

SYMATESE

RAPPORT RSE 2025

LA SCIENCE DE LA RÉGÉNÉRATION TISSULAIRE ET DE LA
RECONSTRUCTION & LEURS SYSTÈMES D'ADMINISTRATION,
AU BÉNÉFICE DES MÉDECINS ET DES PATIENTS.





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

Depuis sa création en 1997, SYMATESE s'est imposée comme un acteur de premier plan dans la science de la régénération tissulaire. Grâce à une recherche de pointe et à sa plateforme technologique intégrant les collagènes, les acides hyaluroniques, les silicones et les thermoplastiques, l'entreprise développe des solutions médicales innovantes qui transforment la vie des patients et révolutionnent les pratiques dans une quinzaine de spécialités médicales. Forts de notre expertise dans les domaines thérapeutiques, nous avons réalisé des avancées significatives en médecine esthétique.

Chez SYMATESE, l'innovation se construit aussi par le partage. Nous avons ainsi développé des coopérations stratégiques avec des partenaires de renom dans l'industrie médicale et la cosmétique, nous offrant une couverture mondiale et accélérant notre déploiement international initié depuis 2024. Parallèlement, nous commercialisons aussi nos propres solutions sous nos marques, fondées sur nos technologies propriétaires auprès des professionnels de santé grâce à un réseau de vente dédié. Aujourd'hui, plus de 25 millions de patients à travers le monde bénéficient chaque année de nos technologies.

Cette réussite s'appuie avant tout sur les équipes de SYMATESE ; des femmes et des hommes engagés, animés par des valeurs fortes et partagées : l'éthique, la responsabilité, le respect, la cohésion, l'agilité, la confiance et la culture des résultats. Ces valeurs constituent le socle de notre mission et guident nos actions au quotidien.

Conscient des enjeux actuels et futurs, SYMATESE souhaite désormais relever un nouveau défi : intégrer de manière structurée des solutions et des actions de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au cœur de son expertise scientifique et technologique. Cette démarche s'inscrit naturellement dans notre volonté de créer de la valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes et de bâtir, ensemble, l'avenir de SYMATESE.

SYMATESE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
GOVERNANCE	6
AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE	9
PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET DES PRESTATAIRES SUR SITE	9
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ	12
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	14
ÊTRE UN ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT ET DU BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS	15
PERMETTRE À CHACUN DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES	17
MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ	19
LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAFIC D'ÊTRES HUMAINS	20
COMMUNICATION	21
PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT	22
ÊTRE UN ACTEUR DE LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE	22
MAÎTRISER LES DÉCHETS ET S'ORIENTER VERS UNE UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	28
INTÉGRER LA DÉMARCHE ÉCO-CONCEPTION	31
AMÉNAGER UN NOUVEAU SITE ET INTÉGRER LA COMPOSANTE ENVIRONNEMENTALE	33
ASSURER UNE PRATIQUE ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES	34
PLACER L'ÉTHIQUE AU CENTRE DE NOS AFFAIRES ET DE NOS ACHATS	34
PROTÉGER LES DONNÉES QUI NOUS SONT CONFIÉES	36
ENGAGER NOS FOURNISSEURS À ADOPTER LES MÊMES PRATIQUES RESPONSABLES	38
ÊTRE UN ACTEUR RECONNU POUR SES VALEURS FORTES	39
PLACER LE PATIENT ET LES PRATICIENS AU COEUR DE L'ENTREPRISE.....	39
AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL VIA SYMATESE FOUNDATION	42
VALORISER LA BONNE RÉPUTATION DE NOTRE GROUPE, LA CONFIANCE QUE NOUS PORTENT NOS SALARIÉS, NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES	45
POUR CONCLURE	46
ANNEXES	48

Créée il y a plus de 25 ans, SYMATESE est une société qui regroupe à fin mars 2026, environ 450 collaborateurs dans le monde. Chaque année, plus de 25 millions de patients dans le monde bénéficient de nos produits. Notre activité repose sur quatre plateformes technologiques intégrant des savoir-faire propres et de nombreux brevets : les collagènes, les acides hyaluroniques, les silicones et les thermoplastiques. Nous investissons annuellement 10 à 15% de notre chiffre d'affaires dans ces quatre plateformes qui nous permettent d'imaginer, de concevoir, de produire les solutions technologiques les plus avancées, fondées sur la science.

SYMATESE assure la production de tout ce qu'elle développe grâce à ses 4 sites de production dont 2 proches de Lyon (Irigny et Chaponost), 1 proche de Paris (Bornel) et 1 en république Mauricienne avec sa filiale SYMATESE AESTHETICS Ltd. Nos produits sont commercialisés sous nos propres marques en Europe par SYMATESE AESTHETICS, en Amérique Latine par SYMATESE LATAM, en Chine par SYMATESE SHANGHAI.

Nous développons nos activités essentiellement grâce aux partenariats BtoB avec plus de 55 sociétés mondialement reconnues pour lesquelles nous concevons et fabriquons des produits customisés, par exemple pour L'ORÉAL, Galderma, J&J, Medtronic, Septodont, Urgo et désormais Nordic Pharma et Evolus aux USA et en Europe.

GENÈSE SCIENTIFIQUE DE SYMATESE

	2003	2004	2006	2007	2008	2011	2013	2018	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<p>HEMOTSESE® HEMOSTAT & COLLAPAT® SUBSTITUT OSSEUX</p>					CLIP-INJECT CHIRURGIE DE LA CATARACTE	EMERVEL® 1ÈRE GENERATION D'AH INJECTABLE SYMATESE POUR LE RAJEUNISSEMENT FACIAL SPP SERINGUE INJECTION A HAUTE VISCOSITE IML	LANCE- MENT NEVELIA® MATRICE DE REGENE- RATION DERMIQUE			APPROBATION ANVISA ESTYME® MATRIX, IMPLANTS MAMMAIRES BRÉSIL	APPROBATION US FDA LACRIFILL® TRAITEMENT AH SECHERESSE OCULAIRE	LANCEMENT LACRIFILL® AUX USA MARQUAGE CE ESTYME® INJECTABLES AH ESTYME® MATRIX LANCEMENT GAMME COMPLETE IMPLANTS MAMMAIRES AU BRÉSIL	LANCEMENT AUX ETATS-UNIS ET EN EUROPE DES INJECTABLES AH ESTYME®/ EVOLYSSE™ TECHNO-LOGIE COLD-X DE SYMATESE®. MARQUAGE CE LACRIFILL®	LANCEMENT EUROPE INJECTABLES ESTYME® / EVOLYSSE™ COLD-X TECHNOLOGY BY SYMATESE®. LACRIFILL LANCEMENT EUROPE VISCO 1 MARQUAGE CE ABIOTEN
	MEDTRON RMI	L'ORÉAL INGÉNIERIE DE LA PEAU	BVI OPTALMO- LOGIE	PEROUSE PLASTIE IMPLANTS MAMMAIRES cédés A MENTOR		GALDERMA LICENCE MONDIALE 1ÈRE GENERATION INJECTABLES A BASE D'AH SYMATESE POUR LE RAJEUNISSEMENT FACIAL J&J RACHIS		ABIOTEN TRAITEMENT INTRA- ARTICULAIRE A BASE D'AH VISANT MEDICAL TRAITEMENT SECHERESSE OCULAIRE	RENFORCEMENT DU PARTENARIAT EN MATIÈRE DE R&D AVEC L'ORÉAL SUR LES BIOMATÉRIAUX		EVOLUS. LICENCE USA, EU INJECTABLES AH NORDIC PHARMA LICENCE U.S. TRAITEMENT SECHERESSE OCULAIRE			
	MEDTRON AG	L'ORÉAL	BVI	MENTOR		GALDERMA Johnson & Johnson		ABIOTEN Visant Medical	L'ORÉAL		EVOLUS NORDIC PHARMA			
														Partenariats & BtB

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Les objectifs de développement durable des Nations Unies nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.

Chaque entreprise responsable se doit de déterminer parmi ces objectifs ceux qui constituent des enjeux au vu de son activité et ses pratiques, afin de fixer un cap, des moyens et des échéances pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs mondiaux.

Le présent rapport RSE est un état des lieux des actions menées chez SYMATESE depuis plusieurs années jusqu'à fin 2025. Il fixe également la ligne de conduite pour les actions d'amélioration identifiées.

Il s'articule autour des 7 thématiques centrales mentionnées dans la norme iso 26 000 : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local.

En 2025, une démarche structurée de hiérarchisation des enjeux a permis de déterminer plus précisément, au travers d'une matrice de double matérialité, les actions à mener et d'établir une feuille de route.

La démarche de SYMATESE s'inscrit de façon durable au travers d'une gouvernance responsable et d'un comité de pilotage dédié permettant de structurer et déployer la démarche RSE.

Le Comité de pilotage de la démarche RSE en 2025 était composé des personnes suivantes :



Jean-Paul GÉRARDIN
Directeur Général



Blandine BUSSAC
Directrice du pôle
RH, RSE et HSE



Benjamin HERBAGE
DGA SYMATESE LAB



Patrick LICHTLÉ
DGA SYMATESE AESTHETICS



Catherine DEBRAS-
SCHLOESING
Directrice de site
SYMATESE DEVICE



Laurent BRONES
Directeur
de la communication



Éric MARCHAL
Directeur financier



Marie BREUZIN
Responsable RSE

Ce Comité de pilotage a plusieurs objectifs :

- Élaborer la stratégie RSE
- La déployer et l'actualiser
- Piloter sa mise en œuvre en l'intégrant dans nos processus et procédures
- Définir le reporting extra-financier
- S'assurer de la prise en compte des enjeux en termes de RSE dans toutes les activités de l'entreprise
- Adapter le modèle d'affaire pour tenir compte des impacts principaux, des enjeux de l'entreprise dans sa globalité, de la veille technologique et réglementaire.

Les filiales du groupe sont :

- SD : SYMATESE DEVICE, site de production près de Lyon (Irigny)
- SY : SYMATESE LAB, site de production (Chaponost) et site administratif (Vourles), près de Lyon
- SA : SYMATESE AESTHETICS, site de production près de Paris (Bornel)
- SA LTD : SYMATESE AESTHETICS Ltd., site de production à l'Île Maurice (Rivière du Rempart)
- SYMATESE LATAM, filiale commerciale au Brésil (São Paulo)
- SYMATESE SHANGHAI, filiale commerciale en Chine (Shanghai)

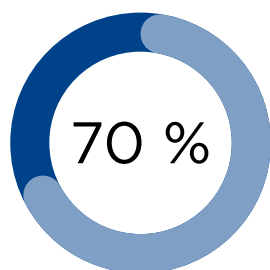
Les chiffres mentionnés dans ce rapport pour la filiale SA sont ceux de l'entité française. Le site de production situé à l'Île Maurice n'est pas inclus dans les données de ce rapport. Les filiales commerciales ne sont pas non plus incluses dans ce rapport.

SYMATESE LAB est constitué d'un site de production à Chaponost et d'un second site à Vourles depuis 2023 dont l'activité est à ce jour uniquement administrative et logistique. Ce bâtiment est en cours d'aménagement pour accueillir une nouvelle unité de production dès 2027.

Pour faciliter la lecture du rapport, les indicateurs mentionnés dans chaque thématique sont regroupés en fin de rapport. Les chiffres fournis dans le corps du rapport sont ceux de l'année 2024, sauf mention contraire.

Formation à la RSE :

Un module de formation à la RSE en e-learning est dispensé à chaque salarié du groupe afin de comprendre les enjeux de la RSE.



Taux de réalisation du module RSE en 2025. Ce taux a progressé de 25% depuis 2024 suite à une simplification du module pour le rendre plus accessible et plus concret.

Indicateur d'activité :

L'activité des différents sites de SYMATESE est en croissance et cela va se poursuivre. Cette croissance est liée à l'obtention d'autorisations de mise sur le marché européen, américain, brésilien et chinois de produits phares :

- injectables à base d'acide hyaluronique pour le comblement de rides et le traitement de la sécheresse oculaire,
- systèmes d'injection associés à ces 2 produits,
- implants mammaires.

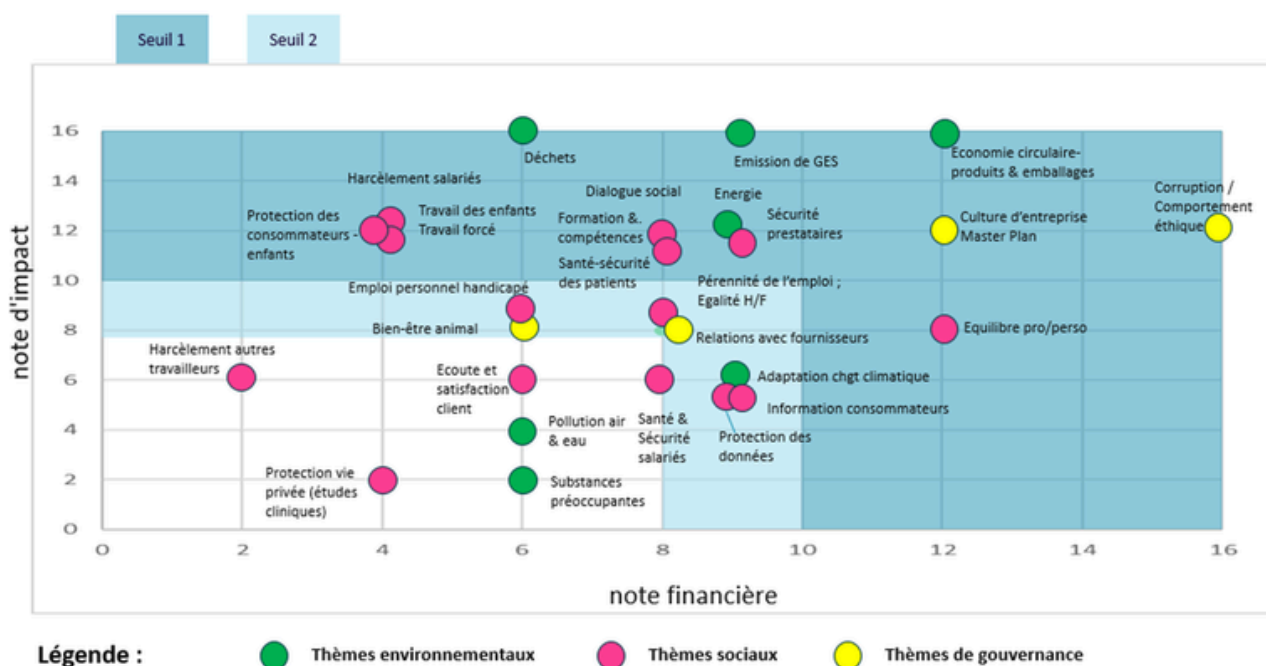
Certains produits à base de collagène utilisés pour la régénération osseuse ou dermique connaissant également une croissance notable du fait de leurs qualités techniques.

