



# FEUILLE DE ROUTE RSE

| 2026-2030

# INTRODUCTION

En 2025, SYMATESE a élaboré sa matrice de double matérialité RSE (matérialité d'impact et matérialité financière). Celle-ci a mis en évidence les enjeux stratégiques de l'entreprise. Ces enjeux se retrouvent dans les 10 thématiques de la politique RSE et sont déclinés en objectifs et cibles à atteindre au travers de la présente feuille de route RSE.

Cette feuille de route du Groupe est retranscrite pour chacune des 3 principales entités de SYMATESE, au plus proche du terrain.

## AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Être un acteur du développement et du bien-être de nos collaborateurs et maintenir un dialogue social de qualité

- 1 Promouvoir** la santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs.
- 2 Permettre** à chacun de développer ses compétences, promouvoir les talents et le développement de carrière.
- 3 Promouvoir** l'égalité des chances et la diversité et bannir toute forme de discrimination et de harcèlement.

## ASSURER UNE PRATIQUE ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

Être un acteur loyal, respectueux de chacun de nos partenaires, clients, distributeurs, fournisseurs...

- 7 Placer** l'éthique au centre de nos affaires, et de nos achats, en refusant toute forme de fraude, de corruption directe ou indirecte, ainsi que tout trafic d'influence. Protéger les données qui nous sont confiées. Refuser toute relation d'affaires avec les pays sous embargo selon la loi française ou européenne.
- 8 Engager** nos fournisseurs à adopter les mêmes pratiques responsables en terme de droits humains, d'éthique et de respect de l'environnement.

## PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

Être un acteur de la lutte contre le changement climatique et respectueux de l'environnement tout en cherchant à adapter nos activités et équipements aux conséquences du changement climatique.

- 4 Réduire** l'impact environnemental de nos activités et maîtriser la gestion de nos déchets.
- 5 S'orienter** vers une utilisation durable des ressources, en limitant nos consommations (eau, énergie, papier) et en intégrant des ressources renouvelables.
- 6 Intégrer** la démarche d'écoconception dès que cela est possible sur chaque entité du groupe.

## ÊTRE UN ACTEUR RECONNU POUR SES VALEURS FORTES

Porter haut sa culture d'entreprise, sa mission et sa vision, les communiquer de façon claire et transparente

- 9 Affirmer** notre engagement sociétal via SYMATESE Foundation qui, grâce à un fonds de dotation, permet à des associations locales de réaliser des actions bénéficiant aux malades, adultes et enfants.
- 10 Valoriser** la bonne réputation de notre groupe, la confiance que nous portent nos salariés, nos clients et nos partenaires.

# 01

# Agir EN EMPLOYEUR responsable



## ÊTRE UN ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT ET DU BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

### NOTRE OBJECTIF

Réduire le turn-over des salariés en :

- 1) Pérennisant les journées Onboarding à raison de 2/an
- 2) Analysant les raisons des départs volontaires
- 3) Veillant à ce que les managers soient à l'écoute des salariés notamment sur les rythmes de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie privée




NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Turn-over des départs volontaires ( hors départs en retraite, licenciement et hors CDD, rapportés à l'effectif moyen de l'année)	9,59	↘	8,65	<10	100%	<10
% d'entretiens de performance annuels	80%	↗	88%	88%	100%	88%

## PROMOUVOIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DE NOS COLLABORATEURS ET DES PRESTATAIRES SUR SITE

### NOTRE OBJECTIF

Tendre vers le 0 accident en :

- 1) Pilotant le plan d'action sécurité pour chaque service : réunions régulières HSE + responsable concerné
- 2) Analysant l'ergonomie des postes ("TMS pro") sur 2 sites
- 3) Identifiant les risques = > réaliser des visites sécurité terrain mensuelles : HSE + 1 personne du service visité
- 4) Améliorant le processus de réalisation des plans de prévention

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Tf : Taux de fréquence <sup>(1)</sup> (nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillée)	20,02		15,31	<15	100%	<15
Tg : Taux de gravité <sup>(2)</sup> (nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail par milliers d'heures travaillées)	0,38		0,8	<0,5	63%	<0,5
TMS : nb de maladies professionnelles reconnues dans l'année	2		6	<2	0%	0



(1) Tf 2024 de la branche "Plasturgie" = 22,2 - Tf 2024 de la France = 16

(2) Tg 2024 de la branche "Plasturgie" = 2,2 - Tg 2024 de la France = 1,6

## MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

### NOTRE OBJECTIF



Maintenir un bon dialogue social, notamment via les rencontres avec la direction (petits déjeuners, tables rondes, réunions du personnel) sur tous les sites et ouvertes à tous les salariés.

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de salariés bénéficiant de rencontres avec la direction	100%		100%	100%	100%	100%
Nb de réunions du personnel par entité	80%		88%	88%	100%	88%

## PERMETTRE À CHACUN DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

### NOTRE OBJECTIF




Maintenir un bon niveau de réalisation du plan de développement des compétences (PDC) établi chaque année et embarquer un maximum de salariés au travers des formations.

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de la masse salariale (brute non chargée) alloué à la formation (hors formations internes)	0,9%		1,1%	1,1%	85%	1,3%
Nb moyen d'heures de formation par collaborateur (Indicateur de surveillance)	12,3		7,8			

## PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

### NOTRE OBJECTIF

Maintenir un bon index égalité professionnelle F/H et la représentation des femmes au sein des instances de pilotage de l'entreprise.

