



COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2017



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
Introduction	3
Déclaration de soutien	4
Droits de l'homme	5
Les principes du Global Compact.....	5
Notre engagement.....	5
Résultats, Objectifs	5
Normes internationales du travail	6
Les principes du Global Compact.....	6
Notre engagement.....	6
Former nos collaborateurs	6
Œuvrer pour la santé et la sécurité au travail	6
Agir en faveur du handicap	6
Résultats, Objectifs	7
Maintenir nos efforts de formation	7
Protéger la santé de nos collaborateurs	7
Maintenir le taux d'emploi des personnes en situation de handicap	7
L'environnement.....	8
Les principes du Global Compact.....	8
Notre engagement.....	8
Résultats, Objectifs	8
Lutte contre la corruption.....	9
Les principes du Global Compact.....	9
Notre engagement.....	9
Résultats, Objectifs	9

INTRODUCTION

Depuis sa création en 1990, SIEMO a développé des compétences reconnues dans le secteur de la pétrochimie, historiquement son cœur d'intervention, dans les métiers de l'échafaudage, l'isolation, et l'ignifugeage. Implantés à proximité de nos sites d'intervention, notre réactivité et notre professionnalisme ont permis de développer l'entreprise. Nous nous appuyons sur les compétences et les valeurs humaines de la société afin de nous améliorer en continu et d'apporter des solutions techniques à nos clients.



Nos métiers présentent des risques spécifiques pour nos collaborateurs (chute de hauteur, intervention sur des sites SEVESO 2, etc.), et nos clients sont médiatiques (TOTAL, EDF, etc.), ainsi les progrès effectués en matière de responsabilité sociétale et environnementale bénéficient à l'ensemble de nos parties prenantes. C'est donc naturellement que les principes du Global Compact des Nations Unies viennent compléter les démarches accomplies par SIEMO en matière de santé, sécurité, environnement et lutte contre la corruption.

Cette Communication sur le Progrès retrace l'ensemble des actions réalisées en 2017 en faveur des 10 principes du Global Compact. Il décrit également les objectifs pour l'année 2018.

DECLARATION DE SOUTIEN

SIEMO

Siège Social

BP 10061

76170 Lillebonne

H.E. Antonio Guterres

Secrétaire Général

Nations Unies

New York, NY 10017

USA

Objet : Déclaration de soutien au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire Général,

Nous adhérons depuis 2017 au Global Compact des Nations Unies, qui promeut 10 principes en matière de respect des Droits de l'homme, de lutte contre la corruption, de droit du travail et de la protection de l'environnement.

Nos préoccupations sont la sécurité, l'environnement et la satisfaction de nos clients. Notre adhésion au Global Compact des Nations Unies nous permet aujourd'hui de partager nos démarches de progrès sur les thématiques des Droits de l'Homme, des Normes internationales du travail, de l'Environnement, et de la Lutte contre la corruption.

J'ai le plaisir de vous renouveler l'engagement de SIEMO à respecter et à promouvoir les 10 principes du Global Compact, et à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue pour faire progresser les 10 principes du Global Compact.

José VEIGA

Préside



DROITS DE L'HOMME

LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

NOTRE ENGAGEMENT

SIEMO respecte les Droits de l'Homme et a déployé une Charte de Responsabilité Sociétale afin de répondre à l'ensemble de notre politique interne et aux principes Global Compact. Ainsi, l'ensemble de la direction de SIEMO s'engage à mettre en œuvre des principes essentiels qui assurent le respect des droits et la dignité de chacun.

RESULTATS, OBJECTIFS

L'année 2017 a vu le déploiement de la Charte de Responsabilité Sociétale, incluant les principes à respecter et signée par l'ensemble des encadrants de la société. SIEMO a également investi dans la formation de ses encadrants, en permettant à 32 chefs d'équipe de bénéficier de formations en management.