Il convient donc de relativiser les hausses de certains indicateurs environnementaux. Ils ne correspondent pas à une dégradation de nos pratiques mais découlent d'un effet mécanique de la hausse des volumes de production, et ce malgré les actions mises en place pour réduire notre impact.

Matrice de double matérialité :

Afin de structurer sa démarche RSE, SYMATESE a choisi d'établir sa matrice de Double Matérialité en s'appuyant en interne sur les managers et sur les référents RSE et en externe sur ses clients et partenaires.

Ce travail a mis en lumière les impacts, risques et opportunités (IRO) pour l'entreprise, en lien avec les thèmes de la RSE. Ces IRO ont fait l'objet d'une cotation pour les hiérarchiser, ce qui en permis d'en sélectionner 23 qualifiés de significatifs.



La politique RSE de SYMATESE a ensuite été revue pour intégrer les enjeux significatifs.

Une feuille de route, rédigée avec les managers de l'entreprise et validée par le Comité de Pilotage RSE, décrit les engagements de SYMATESE sur chacun de ces enjeux.

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE



SYMATESE porte une attention particulière à ses collaborateurs qu'elle place au cœur de sa stratégie d'entreprise.

SYMATESE tient à accueillir et développer les talents et les compétences de ses collaborateurs en garantissant l'égalité des chances dans leurs perspectives d'évolution professionnelle et en accompagnant le développement des collaborateurs par une politique de formation dynamique et diversifiée.

SYMATESE s'inscrit dans une démarche affichée de qualité de vie au travail et confirme sa volonté d'offrir à ses employés des conditions de travail qui favorisent l'épanouissement, l'engagement et l'efficacité au travail.

SYMATESE proscrit toute forme de discrimination et d'intimidation ou de harcèlement et ne tolère aucune forme de violence. Notre service RH y veille afin d'accorder à nos salariés le meilleur cadre de travail possible.

PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET DES PRESTATAIRES SUR SITE

Nous veillons au bien-être et à la sécurité de nos collaborateurs en leur fournissant de bonnes conditions de travail en veillant à leur bien-être physique et psychologique. Nous cherchons à mettre en place des actions visant à améliorer continuellement les conditions de travail des salariés et à éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Nous avons créé en 2022 un service HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) au sein du groupe afin de piloter la démarche HSE qui fixe un cadre afin de maintenir la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Nous réalisons des campagnes de sensibilisation sur les risques et attachons une grande importance au respect des consignes HSE par exemple le port des EPI (Équipements de Protection Individuelle).

Prévention des TMS

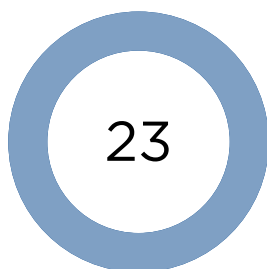
Les sites SYMATESE DEVICE et SYMATESE LAB ont engagé une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Ces risques sont identifiés :

- Au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels DUERP
- Via les signalements du personnel au travers de fiches d'amélioration*
- Lors des entretiens professionnels réalisés avec le responsable hiérarchique.

Les acteurs PRAP sont des personnes qui ont été formées pour pouvoir intervenir auprès de leurs collègues qui identifient des problématiques liées à l'aménagement de leur poste de travail.

Leur rôle est le suivant :

- Identifier des risques liés aux gestes et aux postures dans le cadre de l'activité professionnelle,
- Aider les collaborateurs à ajuster leur poste et adopter des positions de travail adaptées selon des principes d'ergonomie et de biomécanique



formations différentes à la sécurité (abordant diverses thématiques) ont été dispensées sur l'ensemble des sites du Groupe.

Un service de santé au travail, réalise le suivi médical des salariés afin de valider leur aptitude au travail en fonction des postes sur lesquels ils sont affectés. Pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers, un suivi médical renforcé les soumet à des visites médicales plus fréquentes (tous les 2 ans au lieu de 5) tel que l'impose le Code du Travail en France.

Cet organisme, via la fiche entreprise et la participation aux réunions CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), donne un avis et un regard extérieur sur les postes de travail de l'entreprise. Le personnel est encouragé à signaler les situations dangereuses au travers de fiches d'amélioration.

Le service HSE collecte ces fiches et pilote l'identification de solutions et la mise en place des actions déterminées.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

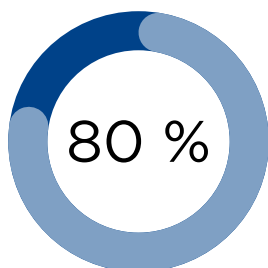
Tendre vers le « zéro accident », en :

- 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

Mutuelle et Prévoyance

La mutuelle santé est prise en charge à 80% par SYMATESE, le salarié ne prend en charge que 20% de la formule de base qui est une formule famille avec des garanties déjà très satisfaisantes. Cette mutuelle est proposée à l'ensemble des salariés et est obligatoire sauf si le salarié est déjà couvert par ailleurs (il doit alors en apporter la preuve).

SYMATESE a mis en place une prévoyance entièrement à la charge de l'employeur pour les salariés rémunérés en dessous du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). Pour les autres, les coûts liés à la prévoyance sont partagés pour moitié entre l'employeur et le salarié pour la partie au-delà du PMSS. Cette prévoyance prend notamment le relais dans le cas d'arrêt de travail de longue durée.



Taux de participation employeur sur la mutuelle santé.

NB : la loi française prévoit une participation minimale de 50% de l'employeur

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

SYMATESE s'engage à favoriser l'égalité des chances, à avoir une politique d'inclusion et à prévenir toute forme de discrimination, dans le traitement professionnel à tous les niveaux de l'entreprise. SYMATESE s'engage à faire en sorte que l'égalité des chances s'inscrive constamment dans la culture d'entreprise, dans le respect de chaque métier et de chaque secteur d'activité. Ce principe s'applique dès le recrutement en sensibilisant les équipes RH. Le recrutement de nos collaborateurs n'est basé que sur les qualités individuelles et professionnelles.

En terme d'actions concernant l'inclusion,

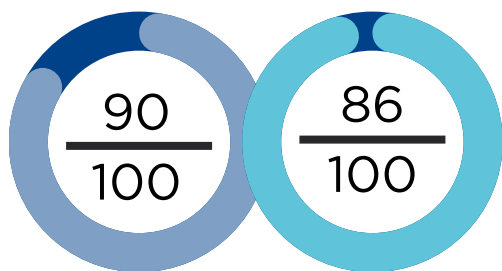
- SYMATESE LAB emploie 2 travailleurs d'un ESAT (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) ce qui leur permet de travailler au sein des équipes du site de production tout en ayant des horaires de travail adaptés.
- SYMATESE DEVICE a aménagé des postes de travail pour des personnes présentant des restrictions médicales. Cela leur permet ainsi de conserver une activité professionnelle adaptée.

Nous accordons une attention particulière aux seniors et aux apprentis pour transmettre les savoir-faire et former les salariés de demain.

Egalité hommes / femmes

Le Groupe SYMATESE a toujours porté une grande attention à l'application permanente du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunérations et d'augmentation de salaires à compétences et performances égales.

Le calcul de l'Index égalité Femmes-Hommes nous permet de mesurer notre engagement sur la base de critères officiels et d'identifier nos points d'amélioration afin de continuer à agir de façon concrète en faveur de l'Egalité Femmes-Hommes. Cet index égalité Femmes-Hommes est calculé pour les 2 filiales avec un effectif supérieur à 50 salariés, avec un score excellent.



sont les notes d'index⁽¹⁾ égalité Femmes-Hommes respectivement des sites de SYMATESE DEVICE et SYMATESE LAB.

L'Index égalité homme /femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs pour les entreprises des plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'instance de pilotage du Groupe SYMATESE est le Comité de Direction (CODIR). Il est composé à fin 2024 de 9 hommes et 6 femmes, soit 40% de femmes.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

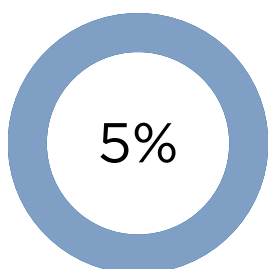
Maintenir un bon index égalité F/H et la représentation des femmes au sein des instances de pilotage de l'entreprise.

Visites d'ESAT

Différentes opérations sont sous-traitées par les filiales basées en région lyonnaise à l'ESAT (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) Didier BARON situé à Chaponost.

Deux salariées sont détachées de cet ESAT depuis de très nombreuses années en tant qu'opératrices de conditionnement.

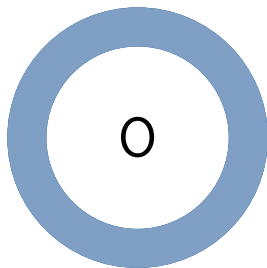
Des visites de l'ESAT Didier BARON ont été proposées chaque année depuis 2022 pour découvrir l'univers de travail et les compétences des collaborateurs en situation de handicap.



des salariés ont fait la visite de l'ESAT Didier Baron en 2025

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ont été nommés dans les filiales disposant d'un CSE (Comité Social et Économique) et sont portés à la connaissance des salariés. Ils sont formés pour identifier ces sujets et être à l'écoute des collaborateurs.



cas avérés de harcèlement ou de discrimination.

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

Télétravail

Pour répondre à la demande de nos collaborateurs dont le poste permet d'accéder au télétravail, un accord télétravail a été négocié et mis en place en février 2020 puis actualisé en septembre 2021. Il donne la possibilité d'utiliser 2 jours de télétravail maximum par semaine en préservant 3 jours de présence minimum sur site pour conserver l'esprit d'équipe et d'appartenance à l'entreprise.

L'amélioration des outils digitaux, comme les licences teams et le système de téléphonie Rainbow, ainsi que les petits équipements mis à disposition par SYMATESE, ont permis de grandement améliorer les conditions de travail à distance mais aussi pour les salariés sur site qui doivent contacter les salariés en télétravail.



Le télétravail et les outils permettant les réunions à distance permettent de réduire les déplacements et ainsi de réduire l'impact carbone associé (cf partie « Environnement » du rapport).

Pour le groupe SYMATESE, filiales françaises, il y a eu 3847 jours de télétravail et 129 personnes concernées. (moyenne de 30 jours par personne et par an).

Entretiens

Entretien de suivi d'intégration réalisé par le service Ressources Humaines :

- L'entretien de suivi d'intégration est un échange effectué au cours de la période d'essai par le service RH pour faire un bilan de l'intégration.
- Par ailleurs, un échange formalisé au cours de la période d'essai avec le Manager permet de s'assurer de la bonne intégration du collaborateur dans sa prise de poste et de lui donner un feedback.

Entretien équilibre vie professionnelle / vie personnelle et suivi des forfaits jours réalisé par le manager :

Concernant les cadres au forfait jour, des entretiens équilibres vie professionnelle / vie personnelle sont menés et formalisés. C'est l'occasion de questionner chaque salarié sur les thématiques de la charge de travail, de l'organisation, des horaires et de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

Entretien d'évaluation des performances :

Chaque salarié rencontre son manager à minima une fois par an pour :

- Effectuer un bilan de l'année écoulée et de la réalisation des objectifs
- Échanger sur les thématiques des conditions de travail, des relations avec les collègues, de l'évolution professionnelle et des formations souhaitées.

Entretien professionnel :

Tous les 2 ans, cet entretien entre le collaborateur et son manager permet d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et le développement des compétences.

En 2025 ont été mises en place des journées « Onboarding » destinées aux salariés récemment intégrés : il s'agit de présenter de l'entreprise et les services clés, durant une demi-journée, afin qu'ils s'approprient son ADN et ses valeurs.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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

PERMETTRE À CHACUN DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

Mobilités et évolution professionnelle

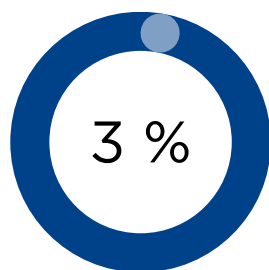


L'épanouissement des salariés est un réel facteur de performance et de croissance durable. C'est pourquoi, nous encourageons également la mobilité interne des employés, celle-ci pouvant être verticale, horizontale ou géographique.

(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 fonction/département, 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).



des salariés ont bénéficié d'une mobilité et d'un changement de coefficient au cours de l'année.

L'entreprise réalise un « Bilan des 6 ans » lors de l'entretien professionnel. Cela permet de s'assurer de la réalisation pour chaque salarié de au moins :

- 1 augmentation de salaire ou une évolution professionnelle
- et 1 formation.

Formation

Chaque salarié, lors de son entretien annuel, exprime ses besoins en formation auprès de son manager. En fonction des objectifs fixés durant l'entretien, le manager peut lui aussi identifier un besoin en formation. Un plan de formation est établi avec le recueil de tous les besoins issus des entretiens. Le plan de formation est ensuite chiffré, arbitré, validé puis déployé.

Nous accordons une grande importance aux formations internes car l'expertise de nos métiers est liée à nos savoir-faire. Des formations par compagnonnage sont réalisées pour permettre notamment en production d'acquérir de la polyvalence et de transmettre des connaissances et compétences.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

- 1) Maintenir un bon niveau de réalisation du plan de développement des compétences (PDC) établi chaque année.
- 2) Embarquer un maximum de salariés au travers des formations

MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Nous donnons une grande importance au dialogue social soit au sein des CSE pour les filiales concernées, soit au travers de rencontres salariés-direction ou réunions du personnel.

Plusieurs évènements ont été mis en place, comme les petits déjeuners de la direction avec chaque Directeur Général Adjoint (DGA) des filiales. Il s'agit d'un moment convivial d'échange et de prise de connaissance mutuelle.

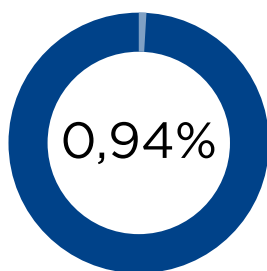
Il est important de privilégier la transparence, de multiplier les contacts entre salariés et de favoriser la communication au sein de l'entreprise grâce à l'organisation régulière de réunions d'équipe et de réunions générales d'information.

