



ecovadis

Rapport d'évaluation
Responsabilité Sociétale des
Entreprises (RSE) EcoVadis

Entreprise évaluée:
ESKER SA (GROUP)

Score global: 58 /100
novembre 2019

Performance RSE : Modérée

Taille: M
Pays du siège social: France
Opérations dans un ou des pays à risque: Oui
Secteur d'activité: Édition de logiciels

TABLE DES MATIÈRES

1. Vue d'ensemble de la performance RSE
2. Avantages de l'évaluation
3. Processus d'évaluation
4. Méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis
 - A. Quatre thèmes et 21 critères
 - B. Sept indicateurs de management
5. Comprendre une fiche d'évaluation
 - A. Données quantitatives : scores et critères activés
 - B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration
 - C. Échelle de notation
6. Environnement
7. Social & Droits de l'Homme
8. Éthique
9. Achats Responsables
10. Observations « Veille 360° »
11. Commentaires spécifiques
12. Nous contacter
13. Annexe: Profil de risque secteur

À PROPOS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'engagement continu des entreprises à agir de manière responsable par l'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales à leurs opérations commerciales. La RSE va au-delà du simple respect des réglementations, elle s'intéresse à la façon dont les entreprises gèrent leurs impacts économique, social et environnemental, ainsi que leurs relations avec leurs parties prenantes (par ex. : collaborateurs, partenaires commerciaux, gouvernement).

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

Conformément à la méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis, nous évaluons les politiques et actions des entreprises, ainsi que les rapports qu'elles publient sur l'environnement, le social et les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables. Notre équipe d'experts internationaux analyse et recoupe des données d'entreprises (documents justificatifs, observations « Veille 360° », etc.) pour créer des évaluations fiables et personnalisées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

À PROPOS D'ECOVADIS

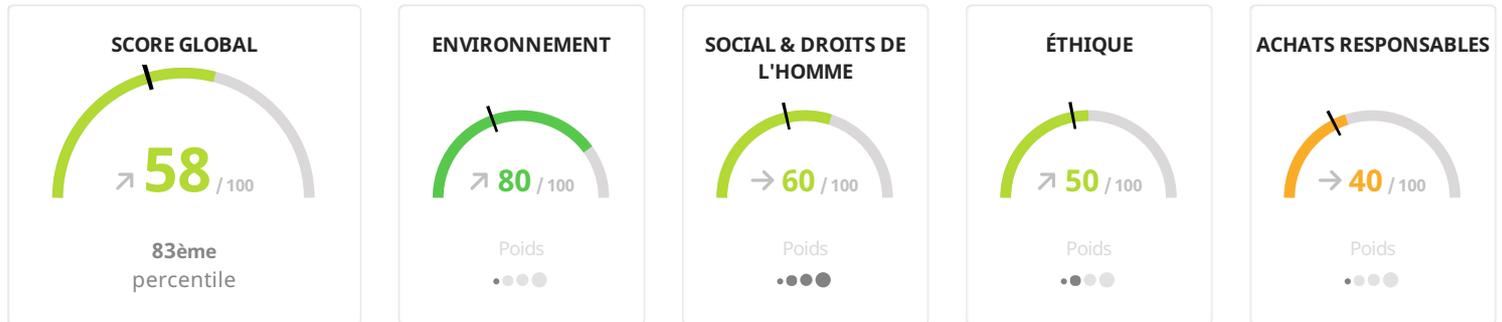
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi de la durabilité dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, nous nous efforçons d'impliquer les entreprises et de les aider à adopter des pratiques durables.

Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'EcoVadis. Document fourni par contrat pour l'usage exclusif de l'abonné :

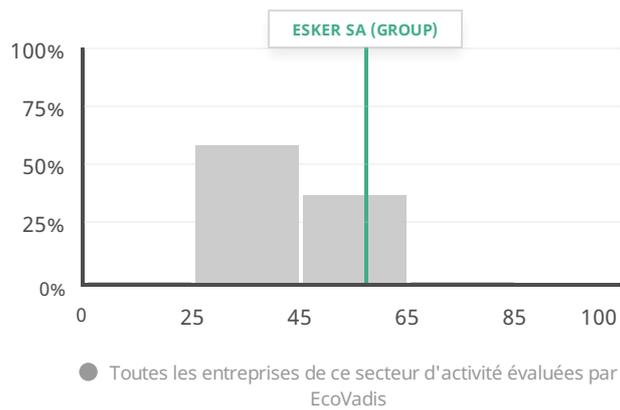
1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

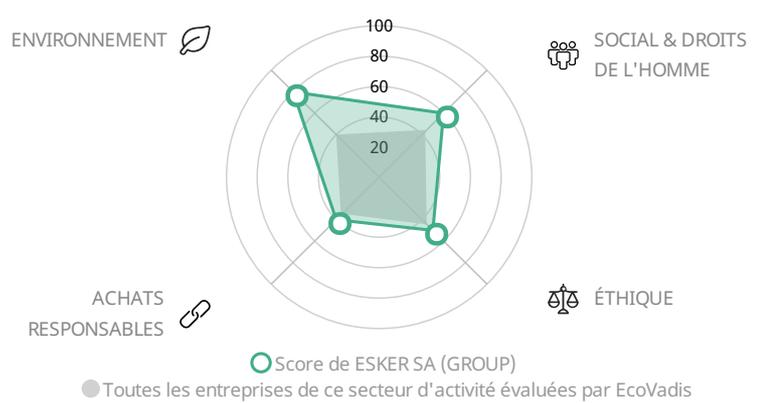
Performance RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Modérée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



ESKER SA (GROUP) a reçu une médaille d'argent pour sa performance RSE ! Pour recevoir cette médaille, les entreprises doivent obtenir un score global de 46-61.

Plan d'actions correctives en cours

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager des feedback. ESKER SA (GROUP) a mis en place un plan d'actions correctives et travaille à l'amélioration de son système de gestion de la RSE.

* Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

2. AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre :

Obtenir une vision claire de la performance RSE d'une entreprise. La fiche d'évaluation est le résultat final d'une évaluation EcoVadis. Elle inclut une notation et une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise sur quatre thèmes, sur une échelle de 0 à 100, et souligne les forces ainsi que les points d'amélioration.

Situer une entreprise par rapport à son secteur d'activité. Obtenir une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise par rapport à son secteur d'activité avec un graphique de distribution des scores et comparaisons des scores de thème.

Identifier les tendances du secteur d'activité. Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Communiquer :

Répondre aux besoins du client. De plus en plus d'entreprises s'interrogent sur la performance environnementale et sociale de leurs partenaires commerciaux. L'évaluation EcoVadis permet aux entreprises de démontrer leur engagement.

Tirer parti d'un outil de communication unique. Grâce à la fiche d'évaluation EcoVadis, les entreprises échappent à la lassitude des audits et peuvent simplement partager une évaluation unique avec tous les clients qui en font la demande.

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

Les responsables achats, RSE, EHS et durabilité au sein des entreprises qui souhaitent évaluer les risques de RSE au sein de leur chaîne d'approvisionnement demandent une évaluation EcoVadis pour leurs partenaires commerciaux.

2

Questionnaire

En fonction des facteurs de risque de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) spécifiques d'une entreprise, un questionnaire personnalisé est créé. Il contient 20 à 50 questions adaptées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

3

Analyse des documents

Les entreprises doivent fournir des documents justificatifs avec leurs réponses au questionnaire. Ces documents sont examinés par nos analystes RSE.

4

Informations publiques

Les informations de l'entreprise rendues publiques, la plupart du temps sur le site web de l'entreprise, sont également recueillies comme preuve de sa performance RSE.

5

Observations « Veille 360° »

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 2 500 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

Nos analystes RSE combinent tous ces éléments pour créer une fiche d'évaluation unifiée par entreprise.

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

Les évaluations EcoVadis portent sur 21 enjeux regroupés en 4 thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables). Les 21 enjeux ou critères sont tirés de normes RSE internationales, telles que les principes du Pacte Mondial, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26000 et les principes de CERES.

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Eau
Biodiversité
Pollutions locales & accidentelles
Matières premières, produits chimiques & déchets

PRODUITS

Utilisation du produit
Fin de vie du produit
Santé & sécurité des consommateurs
Promotion et services environnementaux

3. ÉTHIQUE

Corruption
Pratiques anticoncurrentielles
Gestion responsable de l'information

2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

RESSOURCES HUMAINES

Santé & sécurité des employés
Conditions de travail
Dialogue social
Gestion des carrières & formation

DROITS DE L'HOMME

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Diversité, discrimination & harcèlement
Droits de l'homme des parties prenantes externes

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs
Pratiques sociales des fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

Les évaluations EcoVadis mesurent la qualité du système de gestion RSE d'une entreprise en examinant sept indicateurs de management. Ces derniers sont utilisés pour personnaliser davantage l'évaluation. Ils permettent de pondérer les quatre thèmes et 21 critères RSE suivants.



Politiques (pondération : 25 %)

1. Politiques : déclarations, politiques, objectifs, gouvernance
2. Adhésion : adhésion à des initiatives RSE externes

Actions (pondération : 40 %)

3. Mesures : mise en place de mesures et d'actions (par ex. : procédures, formation, équipement)
4. Certifications : Certifications et labels (par ex. : ISO 14001)
5. Déploiement : déploiement de mesures et d'actions

Résultats (pondération : 35 %)

6. Rapports : rapports sur les indicateurs clés de performance (KPI)
7. 360 : condamnations, controverses, récompenses



5. COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

Pour mieux comprendre le score global, consultez les données quantitatives (scores de thème et critères activés) et les données qualitatives (forces et points d'amélioration).

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

Tout comme le score global, les scores de thème sont notés sur une échelle de 1 à 100.

Critères activés :

Chacun des quatre thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables) s'accompagnent de critères spécifiques associés. Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Non activé

Si certains critères ne sont pas activés, le problème associé spécifique n'est pas pertinent ou présente un risque de RSE très faible pour cette entreprise.

Moyenne

Les critères d'importance moyenne sont des problèmes qui présentent un risque de RSE, mais qui ne sont pas les plus urgents à résoudre.

Élevée

Les critères de haute importance sont des problèmes pour lesquels l'entreprise fait face au plus grand risque de RSE.

