement, déplacement, buffet, etc.)

■ INDICATEURS

	2022	2023	2024
<i>% d'employés détenant des parts de l'entreprise</i>	46.58	51.56	59.2