Il y a désormais 3 CSE dans le groupe :

- SYMATESE DEVICE
- SYMATESE LAB
- SYMATESE AESTHETICS depuis fin 2025

Cela représente 92% de salariés disposant d'un CSE. Des réunions ont lieu à minima tous les 2 mois entre la direction et le CSE. Ces réunions font l'objet d'un compte-rendu qui est affiché sur chaque site concerné.

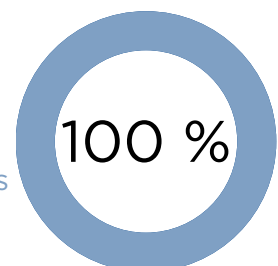
Tous les salariés du groupe, qu'il y ait un comité social et économique (CSE) ou pas dans la filiale, bénéficient d'œuvres sociales sous forme de chèques cadeau, chèques vacances, cadeaux de Noël selon les sites.



Masse salariale allouée aux œuvres sociales au profit des salariés par chaque entité du Groupe SYMATESE⁽¹⁾

(1) NB : la loi française ne prévoit pas de minimum pour la subvention des œuvres sociales.

Taux de salariés bénéficiant d'œuvres sociales



Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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.

LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAFIC D'ÊTRES HUMAINS

Nous nous attachons à ne recruter que des travailleurs majeurs, le contrôle étant fait à partir de la pièce d'identité dont une copie est demandée avant l'embauche (l'original des pièces d'identité n'est pas demandé).

Nos procédures de recrutement sont basées sur le volontariat des candidats et excluent la possibilité de forcer les personnes à accepter un poste et par la suite à y rester.

Aucun indicateur n'est associé à ce thème car nos processus ne permettent à aucun moment d'envisager le travail des enfants ou le travail forcé au sein de nos établissements.

En 2023, la plateforme «SYM'ACTU» a été mise en place pour faciliter la communication descendante, favoriser le sentiment d'appartenance et la «marque employeur» en mettant en avant les réussites et les points forts de l'entreprise.

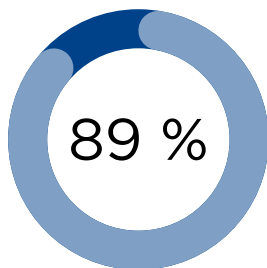
Chaque salarié disposant d'un compte informatique peut y accéder. Pour le personnel ne disposant pas de compte informatique, des tablettes ont été installées dans les lieux de détente.

Cet outil permet la mise à disposition de l'ensemble du personnel

- d'informations sur notre Groupe et ses différentes entités
- de flash sur des sujets précis d'actualité

Afin de développer la connaissance des personnes et des métiers de l'entreprise, certains « articles » sont des « portraits » dédiés à une personne en particulier.

Les nouveaux arrivants ont également une publication de leur portrait succinct (WELCOME).



des collaborateurs apprécient la plateforme interne de communication SYMACTU (moyennement à très satisfait).

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT



SYMATESE mène une réflexion globale et à long terme, visant à limiter les impacts négatifs de l'activité du groupe sur l'environnement. Afin de réduire cet impact, nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs sur ces enjeux et pilotons des projets ciblés afin de les réduire (électricité, papier, matières plastiques, etc.).

Nous axons notre politique environnementale autour de 3 engagements majeurs :

1. Être un acteur de la lutte contre le changement climatique
2. Maîtriser la gestion de nos déchets et limiter nos consommations de ressources
3. Intégrer la démarche d'éco conception sur chaque entité du groupe

ÊTRE UN ACTEUR DE LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Actualiser le Bilan Carbone

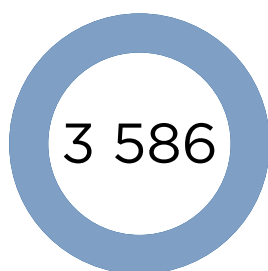
SYMATESE, à travers la mise en place de sa stratégie RSE, a mis en place dès 2022 un bilan carbone sur ses 2 principaux sites de production (Chaponost et Irigny). Chaque entité a pu ainsi établir en fonction de son empreinte, un plan d'action adapté.

Ces plans d'actions portent sur les thématiques suivantes:

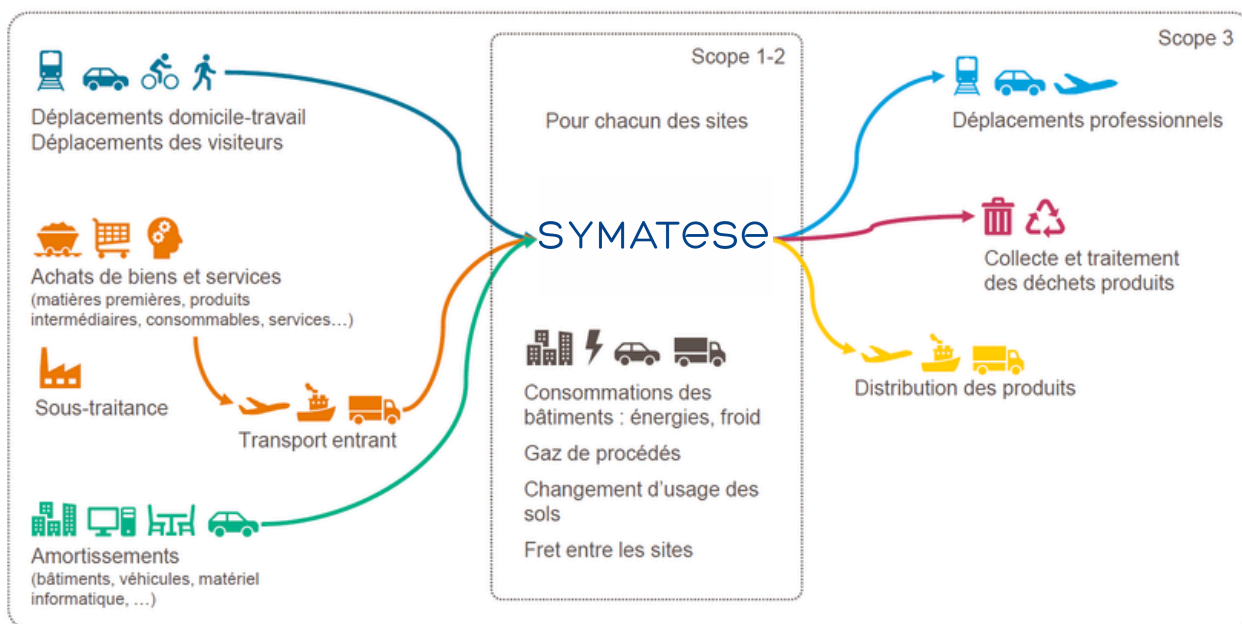
- la réduction des déchets plastiques et la favorisation du réemploi des plastiques rejetés en cours de process
- la réduction de consommation de matières premières
- l'intégration de plastiques biosourcés ou recyclés dans nos produits
- l'amélioration du frêt sortant
- la réduction de la consommation énergétique des machines
- la promotion de mobilités bas carbone pour les collaborateurs de l'entreprise
- la réalisation d'un audit énergétique des bâtiments
- l'étude de faisabilité d'installation de panneaux photovoltaïques
- les achats responsables
- le recyclage des déchets

Le plan d'action nécessite du temps, des ressources humaines et les projets industriels ont conduit à différer la mise en place de certaines actions.

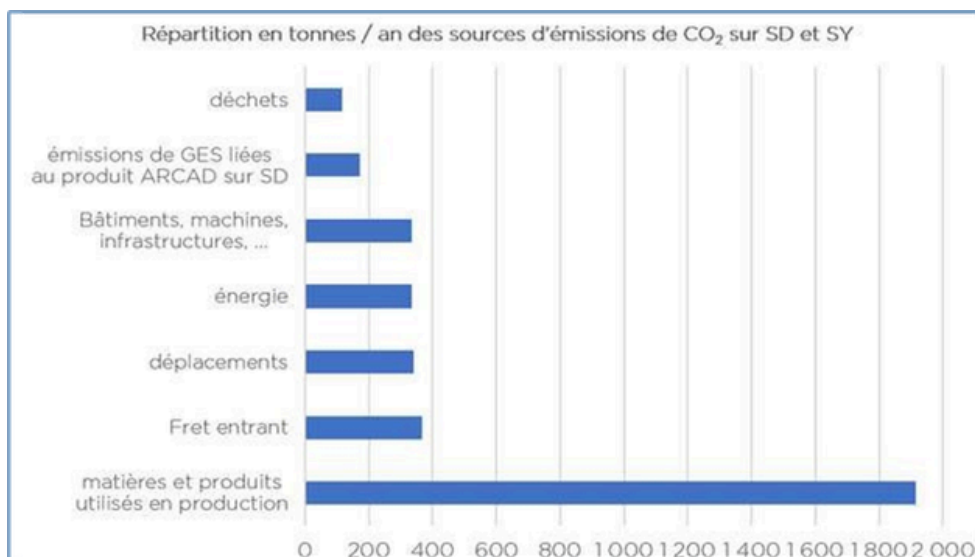
Il est prévu de refaire un bilan carbone en 2026, suite à l'augmentation significative de l'activité industrielle.



Tonnes de CO2 émises en 2021 par les 2 principaux sites de production SY et SD



NB : Le scope 3 aval n'englobe que les déchets car nous ne disposons pas d'informations sur le transport de nos produits finis : ceux-ci sont directement pris en charge par les clients dans la majorité des cas.



Améliorer notre politique de déplacements

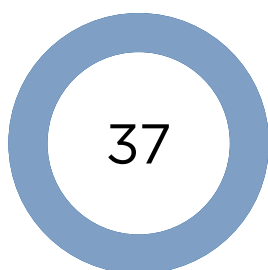
En 2025, un groupe de travail a réfléchi, consulté les salariés et rédigé les bases d'un plan de Mobilité durable afin de favoriser au maximum et dès que cela est possible les mobilités actives.

Le covoiturage est encouragé, par des communications régulières et une incitation financière durant 6 mois en 2025 sur les sites lyonnais, grâce à une convention avec le syndicat des transports de l'agglomération de Lyon (SYTRAL).

Par ailleurs, lors du rachat de notre nouveau site à Vourles, nous avons pris en compte la possibilité d'avoir un accès par voie cyclable de la gare jusqu'au site.

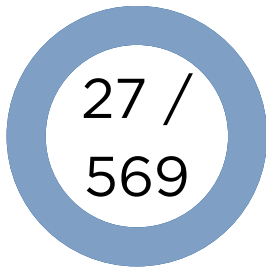
Au niveau de notre politique RH, un accord de 2 jours de télétravail a été mis en place pour limiter les trajets & déplacements professionnels, avec le souhait de promouvoir la visioconférence et limiter tout voyage non prioritaire.

Concernant la flotte de véhicules de société, notre « car policy » a été révisée pour interdire les voitures diesel et favoriser les voitures hybrides, hybrides rechargeables ou tout électriques.



37

Salariés, soit 9% ont bénéficié en 2025 d'une prise en charge à 50% de l'abonnement transports en commun.



27 Salariés, ont effectué au total 569 trajets en covoiturage, comptabilisés via une application

Les consommations énergétiques restent un enjeu majeur. Notre activité qui consiste à transformer les granulés plastiques en dispositifs médicaux sur le site de SYMATESE DEVICE, requiert une quantité notable d'électricité. Nous avons par conséquent initié il y a plusieurs années, le changement de nos presses à injecter hydrauliques par des presses à injecter électriques qui nécessitent moins d'énergie.

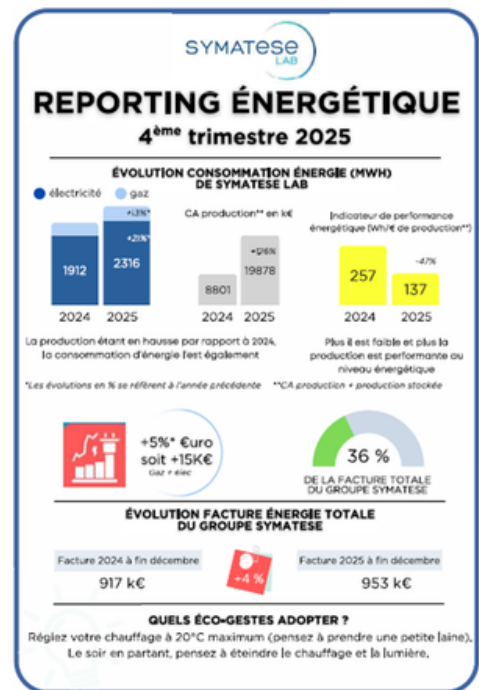
Nous avons également fait le choix d'investir dans des moules avec des blocs chauds en remplaçant les moules à carotte. Ce second choix permet de réduire la consommation de matière plastique engagée et de réduire simultanément la consommation d'énergie et la quantité de matière plastique rejetée. Cette démarche expliquée à nos clients nous a permis de les convaincre d'investir dans cette technologie lorsque ceci est possible.

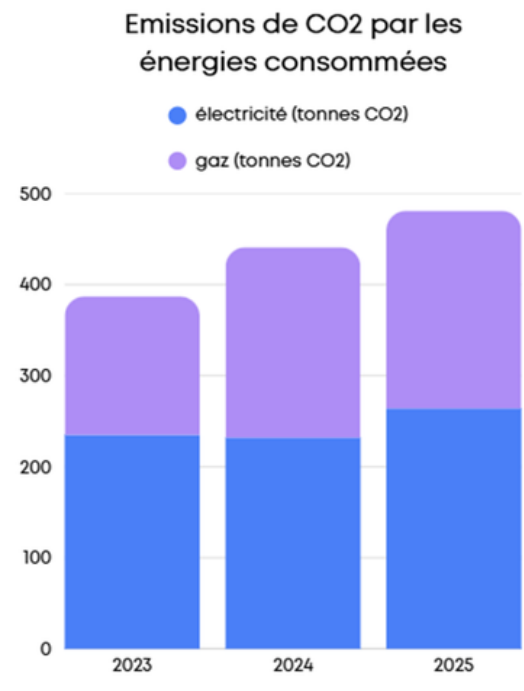
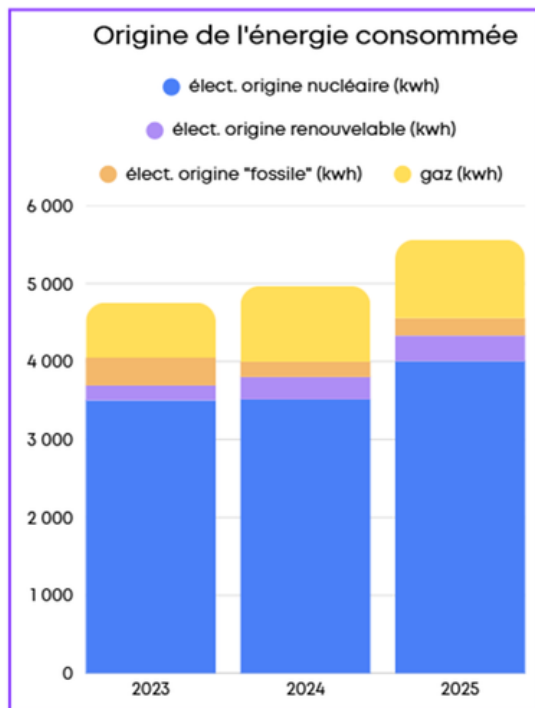
Une étude énergétique a été réalisée en 2023 en vue de préparer un audit énergétique volontaire en 2025.