! Pays à risque uniquement

Les critères classés comme « Pays à risque uniquement » sont activés si l'entreprise mène des opérations significatives dans un ou plusieurs pays à risque.

C. L'échelle de notation

0 - 24	Insuffisante	Aucun engagement ou aucune action concrète en matière de RSE. Preuve de certains manquements (par ex. : pollution, corruption).
25 - 44	Partielle	Aucune approche structurée en matière de RSE. Peu d'engagements ou d'actions concrètes sur des problèmes clés. Rapports partiels sur les indicateurs clés de performance. Certification partielle ou présence ponctuelle d'un label sur les produits.
45 - 64	Modérée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs. Rapports basiques sur des actions ou des indicateurs clés de performance.
65 - 84	Avancée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE significatifs sur des actions et des indicateurs clés de performance.
85 - 100	Excellente	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur tous les problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE complets sur des actions et des indicateurs clés de performance. Pratiques innovantes et distinctions externes.

B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration

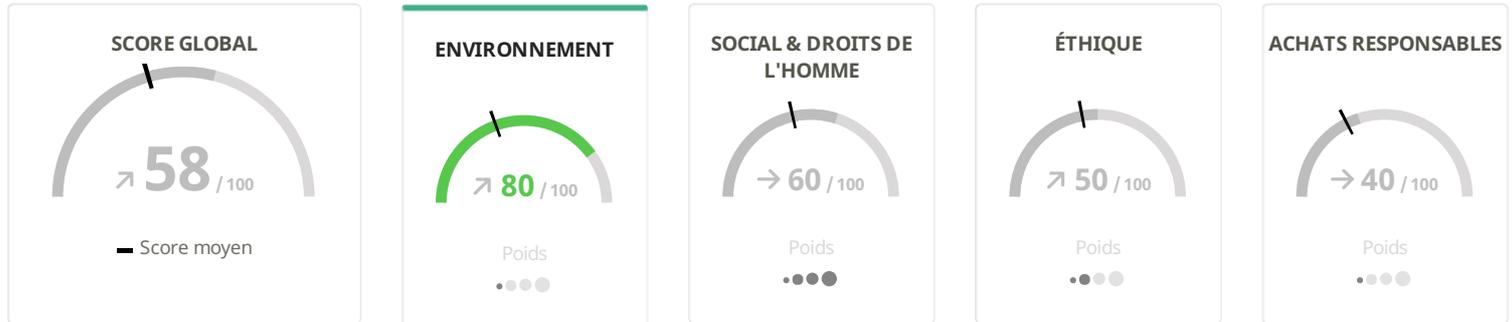
Les données qualitatives permettent de comprendre de façon plus détaillée le score d'une entreprise. Pour chaque thème, vous voyez apparaître les forces (éléments positifs du système de management RSE) et les points d'amélioration (éléments du système de management RSE à améliorer) attribués à l'entreprise. Les forces et points d'amélioration sont répartis en fonction de trois niveaux de gestion (Politiques, Actions, Résultats) et sont également classés par priorité.

Tous les points d'amélioration sont automatiquement ajoutés au plan d'actions correctives de l'entreprise. Ils sont pré-classés par priorité. Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback.

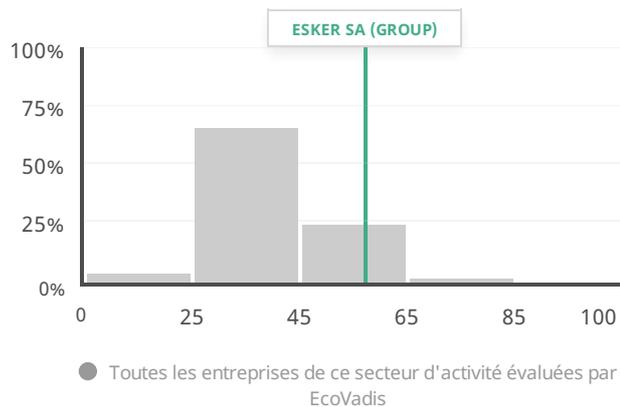
6. ENVIRONNEMENT

Ce thème tient compte à la fois des facteurs opérationnels (par ex. : consommation d'énergie, gestion des déchets) et de la gestion du produit (par ex. : fin de vie du produit, problèmes de santé et de sécurité des consommateurs).

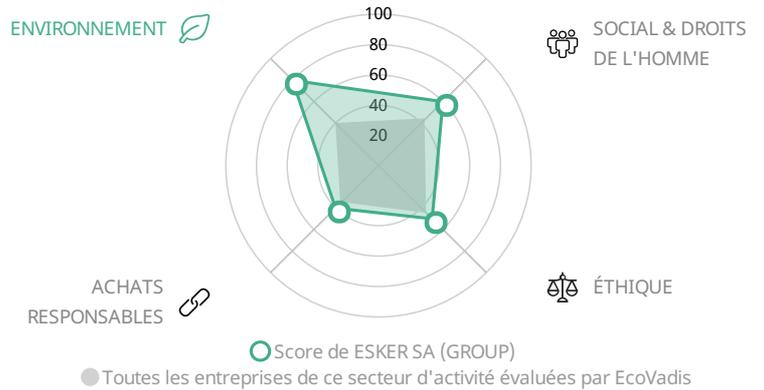
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Environnement : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.


Forces (16)
Politiques
Objectifs quantitatifs sur certains enjeux [c'est à dire des déchets]
Informations

L'entreprise a formellement défini et communiqué des objectifs quantitatifs par rapport aux majeurs enjeux environnementaux auxquels elle est confrontée.

Conseils

Les objectifs quantitatifs sur les problématiques environnementales sont considérés comme des éléments fondamentaux du mécanisme d'une politique complète. Ils apportent un cadre de suivi qui aide à établir si les objectifs de la politique ont été atteints et souligne le progrès par rapport aux buts fixés. Certains exemples de buts spécifiques incluent des objectifs quantitatifs, notamment concernant la réduction de la consommation d'énergie. En tant qu'éléments de la politique, les objectifs peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative et doivent avoir une date butoir cohérente (p. ex. nous nous engageons à réduire notre consommation énergétique de 20% par rapport aux chiffres de 2015, d'ici 2020). Pour atteindre le score maximum sur l'indicateur des politiques, des objectifs quantitatifs valides doivent être présents pour tous les enjeux environnementaux pertinents. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Politique standard sur une majorité de questions environnementales
Informations

Une politique environnementale standard inclue des engagements et/ou objectifs opérationnels sur les principaux risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face.

Conseils

Une politique environnementale complète inclue des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs quantitatifs sur ces risques. Il est également obligatoire pour cette politique d'intégrer certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et/ou un processus de révision formel. Les politiques sont jugées exceptionnelles quand toutes les problématiques environnementales sont couvertes par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de tous les éléments susmentionnés. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies
Informations

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en oeuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Actions
Réduction de la consommation d'énergie par la modernisation de la technologie ou de l'équipement
Pratiques de refroidissement des centres de données innovantes

Virtualisation des serveurs

Informations

L'entreprise a mis en place des actions visant à atténuer l'impact des opérations informatiques sur la consommation d'énergie, en particulier la virtualisation des serveurs.

Conseils

La virtualisation des serveurs permet à plus d'un serveur de fonctionner sur le même matériel, ce qui minimise le nombre total d'équipements électroniques nécessaires. D'autres exemples qui peuvent aider à atténuer l'impact des opérations informatiques sur la consommation d'énergie pourraient inclure l'identification de produits tels que les centres de données ou les logiciels de bureau offrant une meilleure efficacité énergétique et la gestion du cycle de vie des données.

Mesures visant à réduire les émissions de CO2 liées aux voyages d'affaires

Informations

L'entreprise a mis en place des actions concrètes pour réduire la quantité d'émissions de CO2 liées aux voyages d'affaires.

Conseils

Quelques exemples d'actions sur ce sujet pourraient inclure l'utilisation de la vidéoconférence pour éviter les voyages d'affaires, la sélection du mode de transport basée sur les impacts environnementaux (le train vs l'avion ou le transport en commun vs la voiture), le co-voiturage ou le choix de véhicules utilisant les énergies alternatives.

Mesures mises en place pour recycler les déchets de papier/ carton

Informations

L'entreprise a mis en place des actions concrètes pour recycler les déchets papier et/ou carton.

Conseils

Quelques exemples d'actions concrètes pourraient inclure le tri du papier et la réutilisation (par exemple pour les feuilles de papier imprimées que d'un seul côté), la collecte de papier ou de carton d'emballage par un spécialiste.

Partenariat établi pour aider à éliminer les déchets que l'entreprise ne peut pas recycler

Informations

L'entreprise a établi une relation de travail avec un partenaire pour assurer l'élimination des déchets qu'elle ne peut pas recycler elle-même.

Conseils

Des exemples de partenariat pourraient inclure un accord avec les fabricants d'équipement pour qu'ils reprennent les équipements usagés, des contrats avec des collecteurs de déchets spécialisés (par exemple, pour l'huile utilisée, métaux), et un groupe de travail conjoint avec plusieurs autres entreprises dans le même secteur de l'industrie / dans la même région pour mettre en place régime commun de collecte et d'élimination de déchets.

Certifié ISO 14001 (au moins un site opérationnel)

Informations

L'entreprise a fourni un certificat ISO 14001 valide couvrant au moins un site opérationnel.

Conseils

ISO 14001 est la norme internationalement reconnue pour la gestion des enjeux environnementaux des entreprises. Elle prescrit des actions de contrôle pour les opérations qui ont un impact sur l'environnement, dont notamment l'utilisation des ressources naturelles, la manipulation et le traitement de déchets et la consommation énergétique. Les organisations qui mettent en oeuvre ISO 14001 ont une structure de management claire avec des responsabilités définies, des objectifs d'amélioration clairs, des résultats quantifiables et une approche structurée de la gestion des impacts environnementaux. Cela inclut notamment le suivi des défaillances du système de management de l'environnement, des audits de performance et une révision des objectifs et politiques formalisés.

Mesures de gestion des déchets

Informations

L'entreprise a mis en place des actions concrètes en matière de gestion des déchets.

Conseils

Quelques exemples d'actions sur ce sujet pourraient inclure des procédures pour réutiliser ou recycler les déchets, le tri des déchets et les procédures de tri des déchets, un processus de travail pour optimiser la consommation de matière pour réduire les déchets, des dispositions pour l'élimination des déchets.