Pour 2018, afin de favoriser l'égalité des chances, nous mettons en place des formations de langue française pour nos collaborateurs désirant acquérir des bases ou s'améliorer. Nous allons également continuer les actions de formations en management auprès de l'encadrement.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

NOTRE ENGAGEMENT

FORMER NOS COLLABORATEURS

SIEMO s'engage à permettre à ses collaborateurs de travailler en toute sécurité. Ainsi l'ensemble de nos collaborateurs (organique ou travail temporaire) bénéficie du même parcours sécurité, incluant un accueil sur site avec l'explication des consignes de sécurité, et des mêmes formations réglementaires à la sécurité.

ŒUVRER POUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Nos sites sont certifiés MASE (santé et sécurité au travail). SIEMO s'engage à respecter ses obligations réglementaires en matière de santé et sécurité, et à fournir les Equipements de Protection Individuelle adaptés à ses collaborateurs (organique ou travail temporaire).

AGIR EN FAVEUR DU HANDICAP

La diversité est au cœur de la Gestion des Ressources Humaines chez SIEMO. Elle s'exprime dans différents domaines tels que les nationalités, l'âge, le sexe et le handicap. La nature de notre travail limite fortement l'embauche de travailleurs en situation de handicap, cependant nous mettons des actions en œuvre afin de maintenir notre taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

RESULTATS, OBJECTIFS

MAINTENIR NOS EFFORTS DE FORMATION

La formation a représenté un budget de 3,78% de la masse salariale en 2017. L'objectif de 2018 est d'améliorer le taux de satisfaction de demande de formation des salariés.

PROTEGER LA SANTE DE NOS COLLABORATEURS

Nos collaborateurs sont amenés à effectuer des travaux sur des sites clients, avec un haut risque de bruit, il est donc indispensable de mettre des protections adaptées. Nous avons pour objectif d'améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs, pour cela nous avons cherché un moyen de remplacer les bouchons d'oreilles classiques afin de réduire le risque de bruit au minimum.

Nous avons donc déployé dans l'année 2017, une nouvelle technologie de bouchons d'oreilles moulés pour réduire le risque de bruit au minimum et améliorer le confort de nos collaborateurs.

Nos métiers incluant de la manutention, l'objectif de l'année 2018-2019 est de former nos collaborateurs aux gestes et postures adéquats dans leur métier.

MAINTENIR LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 2,98% en 2016 à 4,05% en 2017. Pour 2018 nous souhaitons maintenir ce taux, en augmentant le flux d'affaire avec le secteur protégé (les ESAT et EA).

L'ENVIRONNEMENT

LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

NOTRE ENGAGEMENT

SIEMO s'engage à respecter la réglementation en matière d'environnement, et déploie une politique environnementale afin de minimiser notre impact environnemental et d'améliorer notre système de management de l'environnement. Nous incitons l'ensemble de nos collaborateurs à adopter des gestes simples en faveur de l'environnement.

RESULTATS, OBJECTIFS

Le déploiement de la politique environnementale et l'amélioration de notre système, nous ont permis l'obtention de la certification ISO 14001 sur une de nos agences en 2017.

Le déploiement de la certification ISO 14001 sur l'ensemble des agences est prévu pour juillet 2018.

Nous déploierons également en 2018 un partenariat avec la société ELISE, Entreprise Adaptée, pour gérer nos déchets recyclables (papier, cartons, gobelets, etc.).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

NOTRE ENGAGEMENT

SIEMO s'engage à lutter contre la corruption, à respecter les intérêts des clients, et à respecter la confidentialité des informations.

RESULTATS, OBJECTIFS

En 2017, le déploiement de la Charte de Responsabilité Sociétale a permis de sensibiliser les encadrants sur le respect des normes éthiques.

L'objectif de 2018 est de réaliser une analyse des risques d'exposition, de déployer un Code de Conduite interne, et de mettre en place une procédure d'alerte pour informer le Responsable Ethique d'éventuelles actions contraires au Code de Conduite.

CHARTRE DE RESPONSABILITE SOCIALE



SIEMO

SIGNATAIRES

L'ensemble de la direction et de l'encadrement SIEMO s'engage à respecter les principes énoncés dans cette charte, et à mettre en place toutes les actions nécessaires à assurer son respect.