Cet audit énergétique a été conduit sur les 3 sites de production français : Irigny, Chaponost et Bornel.

Un plan d'action pluri-annuel a été établi sur chacun des 3 sites et devrait permettre à terme de réduire les consommations d'énergie.

Une communication régulière est faite aux collaborateurs sur les consommations énergétiques tout en rappelant les gestes simples qui permettent de réduire ces dernières par le biais d'un reporting énergétique.

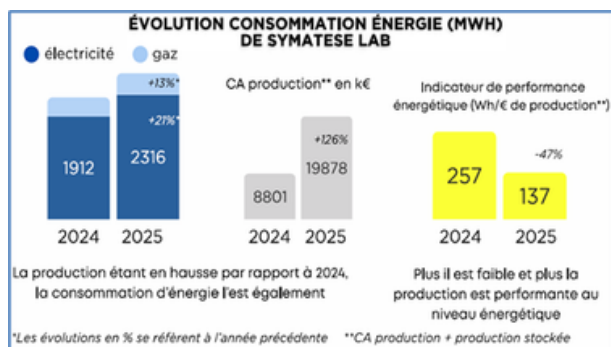
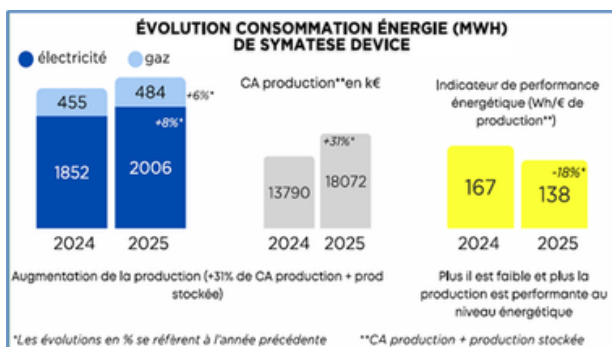




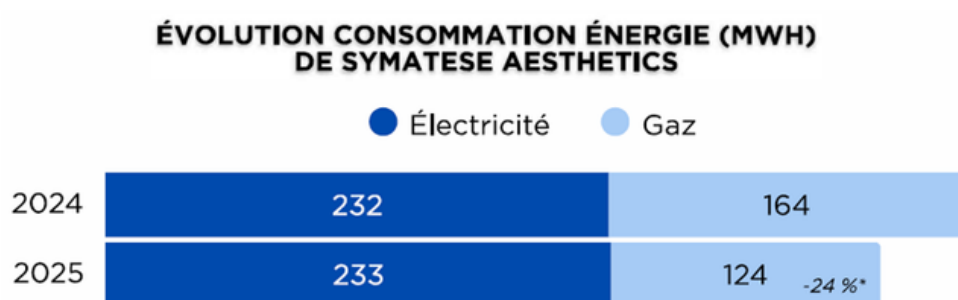
*Les données de référence sur l'émission de CO2 par l'énergie électrique et le gaz ont été prises sur la Base- empreinte de l'ADEME (<https://base-empreinte.ademe.fr/>)

Les consommations d'énergie des sites de Chaponost et Irigny ont augmenté par rapport à 2024 car l'activité a augmenté sur ces 2 sites. Il a notamment été mis en place des équipes de nuit et week-end sur le site de Chaponost, et une seconde équipe de Week-end a été mise en place à Irigny.

Afin de relativiser ces augmentations, un indicateur d'efficacité énergétique a été créé. Il rapporte l'énergie consommée au chiffre d'affaires de production. Plus cet indicateur est faible et meilleure est l'efficacité énergétique.



Sur le site de Bornel, les consommations d'électricité sont stables et les consommations de gaz ont fortement baissé suite à la réduction des plages de chauffage de certaines zones du bâtiment.



Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

- 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) Etablir et piloter un plan d'aménagement des sites soumis au risque inondation.

MAÎTRISER LES DÉCHETS ET S'ORIENTER VERS UNE UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

La réduction des déchets est un sujet complexe dans le secteur d'activité de la santé, car la priorité est donnée à la protection des matières, composants et produits, ce qui passe en général par l'utilisation de multiples emballages et consommables, souvent à usage unique (chiffonnettes, tenues de travail jetables, ...).

Sur le site SYMATESE DEVICE, nous avons fait le choix d'investir progressivement dans des moules avec des blocs chauds qui permettent de supprimer les carottes, en réduisant ainsi les quantités de plastique consommées et les déchets constitués de ces carottes.

Mais qu'est-ce qu'une carotte ?

Il s'agit du canal d'écoulement par lequel le plastique injecté pénètre dans la cavité du moule. Sa fonction première est d'assurer un remplissage harmonieux et ordonné de la cavité avec du plastique fondu afin d'obtenir des pièces en plastique bien structurées. Une fois la pièce solidifiée, la carotte l'est également et n'a plus aucune utilité ; elle est alors jetée.

Pour illustrer, on peut voir sur le haut la carotte et en dessous la pièce injectée correspondante :



Trier et recycler les déchets

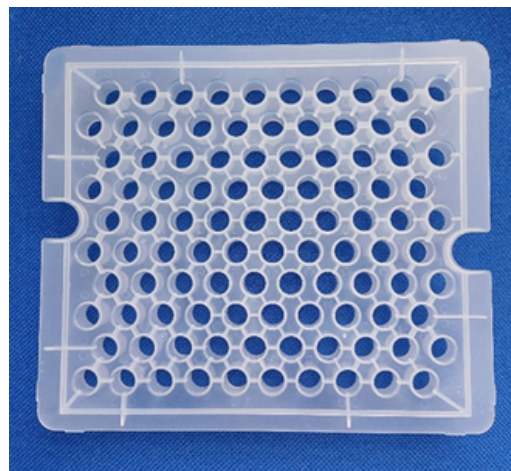
Les déchets dangereux rejoignent des filières spécialisées afin d'être traités et recyclés lorsque c'est possible, notamment pour ce qui concerne les solvants et liqueurs mères aqueuses, les huiles moteur, les produits chimiques de laboratoire, les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).

Pour les biodéchets alimentaires, des composteurs ont été installés sur les sites de SYMATESE DEVICE et SYMATESE LAB Vourles.

Les déchets banals sont triés afin d'être envoyés en filières de recyclage. Il s'agit notamment des matériaux suivants :

- Papier et cartons
- Film étirable et sacs plastiques en polypropylène
- Nouveau en 2025 sur le site SYMATESE DEVICE : Les rebuts et carottes d'une famille de plastique déterminée, le PETG (polyéthylène Téréphtalate Glycol-modifié)
- Nouveau en 2025 chez SYMATESE LAB : collecte sélective pour recycler les plateaux en PP (Polypropylène) qui servent de support aux seringues tout au long du procédé de production.

Exemples de pièces collectées pour recyclage :



Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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

Maitriser les consommations d'eau et la composition de nos effluents

Les consommations d'eau sont suivies sur chaque site.

Sur le site SYMATESE DEVICE, l'eau est consommée uniquement pour un usage domestique.

Sur le site SYMATESE LAB, l'eau est utilisée essentiellement

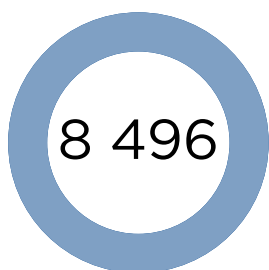
- pour le pré-traitement des peaux de veau en vue d'en extraire le collagène
- pour la production d'eau purifiée
- pour le lavage des installations

Afin d'éradiquer tout risque de contamination de l'eau, nous ne pouvons pas la réutiliser sur site.

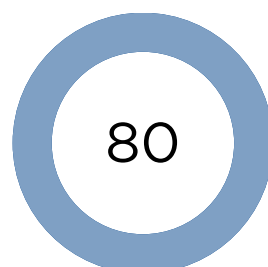
Les effluents sont surveillés dans le cadre d'une convention de rejet avec le Syndicat des Eaux. Cette convention détermine des seuils à respecter sur différents paramètres. Nos rejets font l'objet de campagnes de prélèvements et analyses (par un prestataire spécialisé) qui sont communiquées au Syndicat des eaux.

Les sites sont implantés dans des régions où le stress hydrique est faible (cf. classement WRI).

Nous suivons nos consommations dans le temps pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de dérive. Nos services de maintenance s'attachent à traiter les fuites qui peuvent être détectées et signalées.



m³ d'eau consommée par l'ensemble des sites en France, soit :



litres/salarié/jour

Air

Les activités de l'entreprise ne génèrent pas de rejets dans l'air notables.

Lutte contre la déforestation

SYMATESE importe des peaux de bovin pour son procédé de fabrication de collagène. Les animaux ont été élevés, pour leur viande, aux Etats Unis et en Australie. SYMATESE s'assure que l'élevage et l'alimentation des bêtes n'ont pu contribuer à la destruction de forêts.

INTÉGRER LA DÉMARCHE ÉCO-CONCEPTION

Nos produits sont des dispositifs médicaux, soumis à de nombreuses et strictes règles garantissant leur intégrité jusqu'à leur utilisation, ceci afin de garantir la sécurité des patients. Les demandes des clients et les normes encadrant leur fabrication et leur emballage conduisent à souvent suremballer et à privilégier le plastique pour les emballages et la nature des produits lorsqu'eux-mêmes servent de réceptacle aux produits administrés aux patients.

Nous nous tenons informés de ces évolutions et menons également des démarches pour viser à réduire ou supprimer certains emballages, ou remplacer le plastique par le carton.

Une grande partie des décisions d'achat (choix matière, choix fournisseur) s'effectue lors de la conception des produits par l'équipe R&D.

En 2025, toutes les équipes R&D ont été formées à l'écoconception qui a ensuite été intégrée au processus de conception de SYMATESE DEVICE, puis SYMATESE LAB.



La fin de vie des produits

Les déchets provenant de l'utilisation des dispositifs médicaux que nous fabriquons sont pour la majorité considérés comme « à risque infectieux ». Ils sont collectés auprès des établissements de santé par des prestataires spécialisés et éliminés par incinération en filière réglementée.

Les évolutions de la législation sur ce sujet, accompagnées d'une évolution des demandes des clients qui souhaitent également réduire le poids et l'empreinte carbone de leurs déchets vont nous permettre de poursuivre et concrétiser nos démarches de suppression de certains emballages ou de remplacement de plastique par du carton.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

Intégrer l'écoconception dans nos procédures

AMÉNAGER UN NOUVEAU SITE ET INTÉGRER LA COMPOSANTE ENVIRONNEMENTALE

Favoriser le local

SYMATESE LAB aménage le site de Vourles pour qu'il accueille une unité de production dès 2027.

Lors du choix des équipements, les fournisseurs locaux ont été privilégiés, ce qui présente plusieurs avantages au-delà de la minimisation de l'empreinte carbone. Cela facilite notamment les échanges avec le fournisseur, le transport de pièces, la réalisation des essais, la tenue de réunions, la maintenance des équipements par la suite ainsi que leur évolution éventuelle.

Les 10 principaux équipements / machines	nombre
achetés dans le Rhône	6
achetés en France	1
achetés en Europe	3
achetés hors Europe	0

Favoriser les technologies bas carbone et augmenter les rendements

Dans la nouvelle unité, il y aura 1 seul producteur de vapeur qui distribuera dans un réseau calorifugé vers les différents équipements afin d'augmenter le rendement.

Le choix s'est porté sur une technologie électrique pour favoriser l'énergie bas carbone et ne pas être dépendant du cours du gaz.

ASSURER UNE PRATIQUE ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES



Respecter les législations

SYMATESE commercialise des produits performants et d'excellente qualité dans le respect des législations nationales et internationales. Le groupe s'engage à respecter les législations des différents pays où nos produits sont fabriqués ou commercialisés, ainsi que les législations douanières applicables.

Il s'engage également à respecter ses concurrents en les traitant de manière loyale.

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

Chaque salarié de SYMATESE dont le poste a été répertorié comme « sensible vis-à-vis du risque de corruption » suit une formation « Lutte contre la corruption et le trafic d'influence » afin de savoir identifier des pratiques de corruption.

Cette formation fait l'objet d'un recyclage tous les 3 ans afin de resensibiliser les collaborateurs.

De plus, SYMATESE prévoit de former l'ensemble des acheteurs de l'entreprise sur les achats responsables afin de s'assurer de la compréhension des enjeux sociaux et environnementaux et de la manière de les intégrer dans leur fonction achats. Le module de formation a été construit en 2025 pour être déployé début 2026.

En cas d'interrogation, d'incompréhension ou de doute portant sur une situation ou une pratique susceptible d'être considérée comme de la corruption, tout salarié doit immédiatement prendre conseil sur la conduite à tenir auprès de son supérieur hiérarchique ou d'une personne du service Ressources Humaines.

Se garantir contre toute fraude ou blanchiment d'argent

SYMATESE prône la transparence et souhaite éradiquer toute possibilité de fraude dans les pratiques de ses salariés, notamment au travers des procédures et enregistrements qui tracent un grand nombre d'activités.

NB : il s'agit d'infractions qui trompent intentionnellement une personne pour tirer un avantage injuste ou illégal.