Résultats

Reporting sur le poids total des déchets

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

L'entreprise a fourni du reporting concernant la consommation total d'énergie dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

L'énergie consommée totale correspond à la consommation énergétique totale en kWh. L'énergie consommée totale par tonne de produits finis peut inclure par exemple la consommation de charbon et de coke (en kg) reportée en kWh par tonne de produits finis (ex : acier) et/ou la consommation de pétrole par tonne de produits finis, le GPL et l'alimentation électrique en kWh par tonne de produits finis.

Reporting RSE avancé sur les problématiques environnementales

Informations

Il y a des preuves de reporting concernant les problématiques environnementales dans la documentation justificative de l'entreprise, incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes associées. Le reporting couvrent les enjeux majeurs et est régulièrement actualisé.

Conseils

Le reporting couvre l'entité évaluée (les KPI peuvent être agrégés au niveau du groupe). Les KPIs peuvent inclure: la consommation directe d'énergie par source d'énergie primaire, le total des émissions directes de gaz à effet de serre, le volume total d'eau recyclée et réutilisée (Source: Global Reporting Initiative). De plus, les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d'autres standards de reporting RSE externes. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Adhère aux normes de reporting GRI [En conformité - Core]

Informations

L'entreprise a adopté les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI).

Conseils

GRI, le Global Reporting Initiative, fournit des lignes directrices aux entreprises pour communiquer leur impact environnemental et social dans un cadre standardisé (Global Reporting Initiative). Il y a plusieurs niveaux de reporting: incluant les niveaux d'application de A à C, "auto-déclaré" ou "vérifiés par le GRI", et finalement "conformément au GRI - Core" sans validation externe. Le niveau de reporting peut être audité par une tierce-partie ou auto-déclaré.

Points d'amélioration (1)

Actions

Élevée

Déclare un pourcentage de sites certifiés ISO 14001, mais les certificats ou les éléments de preuve envoyés ne sont pas concluants

Informations

L'entreprise déclare un pourcentage de sites certifiés ISO 14001, cependant les certificats ou preuves fournis (liste des sites opérationnels certifiés) sont peu concluants.

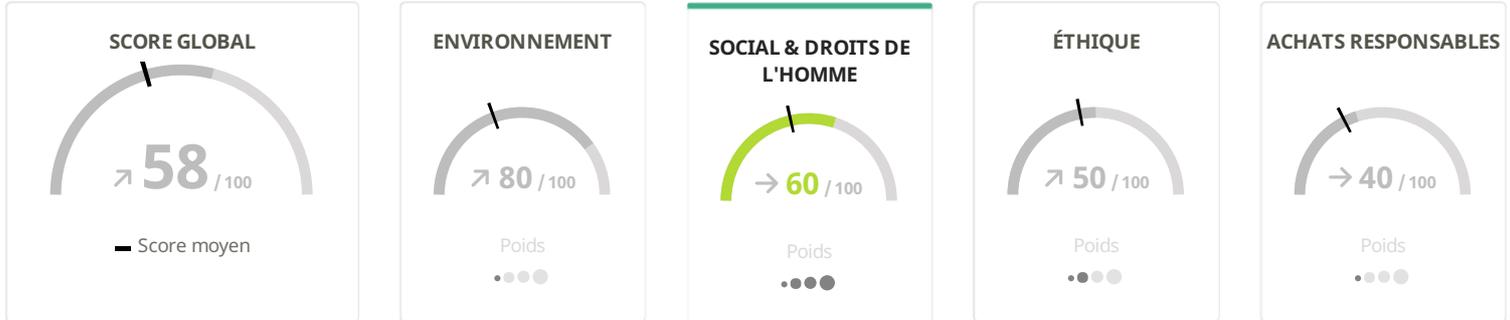
Conseils

Le standard ISO 14001 appartient à la série des ISO 14000, une famille de standards de management environnemental développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) créée pour fournir des cadres internationalement reconnus pour le management, la mesure, l'évaluation et l'audit environnemental. Le standard sert de cadre pour assister les organisations dans le développement de leur propre système de management environnemental et est basé sur le cycle continu Plan-Do-Check-Act. Les informations fournies dans la documentation justificative (site internet de l'entreprise, reporting RSE) ne permettent pas l'identification du pourcentage de sites certifiés ISO 14001. Quelques exemples de preuves utilisées pour démontrer la couverture des certifications ISO 14001 peuvent inclure (mais ne sont pas limités à): - Des certificats individuels pour chaque site certifié; - Une annexe de certificat qui déclare clairement que chaque site est couvert par la certification; - Une attestation pour un site, accompagnée de reporting formalisé dans un rapport vérifié par une tierce-partie (rapport RSE, rapport annuel), qui inclue le pourcentage de sites couverts par la certification ISO 14001, etc.

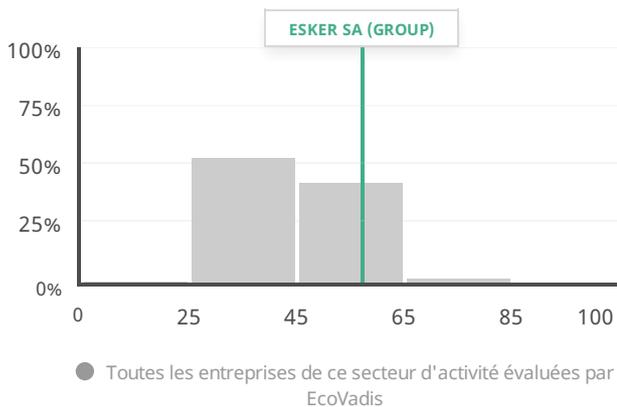
7. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

Ce thème tient compte à la fois des ressources humaines internes (par ex. : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières) et des problèmes associés aux droits de l'homme (par ex. : discrimination et/ou harcèlement, travail des enfants).

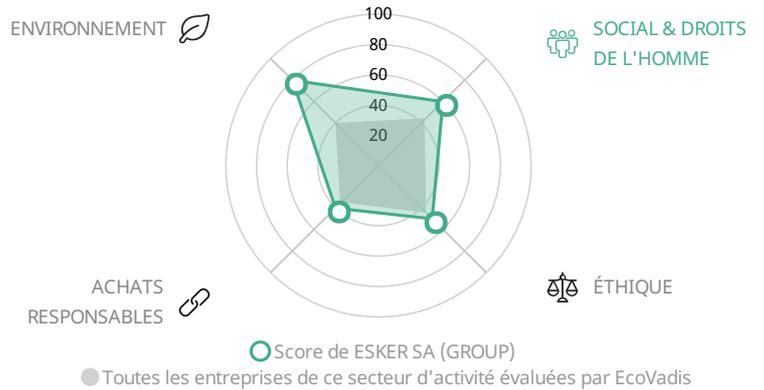
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits de l'Homme : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Social & Droits de l'Homme : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.


Forces (26)
Politiques
Politique standard une majorité de questions sociales ou de droits de l'Homme
Informations

Une politique formalisée standard de ressources humaines et de droits de l'Homme inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur les principaux risques auxquels l'entreprise fait face en la matière.

Conseils

Une politique de ressources humaines et de droits de l'Homme avancée inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques de ressources humaines et de droits de l'Homme auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs chiffrés sur ces risques. Il est également nécessaire que cette politique intègre certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et/ou un processus de révision formalisé. Les politiques sont jugées exceptionnelles quand tous les enjeux liés aux ressources humaines et aux droits de l'Homme sont couverts par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de tous les éléments susmentionnés. [Télécharger le guide à ce sujet ici \(en français\).](#)

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies
Informations

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en oeuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Actions
Mesures visant à promouvoir l'inclusion des femmes et / ou des minorités sur le lieu de travail
Congés supplémentaires au-delà des jours de vacances habituels
Régime de primes lié à la performance de l'entreprise
Convention collective sur les conditions de travail
Organisation flexible du travail accessible aux salariés (p. ex. travail à distance, horaires flexibles)
Couverture des salariés en soins de santé
Mesures proactives visant à prévenir le harcèlement en milieu de travail
Mesures visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail

Représentants du personnel ou comité de représentation du personnel (par ex. Comité d'Entreprise)

Informations

L'entreprise a des représentants locaux du personnel en place.

Conseils

L'entreprise a élu des représentants locaux des salariés. Selon la Commission des relations de travail, les représentants des salariés sont des salariés qui ont été officiellement désignés par un syndicat en conformité avec les règles de ce syndicat, qui participent normalement aux négociations sur les termes et conditions d'emploi pour tout ou une partie de l'effectif et qui sont impliqués dans les procédures de règlement des différends ou des griefs pouvant survenir. Les principales fonctions d'un représentant des salariés comprennent la représentation des membres de façon équitable et efficace, la participation aux procédures de négociation et de règlement des griefs tel que stipulé par les accords employeur/syndicats, tout en coopérant avec la direction pour assurer la bonne mise en œuvre et le respect des accords d'employeur/syndicats, parmi d'autres.

Audits externes sur les problématiques santé et sécurité

Informations

Des audits externes sur les questions de santé et sécurité sont effectués dans les locaux de l'entreprise.

Conseils

Des audits du système de management de la santé et sécurité opérationnelles sont menés par une tierce partie externe afin de déterminer si le système de management est conforme aux exigences légales ou à des normes spécifiques auxquelles l'entreprise souhaite adhérer. Les audits externes sont effectués pour examiner et évaluer la performance et l'efficacité des procédures en place, et sont utiles pour mettre en évidence les lacunes dans la mise en œuvre efficace du système de management de la santé et sécurité.

Fourniture d'équipements individuels de protection pour tous les employés concernés

Informations

L'entreprise fournit des équipements de protection individuelle à tous les salariés concernés.

Conseils

L'équipement de protection individuelle, communément appelé "EPI", est l'équipement porté pour minimiser l'exposition à une variété de risques pour la santé et la sécurité. Des exemples d'EPI comprennent notamment des gants, des chaussures et des lunettes de protection, des dispositifs de protection auditive (bouchons d'oreilles), casques, respirateurs et combinaisons de protection complète. (Source: Occupational Safety and Health Administration (OSHA)) Lorsque la technique, la pratique du travail et les contrôles administratifs ne sont pas envisageables ou ne garantissent pas une protection suffisante, les employeurs doivent fournir un équipement de protection individuelle (EPI) à leurs salariés et veiller à leur utilisation systématique. En général, les salariés doivent porter les EPI correctement, assister à des séances de formation sur les EPI, nettoyer et entretenir les EPI, et informer un responsable de la nécessité de réparer ou de remplacer les EPI.