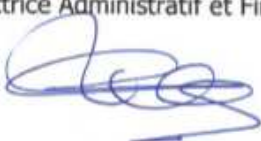
José Inacio VEIGA
Président



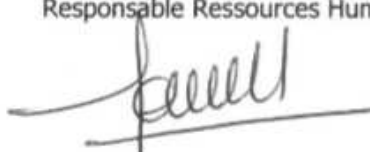
Miguel VEIGA
Directeur Général



Carole MARTIN
Directrice Administratif et Financier



Valérie CHEDRU
Responsable Ressources Humaines



Quentin LANEYRIE
Directeur Commercial



Philippe Riant
Directeur d'Exploitation



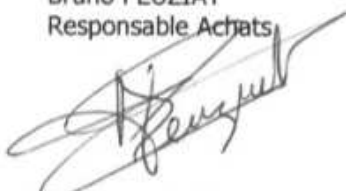
Laurent PERSIL
Responsable QSSE-Rp



Maeva BUKWALD
Adjointe QSSE-Rp



Bruno PEUZIAT
Responsable Achats



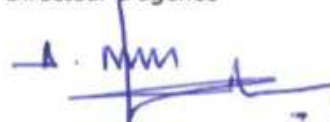
Sébastien DOUSSET
Responsable Logistique



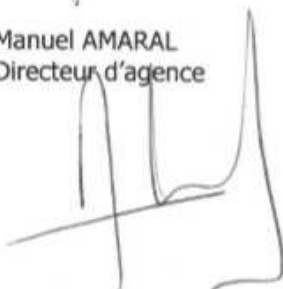
Sébastien PERSIL
Directeur d'agence



Achille NABI
Directeur d'agence



Manuel AMARAL
Directeur d'agence



Dimitri BERTHE
Responsable d'antenne



SOMMAIRE

EDITO DU PRESIDENT	4
DOCUMENTS DE REFERENCE.....	5
LE TRAVAIL.....	6
1. Contrat de travail	6
2. Travail librement choisi.....	6
3. La rémunération	6
5. Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances	6
6. Accès à la formation.....	6
7. Liberté d'association	6
8. Respect de la dignité et des droits fondamentaux des personnes.....	6
9. Travail des enfants, travail forcé et illégal.....	6
SANTE ET SECURITE.....	7
1. Sécurité	7
2. Accidents du travail et maladies	7
3. Droit de retrait.....	7
5. Vérification de la conformité des équipements	7
ENVIRONNEMENT	8
1. Etudes des impacts environnementaux	8
2. Sensibilisation.....	8
3. Matières dangereuses.....	8
4. Consommations énergétiques	8
5. Gestion des déchets	8
6. Situations potentielles d'urgences environnementale	8
ETHIQUE	9
1. Respecter les intérêts des clients.....	9
2. Prévenir les risques de corruption active ou passive	9
3. Confidentialité des informations	9
4. Respect des règles de concurrence.....	9
5. Dispositifs de contrôles et d'audits.....	9
6. Achats responsables.....	9
7. Respect de la propriété.....	9

La performance de notre entreprise ne se mesure plus uniquement à sa performance financière, mais également à la manière dont elle s'inscrit dans le paysage local. Ainsi les dimensions sociales et environnementales sont à prendre en compte dans les actions que nous menons au quotidien ou à plus long terme.

En effet, notre responsabilité est de satisfaire l'ensemble de nos parties prenantes : nos salariés, nos clients, nos fournisseurs, etc. Pour cela, maintenir la pérennité de notre entreprise est primordiale, et notre croissance doit être maîtrisée et se faire dans le respect de l'environnement, de nos collaborateurs, et des acteurs qui peuvent intervenir dans la mise en œuvre de nos services.

Cette charte explique l'ensemble des règles que nous nous engageons à respecter concernant le travail, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique.

Un ensemble de mesures accompagne la mise en œuvre de cette charte : nos résultats en matière de sécurité et de gestion de l'environnement sont mesurés et objectivés chaque année. Nos collaborateurs, à tous les niveaux, font l'objet de formations et de sensibilisation afin d'être constamment en accord avec les principes édictés dans cette charte.