En cas de découverte de telles pratiques, les personnes impliquées feraient l'objet de sanctions disciplinaires telles que décrites dans le règlement intérieur de chaque entité, et selon la gravité de la fraude, de sanctions pénales (amendes et peines d'emprisonnement) suivant les législations applicables.

Procédure de signalement

Les managers du service RH et les référents harcèlement sont les personnes identifiées 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.

Ils s'engagent à préserver la confidentialité des personnes qui réalisent un signalement.

Les signalements peuvent concerner notamment le cas échéant :

- 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 ou de conflit d'intérêt
- les problèmes liés au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains notamment chez nos prestataires

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 ainsi que la personne qui a effectué le signalement.

La cellule de crise :

- mène des investigations pour s'assurer de la véracité des éléments mentionnés
- décide les actions correctives à mettre en œuvre

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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

PROTÉGER LES DONNÉES QUI NOUS SONT CONFIÉES

Une procédure décrit le processus « sécurité informatique et intégrité des données », les rôles et responsabilités en la matière.

Respect et protection des données

Toute forme de plagiat, ou de copies de documents protégés, ou encore d'actes de contrefaçon est formellement interdite et les collaborateurs s'engagent à respecter les droits de propriété intellectuelle en vigueur.

SYMATESE respecte les lois applicables en matière de protection des données personnelles : Le Règlement Général sur la Protection Des données, RGPD (règlement n 2016/679), constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel pour nos salariés, nos clients, nos patients, nos fournisseurs, nos partenaires, nos distributeurs.

Prévention de divulgation d'informations

Afin de restreindre l'accès physique ou numérique aux données de tiers par des employés et/ou tiers non autorisés, plusieurs mesures sont en place dans le Groupe SYMATESE :

- les ports USB des ordinateurs sont verrouillés, un filtrage web bloque l'accès à certains sites
- il n'est pas possible d'exporter des données via des plateformes ; cela n'est possible qu'en utilisant la plateforme cryptée du Groupe

De plus, un logiciel surveille le réseau et détecte les activités anormales et peut bloquer ces activités détectées.

Prévention phishing et cyber-attaque

Un firewall filtre les accès aux serveurs et aux postes de chaque collaborateur de SYMATESE.

Un antivirus mis à jour régulièrement scanne en permanence les serveurs afin de détecter toute menace. Il empêche les accès informatiques vers les plateformes « à risque » et envoie régulièrement des rapports qui sont analysés par le service informatique (menaces détectées, conformité du parc, ...).

Le service informatique réalise régulièrement des sensibilisations au risque de cyber attaque (par e-mail envoyé à tous les collaborateurs ou article publié dans l'intranet).

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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

ENGAGER NOS FOURNISSEURS À ADOPTER LES MÊMES PRATIQUES RESPONSABLES

En 2025, SYMATESE a commencé à structurer sa démarche d'Achats Responsables au travers de 2 actions :

1) L'élaboration et l'envoi d'un questionnaire aux principaux fournisseurs, la liste étant établie sur la base du chiffre d'affaires.

Ce questionnaire a pour vocation de permettre à SYMATESE de mieux connaître la société avec laquelle il est projeté de travailler (ou avec laquelle nous travaillons).

Le second objectif de ce questionnaire est de démontrer l'intérêt que l'entreprise SYMATESE porte à ces thématiques et ainsi inciter ses partenaires à s'améliorer le cas échéant et instaurer eux-mêmes les mêmes pratiques auprès de leurs propres partenaires et fournisseurs.

2) L'évaluation des fournisseurs à partir des données disponibles en ligne : site internet, chartes et rapports publiés, etc.

Cette évaluation permet de s'assurer de l'absence de mauvaises pratiques avérées de la part des fournisseurs avec lesquels nous travaillons.

Elle nous donne aussi des informations sur les pratiques RSE du fournisseur, et notamment s'il a lui-même mis en place une démarche d'évaluation et d'implication de ses fournisseurs.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

Assurer un comportement éthique et écoresponsable de la part de nos fournisseurs.

Etablir et pratiquer un mode d'évaluation cadré des fournisseurs : définition du périmètre, questionnaire, modalités d'évaluation, audits

ÊTRE UN ACTEUR RECONNU POUR SES VALEURS FORTES



PLACER LE PATIENT ET LES PRATICIENS AU COEUR DE L'ENTREPRISE

Nous nous appuyons sur notre système de management de la Qualité et sur le professionnalisme de nos collaborateurs pour garantir en permanence la sécurité et la performance de nos dispositifs médicaux afin de satisfaire les patients et les praticiens.

La qualité, une culture d'entreprise pour sécuriser les patients

La sécurité et la performance de nos dispositifs médicaux restent nos priorités, afin de répondre aux besoins de millions de patients dans le monde entier.

Le système de management de la qualité mis en place chez SYMATESE a permis d'instaurer une confiance forte avec nos partenaires et indirectement leurs patients.

Ce système est audité chaque année afin de renouveler la certification iso 13485 de chacun des sites de production.

Nos processus de conception suivent la réglementation européenne et le marquage CE apposé sur tous nos produits atteste de leur conformité. Nos produits sont également enregistrés à l'export, comme aux USA, en Chine ou au Brésil par exemple, dans le respect des réglementations locales.

Nos procédures détaillent les modalités

- de gestion des risques, qui permettent de garantir que les risques pouvant être associés à l'utilisation des produits SYMATESE constituent des risques acceptables au regard des bénéfices pour les patients et sont compatibles avec un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité, en tenant compte de l'état de l'art technique
- des évaluations cliniques, qui décrivent les modalités appliquées pour évaluer, et analyser les données cliniques pertinentes afin d'apporter une preuve clinique suffisante pour confirmer la conformité aux exigences en matière de sécurité et de performances
- d'enregistrement, de traitement et de suivi des réclamations clients afin d'assurer la prise en compte de toute réclamation selon sa potentielle gravité. Les cas de vigilance (réclamations évaluées à un niveau de criticité élevée) sont notifiés aux Autorités Compétentes du/des pays dans lequel l'évènement s'est produit
- de rappel de produit : décrit le système mis en place pour conduire une mesure corrective de sécurité sur un éventuel risque de sécurité ou un produit/lot défectueux ou potentiellement défectueux, afin de retirer du marché les produits présentant un risque pour le consommateur

Amélioration continue

Sur tous les produits (toutes les références), chaque année une revue globale permet de passer en revue l'ensemble des retours disponibles : retours marketing, Qualité, Logistique, les rapports de vigilance éventuels, les incidents survenus sur les produits concurrents, sur l'état de l'art scientifique et les nouvelles technologies, les études cliniques faites par nos services ou parues dans la littérature sur nos produits ou des produits analogues. Cette revue permet de conclure sur le rapport bénéfice/risque et d'éventuelles actions à entreprendre pour faire évoluer le produit, la notice d'utilisation, etc

Information des utilisateurs

Nos dispositifs médicaux sont utilisés par des praticiens (chirurgiens, médecins).

Ils sont accompagnés d'une notice d'utilisation qui mentionne les indications pour lesquelles ce dispositif peut être utilisé, les contre-indications s'il y en a, les instructions et précautions d'utilisation, les effets indésirables possibles et complications pouvant survenir. Dans le cadre du règlement Européen 2017/745 sur les dispositifs médicaux, une information pour patient est également rendue disponible par Symatese.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

Assurer de manière pérenne la production de produits de qualité en nous appuyant sur notre système de management de la Qualité.

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,

AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL VIA SYMATESE FOUNDATION

SYMATESE s'engage en faveur de la Société, et est convaincue que la structuration d'un tel projet à impact positif, en lien avec l'activité de ses sociétés peut constituer un élément qui fédère les salariés et permet à toutes et tous d'apporter une contribution, à son échelle, à un des enjeux du monde à venir.

SYMATESE a créé un fonds de dotation. Nous avons à cœur de soutenir et de développer des œuvres ou projets d'intérêt général dans le secteur de la santé en soutenant les publics les plus fragiles, en vue de favoriser leur épanouissement personnel, leur autonomie et leur (ré) insertion sociale.

Par ailleurs, le fonds mène des actions visant à soutenir des projets philanthropiques, en lien avec nos activités comme la recherche médicale, l'accompagnement patients ou encore des actions à caractère humanitaire. Des événements de sensibilisation auprès des salariés, et plus généralement tout projet d'intérêt général s'inscrivant dans les objectifs de développement durable (ODD) pourront être envisagés.



SYMATESE souhaite contribuer à une société à forte valeur ajoutée humaine en agissant auprès des populations fragilisées par la maladie, mais aussi des publics plus fragiles en les aidant à réintégrer le monde professionnel. Le mécénat de compétences en est un exemple et fait partie des projets d'entreprise à venir.

SYMATESE soutient la recherche contre le cancer et agit au travers de SYMATESE FOUNDATION notamment aux côtés du Centre Léon Bérard, qui est le premier pôle de soins et de recherche sur le cancer de la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec plus de 40 000 patients pris en charge chaque année.

Nous sommes fiers d'être mécène du Centre Léon Bérard avec un partenariat qui s'articule sur différents axes :

- La recherche médicale, avec le programme mené par l'équipe du docteur Maguer-Satta qui a développé un modèle en 3D pour étudier le développement des cellules du sein, pour comprendre comment elles communiquent entre elles et si elles subissent des altérations qui les rendent cancéreuses, en fonction de la rigidité du système dans lequel elles se trouvent. Aujourd'hui le cancer du sein touche une femme sur 8.
- Participation à la course La Scintillante pour lever des fonds destinés à la recherche contre le cancer et s'impliquer davantage dans les actions de solidarité



SYMATESE Foundation soutient 3 associations choisies par les salariés parmi 24 associations qui ont candidaté :

- **Vivre aux éclats** : Participer au programme artistique de la fougeraie pour accompagner des enfants gravement handicapés et aidants à mieux gérer la maladie au quotidien au sein du Médipôle de Villeurbanne.
- **L'appel** : Intégrer des traitements non médicamenteux (réflexologie/sophrologie, ostéopathie, hypnose) dans la prise en charge de la douleur de l'enfant dans le parcours de soin en cancérologie et hématologie dans les hôpitaux de Lyon et St-Etienne
- **L'orchidée** : soutient et réalise le projet d'enfants gravement malade en intégrant leurs familles (parents et fratrie). Projet soutenu : croisière en péniche sur la Saône



Participation aux courses solidaires

La Course des Héros le 9 juin 2023, en association avec SOS Préma, a permis de verser 2 000€ à l'association.

Depuis le 9 octobre 2023, les salariés de SYMATESE participent chaque année à la course « La Scintillante » organisée par le Centre Léon Bérard afin de contribuer à financer les projets de recherche et de lutte contre le cancer.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre

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

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

SYMATESE a formalisé et communiqué sa vision, sa mission et sa promesse afin de fédérer ses salariés sur ces ambitions communes :

Nos pratiques reposent sur la responsabilité, la transparence, le respect des hommes et de l'environnement. Ces éléments nous garantissent la confiance de nos fournisseurs, de nos clients, ainsi que la motivation et l'engagement de nos collaborateurs.

En juillet 2024, une étude interne a été menée pour recueillir la perception des salariés sur la MARQUE SYMATESE ainsi que sur la COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE. 352 collaborateurs (sur 520) ont participé, représentant un excellent taux de participation de 67 %.

Il ressort de cette enquête :

- Une satisfaction croissante à l'égard de la marque SYMATESE et des efforts déployés en matière de communication
- L'importance de maintenir et développer une communication fluide et transparente.
-

Il a été décidé de reconduire cette enquête tous les 2 ans et de la compléter pour en tirer des éléments quantifiés d'adhésion aux valeurs et à l'ADN de l'entreprise.

Nos engagements : objectifs et moyens pour les atteindre :

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.

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.

Les actions menées par SYMATESE se résument ainsi vis-à-vis de nos engagements RSE :

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE bien-être des collaborateurs dialogue social égalité des chances développer les compétences santé et sécurité au travail	ASSURER UNE PRATIQUE ETHIQUE DANS LES AFFAIRES éthique dans nos affaires protection des données engagement de nos fournisseurs à adopter les mêmes pratiques
PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT lutte contre le changement climatique impact environnemental de nos activités (ressources, déchets) écoconception	ETRE UN ACTEUR RECONNU POUR SES VALEURS FORTES priorité aux patient et aux praticiens engagement sociétal via SYMATESE Foundation. Bonne réputation du Groupe, confiance de nos salariés et partenaires

Légende :

- Les actions sont en place,
- Des actions sont engagées
- Il faut améliorer la situation

Quelques indicateurs clés :
(Filiales françaises du Groupe SYMATESE)

	2025	2024	2023
Chiffre d'affaires en M€	52,3	32,1	44,3
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	409	340	299
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)	15,3	16,3	20
Egalité F/H SYMATESE DEVICE et F/H SYMATESE	>85/100	>85/100	>85/100
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	88%	91%	80%
Budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	1,1%	1,3%	0,9%
Intensité d'émission des GES émis par les consommations d'énergie rapportés au CA production (kg CO ₂ /K€)	11,6	17,3	13,9
Indicateur de performance énergétique en Wh/€ de production*	137	257	270
% de déchets ND recyclés (en poids)	23%	16%	14%

Depuis plusieurs années, SYMATESE structure sa démarche RSE.

1. Sa matrice de double matérialité a permis d'identifier les enjeux stratégiques
2. Ses politiques HSE, RH et RSE affichent la prise en compte de ces enjeux aux travers d'actions phares et d'engagements
3. Ses chartes déclinent ses engagements RSE sur 4 grands axes :
 - o bonnes pratiques en termes d'éthique et d'anticorruption
 - o engagement de nos fournisseurs et partenaires,
 - o lignes directrices du service des Ressources Humaines
 - o démarche environnementale
4. Ses actions et ses indicateurs RSE sont suivis et consolidés au travers de rapports RSE annuels depuis 2023
5. Sa feuille de route, établie cette année, donne un cap pour 2030.

Forts de ces différents éléments, nous continuons d'améliorer nos pratiques écoresponsables, et de prendre soin de l'Humain et de la Planète.



seuls les sites français sont pris en compte

SYMATESE LAB est une marque commerciale représentant l'entité juridique SYMATESE (Sites de Chaponost et Vourles).