Évaluation détaillée des risques pour la santé & sécurité des employés

Informations

L'entreprise effectue des évaluations détaillées des risques professionnels.

Conseils

L'entreprise a procédé à une évaluation détaillée des risques professionnels. Les évaluations des risques de santé et sécurité au travail sont une étape cruciale dans le processus de prévention. Ils impliquent l'identification de tous les risques potentiels auxquels un salarié peut faire face dans l'exercice de ses fonctions régulières et quel type de salarié peut être le plus exposé aux risques (par poste). Le niveau de risque, les dossiers des conclusions et propositions d'actions préventives importantes sont également mis en évidence, en plus de plans pour l'examen régulier de l'évaluation des risques. Le cas échéant, les résultats d'une évaluation des risques professionnels doivent être mis à la disposition des acteurs concernés tels que les salariés, les membres du comité de santé et de sécurité, les représentants du personnel, les médecins du travail et les inspecteurs du travail.

Processus de recrutement transparent communiqué de manière claire et formelle aux candidats

Informations

L'entreprise a un processus de recrutement transparent en place, communiqué de façon claire et formelle à tous les candidats.

Conseils

L'entreprise a un processus de recrutement transparent en place et communiqué à tous les candidats. Cela inclut, mais sans s'y limiter: avoir une description claire du poste, un processus en place pour répondre aux candidats après un entretien, la notification aux candidats sur la vérification potentielle des antécédents, etc. Un processus de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite assure l'égalité des chances aux candidats, sans aucune discrimination directe ou indirecte .

Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle

Informations

L'entreprise effectue des évaluations régulières ou des entretiens de performance des salariés au moins une fois par an.

Conseils

L'entreprise a mis en place une évaluation régulière de la performance des salariés. Des évaluations régulières des salariés visent à évaluer le rendement des salariés et la productivité individuelle, et sont basées sur un processus systématique et régulier, combinant des éléments écrits et oraux et lié à des critères préétablis et aux objectifs de l'organisation. Une bonne pratique en la matière consiste à conduire un entretien avec le salarié au moins une fois par an, et à inclure les auto-évaluations des salariés afin de maintenir une implication des salariés dans leur propre performance et dans les objectifs généraux de l'organisation. Définir et mesurer les objectifs liés aux attentes de carrière du salarié, ainsi qu'inclure les impressions du manager et des pairs sur la performance du salarié sont autant d'éléments importants dans ce processus d'évaluation régulière.

Mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit

Informations

L'entreprise a des mesures préventives en place contre le stress et le bruit.

Conseils

L'entreprise a des mesures en place pour surveiller, prévenir et établir un reporting sur le niveau de bruit dans les locaux de l'entreprise. La perte d'audition causée par le bruit est l'une des maladies professionnelles les plus importantes et les plus reconnues dans les États membres de l'Union européenne. Les travailleurs du BTP, de l'agriculture, de la foresterie, de la métallurgie, de la scierie, des mines et des carrières sont typiquement affectés par un bruit intense. La définition du stress utilisée par Health and Safety Executive (HSE), à savoir "les réactions indésirables que les individus ont à la rencontre de pressions excessives ou d'autres types d'exigence placés sur eux ». Le stress lié au travail peut être causé par une conception pauvre du travail (par exemple, un manque de contrôle sur les processus de travail), une mauvaise gestion, des conditions de travail insatisfaisantes, et un manque de soutien de la part des collègues et des managers. Quelques exemples de mesures visant à réduire le stress comprennent: la fourniture de services appropriés de soutien aux salariés, l'évaluation des risques en matière de stress, en veillant à ce que les salariés reçoivent une formation appropriée pour remplir leurs rôles, le suivi des heures de travail et des heures supplémentaires, en veillant à ce que les salariés prennent bien leurs congés, et l'offre d'un soutien approprié aux salariés qui éprouvent du stress en dehors du travail.

Bilan de santé obligatoire pour tous les employés

Informations

L'entreprise fournit des bilans généraux de santé obligatoires aux salariés.

Conseils

L'entreprise réalise des bilans de santé obligatoires pour ses salariés. Dans le cadre de bilans de santé, l'état mental et physique des salariés est examiné pour vérifier l'état de santé du salarié en fonction de son poste, et en particulier pour identifier les effets négatifs du travail sur les salariés. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il est recommandé qu'un bilan de santé des salariés soit effectué dans les trente jours à partir du premier jour où le salarié est embauché et qu'un bilan de santé ultérieur soit effectué au moins une fois par an par un praticien autorisé, en particulier pour les entreprises manufacturières présentant des risques de santé et de sécurité élevés pour les salariés .

Mesures favorisant la mobilité interne

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures visant à promouvoir la mobilité interne des salariés.

Conseils

L'entreprise a un processus en place pour favoriser la mobilité interne de ses salariés. La mobilité professionnelle fait référence au mouvement des salariés à travers les positions/ catégories salariales ou à un changement total de fonction (c.-à-d. mobilité professionnelle horizontale) au sein de la même organisation. Quelques exemples de mesures visant à promouvoir la mobilité professionnelle interne comprennent notamment des promotions se fondant objectivement sur la compétence et le potentiel, la gestion des meilleurs employés dans l'entreprise, la formation professionnelle continue et le soutien des salariés dans l'élargissement de leur champ de compétences.

Formation visant à développer les compétences

Informations

L'entreprise fournit des formations à ses salariés afin de développer leurs compétences.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre des formations professionnelles, qui comprennent des formations de développement des compétences, des études supérieures complémentaires payées en tout ou en partie par l'entreprise, dans le but d'offrir des possibilités d'avancement professionnel (Source : Global Reporting Initiative G3). Des exemples de formation en cours d'emploi pour améliorer les compétences des salariés sont le coaching, le mentorat, la rotation des emplois, l'apprentissage, etc. Le nombre total d'heures de formation par salarié et par an peut être un indicateur de performance clé important pour cette action.

Comité de gestion de la santé & sécurité au travail en place

Informations

L'entreprise a un comité paritaire de santé et de sécurité en place.

Conseils

Il est important d'avoir en place un comité composé des collaborateurs et du personnel dirigeant en charge de répondre aux risques pour la santé et la sécurité auxquels sont confrontés les salariés (Source: Organisation Internationale du Travail (OIT, 1929). Ces comités identifient les risques potentiels de santé et de sécurité et offrent des solutions rapides et efficaces pour améliorer continuellement la sécurité au travail. Des inspections régulières (mensuelles) sont recommandées. Pour les entreprises françaises, ce type de comité est communément appelé "Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)" et il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Mesures spécifiques en place pour l'intégration des personnes handicapées

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures spécifiques pour intégrer les personnes handicapées.

Conseils

De récentes études démontrent qu'il y a un réel business case en faveur de l'intégration des employés handicapés au-delà des raisons purement de responsabilité sociétale. Les faits prouvent que les employés handicapés ont des taux de productivité équivalents, des taux d'accident du travail plus faibles, et ont une tendance plus forte à conserver leur emploi. Les personnes ayant un handicap représentent aussi une source de talent et de compétence négligée, notamment en terme de compétences de résolution de problèmes transférables à partir de la vie courante et de compétences techniques s'ils ont accès à des formations. L'embauche de personnes handicapées peut contribuer globalement à améliorer la diversité, la créativité et le moral sur le lieu de travail. Des exemples potentiels de mise en place de mesures peuvent inclure des techniques et programmes spécifiques de sensibilisation, la fourniture d'un aménagement raisonnable et adapté aux besoins des individus concernés, et l'allocation d'un personnel de gestion des ressources humaines connaissant les problématiques liées au handicap au travail, etc. (source : OIT)

Formation des employés concernés sur les risques liés à la santé et la sécurité et sur les bonnes pratiques de travail

Informations

L'entreprise fournit des formations aux salariés concernés sur les risques liés à la santé et sécurité ainsi qu'aux bonnes pratiques du secteur.

Conseils

L'entreprise a mis en place une formation sur les questions de santé et sécurité. La formation à la sécurité vise à mettre en œuvre des procédures de santé et sécurité dans les pratiques spécifiques du métier, à la sensibilisation du personnel et à favoriser une montée en compétence à un niveau convenable. Par exemple, la formation de sécurité couvre des sujets tels que la prévention des accidents, la conformité avec les normes de sécurité, l'utilisation des équipements de protection individuelle, la sécurité des matières chimique et dangereuses, et les procédures d'intervention d'urgence sur le lieu de travail. Une bonne pratique consiste à avoir une matrice de formation qui aide à assurer un suivi des salariés qui ont été formés, la date de formation, le thème de la formation, et les dates prévues pour les formations de perfectionnement. Le suivi des certificats de participation est également suggéré. Il est également recommandé d'effectuer la formation dans la langue que les salariés comprennent le mieux et de réaliser des tests ou des questionnaires pour s'assurer que le contenu de formation a été transmis avec succès aux participants.

Résultats

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Reporting sur le pourcentage de femmes présentes dans les organes de gouvernance (p.ex. comité de direction, conseil d'administration)

Informations

L'entreprise fournit un reporting à propos du pourcentage de femmes détenant un poste de direction (poste senior ou de direction générale) dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

Les postes de direction comprennent des postes de directeurs financiers, des directeurs de l'exploitation, ou tout autre rôle clé au sein de l'entreprise. L'objectif serait de vérifier si l'entreprise réussit à promouvoir davantage l'égalité entre les sexes au niveau des postes exécutifs. Il convient de noter qu'en 2015 seuls 14.2% du top 5 des postes de dirigeant dans les entreprises du S&P500 étaient occupés par des femmes, selon les analyses menées par CNNMoney.

Adhère aux normes de reporting GRI [En conformité - Core]

Informations

L'entreprise a adopté les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI).