Nous avons intégré ces mesures dans notre gestion au quotidien de l'entreprise, par la mise en œuvre de notre système de management intégrant les référentiels MASE, ISO 9001, ISO 14001 et CEFRI.

Dans le cadre de l'amélioration continue de nos performances, l'ensemble de l'encadrement de SIEMO se doit d'appliquer et de promouvoir les principes énoncés, et de s'assurer que les méthodes utilisées au sein des agences et des services respectent bien la charte.

Je m'engage à ce que les décisions que je prends respectent toujours les principes de cette charte, et que l'ensemble de mon équipe encadrante s'y engage également.

José Inacio VEIGA
Président

Cette charte s'appuie principalement sur :

- Le Code du travail
- La Convention collective du bâtiment
- La déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- La déclaration sur les droits de l'enfant (1959)
- La déclaration sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (1967)
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) n° 1, 29, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 116, 131, 135, 138, 155, 159, 169, 177, 182, 183.

1. Contrat de travail

L'ensemble des collaborateurs de SIEMO sont employés sous contrat français, que cela soit en CDI, en CDD ou en intérim. Les contrats de travail respectent la législation française, ainsi nous n'avons pas recours au travail détaché.

2. Travail librement choisi

Les collaborateurs sont libres de démissionner sur demande écrite, et en respectant leur préavis. Le travail ne pourra être imposé ou forcé. Les collaborateurs se verront proposer des postes adaptés en cas d'accident leur permettant toutefois le travail, afin de leur permettre une continuité dans leur travail.

3. La rémunération

Tous les collaborateurs perçoivent une rémunération en cohérence avec les minima prévus dans la convention collective du bâtiment en fonction de leurs compétences. Les déductions salariales disciplinaires sont interdites en accord avec le code du travail.

4. Temps de travail

Le temps de travail doit respecter la législation en vigueur et la convention collective. Pour cela les responsables sont régulièrement informés et sensibilisés lors des réunions des éventuelles évolutions réglementaires en la matière.

5. Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances

Il n'est toléré aucune discrimination fondée sur la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, le handicap, la religion, l'appartenance politique, l'appartenance syndicale ou le statut marital dans les pratiques d'embauche et/ou de l'emploi telles que les promotions, récompenses et l'accès à la formation. En outre, les collaborateurs potentiels ne doivent pas être soumis à des tests médicaux / grossesse pouvant être utilisés à des fins discriminatoires.

6. Accès à la formation

L'ensemble des collaborateurs a accès à la formation dont il a besoin pour accomplir son travail. De plus des formations de sensibilisation à la sécurité sont réalisées régulièrement. Une procédure permet aux collaborateurs d'émettre des souhaits de formation de manière ponctuelle, en dehors du cadre des entretiens annuels ou professionnels. Lors des entretiens annuels et professionnels, les souhaits de formation sont recueillis et traités afin de satisfaire au maximum les demandes des collaborateurs et d'assurer leur employabilité.

7. Liberté d'association

Les collaborateurs doivent pouvoir s'associer librement et communiquer ouvertement avec la direction concernant les conditions de travail sans craintes de représailles, d'intimidation et de harcèlement. Le droit des collaborateurs à adhérer à des syndicats, de se faire représenter et de se joindre aux conseils ouvriers doit être en conformité avec les lois et règlements en vigueur.

8. Respect de la dignité et des droits fondamentaux des personnes

Aucun traitement cruel et inhumain ne sera pratiqué. Le harcèlement et la violence sexuels et moraux ou verbaux, ne sont pas tolérés, qu'ils soient pratiqués par un responsable hiérarchique sur un collaborateur, ou entre collaborateurs. Il n'y aura pas non plus la menace d'un tel traitement. Toute action contraire à ces principes sera sanctionnée.

9. Travail des enfants, travail forcé et illégal

Le travail des enfants ne doit pas être utilisé sous quelques formes que ce soit ni à quelques niveaux de la fabrication et de la production. Le terme « enfants » désignant toutes personnes de moins de 15 ans. L'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage ou l'emploi de travailleurs mineurs doit répondre à toutes les lois et règlements en vigueur et doit se faire en totale transparence avec l'inspection et la médecine du travail. SIEMO réalisant des travaux à risques, les personnes employées doivent avoir au minimum 18 ans conformément à la loi du travail (Article D 4153-17).