	2025	2024	2023
GOVERNANCE			
Indicateurs d'activité			
CA consolidé ⁽¹⁾ des 3 filiales en M€	total 52,3	total 32,1	total 44,3
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	409	340	299
Intérimaires (à fin déc)	11	19	6
<i>(1) Chiffre d'affaires consolidé : Produits, prestations, licences et royalties, hors refacturations</i>			
Taux de suivi du moodle RSE			
% de personnes qui l'ont finalisé	total 70%	total 45%	total 48%
Protection des données			
Nombre d'audits de sécurité IT réalisés	total 1	total 0	total 0
Médaille Ecovadis			
Médaille obtenue	total NA	total NA	total NA
Communication - valeurs			
En interne : % de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante	total 63	total 63	total 59,3
INDICATEURS SOCIAUX / SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME			
Santé et sécurité			
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	total 6	total 3	total 2
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	15,31	16,28	20,02
Taux de gravité*	0,80	0,45	0,38
Nombre d'AT avec arrêt	11	10	12
Nombre d'AT sans arrêt	8	2	3
Egalité HF			
Répartition homme/femme	total 137/272	total 106/234	total 99H/200F
% de femmes	67%	69%	67%
% de femmes parmi le Comité de Direction du Groupe ou le COMEX de l'entité	43%	36%	33%
Taux de salarié en situation de handicap en % ETP ⁽⁴⁾	4,7%	4,4%	3,56%
<i>(3) L'index égalité homme / femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs</i>			
<i>(4) ETP : Equivalent Temps Plein</i>			
Lutte contre les discriminations et harcèlement			
Référent « harcèlement sexuel » nommé	total 2	total 2	total 2
Nombre de salariés sensibilisés à la prévention de la discrimination et du harcèlement (formés il y a 3 ans max)	13	13	13
Nombre de cas de discrimination reportés et avérés	0	0	0
Nombre de cas de harcèlement reportés et avérés	0	0	0
Conditions de travail			
Nombre de jours de télétravail	total 4 278	total 3 847	total 3 740
Nombre de salariés ayant télétravaillé	138	129	123
Nb moyen de jours de TW par personne/an	31	30	30
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	88%	91%	80%
Formation			
Budget de formation dépensé en euros	total 154 718	total 150 470	total 106 105 €
budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	1,1%	1,3%	0,9%
% de réalisation du Plan de Formation	75%	74%	86%
Nombre d'heures moyennes de formation par salarié	7,8	6,0	12,3
<i>Ces éléments sont issus uniquement du plan de formation et ne tiennent pas compte de l'ensemble des formations réalisées en interne.</i>			
Mutuelle santé			
Taux de participation employeur sur la mutuelle santé	total 80%	total 80%	total 80%
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture médicale	100%	100%	100%
Dialogue social			
Taux de couverture des salariés par un CSE	total 92%	total 87%	total 88%
% de salariés bénéficiant d'œuvres sociales	100%	100%	100%

	2025	2024	2023
Dialogue social	total	total	total
Taux de couverture des salariés par un CSE	92%	87%	88%
% de salariés bénéficiant d'œuvres sociales	100%	100%	100%
% de salariés couverts par une convention collective	100%	100%	100%
% de salariés bénéficiant de rencontres avec la direction	100%	100%	100%
Nombre de réunions du personnel sur chaque site	6	6	5
Nombre d'autres réunions ouvertes à tous sur chaque site (échange avec la direction)	28	25	21
Mobilité et évolution professionnelle	total	total	total
Nombre de CDD transformés en CDI	20	8	14
Nombre de changements de coefficients	11	13	non calculé
% de changements de coefficients	3%	4%	5%
Turn over	total	total	total
turn-over nouveaux entrants = nombre de départs volontaires de salariés CDI embauchés depuis moins de 2 ans	3	non calculé	non calculé
turn-over "SYMATESE" = taux de rotation des salariés CDI - départs volontaires hors départ à la retraite et hors CDD / effectif moyen	8,3%	9,08%	3,68%
ancienneté moyenne en années de présence dans l'entreprise	6,5	7,225	7,725
ENVIRONNEMENT			
France (hors Ile Maurice)			
Consommation énergétique	total	total	total
électricité. origine nucléaire (kwh)	4 004 883	3 513 278	3 502 152
électricité. origine renouvelable (kwh)	328 045	287 777	190 290
électricité. origine "fossile" (kwh)	223 253	195 848	357 503
électricité (kWh)	4 556 181	3 996 903	4 048 731
gaz (kwh)	1 007 376	970 609	705 430
Emissions de CO₂ /énergies consommées	total	total	total
électricité : tonnes de CO ₂ émises	264	232	235
gaz : tonnes de CO ₂ émises	217	209	152
tonnes de CO ₂ émis par les consommations d'énergie des sites	481	441	386
intensité d'émission des GES émis par les consommations d'énergie rapportés au CA production (tonnes CO ₂ /M€ ou kg CO ₂ /K€)	11,6	17,3	13,9
Efficacité énergétique	total	total	total
indicateur de performance énergétique en Wh/€ de production ⁽⁵⁾	147	220	193
Evolution en % de l'indicateur de performance énergétique en Wh/€ (référence 2023)	-24%	-14%	NA
% de réalisation du plan d'action pluriannuel "énergie et carbone"	9,1%	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : économie d'énergie annuelle (MWh/an) estimée par les actions réalisées	2	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : émissions carbone annuelles évitées (tonnes CO ₂ év. estimées suite aux actions réalisées)	0	NA	NA
<i>(5) Chiffre d'affaire production + variation de production stockée</i>			
Bilan carbone en tonnes de CO₂	total	total	total
Scope 1	273	273	273
Scope 2	234	234	234
Scope 3 amont	2 921	2 921	2 921
Scope 3 aval	158	158	158
Total	3 586	3586	3586
intensité d'émission des GES : émissions brutes rapportées au CA de production (tonnes CO ₂ /M€)	140	140	140
Consommation d'eau	total	total	total
Consommation (m ³)	8 496	10 137	8 717
consommation (m3) / salarié / jour	0,08	0,11	0,11
Quantité d'eau recyclée et réutilisée (m3)	0	0	0
Quantité d'eau captée qui n'est pas restituées : eau consommée dans le process (m3)	0	0	0

	2025	2024	2023
Déplacements domicile-travail	total	total	total
% de salariés bénéficiant d'une prise en charge partielle de l'abonnement transports en commun	9%	13%	15%
% de salarié ayant covoituré au moins 1 fois	7%	non calculé	non calculé
Nombre de covoiturages comptabilisés	569	non calculé	non calculé
Ecoconception	total	total	total
% des effectifs de R&D ayant eu une formation écoconception	86%	0	0
% de rapports/revues de conception intégrant la grille « ecodesign »	100%	0%	0%
LOYAUTE DES PRATIQUES			
Prévention de la corruption	total	total	total
Nombre de salariés qui ont finalisé le module « éthique - lutte contre la corruption » il y a moins de 3 ans	78	16	6
% de salariés qui sont à jour de la formation « éthique - lutte contre la corruption »	95%	73%	75%
Signalements vis-à-vis de SYMATESE	total	total	total
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte*	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre d'incidents relatifs à l'éthique	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0
% d'incidents traités (actions correctives identifiées et mises en place)	NA	NA	NA
<i>Si des condamnations et amendes sont prononcées au cours de la période de référence, l'entreprise publie le nombre de condamnations et le montant total des amendes pour infraction à la législation.</i>			
Achats responsables	total	total	total
% des effectifs d'acheteurs formés aux achats responsables	0%	0	0
% de fournisseurs ayant répondu au questionnaire RSE	35%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos fournisseurs	0	0	NA
% de fournisseurs ciblés engagés à respecter notre Charte RSE ou ayant sa propre charte RSE équivalente	33%	0	NA
% de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	13%	0	NA
% fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	0%	0	NA
% fournisseurs ciblés couverts par un audit sur site de la RSE	0	0	NA
% de fournisseurs audités ou évalués engagés dans des actions correctives	0	0	NA
Dialogue avec nos partenaires	total	total	total
% de clients ayant répondu au questionnaire RSE	28%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos partenaires / clients	0	0	NA
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS			
Réclamations	total	total	total
Nombre de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées	1	2	1
Nombre de produits vendus	19 524 953	20 174 413	non calculé
Taux de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées par million de produits vendus	0	0,10	non calculé
Nombre de rappels de produits	1	0	non calculé
Nombre d'études post marché attendues	1	5	
% d'études post marché réalisées dans les délais	100%	100%	non calculé
COMMUNAUTES ET DEVELOPPEMENT LOCAL			
Mécénat	total	total	total
Budget alloué au mécénat	60 000 €	50 000 €	40 000€
Visites ESAT	total	total	total
Nombre de salariés ayant fait une visite d'ESAT	19	25	15
% de salariés ayant fait une visite d'ESAT dans l'année	5,0%	7,7%	5,2%

	2025	2024	2023
GOVERNANCE			
Indicateurs d'activité			
Chiffre d'affaires de chaque filiale en M€	SD 18,5	SD 15,1	SD 18,4
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	200	184	170
Intérimaires (à fin déc)	9	12	2
Tonnes de matières premières consommées en production	241	202	240
Tonnes de matières premières achetées	273 ⁽²⁾	158 ⁽²⁾	213 ⁽²⁾
<i>(2) Uniquement matières premières plastiques</i>			
Taux de suivi du moodle RSE			
% de personnes qui l'ont finalisé	SD 56%	SD 22%	SD 41%
Protection des données			
Nombre d'audits de sécurité IT réalisés	SD 1	SD 0	SD 0
Médaille Ecovadis			
Médaille obtenue	SD Bronze	SD Bronze	SD Bronze
Communication - valeurs			
En interne : % de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante	SD 59	SD 59	SD non calculé
INDICATEURS SOCIAUX / SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME			
Santé et sécurité			
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	SD 4	SD 3	SD 2
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	17,01	19,35	25,46
Taux de gravité*	0,90	0,43	0,42
Nombre d'AT avec arrêt	6	7	9
Nombre d'AT sans arrêt	3	2	0
Egalité HF			
Index égalité homme /femme ⁽³⁾	SD 90/100	SD 86/100	SD 88/100
Répartition homme/femme	57/143	46/138	non calculé
% de femmes	72%	75%	non calculé
Ecart de rémunération (issu de l'Index HF ⁽³⁾)	4,1 (en faveur des hommes)	6,6% (en faveur des hommes)	6,8% (en faveur des femmes)
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	30%	20%	non calculé
% de femmes parmi le Comité de Direction du Groupe ou le COMEX de l'entité	47%	40%	36%
Taux de salarié en situation de handicap en % ETP ⁽⁴⁾	8,4%	7,5%	10,30%
<i>(3) L'Index égalité homme /femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs</i>			
<i>(4) ETP : Equivalent Temps Plein</i>			
Lutte contre les discriminations et harcèlement			
Référent « harcèlement sexuel » nommé	SD 1	SD 1	SD 1
Nombre de salariés sensibilisés à la prévention de la discrimination et du harcèlement (formés il y a 3 ans max)	6	6	6
Nombre de cas de discrimination reportés et avérés	0	0	0
Nombre de cas de harcèlement reportés et avérés	0	0	0
Conditions de travail			
Nombre de jours de télétravail	SD 958	SD 1163	SD non calculé
Nombre de salariés ayant télétravaillé	40	39	non calculé
Nb moyen de jours de TW par personne/an	24	30	non calculé
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	88%	non calculé	73%
Formation			
Budget de formation dépensé en euros	SD 73 905	SD 77 196	SD 53 291 €
budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	1,2%	1,3%	0,9%
% de réalisation du Plan de Formation	86%	76%	88%
Nombre d'heures moyennes de formation par salarié	6,6	4,9	9,8

Ces éléments sont issus uniquement du plan de formation et ne tiennent pas compte de l'ensemble des formations réalisées en interne.

	2025	2024	2023
GOUVERNANCE			
Indicateurs d'activité			
Chiffre d'affaires de chaque filiale en M€	SD	SD	SD
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	18,5	15,1	18,4
Intérimaires (à fin déc)	200	184	170
Tonnes de matières premières consommées en production	9	12	2
Tonnes de matières premières achetées	241	202	240
(2) Uniquement matières premières plastiques	273 ⁽²⁾	158 ⁽²⁾	213 ⁽²⁾
Taux de suivi du moodle RSE			
% de personnes qui l'ont finalisé	SD	SD	SD
	56%	22%	41%
Protection des données			
Nombre d'audits de sécurité IT réalisés	SD	SD	SD
	1	0	0
Médaille Ecovadis			
Médaille obtenue	SD	SD	SD
	Bronze	Bronze	Bronze
Communication - valeurs			
En interne : % de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante	SD	SD	SD
	59	59	non calculé
INDICATEURS SOCIAUX / SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME			
Santé et sécurité			
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	SD	SD	SD
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	4	3	2
Taux de gravité*	17,01	19,35	25,46
Nombre d'AT avec arrêt	0,90	0,43	0,42
Nombre d'AT sans arrêt	6	7	9
	3	2	0
Egalité HF			
Index égalité homme /femme ⁽³⁾	SD	SD	SD
Répartition homme/femme	90/100	86/100	88/100
% de femmes	57/143	46/138	non calculé
	72%	75%	non calculé
Ecart de rémunération (issu de l'Index HF ⁽³⁾)	4,1 (en faveur des hommes)	6.6% (en faveur des hommes)	6.8% (en faveur des femmes)
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	30%	20%	non calculé
% de femmes parmi le Comité de Direction du Groupe ou le COMEX de l'entité	47%	40%	36%
Taux de salarié en situation de handicap en % ETP ⁽⁴⁾	8,4%	7,5%	10,30%
<i>(3) L'Index égalité homme /femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs</i>			
<i>(4) ETP : Equivalent Temps Plein</i>			
Lutte contre les discriminations et harcèlement			
Référent « harcèlement sexuel » nommé	SD	SD	SD
Nombre de salariés sensibilisés à la prévention de la discrimination et du harcèlement (formés il y a 3 ans max)	1	1	1
Nombre de cas de discrimination reportés et avérés	6	6	6
Nombre de cas de harcèlement reportés et avérés	0	0	0
	0	0	0
Conditions de travail			
Nombre de jours de télétravail	SD	SD	SD
Nombre de salariés ayant télétravaillé	958	1163	non calculé
Nb moyen de jours de TW par personne/an	40	39	non calculé
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	24	30	non calculé
	88%	non calculé	73%
Formation			
Budget de formation dépensé en euros	SD	SD	SD
budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	73 905	77 196	53 291 €
% de réalisation du Plan de Formation	1,2%	1,3%	0,9%
Nombre d'heures moyennes de formation par salarié	86%	76%	88%
	6,6	4,9	9,8

Ces éléments sont issus uniquement du plan de formation et ne tiennent pas compte de l'ensemble des formations réalisées en interne.