Conseils

GRI, le Global Reporting Initiative, fournit des lignes directrices aux entreprises pour communiquer leur impact environnemental et social dans un cadre standardisé (Global Reporting Initiative). Il y a plusieurs niveaux de reporting: incluant les niveaux d'application de A à C, "auto-déclaré" ou "vérifiés par le GRI", et finalement "conformément au GRI - Core" sans validation externe. Le niveau de reporting peut être audité par une tierce-partie ou auto-déclaré.

Points d'amélioration (4)

Politiques

Moyenne

Documentation justificative manquante ou élémentaire sur certains enjeux [ie gestion de carrière et formation]

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents justificatifs concernant des politiques formalisées, ou a seulement fourni des déclarations basiques qui ne couvrent pas les principaux enjeux liés aux ressources humaines et aux droits de l'homme auxquels l'entreprise est confrontée.

Conseils

Une politique standard de ressources humaines et droits de l'Homme comprend des engagements et/ou objectifs opérationnels sur les enjeux principaux auxquels l'entreprise fait face. Elle est communiquée aux parties prenantes internes et externes sous la forme d'un document formalisé spécifique. Une politique standard de ressources humaines et de droits de l'Homme comprend des engagements et/ou objectifs qualitatifs sur ces enjeux spécifiques. La politique devrait également préciser certains des éléments suivants : champ d'application, attribution des responsabilités, objectifs chiffrés et mécanismes de révision. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Faible

Aucun objectif quantitatif sur les questions sociales et de droits de l'Homme

Informations

La politique formalisée de l'entreprise ne contient pas d'objectifs chiffrés sur les enjeux de ressources humaines et de droits de l'Homme.

Conseils

Les objectifs chiffrés concernant les ressources humaines et les droits de l'Homme sont considérés comme des éléments fondamentaux d'une politique avancée. Ils fournissent un cadre de suivi permettant d'établir si les objectifs de la politique ont été atteints, et mettent en avant les progrès réalisés. Parmi des exemples d'objectifs chiffrés figurent notamment des objectifs sur des indicateurs de santé et de sécurité (c'est-à-dire les taux de fréquence et de sévérité des accidents de travail), sur le pourcentage d'employés formés sur la discrimination et sur le nombre d'employés couverts par des avantages sociaux. Ces objectifs peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative, et doivent comporter une échéance valable (ex: "Nous nous engageons à former 100% de nos employés sur la discrimination d'ici 2020."). Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Actions

Moyenne

Pas d'information concernant la certification du système de gestion sur les sujets sociaux et de droits de l'homme

Résultats

Élevée

Reporting basique sur les questions sociales & les droits de l'Homme

Informations

Il y a quelques éléments de preuve d'un reporting formalisé sur les ressources humaines ou les droits de l'Homme dans la documentation fournie, qui comprennent des indicateurs clés de performance (KPI) ou des données statistiques. En revanche les éléments de reporting sont limités en termes de qualité ou de quantité, ne couvrent pas les enjeux principaux ou bien le reporting n'est pas régulièrement mis à jour.

Conseils

D'après l'information fournie pour l'évaluation, le reporting ne couvre pas une portion majeure d'enjeux pertinents (ex: le reporting n'est disponible que pour un enjeu pertinent). Afin d'améliorer la qualité du reporting, les indicateurs pourraient inclure le taux d'accident de travail, le nombre d' salariés couverts par des avantages sociaux, le nombre d' salariés formés sur la discrimination, le % d' salariés couverts par une convention collective, pour n'en nommer que quelques uns. Pour plus d'informations sur des indicateurs spécifiques liés aux ressources humaines et aux droits de l'Homme, veuillez consulter la liste d'indicateurs de la Global Reporting Initiative (GRI) G4. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

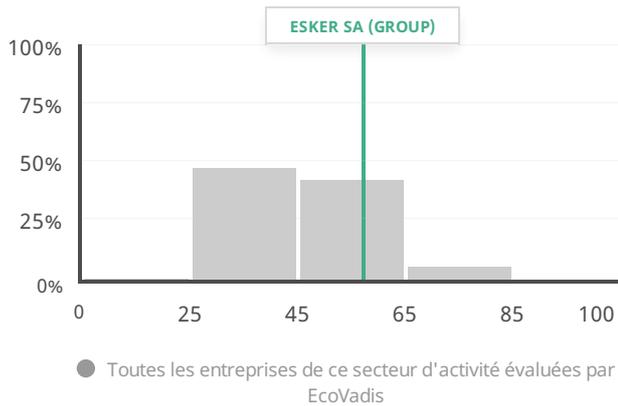
8. ÉTHIQUE

Ce thème cible principalement les problèmes de corruption, et tient compte des pratiques anticoncurrentielles et de la gestion responsable des informations.

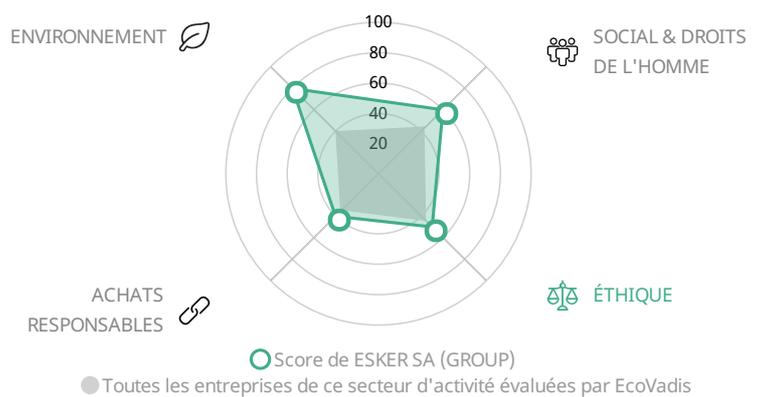
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Éthique : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.


Forces (8)
Politiques
Politique en matière de sécurité de l'information
Informations

La société a publié une politique formalisée standard sur les enjeux de sécurité de l'information, qui contient des engagements sous la forme d'objectifs qualitatifs. La politique est formalisée dans un document tel qu'un Code de Conduite et contient au moins certains éléments organisationnels (e.g. périmètre d'application, attribution des responsabilités, processus de révision).

Conseils

Il est essentiel, pour les entreprises qui gèrent des données sensibles, de mettre en place des engagements sur la protection et la gestion responsable des données de tierces parties. Cela comprend la protection des données d'identification personnelle des clients et de la propriété intellectuelle de tierces parties. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Attribution de responsabilités dédiées pour les enjeux d'éthique
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies
Informations

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en œuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Actions
Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information
Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée
Informations

L'entreprise a mis en place des mesures visant à protéger les données des consommateurs ou des clients d'un accès ou de diffusions non-autorisées.

Conseils

L'entreprise a pris des mesures afin de restreindre l'accès aux données des clients ou des consommateurs au sein de son périmètre opérationnel, ou a mis en place des mesures pour sécuriser ces données afin de les protéger d'un accès ou d'une divulgation non-autorisée.

Certifié ISO 27001 (certification des systèmes de sécurité)
Informations

L'entreprise a fourni un certificat ISO 27000 valide pour au moins un de ses sites opérationnels ou une de ses unités opérationnelles.

Conseils

L'ISO 27000 est une norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) concernant les systèmes de management de la sécurité de l'information. Cette norme précise les conditions d'établissement, de mise en œuvre, de fonctionnement, de suivi, de révision, de maintien et d'amélioration d'un système de management de la sécurité de l'information documenté, par rapport au contexte général des risques de l'entreprise.

Résultats

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Adhère aux normes de reporting GRI [En conformité - Core]

Informations

L'entreprise a adopté les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI).

Conseils

GRI, le Global Reporting Initiative, fournit des lignes directrices aux entreprises pour communiquer leur impact environnemental et social dans un cadre standardisé (Global Reporting Initiative). Il y a plusieurs niveaux de reporting: incluant les niveaux d'application de A à C, "auto-déclaré" ou "vérifiés par le GRI", et finalement "conformément au GRI - Core" sans validation externe. Le niveau de reporting peut être audité par une tierce-partie ou auto-déclaré.

Points d'amélioration (8)

Politiques

Moyenne

Aucune documentation justificative ou seulement une politique élémentaire en matière de corruption

Informations

La société n'a soit pas de pièces justificatives au sujet de ses objectifs qualitatifs/engagements sur les questions de corruption qui sont pertinentes pour une entreprise de ce secteur, soit n'a fourni que des déclarations basiques de politique.

Conseils

Une politique standard sur les questions de corruption se formalise au travers d'objectifs quantitatifs/engagements dans un document officiel de politique (e.g. Code de Conduite/d'Ethique) sur certaines des problématiques suivantes : corruption, conflit d'intérêt, fraude. Une politique standard inclue également des éléments organisationnels (e.g. processus de révision, responsabilités attribuées, périmètre d'application). Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Actions

Élevée

Aucune documentation justificative concernant une procédure d'alerte pour signaler des problèmes en matière d'éthique

Élevée

Aucune documentation justificative concernant la réalisation de diligence raisonnable par des tiers en matière d'éthique

Moyenne

Aucune documentation justificative concernant les formations de sensibilisation à la prévention de la corruption

Faible

Aucune documentation justificative concernant les audits en matière de corruption

Faible

Aucune documentation justificative concernant une procédure d'approbation pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaire, invitations)

Faible

Aucune documentation justificative concernant la conduite d'une cartographie des risques de corruption

