

PLATINUM

Top 1%

2023
ecovadis

Sustainability
Rating

ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:

DAY RISTOSERVICE SPA SOCIETA BENEFIT

Punteggio complessivo: 78 /100

maggio 2023

Performance di sostenibilità: Avanzato

Dimensione: M

Paese della sede principale: Italia

Operazioni in paesi a rischio: NO

Settore: Altri servizi di supporto alle imprese n.c.a.

SOMMARIO

1. Panoramica delle performance di sostenibilità
2. Vantaggi della valutazione
3. Metodo di valutazione
4. Metodologia EcoVadis
 - A. Quattro temi e 21 criteri
 - B. Sette indicatori di gestione
5. Comprendere la scorecard
 - A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati
 - B. Informazioni qualitative: Punti di forza e aree di miglioramento
 - C. Scala di punteggio
6. Ambiente
7. Pratiche Lavorative e Diritti Umani
8. Etica
9. Acquisti Sostenibili
10. Risultati del monitoraggio a 360°
11. Commenti specifici
12. Contattaci
13. Appendice: Profilo di rischio del settore

SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità è l'impegno continuo ad agire in modo responsabile, integrando gli aspetti sociali e ambientali nelle attività aziendali. La sostenibilità non si limita alla conformità normativa ma prende in considerazione il modo in cui le aziende gestiscono il loro impatto economico, sociale e ambientale, oltre alle relazioni con gli stakeholder (ad es. dipendenti, partner commerciali, governi).

INFORMAZIONI SULLA VALUTAZIONE

La struttura metodologica di EcoVadis valuta le politiche e le azioni delle aziende oltre ai rendiconti pubblicati in materia di ambiente, lavoro e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile. Il nostro team di esperti internazionali della sostenibilità analizza e confronta i dati delle aziende (documenti giustificativi, risultati del monitoraggio a 360° e così via) per fornire valutazioni affidabili, che tengano conto del settore, delle dimensioni e dell'ubicazione geografica di ciascuna azienda.

RIGUARDO A ECOVADIS

EcoVadis offre la soluzione leader per il monitoraggio della sostenibilità nelle catene di fornitura globali. Grazie a una tecnologia innovativa e all'esperienza nella sostenibilità, ci impegniamo per coinvolgere le aziende e per aiutarle ad adottare pratiche sostenibili.

Nessuna parte di questo documento può essere riprodotta, modificata o distribuita, in qualsiasi forma o modalità, senza previa autorizzazione scritta di EcoVadis. Fornito sotto contratto per l'uso esclusivo da parte dell'abbonato:

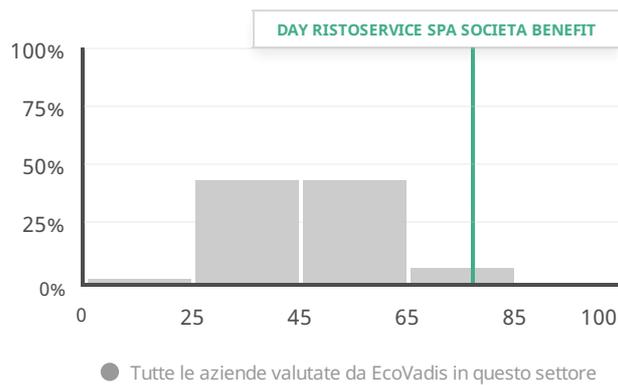
1. PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

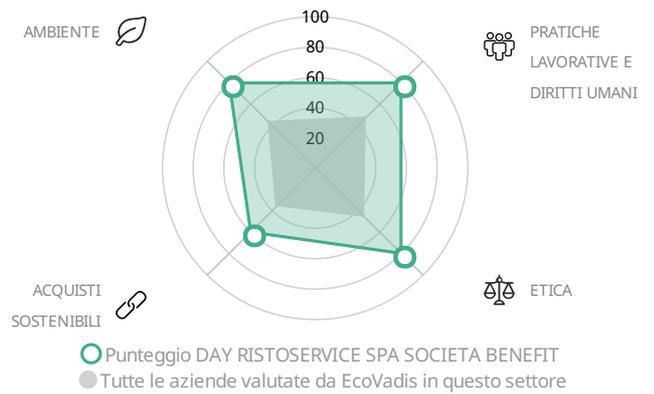
Performance di sostenibilità ● Insufficiente ● Parziale ● Buono ● Avanzato ● Eccezionale — Punteggio medio



Distribuzione del punteggio complessivo



Paragone dei punteggi dei temi



DAY RISTOSERVICE SPA SOCIETA BENEFIT ha ottenuto una medaglia platino come riconoscimento dei risultati ottenuti nella sostenibilità! Per ricevere questa medaglia, le aziende devono raggiungere un punteggio complessivo di 78-100.

Piano di azione correttivo in corso

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. DAY RISTOSERVICE SPA SOCIETA BENEFIT dispone di un piano di azione correttivo in corso e sta lavorando per migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

* Ricevete questo punteggio/medaglia in base alle informazioni comunicate e alle notizie a disposizione di EcoVadis al momento della valutazione. Qualora, durante il periodo di validità della scorecard/medaglia, le informazioni o le circostanze dovessero cambiare in modo rilevante, EcoVadis si riserva il diritto di sospendere la scorecard/medaglia e, se lo riterrà opportuno, rivalutare ed eventualmente riemettere una scorecard/medaglia modificata.

2. VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE

Capire :

Ottenere un quadro chiaro delle performance di sostenibilità dell'azienda. La scorecard è il risultato finale della valutazione EcoVadis. Essa permette di valutare e confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda in quattro temi, su una scala da 0 a 100, evidenziandone i punti di forza e le aree di miglioramento.