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Index égalité F/H <sup>(1)</sup> de SYMATESE DEVICE	88		90	85/100	100%	85/100
Index égalité F/H <sup>(1)</sup> de SYMATESE	89		86			
% de femmes au sein du CODIR (Indicateur de surveillance)	33%		43%			

(1) Index F/H de la plasturgie en 2025 = 84 - Index égalité F/H de la France en 2024 = 88



Préserver

# L'ENVIRONNEMENT



## ÊTRE UN ACTEUR DE LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE TOUT EN CHERCHANT À ADAPTER NOS ACTIVITÉS ET ÉQUIPEMENTS AUX CONSÉQUENCES DE CE CHANGEMENT

### NOS OBJECTIFS

- 1) Actualiser les Bilans carbone des sites de production : internaliser la réalisation des bilans carbone pour plus d'agilité sur leur mises à jour
- 2) Établir et piloter un plan d'aménagement des sites soumis au risque inondation


NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Intensité d'émission des GES* issus des consommations d'énergie, proportionnellement à l'activité (CA production) - en kg CO2/K€	13,9		11,6	<11	78%	<9

\*GES : Gaz à Effet de Serre

# RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS ET MAÎTRISER LA GESTION DE NOS DÉCHETS & S'ORIENTER VERS UNE UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

## NOS OBJECTIFS


- 1) Contribuer à l'économie circulaire en augmentant la part de déchets recyclés
- 2) Quantifier et chercher à augmenter la part de matières recyclées dans nos emballages

NOTRE INDICATEUR	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de déchets recyclés	14%		23%	25%	92%	25%

## INTÉGRER LA DÉMARCHE D'ÉCOCONCEPTION DÈS QUE CELA EST POSSIBLE SUR CHAQUE ENTITÉ DU GROUPE

### NOTRE OBJECTIF

Intégrer l'écoconception dans nos procédures

NOTRE INDICATEUR	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de rapports / revues de conception intégrant la grille « ecodesign »	NA		100%	80%	100%	100%

03

Assurer

# UNE PRATIQUE éthique DANS LES AFFAIRES



## PLACER L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS AFFAIRES, ET DE NOS ACHATS

### NOTRE OBJECTIF


Assurer un comportement éthique de la part de nos collaborateurs et maintenir notre vigilance pour détecter d'éventuels signaux d'alerte

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de salariés à jour sur leur formation "Anti-corruption"	75%	➔	95%	100%	95%	100%
% d'acheteurs formés aux Achats Responsables	0	➔	0	70%	0%	100%
Nombre d'incidents de corruption confirmés signalés en interne ou par nos partenaires	0	➔	0	0	100%	0

# PROTÉGER LES DONNÉES QUI NOUS SONT CONFIEES

## NOS OBJECTIFS




- 1) Classifier les données pour les associer à des niveaux de protection adaptés
- 2) Vérifier que nos données sensibles restent sécurisées, au travers d'audits et en utilisant des outils de protection adaptés

NOTRE INDICATEUR	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Nb d'incidents identifiés concernant le vol de données	0		0	0	<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%	0

# ENGAGER NOS FOURNISSEURS À ADOPTER LES MÊMES PRATIQUES RESPONSABLES

## NOS OBJECTIFS

- 1) Assurer un comportement éthique et écoresponsable de la part de nos fournisseurs
- 2) Établir et pratiquer un mode d'évaluation cadré des fournisseurs : définition du périmètre, questionnaire, modalités d'évaluation, audits

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Nb d'incidents de corruption confirmés chez nos fournisseurs depuis les 5 dernières années	NA		0	0	<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%	0
% de fournisseurs ciblés ayant fait l'objet d'une évaluation	NA		13%	40%	<div style="width: 16%;"><div style="width: 16%;"></div></div> 16%	80%
% de fournisseurs ciblés engagés à respecter notre Charte RSE ou ayant sa propre charte RSE équivalente	NA		33%	40%	<div style="width: 41%;"><div style="width: 41%;"></div></div> 41%	80%

# 04 *Etre* UN ACTEUR RECONNU POUR SES VALEURS *fortes*

## PLACER LE PATIENT ET LES PRATICIENS AU CŒUR DE L'ENTREPRISE

### NOS OBJECTIFS

- 1) Assurer de manière pérenne la production de produits de qualité en nous appuyant sur notre système de management de la Qualité
- 2) Réaliser les études cliniques qui permettent de suivre la santé du patient et la performance du produit pendant toute sa période d'implantation dans l'organisme,

### NOTRE INDICATEUR

	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Nombre de rappels de produits	0		1	0	0%	0

# AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL VIA SYMATESE FOUNDATION

## NOTRE OBJECTIF


Maintenir un budget qui permette à des associations locales de réaliser des actions bénéficiant aux malades, adultes et enfants

NOTRE INDICATEUR	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
Montant alloué à SYMATESE FOUNDATION	40 000€		60 000€	60 000€	100%	60 000€

## VALORISER LA BONNE RÉPUTATION DE NOTRE GROUPE, LA CONFIANCE QUE NOUS PORTENT NOS SALARIÉS, NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES

### NOS OBJECTIFS

- 1) Créer, pour l'ensemble des salariés, les conditions d'appropriation de la mission du Groupe et d'adhésion à l'ADN, ainsi qu'à ses valeurs afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- 2) Déployer une communication multiforme : diffusion d'informations via l'intranet (SYM'actu), organisation de temps d'échanges structurés (réunions du personnel, tables rondes, etc...) et encouragement de moments de dialogue informels et spontanés entre la direction et les équipes.

NOS INDICATEURS	Année de réf. 2023	Tendance 2025/2023	Réel 2025	Cible 2026	Avancement	Cible 2030
% de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante*	59%		63%	65%	90%	70%

\* lors de l'enquête menée sur l'ensemble du Groupe SYMATESE