Résultats

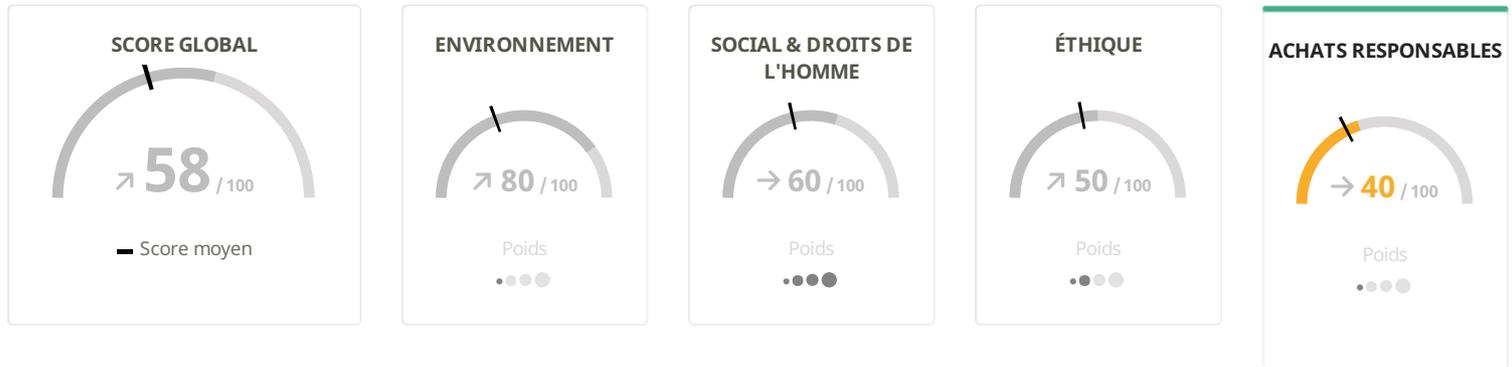
Élevée

Aucune information sur les reporting au sujet des problématiques éthiques

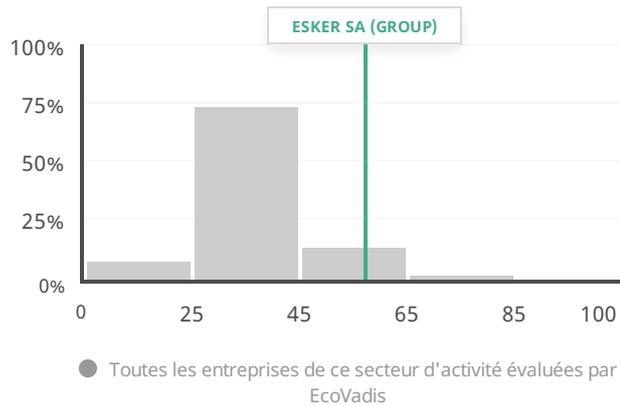
9. ACHATS RESPONSABLES

Ce thème cible les problèmes environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

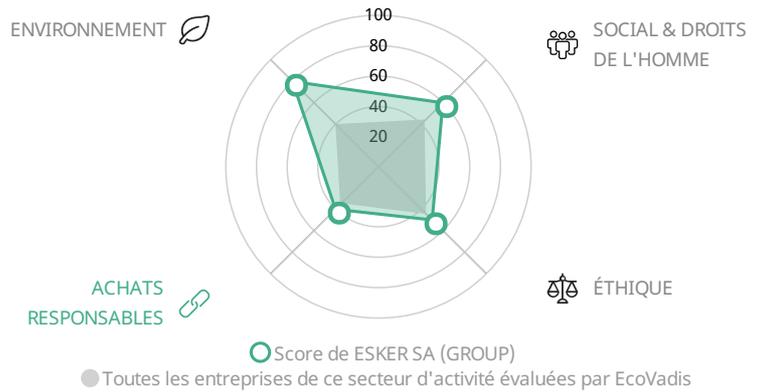
Détail du score pour le thème Achats Responsables



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Achats Responsables : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.


Forces (3)
Actions
Code de Conduite RSE pour les fournisseurs mis en place
Informations

L'entreprise a publié un code de conduite à l'intention des fournisseurs qui énonce les attentes de l'entreprise à l'égard des pratiques de leurs fournisseurs sur les sujet suivants : l'environnement, les ressources humaines et l'éthique des affaires.

Conseils

Un code de conduite à l'intention des fournisseurs vise à garantir que les fournisseurs offrent des conditions de travail sûres, respectent les pratiques liées à l'éthique des affaires afin de se conformer aux règles et réglementations et réduisent les impacts environnementaux causés par leurs activités, entre autres. En règle générale, les fournisseurs sont tenus à respecter les normes dans un code de conduite afin de maintenir une relation professionnelle avec leur client (à savoir l'entreprise soumise à l'évaluation d'EcoVadis).

Évaluation régulière des fournisseurs (p.ex. questionnaires) sur leurs pratiques environnementales et sociales
Informations

L'entreprise a fourni, dans les documents justificatifs, des éléments de preuve concernant des évaluations de fournisseurs (en interne, par une tierce partie ou en auto-évaluation) sur des enjeux environnementaux (y compris réglementaires), sociaux et éthiques.

Conseils

Les évaluations RSE des fournisseurs sont une manière efficace d'obtenir et de valider les informations pertinentes en matière de RSE auprès des fournisseurs, ce qui facilite une meilleure compréhension de la performance des fournisseurs. Les entreprises soumises à l'évaluation d'EcoVadis font souvent la demande de telles évaluations auprès de leurs propres fournisseurs. Les évaluations RSE des fournisseurs peuvent être effectuées à travers des listes de vérification, des questionnaires ou des formulaires en ligne. Elles peuvent être réalisées par le client (soumis à évaluation EcoVadis), par une tierce-partie fiable ou par le fournisseur lui-même. L'objectif de ces évaluations est d'identifier les pratiques générales liées au développement durable, d'identifier les fournisseurs à haut risque, et d'adopter des mesures d'atténuation des risques.

Résultats
Analyse de matérialité dans le reporting développement durable
Points d'amélioration (5)
Politiques
Élevée

Aucune pièce documentation justificative concernant les politiques d'achats durables

Informations

Il n'existe aucune politique formalisée concernant la gestion des achats responsables dans la documentation justificative fournie par l'entreprise.

Conseils

Une politique standard formalisée sur les achats responsables comprend des engagements et/ou des objectifs opérationnels au sujet de tous les risques d'approvisionnement auxquels l'entreprise est exposée. Elle est communiquée aux parties prenantes internes et externes sous la forme d'un document dédié et formalisé (par exemple, une politique sur la gestion d'achats responsables). [Télécharger le guide à ce sujet ici \(en français\).](#)

Actions

Moyenne

Aucune information indiquant si des clauses sociales ou environnementales incluses dans les contrats des fournisseurs

Moyenne

Aucune information indiquant si une analyse des risques RSE liée aux achats a été effectuée (c'est-à-dire avant de conduire des évaluations ou des audits fournisseurs)

Moyenne

Aucune information concernant la formation des acheteurs sur les questions sociales et environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement

Résultats

Élevée

Aucune information sur le reporting au sujet des problématiques d'achats responsables

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

10 avril 2019

Palmarès Great Place to Work : dans quelles entreprises IT fait-il bon travailler ? Palmarès Great Place to Work : dans quelles entreprises IT fait-il bon travailler ?

<http://www.solutions-numeriques.com/palmares-great-place-to-work-dans-quelles-entreprises-it-fait-il-bon-travailler/>

Le 17ème Palmarès des entreprises où il fait bon travailler en France distingue les entreprises françaises de toutes tailles (moins de 50 salariés, 50 à 500 salariés, 500 à 5000 salariés et plus de 5 000 salariés) qui sont particulièrement engagées dans des démarches de transformation et se démarquent de par la qualité des environnements et des conditions de travail qu'elles offrent à leurs salariés. Esker, éditeur mondial de solutions de dématérialisation de documents, progresse de 15 places pour sa deuxième participation, et entre dans le Top 15, en 14ème position.

 Social & Droits de l'Homme
→ Pas d'impact sur le score

2 mai 2018

Politique RH : Esker obtient le label « Happy At Work 2018 »

<http://www.solutions-numeriques.com/politique-rh-esker-obtient-le-label-happy-at-work-2018/>

La politique RH de l'éditeur spécialiste de la dématérialisation a été récompensée par une enquête réalisée par ChooseMyCompany.com en partenariat avec Les Echos, dont le classement paraîtra le 21 juin prochain. Esker obtient la note globale de 4,45 / 5 et un taux de recommandation de 91,2 %.

 Social & Droits de l'Homme
→ Pas d'impact sur le score

22 mars 2017

Esker : au Top 30 des entreprises où il fait bon travailler en France

<https://www.boursedirect.fr/fr/actualites/categorie/divers/eske-au-top-30-des-entreprises-ou-il-fait-bon-travailler-en-france-boursier-bf57a595b877fff06aaed08b8245ca6abbfe1ef1>

Esker fait son entrée au Palmarès de l'Institut Great Place to Work, qui publie la 15e édition de son classement des Best Workplaces France 2017. Esker se classe dans le top 30 des entreprises où il fait bon travailler, pour la catégorie 50 à 500 salariés.

 Social & Droits de l'Homme
→ Pas d'impact sur le score

8 juin 2016

Classement des entreprises où il fait bon démarrer sa carrière

<http://start.lesechos.fr/emploi-stages/classements/classement-des-entreprises-ou-il-fait-bon-demarrer-sa-carriere-4886.php>

Esker est parmi les sociétés les mieux notées par les moins de 28 ans, qui ont obtenu le label "Happy At Work For Starters". Témoignage recueillis lors de l'enquête: "dans ma société, la parole de chacun a le même poids. Même en étant débutant on me donne des responsabilités telles que faire passer des entretiens d'embauche ou faire des demandes d'achats".

 Social & Droits de l'Homme
→ Pas d'impact sur le score

2 octobre 2019

No records found for this company on Compliance Database

null

→ Pas d'impact sur le score

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, qui ont été identifiées via plus de 2 500 sources de données (dont des ONG, la presse et des syndicats). Les observations « Veille 360° » sont intégrées dans l'évaluation EcoVadis et peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :

- Réseaux et initiatives RSE (par ex. : AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Syndicats et organisations patronales
- Organisations internationales (par ex. : Nations unies, Cour européenne des droits de l'homme, Pacte Mondial, Organisation internationale du travail, Banque mondiale)
- ONG (par ex. : China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Instituts de recherche et presse spécialisée (par ex. : CSR Asia, Blacksmith Institute, CorpWatch)

11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Commentaires additionnels de nos analystes RSE en rapport avec l'évaluation.

Commentaires spécifiques

-  L'entreprise n'est pas incluse dans une des principales listes de sanctions/surveillance relatives à la conformité.

-  Certains documents justificatifs ont été jugés trop anciens pour être inclus dans cette évaluation.

-  L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les enjeux environnementaux.

-  Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la mise en place de politiques supplémentaires.

-  Un manque de reporting sur les indicateurs clés de performance concernant l'éthique est à noter, ce qui est préoccupant étant donné la taille, les activités et les implantations géographiques de l'entreprise.