SIEMO contrôle de manière régulière la régularité de la situation des collaborateurs, afin de se prémunir du travail illégal.

1. Sécurité

Les neuf principes généraux de prévention sont appliqués, en accord avec le Code du Travail. Les risques liés aux activités sont identifiés, évalués et inscrits dans le Document Unique de SIEMO. Les moyens de préventions humains et matériels définis dans le Document Unique doivent être mis en œuvre afin de minimiser ces risques. Des plans de prévention en collaboration avec les entreprises clientes ou sous-traitantes sont réalisés pour identifier et gérer les risques liés à la coactivité.

Chaque nouvel arrivant bénéficie d'un accueil sécurité renforcé. Les risques de chaque intervention et les moyens de prévention sont identifiés dans le permis de travail et des modes opératoires sont établis pour chaque type d'opération.

Des causeries sont réalisées à minima mensuellement sur des aspects sécurité, afin d'informer nos collaborateurs sur leur droit et leur devoir en matière de sécurité. Des visites terrain permettent de contrôler l'application des consignes de sécurité et de rectifier les anomalies rencontrées. Les collaborateurs à tous les niveaux sont encouragés à remonter les situations dangereuses rencontrées.

2. Accidents du travail et maladies

Les accidents du travail, avec ou sans arrêt, les presque-accidents, et les soins infirmerie font l'objet d'une analyse des causes afin de mettre en œuvre les actions correctives ou préventives nécessaires. L'accès aux soins médicaux, l'encouragement et le suivi psychologique de la victime ou de ses collègues, la proposition d'éventuels postes adaptés, sont mis en place afin de faciliter le retour au travail du collaborateur.

Le suivi statistique des accidents (gravité, fréquence), des soins infirmerie et des maladies professionnelles est réalisé en toute transparence afin d'améliorer les résultats.

3. Droit de retrait

Le collaborateur confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur en est systématiquement informé afin de prendre les mesures nécessaires à la reprise du travail dans des conditions conformes aux attendus. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent. Les collaborateurs sont régulièrement informés par des causeries, et lors de leur accueil sécurité. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant exercé son droit de retrait (dans la mesure où ce faisant il n'a pas mis d'autres personnes en situation de danger grave et imminent).

4. Hygiène

Les collaborateurs bénéficient de lieux propres et sûrs pour effectuer leur toilette et prendre leur repas. Les locaux sociaux sont entretenus et nettoyés quotidiennement. SIEMO interdit l'accès du réfectoire en bleu de travail afin d'assurer la meilleure hygiène possible.

5. Vérification de la conformité des équipements

L'ensemble des équipements (machines, EPI, etc.) et installations font l'objet de contrôles réguliers selon le Code du Travail. Les éventuelles anomalies détectées lors de ces contrôles sont immédiatement traitées. Les collaborateurs ont le devoir de signaler les anomalies rencontrées, et la possibilité d'exercer leur droit de retrait s'ils estiment que l'équipement ne leur permet pas de travailler en sécurité.

1. Etudes des impacts environnementaux

Les impacts environnementaux de l'ensemble des activités de SIEMO sont analysés. SIEMO s'engage à réduire les impacts identifiés, via de la formation, de la réorganisation, etc.

2. Sensibilisation

L'ensemble des collaborateurs SIEMO, personnel organique ou intérimaire, est sensibilisé de manière régulière via des causeries à la politique environnement de SIEMO. Ils sont également informés des impacts environnementaux des activités qu'ils réalisent, afin de prendre conscience de l'importance de leur maîtrise de leur métier au quotidien.

3. Matières dangereuses

Les matières et produits dangereux ou impactant l'environnement doivent être identifiés et leur utilisation est réduite à leur minimum et gérée afin d'assurer leur manipulation, leur stockage, leur recyclage ou leur élimination. L'entreprise s'engage à choisir les produits utilisés en fonction de leurs faibles impacts sur l'environnement.