	2025	2024	2023
Mutuelle santé	SD	SD	SD
Taux de participation employeur sur la mutuelle santé	80%	80%	80%
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture médicale	100%	100%	100%
Dialogue social	SD	SD	SD
Taux de couverture des salariés par un CSE	100%	100%	100%
% de la masse salariale alloué aux œuvres sociales	0,94%	0,94%	0,94%
% de salariés bénéficiant d'œuvres sociales	100%	100%	100%
% de salariés couverts par une convention collective	100%	100%	100%
% de salariés bénéficiant de rencontres avec la direction	100%	100%	100%
Nombre de réunions du personnel sur chaque site	2	2	2
Nombre d'autres réunions ouvertes à tous sur chaque site (échange avec la direction)	17	10	10
Mobilité et évolution professionnelle	SD	SD	SD
Nombre de CDD transformés en CDI	8	3	non calculé
Nombre de changements de coefficients	4	7	non calculé
% de changements de coefficients	2%	4%	non calculé
Turn over	SD	SD	SD
turn-over nouveaux entrants = nombre de départs volontaires de salariés CDI embauchés depuis moins de 2 ans	1	non calculé	non calculé
turn-over "SYMATESE" = taux de rotation des salariés CDI - départs volontaires hors départ à la retraite et hors CDD / effectif moyen	5,7%	7,91%	2,94%
ancienneté moyenne en années de présence dans l'entreprise	7,3	7,9	8,2
ENVIRONNEMENT			
France (hors Ile Maurice)			
Consommation énergétique	SD	SD	SD
électricité. origine nucléaire (kwh)	1763 321	1628 549	1710 355
électricité. origine renouvelable (kwh)	144 436	133 396	92 933
électricité. origine "fossile" (kwh)	98 297	90 784	174 595
électricité (kWh)	2 006 054	1852 729	1977 289
gaz (kwh)	484 549	455 131	304 995
Emissions de CO₂ /énergies consommées	SD	SD	SD
électricité : tonnes de CO ₂ émises	116	107	115
gaz : tonnes de CO ₂ émises	104	98	66
tonnes de CO ₂ émis par les consommations d'énergie des sites	221	205	180
intensité d'émission des GES émis par les consommations d'énergie rapportés au CA production (tonnes CO ₂ /M€ ou kg CO ₂ /K€))	12,2	14,9	10,7
Efficacité énergétique	SD	SD	SD
indicateur de performance énergétique en Wh/€ de production ⁽⁵⁾	138	167	135
Evolution en % de l'indicateur de performance énergétique en Wh/€ (référence 2023)	2%	-24%	NA
% de réalisation du plan d'action pluriannuel "énergie et carbone"	9,1%	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : économie d'énergie annuelle (MWh/an) estimée par les actions réalisées	2	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : émissions carbone annuelles évitées (tonnes CO ₂ évitées suite aux actions réalisées)	0,1	NA	NA
<i>(5) Chiffre d'affaire production + variation de production stockée</i>			
Bilan carbone en tonnes de CO₂	SD	SD	SD
Scope 1	231	231	231
Scope 2	137	137	137
Scope 3 amont	1943	1943	1943
Scope 3 aval	84	84	84
Total	2 395	2395	2395
intensité d'émission des GES : émissions brutes rapportées au CA de production (tonnes CO ₂ /M€)	149	149	149

	2025	2024	2023
Consommation d'eau	SD	SD	SD
Consommation (m ³)	1262	952	807
consommation (m3) / salarié / jour	0,02	0,02	0,02
Quantité d'eau recyclée et réutilisée (m3)	0	0	0
Quantité d'eau captée qui n'est pas restituées : eau consommée dans le process (m3)	0	0	0
Déplacements domicile-travail	SD	SD	SD
% de salariés bénéficiant d'une prise en charge partielle de l'abonnement transports en commun	7%	11%	12%
% de salarié ayant covoituré au moins 1 fois	4%	non calculé	non calculé
Nombre de covoiturages comptabilisés	137	non calculé	non calculé
Ecoconception	SD	SD	SD
% des effectifs de R&D ayant eu une formation écoconception	75%	0	0
% de rapports/revues de conception intégrant la grille « ecodesign »	100%	0%	0%
LOYAUTE DES PRATIQUES			
Prévention de la corruption	SD	SD	SD
Nombre de salariés qui ont finalisé le module « éthique - lutte contre la corruption » il y a moins de 3 ans	17	7	2
% de salariés qui sont à jour de la formation « éthique - lutte contre la corruption »	94%	78%	67%
Signalements vis-à-vis de SYMATESE	SD	SD	SD
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte*	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre d'incidents relatifs à l'éthique	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0
% d'incidents traités (actions correctives identifiées et mises en place)	NA	NA	NA
<i>Si des condamnations et amendes sont prononcées au cours de la période de référence, l'entreprise publie le nombre de condamnations et amendes.</i>			
Achats responsables	SD	SD	SD
% des effectifs d'acheteurs formés aux achats responsables	0%	0	0
% de fournisseurs ayant répondu au questionnaire RSE	32%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos fournisseurs	0	0	NA
% de fournisseurs ciblés engagés à respecter notre Charte RSE ou ayant sa propre charte RSE équivalente	32%	0	NA
% de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	16%	0	NA
% fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	0%	0	NA
% fournisseurs ciblés couverts par un audit sur site de la RSE	0	0	NA
% de fournisseurs audités ou évalués engagés dans des actions correctives	0	0	NA
Dialogue avec nos partenaires	SD	SD	SD
% de clients ayant répondu au questionnaire RSE	16%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos partenaires / clients	0	0	NA
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS			
Réclamations	SD	SD	SD
Nombre de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées	0	1	1
Nombre de produits vendus	12 632 291	15 091 694	non calculé
Taux de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées par million de produits vendus	0	0,07	non calculé
Nombre de rappels de produits	0	0	non calculé
Nombre d'études post marché attendues	1	2	
% d'études post marché réalisées dans les délais	100%	100%	non calculé
COMMUNAUTES ET DEVELOPPEMENT LOCAL			
Mécénat	SD	SD	SD
Budget alloué au mécénat	10 000 €	10 000 €	0
Visites ESAT	SD	SD	SD
Nombre de salariés ayant fait une visite d'ESAT	3	3	5
% de salariés ayant fait une visite d'ESAT dans l'année	1,5%	1,6%	2,9%

ANNEXE III : INDICATEURS RSE - SY

	2025	2024	2023
GOVERNANCE			
Indicateurs d'activité			
Chiffre d'affaires de chaque filiale en M€	36,8	17,1	21,1
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	147	113	94
Intérimaires (à fin déc)	2	7	4
Tonnes de matières premières consommées en production	NA	NA	NA
Tonnes de matières premières achetées	NA	NA	NA
<i>(1) Chiffre d'affaires consolidé : Produits, prestations, licences et royalties, hors refacturations</i>			
<i>(2) Uniquement matières premières plastiques</i>			
Taux de suivi du moodle RSE			
% de personnes qui l'ont finalisé	90%	85%	68%
Protection des données			
Nombre d'audits de sécurité IT réalisés	1	0	0
Médaille Ecovadis			
Médaille obtenue	Bronze	NA	NA
Communication - valeurs			
En interne : % de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante	65	65	non calculé
INDICATEURS SOCIAUX / SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME			
Santé et sécurité			
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	2	0	0
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	19,40	17,22	16,55
Taux de gravité*	1,01	0,69	0,42
Nombre d'AT avec arrêt	5	3	3
Nombre d'AT sans arrêt	4	0	3
Egalité HF			
Index égalité homme /femme ⁽³⁾	86/100	98/100	89/100
Répartition homme/femme	54/93	40/73	non calculé
% de femmes	63%	65%	non calculé
Ecart de rémunération (issu de l'Index HF ⁽³⁾)	0,4 (en faveur des hommes)	1,4% (en faveur des hommes)	1% (en faveur des femmes)
% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	40%	50%	non calculé
% de femmes parmi le Comité de Direction du Groupe ou le COMEX de l'entité	29%	43%	NA
Taux de salarié en situation de handicap en % ETP ⁽⁴⁾	1,5%	0,8%	0,16%
<i>(3) L'Index égalité homme /femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs</i>			
<i>(4) ETP : Equivalent Temps Plein</i>			
Lutte contre les discriminations et harcèlement			
Référent « harcèlement sexuel » nommé	1	1	1
Nombre de salariés sensibilisés à la prévention de la discrimination et du harcèlement (formés il y a 3 ans max)	7	7	7
Nombre de cas de discrimination reportés et avérés	0	0	0
Nombre de cas de harcèlement reportés et avérés	0	0	0
Conditions de travail			
Nombre de jours de télétravail	1947	1860	non calculé
Nombre de salariés ayant télétravaillé	59	58	non calculé
Nb moyen de jours de TW par personne/an	33	32	non calculé
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	85%	79%	95%
Formation			
Budget de formation dépensé en euros	59 451	50 419	41 900 €
budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	1,4%	1,4%	1,1%
% de réalisation du Plan de Formation	75%	80%	80%
Nombre d'heures moyennes de formation par salarié	10,5	7,9	16,2
<i>Ces éléments sont issus uniquement du plan de formation et ne tiennent pas compte de l'ensemble des formations réalisées en interne.</i>			
Mutuelle santé			
Taux de participation employeur sur la mutuelle santé	80%	80%	80%
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture médicale	100%	100%	100%

	2025	2024	2023
Dialogue social	SY*	SY*	SY*
Taux de couverture des salariés par un CSE	100%	100%	100%
% de la masse salariale alloué aux œuvres sociales	0,94%	0,94%	0,94%
% de salariés bénéficiant d'œuvres sociales	100%	100%	100%
% de salariés couverts par une convention collective	100%	100%	100%
% de salariés bénéficiant de rencontres avec la direction	100%	100%	100%
Nombre de réunions du personnel sur chaque site	2	2	2
Nombre d'autres réunions ouvertes à tous sur chaque site (échange avec la direction)	5	7	6
Mobilité et évolution professionnelle	SY*	SY*	SY*
Nombre de CDD transformés en CDI	12	3	non calculé
Nombre de changements de coefficients	6	6	non calculé
% de changements de coefficients	4%	5%	non calculé
Turn over	SY*	SY*	SY*
turn-over nouveaux entrants = nombre de départs volontaires de salariés CDI embauchés depuis moins de 2 ans	2	non calculé	non calculé
turn-over "SYMATESE" = taux de rotation des salariés CDI - départs volontaires hors départ à la retraite et hors CDD / effectif moyen	13,1%	12,56%	6,38%
ancienneté moyenne en années de présence dans l'entreprise	470,0%	6,1	6,7
ENVIRONNEMENT			
France (hors Ile Maurice)			
Consommation énergétique	SY*	SY*	SY*
électricité, origine nucléaire (kwh)	2 036 262	1 681 097	1 574 624
électricité, origine renouvelable (kwh)	166 793	137 701	85 558
électricité, origine "fossile" (kwh)	113 512	93 713	160 739
électricité (kWh)	2 316 567	1 912 511	1 820 375
gaz (kwh)	399 048	351 845	258 983
Emissions de CO₂ /énergies consommées	SY*	SY*	SY*
électricité : tonnes de CO ₂ émises	134	111	106
gaz : tonnes de CO ₂ émises	86	76	56
tonnes de CO ₂ émis par les consommations d'énergie des sites	220	187	161
intensité d'émission des GES émis par les consommations d'énergie rapportés au CA production (tonnes CO ₂ /M€ ou kg CO ₂ /K€)	11,1	21,2	20,9
Efficacité énergétique	SY*	SY*	SY*
indicateur de performance énergétique en Wh/€ de production ⁽⁵⁾	137	257	270
Evolution en % de l'indicateur de performance énergétique en Wh/€ (référence 2023)	-49%	5%	NA
% de réalisation du plan d'action pluriannuel "énergie et carbone"	13,3%	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : économie d'énergie annuelle (MWh/an) estimée par les actions réalisées	0	NA	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : émissions carbone annuelles évitées (tonnes CO ₂ eq. estimées suite aux actions réalisées)	0	NA	NA
<i>(5) Chiffre d'affaire production + variation de production stockée</i>			
Bilan carbone en tonnes de CO₂	SY*	SY*	SY*
Scope 1	42	42	42
Scope 2	97	97	97
Scope 3 amont	978	978	978
Scope 3 aval	74	74	74
Total	1 191	1 191	1 191
intensité d'émission des GES : émissions brutes rapportées au CA de production (tonnes CO ₂ /M€)	125	125	125
Consommation d'eau	SY*	SY*	SY-Les Troques
Consommation (m ³)	6 859	8 459	7 342
consommation (m ³) / salarié / jour	0,18	0,28	0,30
Quantité d'eau recyclée et réutilisée (m ³)	0	0	0
Quantité d'eau captée qui n'est pas restituées : eau consommée dans le process (m ³)	0	0	0