12. NOUS CONTACTER

Vous avez des questions ou vous avez besoin d'aide ? Visitez notre centre d'aide sur support.ecovadis.com

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

EcoVadis s'appuie sur l'International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique - ISIC) pour déterminer le secteur d'activité. Il s'agit d'une compilation de toutes les branches d'activité économique globales publiée par la Commission de statistique des Nations unies. Elle vise essentiellement à fournir un ensemble de catégories d'activité pouvant servir à la collecte et l'établissement de statistiques en fonction de ces activités.

Il est possible qu'une entreprise mène des opérations couvrant plus d'un secteur d'activité. Dans ces cas-là, EcoVadis classe les entreprises en fonction de leur principale activité, déterminée par le risque de RSE et / ou le chiffre d'affaires total.

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Environnement

Moyenne	Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Non activé	Eau
Non activé	Biodiversité
Non activé	Pollutions locales & accidentelles
Moyenne	Matières premières, produits chimiques & déchets
Non activé	Utilisation du produit
Non activé	Fin de vie du produit
Non activé	Santé & sécurité des consommateurs
Non activé	Promotion et services environnementaux

Social & Droits de l'Homme

Moyenne	Santé & sécurité des employés
Moyenne	Conditions de travail
Moyenne	Dialogue social
Moyenne	Gestion des carrières & formation
Non activé	Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Élevée	Diversité, discrimination & harcèlement
Non activé	Droits de l'homme des parties prenantes externes

Éthique

Moyenne	Corruption
---------	------------

Moyenne

Pratiques anticoncurrentielles

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Achats Responsables



Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Élevée

Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Édition de logiciels



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Définition

Energy consumption (e.g. electricity, fuel, renewable energies) used during operations and transport. Greenhouse gases direct and indirect emissions including CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC and SF₆. Also includes production of renewable energy by the company.

Enjeux du secteur d'activité

The information and communications technology industry as a whole is estimated to be responsible for 2-3% of the global carbon footprint (1) -- with current projections of the ICT footprint growing to 1.4 Gtonnes of CO₂ by 2020 (2). The energy consumption of data centre facilities is an issue of particular concern. According to the UK's Information Technology Telecommunications and Electronics Association, data centres account for 2.2 to 3.3% of the UK's total electricity consumption (3). Companies work on measures to optimise power supply and cooling systems with the aim of improving the energy efficiency of data centres. More generally, companies can at least engage in monitoring the energy consumption from their operations. An industry-wide accepted metric used to monitor energy efficiency in this context is Power Usage Effectiveness (2). Companies can also reduce their carbon footprint through use of energy-efficient equipment, purchase of green/renewable power, and employee awareness programs on computer power settings. The latter can have particularly significant impact, given that an estimated 50-60% of computers in commercial buildings are left on during nights and weekends (2). In addition, GHG emissions from the transport of employees can be minimized by promoting video conferencing tools and virtual events, as well as promoting environmentally friendly transport alternatives for employees.

Moyenne

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

Consumption of all types of raw materials and chemicals. Non-hazardous and hazardous waste generated from operations. Also includes air emissions other than GHG (e.g. SO_x, NO_x).

Enjeux du secteur d'activité

Companies generate waste from their operations and thus can work towards implement an effective waste management program, following a typical waste hierarchy of waste prevention, reduction, reuse, recycling and recovery (2). In industries where the use of IT equipment is prevalent, closing the electronic waste loop is particularly important to prevent adverse environmental impacts and the depletion of the resource base (2). This is increasingly material with strengthening regulations regarding waste electrical and electronic equipment (WEEE), encouraging companies to implement measures such as recycling programs for the IT equipment they use. Office environments, in addition, have to consider their use of office supplies and their proper management, for example recycling of paper, toners and ink cartridges.



Social & Droits de l'Homme

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Santé & sécurité des employés

Définition

Deals with health and safety issues encountered by employees at work i.e. during operations and transport. Includes both physiological and psychological issues arising from, among others, dangerous equipment, work practices and hazardous substance.

Enjeux du secteur d'activité

One of the key employee health and safety issues among companies in this category is work-related stress. Work-related stress can be due to factors such as lack of attention to job design, work organization, and management (4). It is a leading cause of illness: in Great Britain, for instance, cases of work-related stress, depression or anxiety accounted for 39% of all work-related illnesses in 2013/2014 (5). Uncontrolled levels of work-related stress may translate to higher absenteeism and employee turnover, and other adverse impacts on productivity metrics. For example, work-related stress caused a lost of 11.3 million working days in 2013/14 in Great Britain (5). It thus becomes important for companies to establish active preventive measures for stress. Ergonomic hazards related to workstation layout is another occupational health issue among companies in this category. Known health risks associated with inadequate use of computers and poorly designed workstations include fatigue, eye stress, upper limb problems, and backache (6). To address this risk, companies can conduct ergonomic assessments of workstations and provide health information and training to employees on the risks affecting their activities.

Moyenne

Conditions de travail

Définition

Deals with working hours, remunerations and social benefits granted to employees.

Enjeux du secteur d'activité

Conditions of work, such as wages, working time, rest periods, and holidays, are usually set by national laws and regulations. Companies can minimally ensure compliance to such laws or meet international standards when they are more stringent than local laws. Moreover, companies can make efforts to provide conditions of work that allow workers to enjoy proper work-life balance. Some issues among companies in this sector include too long working hours and uncompensated overtime. Good practices include monitoring employee satisfaction and establishing compensation and benefits that are adequate and comparable to those offered by similar employers.

Moyenne

Dialogue social

Définition

Deals with structured social dialogue i.e. social dialog deployed through recognized employee representatives and collective bargaining.

Enjeux du secteur d'activité

Social dialogue can take various forms, including negotiations, consultation, and information exchange between employers and employee representatives. Employee representation can take place at various levels, up to the global scale – for example, the UNI Information and Communication Technology Services (ICTS) represents over 3 million workers worldwide working to improve working conditions in the industry at large (7). As recognized by the ISO 26000 guidance, effective social dialogue between management and employee representatives provides a mechanism for finding solutions to competing interests, and it has the potential to establish participation and democratic principle in the workplace, a means for managing change, and promoting healthier labour-management relations. In the UK, for instance, the Unite union raises fair pay, job security and job slashing as some of the key issues of collective bargaining in the UK IT sector (8). In a context of a fast-changing sector, with delocalization and an aging workforce, companies in this category can take pro-active measures to maintain effective social dialogue.

Moyenne

Gestion des carrières & formation

Définition

Deals with main career stages i.e. recruitment, evaluation, training and management of layoffs.

Enjeux du secteur d'activité

Software publishing companies find themselves needing to be particularly cautious in regards to training and career management as they operate within a context of high competition and innovation. In fact, the European Commission has highlighted ICT practitioners and professionals as operating within an area of the industry that is experiencing skills shortages and mismatches, with a forecasted e-skills gap (9). The competition for highly skilled employees grows as future innovation and growth for companies in software publishing become increasingly linked to the recruitment and development of a skilled workforce. In addition, with continuing technological advances, the demand for higher skills and expertise raises the importance of companies providing continuous training and professional development opportunities to its employees, within a structured individual career and training plan. Equally important is establishing measures for the adequate management of layoffs, such as mechanisms for the provision of financial compensation and outplacement assistance.

Élevée

Diversité, discrimination & harcèlement

Définition

Deals with discrimination issues at work. Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, termination; based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union m

Enjeux du secteur d'activité

Diversity in the workplace can be a key asset for any company, while discrimination is a serious issue addressed by specific regulations in most countries. The ISO 26000 guidance for companies include systematically examining potential direct or indirect discrimination that may arise from their labor policies and practices, and taking actions to provide for the protection of vulnerable groups. In general, companies can work towards promoting diversity, equal opportunity, as well as raise awareness among employees on discrimination issues. A European Commission survey on gender inequality in the ICT sector found that women are significantly under-represented in the sector, they tend to leave the sector early, and are under-represented in managerial and decision-making positions more so than in other sectors (10). In Europe, women account for only 16% of the total IT workforce (11). A company, through its policies and practices, can directly influence some factors that lead to this statistic, for example, those that address the cultural stereotypes about women's role and the internal barriers and socio-psychological factors that prevent women from fully participating in the sector (10).



Éthique

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Corruption

Définition

Deals with all forms of corruption issues at work, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering.

Enjeux du secteur d'activité

Corruption and bribery are major issues for any company. Regulations such as the U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) make companies accountable for unlawful payments made to foreign government officials used to assist in obtaining or retaining business. Companies in this category are at risk of involvement in corruption especially when they are involved in government contracts. Public sector procurement fraud, such as bribery involving public officials and situations of conflict of interest, is a risk at both pre-contract award and post-contract award stages of the procurement lifecycle. Companies can take preventive actions against such risks, for example, through implementation of whistleblowing procedures, internal audit on compliance to codes of conduct, and training programs on anti-corruption issues.

Moyenne

Pratiques anticoncurrentielles

Définition

Deals with anti-competitive practices including among others: bid-rigging, price fixing, dumping, predatory, pricing, coercive monopoly, dividing territories, product tying, limit pricing, and the non respect of intellectual property.

Enjeux du secteur d'activité

Companies in this category are particularly at risk of being complicit in anti-competitive practices in regards to patent infringement and antitrust regulations. The respect of intellectual property rights is a particularly pertinent issue for companies operating in a context of high innovation and high competition. Software publishers are the central actors in the value chain responsible for organizing the software products' property rights, and consequently, they have higher exposure to such risks (12). According to the European Commission's Competition Directorate General, there have been several high-profile cases in this sector under the EU Merger Regulation, which aims at preventing concentrations from impeding effective competition (13). The video game software industry, for instance, has an industry structure with frequent changes in the relative position of players along the value chain, moving towards an oligopolistic structure with publishers engaged in vertical and horizontal concentration (12). Thus, this context increases the potential occurrence of anti-competitive practices, for instance, during the merger and acquisition process. Companies can work to control this risk by implementing preventive measures such as internal audits and awareness raising of employees on anti-competitive practices.

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Définition

Deals with third-party data protection and privacy which encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and third party intellectual property rights.

Enjeux du secteur d'activité

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (14). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (15). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

Deals with environmental issues within the supply chain i.e. environmental impacts generated from the suppliers and subcontractors own operations and products.