4. Consommations énergétiques

Les consommations énergétiques en électricité et carburant sont suivies et font l'objet d'objectifs de réduction. L'impact principal sur l'environnement étant la consommation de carburant, des mesures visant à réduire l'utilisation des véhicules sont prises (limitation des déplacements par la réorganisation, favorisation des transports en commun etc.).

5. Gestion des déchets

Les déchets sont triés et valorisés via des filières adaptées. Les collaborateurs sont régulièrement informés de leur devoir en matière de tri, et sont audités pour s'assurer qu'ils connaissent les consignes.

6. Situations potentielles d'urgences environnementale

Les situations pouvant amener à polluer notre environnement sont étudiées et font l'objet d'exercices pour apprendre à nos collaborateurs à réagir rapidement en cas d'accident environnemental. Ils sont également encouragés à remonter l'ensemble des situations dangereuses pour l'environnement.

Pour s'acquitter de ses responsabilités sociales et réussir sur le marché, SIEMO doit respecter et faire respecter les normes éthiques. A savoir :

1. Respecter les intérêts des clients

Pour offrir à ses clients des prestations de qualité, SIEMO s'engage à respecter la réglementation régissant ses activités. Nous fournissons à nos clients l'ensemble de la documentation nécessaire sur les produits utilisés (fiches techniques, fiches de données sécurité). Pour la réalisation de nos prestations, nous conseillons nos clients sur les meilleures pratiques à adopter pour permettre un travail en toute sécurité.

Intervenant directement sur les installations des clients, SIEMO s'assure de respecter les procédures et les consignes des clients. Nous nous engageons à informer nos clients en cas d'incident survenant sur leur site, et à être transparents sur les circonstances de l'incident afin de pouvoir prendre collectivement les mesures nécessaires.

SIEMO favorise la gestion à l'amiable des litiges et veille à la satisfaction de ses clients.

2. Prévenir les risques de corruption active ou passive

La plus grande intégrité doit être respectée dans toutes les interactions avec les fournisseurs et les clients. Toute forme de corruption active ou passive, d'extorsion ou de malversation sont strictement interdites, que ce soit dans le but d'obtenir un marché ou de favoriser un fournisseur.

3. Confidentialité des informations

Les moyens de protéger efficacement l'information et les procédés de nos clients concernant leurs activités commerciales, la structure, la situation financière, la technicité ou toutes autres informations jugées confidentielles sont mis en œuvre. Les données papiers sont archivées et leur consultation est restreinte. Les données informatiques sont stockées de manière sécurisée et garantissant leur intégrité. L'ensemble des données fait l'objet d'une durée d'archivage limitée, et leur destruction est réalisée par des organismes compétents.

Aucune donnée client n'est collectée sans son accord, le client transmet ses données de manière consentie et éclairée.

SIEMO s'engage à protéger les données personnelles collectées et à communiquer auprès de la CNIL en cas de piratage ou de fuite de ces données. Une charte informatique est déployée au sein de SIEMO afin d'informer les collaborateurs de leur droit et devoir en matière d'utilisation de l'outil informatique et de la protection à y apposer.

4. Respect des règles de concurrence

Les manœuvres visant à détourner la clientèle d'un concurrent, à copier ses méthodes (espionnage industriel) ou à s'approprier frauduleusement sa réputation (parasitisme), tout comme les actes qui entraînent la désorganisation du marché par des pratiques abusives (ententes) ou par l'exercice d'une activité commerciale irrégulière sont interdites.

5. Dispositifs de contrôles et d'audits

Les procédures comptables et les comptes de SIEMO sont régulièrement audités par des Commissaires aux comptes. Un cabinet d'expertise comptable contrôle également les enregistrements réalisés en comptabilité afin de s'assurer de la conformité des saisies. Les auditeurs externes sont indépendants.

6. Achats responsables

SIEMO promeut la responsabilité sociétale auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et s'assure pour les fournisseurs principaux de leur implication dans des démarches de Qualité, Santé Sécurité et Environnement.

7. Respect de la propriété

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés. Le transfert de technologie et de savoir-faire doit être fait dans le respect des droits de propriété intellectuelle.