	2025	2024	2023
Déplacements domicile-travail	SY*	SY*	SY*
% de salariés bénéficiant d'une prise en charge partielle de l'abonnement transports en commun	14%	19%	22%
% de salarié ayant covoituré au moins 1 fois	10%	non calculé	non calculé
Nombre de covoiturages comptabilisés	369	non calculé	non calculé
Ecoconception	SY*	SY*	SY*
% des effectifs de R&D ayant eu une formation écoconception	114%	0	0
% de rapports/revues de conception intégrant la grille « ecodesign »	0%	0%	0%
LOYAUTE DES PRATIQUES			
Prévention de la corruption	SY*	SY*	SY*
Nombre de salariés qui ont finalisé le module « éthique - lutte contre la corruption » il y a moins de 3 ans	23	4	3
% de salariés qui sont à jour de la formation « éthique - lutte contre la corruption »	92%	100%	100%
Signalements vis-à-vis de SYMATESE	SY*	SY*	SY*
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte*	0	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0
Nombre d'incidents relatifs à l'éthique	0	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0
% d'incidents traités (actions correctives identifiées et mises en place)	NA	NA	NA
<i>Si des condamnations et amendes sont prononcées au cours de la période de référence, l'entreprise publie le nombre de condamnations et amendes.</i>			
Achats responsables	SY*	SY*	SY*
% des effectifs d'acheteurs formés aux achats responsables	0%	0	0
% de fournisseurs ayant répondu au questionnaire RSE	38%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos fournisseurs	0	0	
% de fournisseurs ciblés engagés à respecter notre Charte RSE ou ayant sa propre charte RSE équivalente	33%	0	NA
% de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	10%	0	NA
% fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	0%	0	
% fournisseurs ciblés couverts par un audit sur site de la RSE	0	0	
% de fournisseurs audités ou évalués engagés dans des actions correctives	0	0	
Dialogue avec nos partenaires	SY*	SY*	SY*
% de clients ayant répondu au questionnaire RSE	42%	0	NA
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos partenaires / clients	0	0	NA
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS			
Réclamations	SY*	SY*	SY*
Nombre de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées	1	0	0
Nombre de produits vendus	6 844 267	5 075 052	
Taux de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées par million de produits vendus	0	-	
Nombre de rappels de produits	1	0	
Nombre d'études post marché attendues	0	3	
% d'études post marché réalisées dans les délais	NA en 2025	100%	
COMMUNAUTES ET DEVELOPPEMENT LOCAL			
Mécénat	SY*	SY*	SY*
Budget alloué au mécénat	30 000 €	20 000 €	20 000€
Visites ESAT	SY*	SY*	SY*
Nombre de salariés ayant fait une visite d'ESAT	15	21	8
% de salariés ayant fait une visite d'ESAT dans l'année	10,2%	18,6%	

	2025	2024
GOUVERNANCE		
Indicateurs d'activité		
Chiffre d'affaires de chaque filiale en M€	SA	SA
Effectif (à fin déc) CDI + CDD	2,6	1,6
Intérimaires (à fin déc)	28	17
	0	0
<i>(2) Uniquement matières premières plastiques</i>		
Taux de suivi du moodle RSE		
% de personnes qui l'ont finalisé	SA	SA
	85%	67%
Protection des données		
Nombre d'audits de sécurité IT réalisés	SA	SA
	1	0
Médaille Eco vadis		
	SA	SA
Communication - valeurs		
En interne : % de salariés qui trouvent que la communication interne est satisfaisante	SA	SA
	75	75
INDICATEURS SOCIAUX / SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME		
Santé et sécurité		
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	SA	SA
	0	0
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	0	0
Taux de gravité*	0	0
Nombre d'AT avec arrêt	0	0
Nombre d'AT sans arrêt	0	0
Egalité HF		
Répartition homme/femme	SA	SA
	10/18	6/11
% de femmes	64%	65%
% de femmes parmi le Comité de Direction du Groupe ou le COMEX de l'entité	50%	45%
Taux de salarié en situation de handicap en % ETP ⁽⁴⁾	0	0
<i>(3) L'index égalité homme / femme, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs</i>		
<i>(4) ETP : Equivalent Temps Plein</i>		
Lutte contre les discriminations et harcèlement		
Nombre de salariés sensibilisés à la prévention de la discrimination et du harcèlement (formés il y a 3 ans max)	SA	SA
	0	0
Nombre de cas de discrimination reportés et avérés	0	0
Nombre de cas de harcèlement reportés et avérés	0	0
Conditions de travail		
Nombre de jours de télétravail	SA	SA
	699	493
Nombre de salariés ayant télétravaillé	15	13
Nb moyen de jours de TW par personne/an	47	38
% d'entretiens d'évaluation des performances réalisés	100%	non calculé
Formation		
Budget de formation dépensé en euros	SA	SA
	8 807	11 968
budget formation rapporté à la masse salariale brute de l'année N-1	0,8%	2,0%
% de réalisation du Plan de Formation	65%	65%
Nombre d'heures moyennes de formation par salarié	5,3	8,9
<i>Ces éléments sont issus uniquement du plan de formation et ne tiennent pas compte de l'ensemble des formations réalisées en interne.</i>		
Mutuelle santé		
Taux de participation employeur sur la mutuelle santé	SA	SA
	80%	80%
Taux de salariés bénéficiant d'une couverture médicale	100%	100%
Dialogue social		
Taux de couverture des salariés par un CSE	SA	SA
	100%	NA
% de la masse salariale alloué aux œuvres sociales	0,55%	0,55%
% de salariés bénéficiant d'œuvres sociales	100%	100%
% de salariés couverts par une convention collective	100%	100%
% de salariés bénéficiant de rencontres avec la direction	100%	100%
Nombre de réunions du personnel sur chaque site	2	2
Nombre d'autres réunions ouvertes à tous sur chaque site (échange avec la direction)	3	5
Mobilité et évolution professionnelle		
Nombre de CDD transformés en CDI	SA	SA
	0	1
Nombre de changements de coefficients	1	0
% de changements de coefficients	4%	0%
Turn over		
turn-over nouveaux entrants = nombre de départs volontaires de salariés CDI embauchés depuis moins de 2 ans	SA	SA
	0	non calculé
turn-over "SYMATESE" = taux de rotation des salariés CDI - départs volontaires hors départ à la retraite et hors CDD / effectif moyen	0,0%	6,90%
ancienneté moyenne en années de présence dans l'entreprise	6,2	8

	2025	2024
ENVIRONNEMENT		
Consommation énergétique		
électricité. origine nucléaire (kwh)	205 299	203 632
électricité. origine renouvelable (kwh)	16 816	16 680
électricité. origine "fossile" (kwh)	11 444	11 351
électricité (kWh)	233 560	231 663
gaz (kwh)	123 779	163 633
Emissions de CO₂ /énergies consommées		
électricité : tonnes de CO ₂ émises	14	13
gaz : tonnes de CO ₂ émises	27	35
tonnes de CO ₂ émis par les consommations d'énergie des sites	40	49
Efficacité énergétique		
% de réalisation du plan d'action pluriannuel "énergie et carbone"	0,0%	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : économie d'énergie annuelle (MWh/an) estimée par les actions réalisées	0	NA
Plan d'action "énergie et carbone" : émissions carbone annuelles évitées (tonnes CO ₂ eq estimées suite aux actions réalisées)	0	NA
Consommation d'eau		
Consommation (m ³)	375	726
consommation (m ³) / salarié / jour	0,05	0,17
Quantité d'eau recyclée et réutilisée (m ³)	0	0
Quantité d'eau captée qui n'est pas restituées : eau consommée dans le process (m ³)	0	0
Déplacements domicile-travail		
% de salariés bénéficiant d'une prise en charge partielle de l'abonnement transports en commun	7%	18%
Ecoconception		
% des effectifs de R&D ayant eu une formation écoconception	50%	0
% de rapports/revues de conception intégrant la grille « codesign »	0%	0%
LOYAUTE DES PRATIQUES		
Prévention de la corruption		
Nombre de salariés qui ont finalisé le module « éthique - lutte contre la corruption » il y a moins de 3 ans	14	1
% de salariés qui sont à jour de la formation « éthique - lutte contre la corruption »	93%	0%
Signalements vis-à-vis de SYMATESE		
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte*	0	0
Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0
Nombre d'incidents relatifs à l'éthique	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0
% d'incidents traités (actions correctives identifiées et mises en place)	NA	NA
<i>Si des condamnations et amendes sont prononcées au cours de la période de référence, l'entreprise publie le nombre de</i>		
Achats responsables		
% des effectifs d'acheteurs formés aux achats responsables	0%	0
% de fournisseurs ayant répondu au questionnaire RSE	0%	0
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos fournisseurs	0	0
% de fournisseurs ciblés engagés à respecter notre Charte RSE ou ayant sa propre charte RSE équivalente	0	0
% de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	0	0
% fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	0%	0
% fournisseurs ciblés couverts par un audit sur site de la RSE	0	0
% de fournisseurs audités ou évalués engagés dans des actions correctives	0	0
Dialogue avec nos partenaires		
% de clients ayant répondu au questionnaire RSE	0	0
Nombre d'incidents de corruption ou d'éthique confirmés chez nos partenaires / clients	0	0
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS		
Réclamations		
Nombre de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées	0	0
Nombre de produits vendus	48 395	7 667
Taux de réclamations ayant donné lieu à un rapport aux autorités concernées par million de produits vendus	0	0
Nombre de rappels de produits	0	0
Nombre d'études post marché attendues	NA	
% d'études post marché réalisées dans les délais	NA	NA
COMMUNAUTES ET DEVELOPPEMENT LOCAL		
Mécénat		
Budget alloué au mécénat	10 000 €	0 €

*Symatèse Lab est une marque commerciale représentant l'entité juridique Symatèse basée à Chaponost et Vourles

	2025			
	total	SD	SY*	SA
AT				
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	15,31	17,01	19,40	0
Taux de gravité*	0,80	0,90	1,01	0
Nombre d'AT avec arrêt	11	6	5	0
Nombre d'AT sans arrêt	8	3	4	0
Nombre de jours perdus pour AT	577	317	260	0
heures travaillées	718 287	352 743	257 749	46 876
nombre de décès dus à des accidents et MP	0	0	0	0
Taux d'accidents du travail (VSME)	5,3	5,1	7,0	0
AT des prestataires				
% de plans de prévention annuels réalisés	13%	11%	15%	0%
Fiches amélioration				
total				
Nombre d'actions sécurité ouvertes	285	129	156	NA
Nombre d'actions sécurité réalisées	217	95	122	NA
Ratio "nombre d'actions sécurité réalisées / actions ouvertes"	76%	74%	78%	NA
Lutte contre les TMS				
total				
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	6	4	2	0
Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année	3	1	2	0
Nombre de jours d'arrêt pour MP	251	251	0	0
Nombre d'acteurs PRAP formés	18	12	6	NA
Formations accueil sécurité				
Moodle « accueil sécurité »				
total				
% de personnes qui l'ont finalisé	61%	43%	94%	NA
Autres formations sécurité				
total				
Nombre de thèmes de formation abordés	25	10	12	3
Déchets de produits dangereux				
total				
solvants et liqueurs mères évacués (code 07) (tonnes)	26,5	0	26,54	0
gaz en récipient à pression & colles & produits de laboratoire (code 16) (tonnes)	3,4	0,118	3,32	0
déchets dangereux évacués (tonnes)	39,1	1,56	37,55	0
Traitement des déchets dangereux				
total				
R1 - valorisation énergétique	7,9	1,12	6,75	-
R2 - Régénération de solvants	26,1	-	26,11	-
D10 - Incinération	5,0	0,32	4,70	-
Déchets non dangereux (DND)				
total				
% de déchets ND recyclés (en poids)	23%	23%	22%	non calculé
poids de déchets ND recyclés / valorisés	53,07	43,07	10,00	non calculé
Nombre de familles de déchets recyclés	3	3	2	non calculé
poids total des déchets ND (tonnes)	230	184	46	non calculé
coût en €	70 845	46 598	24 247	non calculé
Rebut				
total				
% de lots ou produits rebutés - process A	non calculé	2,9%	3,8%	9,5%
% de lots ou produits rebutés - process B	non calculé	11,8%	0,0%	NA

*Symatèse Lab est une marque commerciale représentant l'entité juridique Symatèse basée à Chaponost et Vourles

	2024				2023		
AT	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
Taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt)*	16,28	19,35	17,22	0	20,02	25,46	16,55
Taux de gravité*	0,45	0,43	0,69	0	0,38	0,42	0,42
Nombre d'AT avec arrêt	10	7	3	0	12	9	3
Nombre d'AT sans arrêt	2	2	0	0	3	0	3
Nombre de jours perdus pour AT	275	155	120	0	227	150	77
heures travaillées	614 216	361 843	174 262	28 857	599 260	353 533	181 279
nombre de décès dus à des accidents et MP	0	0	0	0	0	0	0
Taux d'accidents du travail (VSME)	3,9	5,0	3,4	-	5,0	5,1	6,6
AT des prestataires	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
% de plans de prévention annuels réalisés	11%	11%	12%	0%	4%	6%	4%
Fiches amélioration	total	SD	SY	SA	total	SD	SY*
Nombre d'actions sécurité ouvertes	233	99	134	NA	337	214	123
Nombre d'actions sécurité réalisées	206	111	95	NA	217	77	140
Ratio "nombre d'actions sécurité réalisées / actions ouvertes"	88%	112%	71%	NA	64%	36%	114%
Lutte contre les TMS	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année	3	3	0	0	2	2	0
Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année	2	2	0	0	6	6	0
Nombre de jours d'arrêt pour MP	232	232	0	0	0	0	0
Nombre d'acteurs PRAP formés	21	14	7	NA	NA	NA	NA
Formations accueil sécurité	2024				2023		
Moodle « accueil sécurité »	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
% de personnes qui l'ont finalisé	79%	72%	90%	NA	90%	90%	93%
Autres formations sécurité	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
Nombre de thèmes de formation abordés	18	7	9	2	non calculé	non calculé	non calculé
Déchets de produits dangereux	total	SD	SY	SA	total	SD	SY*
solvants et liqueurs mères évacués (code 07) (tonnes)	14,01	0	14,01	1,63	9	1	8
gaz en récipient à pression & colles & produits de laboratoire (code 16) (tonnes)	0,27	0,27	0	0,488	0,275	0,275	0
déchets dangereux évacués (tonnes)	25,378	0,27	25,11	2,12	12,4	1,6	10,8
Traitement des déchets dangereux	total	SD	SY	SA	total	SD	SY*
R1 - valorisation énergétique	21,71	0,02	21,69	0,61	non calculé	non calculé	non calculé
R2 - Régénération de solvants	13,76	-	13,76	0,00	non calculé	non calculé	non calculé
D10 - Incinération	7,83	0,07	7,76	0,00	non calculé	non calculé	non calculé
Déchets non dangereux (DND)	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
% de déchets ND recyclés (en poids)	16%	16%	15%	non calculé	14%	13%	18%
poids de déchets ND recyclés / valorisés	29,88	24,40	5,48	non calculé	27,10	20,98	6,12
Nombre de familles de déchets recyclés	2	1	2	non calculé	1	1	1
poids total des déchets ND (tonnes)	188	152	37	non calculé	non calculé	non calculé	non calculé
coût en €	51 518	40 388	11 130	non calculé	54 111	43 611	10 500
Rebutis	total	SD	SY*	SA	total	SD	SY*
% de lots ou produits rebutés - process A	non calculé	1,7%	2,4%	2,4%	non calculé	non calculé	non calculé
% de lots ou produits rebutés - process B	non calculé	10,7%	12,3%	NA	non calculé	non calculé	non calculé