Enjeux du secteur d'activité

Companies can work towards integrating environmental considerations in their procurement, from eco-friendly office supplies to equipment. A good practice for companies in this sector is to, in particular, integrate specific environmental product specifications in their purchase of IT equipment and services. In the ICT industry, IT buyers are increasingly expecting energy efficiency improvements and seeking to incorporate environmental considerations in their purchasing decision-making process, using tools such as the Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT) (2). Another area of action is in the purchasing and/or leasing of property and facilities, where buyers can integrate environmental criteria, such as preferring LEED-certified data centres and offices.

Élevée

Pratiques sociales des fournisseurs

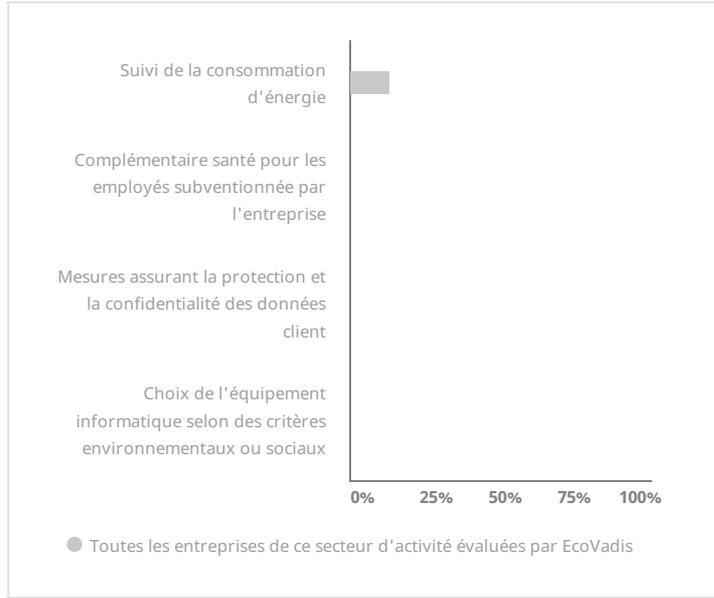
Définition

Deals with labor practices and human rights issues within the supply chain i.e. labor practices and human rights issues generated from the suppliers and subcontractors own operations or products.

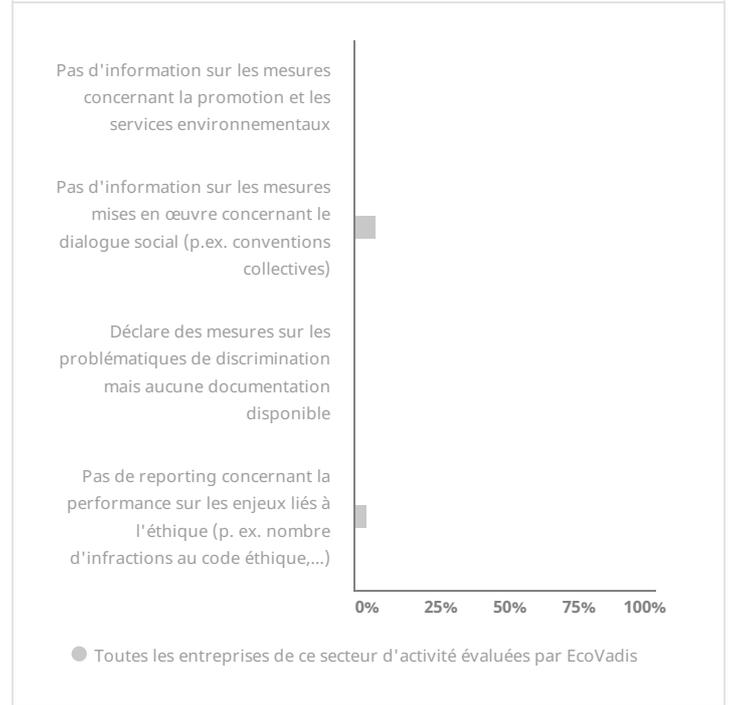
Enjeux du secteur d'activité

Companies can work towards integrating social considerations in their procurement practices. Labor practices and human rights issues within a company's supply chain can pose significant risks and consequences including damage to their reputation. Companies in this category often have subcontracted employees and other forms of outsourcing of labor, and thus working conditions and human rights issues at work may arise, especially when these outsourced operations are located in risk countries. Companies can take steps to reduce such risks in their supply chain, such as, by conducting supplier audits and assessments on social criteria and providing capacity building for suppliers on best practices related to labor practices.

Principales forces du secteur d'activité



Principaux points d'amélioration du secteur d'activité



Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	25%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	28%
Certification ISO 45001/ OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	18%
Existence d'un Code d'Ethique formalisé	46%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	5%
Politique d'achats responsables formalisée	22%
Procédure d'alerte mise en place	30%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	44%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	40%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	8%

Principales réglementations et initiatives

80 PLUS™ Certification

<http://www.plugloadsolutions.com/80PlusPowerSupplies.aspx>

80 PLUS™ is an electric utility-funded incentive program to integrate more energy-efficient power supplies into desktop computers and servers. The 80 PLUS® performance specification requires power supplies in computers and servers to be 80% or greater energy efficient at 10, 20, 50 and 100% of rated load with a true power factor of 0.9 or greater. This makes an 80 PLUS certified power supply substantially more efficient than typical power supplies.

Achats Responsables

ENERGY STAR Label

<http://www.energystar.gov/>

ENERGY STAR is a voluntary labeling program designed to identify and promote energy-efficient products and buildings. The ENERGY STAR program was established by the U.S. Environmental Protection Agency (EPA) in 1992, but Australia, Canada, Japan, New Zealand, Taiwan and the European Union have since also adopted the program.

Achats Responsables

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

Réglementation

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly on 10 December 1948 as a common standard of achievements for all peoples and all nations. It sets out fundamental human rights to be universally protected.

Social & Droits de l'Homme

OHSAS 18001 Standard (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>

OHSAS 18001 is an Occupational Health and Safety Assessment Series for health and safety management systems. It is intended to help an organizations to control occupational health and safety risks.

Social & Droits de l'Homme

EU directive EuP (Energy using Products)

http://ec.europa.eu/enterprise/eco_design/index_en.htm

Réglementation

The directive 2005/32/EC became law in the European Union on August 2005. The EuP Directive focus on the design phase to improve energy efficiency of energy using products.

Environnement

ISO 14000 Standard (International Organization for Standardization)

<http://www.iso.org/iso/iso14000>

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management. ISO 14001:2004 and ISO 14004:2004 focus on environmental management systems. The other standards in the family focus on specific environmental aspects such as life cycle analysis, communication and auditing.

Environnement

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

Réglementation

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

Social & Droits de l'Homme

US Foreign Corrupt Practices Act

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

Réglementation

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) was enacted for the purpose of making it unlawful for certain classes of persons and entities to make payments to foreign government officials to assist in obtaining or retaining business. The FCPA can apply to prohibited conduct anywhere in the world and extends to publicly traded companies and their officers, directors, employees, stockholders, and agents.

Éthique

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Réglementation

The United Nations Convention against Corruption (UNCAC) is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 Éthique

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<http://mneguidelines.oecd.org/>

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

    Tous les thèmes

ISO 26000 Standard (International Organization for Standardization)

<http://www.iso.org/iso/iso26000.htm>

ISO 26000 provides guidance on how businesses and organizations can operate in a socially responsible way. ISO 26000:2010 provides guidance rather than requirements, so it cannot be certified to unlike some other well-known ISO standards.

    Tous les thèmes

United Nations Global Compact's Ten Principles

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption.

    Tous les thèmes

Global Reporting Initiative (GRI)'s Sustainability Reporting Framework

<https://www.globalreporting.org/>

The Global Reporting Initiative (GRI) produces a comprehensive Sustainability Reporting Framework that is widely used around the world, to enable greater organizational transparency. The Framework, including the Sustainability Reporting Guidelines, sets out the Principles and Standard Disclosures organizations can use to report their economic, environmental, and social performance and impacts.

    Tous les thèmes

CDP Climate Change Program

<https://www.cdp.net/en-US/Programmes/Pages/CDP-Investors.aspx>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information. CDP's climate change program works to reduce companies' greenhouse gas emissions and mitigate climate change risk.

 Environnement

Sources

1- OECD, 2009, Towards Green ICT Strategies: Assessing Policies and Programmes on ICT and the Environment

<http://www.oecd.org/internet/ieconomy/42825130.pdf>

2- International Telecommunication Union (ITU), 2012, Toolkit on Environmental Sustainability for the ICT sector

<http://www.itu.int/ITU-T/climatechange/ess/index.html>

3- Intellect/techUK, 2008, High Tech: Low Carbon, The role of technology in tackling climate change

<http://www.techuk.org/insights/reports/item/457-high-tech-low-carbon>

4- UK Health and Safety Executive (HSE), 2014, What is Stress?

<http://www.hse.gov.uk/stress/what-to-do.htm>

5- UK Health and Safety Executive (HSE), 2014, Stress-related and Psychological Disorders in Great Britain 2014

<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf>

6- UK Health and Safety Executive, 2013, Working with display screen equipment (DSE): A brief guide

<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg36.pdf>

7- UNI Information and Communication Technology Services (ICTS), 2014, Sectors: ICTS About Us

<https://www.uniglobalunion.org/sectors/icts/about-us>

8- Unite, 2014, FPM & IT – Key issues

<https://unitetheunion.org/what-we-do/unite-in-your-sector/graphical-paper-media-information-technology/>

9- European Commission, 2014, e-Skills for Competitiveness and Innovation

<http://eskills-vision.eu/home.html>

10- European Commission, 2013, Women active in the ICT sector

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9153e169-bd6e-4cf4-8638-79e2e982b0a3/language-en>

11- Council of European Professional Informatics Societies (CEPIS), Building the Gender Balance in the ICT Profession

http://www.cepis.org/media/CEPIS_WICT_Special_Publication_LOW_RES1.pdf

12- De Prato, G, Feijoo, C, Nepelski, D, Bogdanowicz, M, Simon JP, 2010, Born Digital / Grown Digital: Assessing the Future Competitiveness of the EU Video Games Software Industry, European Commission Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies

<https://ec.europa.eu/jrc/en/about/jrc-site/seville?id=3759>

13- European Commission, 2012, Competition: Information Communication Technologies

http://ec.europa.eu/competition/sectors/ICT/overview_en.html

14- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

15- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifications-of-data-breaches>