

SYMATESE



CHARTRE RH

POUR UNE CULTURE
ÉTHIQUE FORTE,
DE CONFIANCE,
DE TRANSPARENCE,
DE PARTAGE
ET DE COHÉSION

Janvier 2026



LE MOT DE JEAN-PAUL GÉRARDIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE SYMATESE

Chez SYMATESE, nous explorons et créons des solutions médicales pour la reconstruction, la restauration et le rajeunissement. Ces produits, mis à disposition de la communauté médicale, sont le fruit de nos plateformes technologiques et de nos savoir-faire dans les domaines de l'extraction et de la transformation des biopolymères, ainsi que de la transformation des élastomères de silicone et des polymères.

Nous travaillons en partenariat avec les leaders des industries médicales et cosmétiques avec qui nous partageons nos connaissances afin de concevoir les meilleures solutions. Nous commercialisons également nos propres produits sous notre nom de marque directement auprès des professionnels de la santé par le biais de notre réseau de vente dédié.

Nous développons des thérapies innovantes, qui sont testées selon des études cliniques de performance et de sécurité avec les professionnels de santé.

Aujourd'hui, plus de 25 millions de patients par an bénéficient de nos plateformes technologiques par l'intermédiaire de praticiens du monde entier. Nos valeurs clés partagées sont l'éthique, la responsabilité, le respect, la cohésion, l'agilité, la confiance et la culture des résultats. Ces valeurs sont à la base de la mission de SYMATESE.

Aujourd'hui SYMATESE souhaite relever un nouveau challenge en intégrant de façon structurée des solutions et actions RSE au sein de son expertise technologique et scientifique afin de proposer à toutes ses parties prenantes des solutions en phase avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain.

SYMATESE

A person wearing a white protective suit, a blue face mask, and a white hood is shown in profile, looking down. The background is a blurred laboratory or cleanroom environment with bright lights.

CHAMP D'APPLICATION

Cette Charte décrit les bonnes pratiques et lignes directrices du Groupe SYMATESE concernant la gestion des ressources humaines. L'ensemble des collaborateurs RH s'engage à la respecter et à la mettre en application au quotidien.



ÉGALITÉ DES CHANCES, PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Nous nous engageons à favoriser l'égalité des chances, à avoir une politique d'inclusion en faveur du handicap et à prévenir toute forme de discrimination, dans le traitement professionnel à tous les niveaux de l'entreprise, dans le respect de chaque métier et de chaque secteur d'activité.

Ce principe s'applique dès le recrutement.

Cela se traduit par un traitement équitable de tous les candidats et tous les employés, hommes ou femmes, porteur ou non de handicap, de tous âges, de toutes nationalités, origines ou religions et qu'ils soient travailleurs temporaires, à temps partiel ou à temps plein.



DÉVELOPPEMENT DE NOS ÉQUIPES

L'épanouissement des salariés est un réel facteur de performance et de croissance durable.

L'entreprise tient compte des besoins en formation exprimés par les collaborateurs et les responsables de service dans la construction du plan de développement des compétences.

Nous encourageons également la mobilité interne des employés, celle-ci pouvant être verticale, horizontale ou géographique :

- La « mobilité verticale » implique des promotions/transferts d'employés qui leur permettent d'accéder au niveau supérieur de l'organisation.
- La « mobilité horizontale » implique que les employés changent de fonctions/départements, mais restent au même niveau d'emploi au sein de l'organisation.
- La « mobilité géographique » implique le développement d'une activité sur un autre site/localisation au sein de l'organisation.)



RÉMUNÉRATION & TEMPS DE TRAVAIL - PARTAGE DE LA VALEUR

Nous respectons les lois et réglementations en vigueur, notamment sur les salaires, les horaires de travail, les accords d'entreprises et les conventions collectives.

La rémunération étant l'une des sources de motivation, la politique de rémunération est définie afin de maintenir une égalité de rémunération et d'évolution entre les salariés à compétences et performances égales, mais aussi à poste égal.

Nous mettons en place des dispositifs afin de partager les résultats et réussites de l'entreprise et nous travaillons au développement des avantages sociaux.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT DES SALARIÉS

Nous veillons à offrir à tous les employés de bonnes conditions de travail, et à maintenir l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle et à préserver le droit à la déconnexion. Nous nous engageons à maintenir un collectif de travail motivant et soudé tout en favorisant le développement des modes de travail à distance (dont le télétravail).

Il est important de cultiver l'agilité de l'entreprise en privilégiant la transparence, en multipliant les contacts entre salariés et en favorisant la communication grâce à l'organisation régulière de réunions d'équipe et de réunions générales d'information.



RESPECT DES LÉGISLATIONS

Cela nous semble une évidence : nous excluons toute possibilité de faire travailler des enfants (mineurs de moins de 18 ans) et de travail forcé (aucune position de force car à aucun moment nous ne sommes en possession de documents originaux d'identité des employés).

Nous nous engageons à rester vigilants pour empêcher le harcèlement, la violence physique, psychologique et verbale pour tous les employés dans l'environnement de travail.

Les membres de la direction RH sont les personnes identifiées (avec les référents harcèlement) pour permettre à tout salarié qui serait témoin d'une infraction éventuelle de la signaler tout en restant protégé afin de ne pas faire l'objet de représailles.

Nous nous engageons à préserver la confidentialité des personnes qui réalisent un signalement.

Les signalements peuvent concerner notamment le cas échéant

- les problèmes liés au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains.
- les problèmes de harcèlement
- les problèmes de discrimination
- les atteintes à la sécurité de l'information ou la divulgation de données personnelles
- les pratiques de corruption active ou passive
- les situations de conflits d'intérêt
- une suspicion de fraude ou blanchiment d'argent

Tout signalement est pris en considération.

Le cas échéant, une cellule de crise est instaurée pour traiter le signalement et des dispositions sont prises pour protéger sans délai la personne victime des faits signalés et la personne ayant effectué le signalement.