Capire il posizionamento dell'azienda rispetto al proprio settore. Confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda con quelle del suo settore, con un grafico di distribuzione del punteggio e un confronto dei punteggi ottenuti nei temi.

Identificare le tendenze del settore. Scoprite i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Comunicare :

Rispondere alle esigenze dei clienti. Sono sempre più numerose le aziende che chiedono di conoscere meglio le performance ambientali e sociali dei loro partner commerciali. La valutazione EcoVadis permette alle organizzazioni di dimostrare il loro impegno.

Sfruttare uno strumento di comunicazione esclusivo. Le aziende che dispongono di una scorecard EcoVadis evitano il carico di lavoro connesso agli audit, condividendo un'unica valutazione con tutti i clienti che ne fanno richiesta.

3. METODO DI VALUTAZIONE

1

Richiesta del cliente

I responsabili di approvvigionamenti, RSI, ambiente, salute e sicurezza e sostenibilità delle aziende che hanno deciso di monitorare i rischi posti dalla catena di fornitura in ambito di sostenibilità chiedono che i loro partner commerciali ottengano la valutazione EcoVadis.

2

Questionario

Sulla base dei fattori di rischio specifici in ambito di sostenibilità, EcoVadis crea un questionario personalizzato. Il questionario comprende 20-50 domande studiate specificamente in base al settore, alle dimensioni e all'ubicazione dell'impresa esaminata.

3

Analisi dei documenti

Per le risposte fornite al questionario, le aziende devono presentare i corrispondenti documenti giustificativi. Questi documenti sono esaminati dai nostri analisti.

4

Informazioni pubbliche

A conferma delle performance di sostenibilità, EcoVadis raccoglie anche le informazioni sull'azienda, spesso disponibili sul relativo sito web.

5

Risultati del monitoraggio a 360°

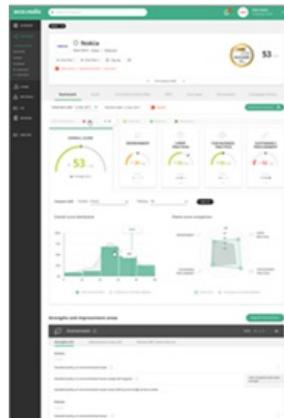
I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati. Questi dati possono influire in modo positivo o negativo o non influire affatto sul punteggio.

6

Analisi degli esperti

I nostri analisti combinano tutti questi elementi per ottenere una scorecard unificata per ogni azienda.

SCORECARD



4. METODOLOGIA ECOVADIS

A. Quattro temi e 21 criteri

La valutazione EcoVadis si riferisce a 21 aspetti riuniti in 4 temi (ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvigionamento sostenibile). I 21 aspetti o criteri si basano su standard di sostenibilità internazionali come i principi del Global Compact, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ISO 26000 e i principi del CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy).

21 criteri di sostenibilità

1. AMBIENTE

OPERAZIONI

Consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra
Acqua
Biodiversità
Inquinamento atmosferico
Materiali, prodotti chimici e rifiuti

PRODOTTI

Uso del prodotto
Fine di vita del prodotto
Salute e sicurezza dei clienti
Advocacy e servizi ambientali

3. ETICA

Corruzione
Pratiche anticompetitive
Gestione responsabile delle informazioni

2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

RISORSE UMANE

Salute e sicurezza dei dipendenti
Condizioni lavorative
Dialogo sociale
Gestione delle carriere e formazione

DIRITTI UMANI

Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Diversità, equità e inclusione
Diritti umani delle parti interessate esterne

4. ACQUISTI SOSTENIBILI

Pratiche ambientali dei fornitori
Pratiche sociali dei fornitori



B. Sette indicatori di gestione

Le valutazioni EcoVadis analizzano il sistema di gestione della sostenibilità dell'azienda riferendosi a sette indicatori di gestione. In questo modo è possibile personalizzare ulteriormente la valutazione, fornendo una ponderazione dei quattro temi e, di conseguenza, dei 21 criteri di sostenibilità.



Politiche (ponderazione: 25%)

1. Politiche: Dichiarazioni riguardanti la missione, politiche, obiettivi, traguardi, governance
2. Adesione: Adesione a iniziative di sostenibilità esterne

Azioni (ponderazione: 40%)

3. Misure: Misure e azioni implementate (ad es. procedure, formazione, apparecchiature)
4. Certificazioni: Certificazioni ed etichette (ad es. ISO 14001)
5. Copertura: Copertura di misure e azioni

Risultati (ponderazione: 35%)

6. Report: Report sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI)
7. 360: Condanne, controversie, riconoscimenti

5. COMPRENDERE LA SCORECARD

Il punteggio complessivo può essere meglio compreso esaminando le informazioni quantitative (punteggi ottenuti nei temi e criteri attivati) e qualitative (punti di forza e aree di miglioramento).

A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati

Punteggi dei temi:

Come il punteggio complessivo, anche i punteggi dei temi sono espressi in una scala che va da 1 a 100.

Criteri attivati:

A ciascuno dei quattro temi (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile) sono associati criteri specifici. Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Non attivato

Nel caso in cui alcuni criteri non siano attivati, l'aspetto specifico che vi è associato non è pertinente o presenta un rischio di sostenibilità molto basso per l'azienda in questione.

Media

I criteri di media importanza riguardano aspetti che presentano un certo rischio di sostenibilità, che tuttavia non ha un carattere predominante.

Alta

I criteri di importanza elevata valutano aspetti in cui l'azienda deve affrontare i maggiori rischi di sostenibilità.



Solo paesi a rischio

I criteri classificati come Solo nei paesi a rischio vengono attivati solo se l'azienda svolge attività significative in uno o più dei paesi identificati come a rischio.

C. Scala di punteggio

0 - 24	Insufficiente	Nessun impegno o azione tangibile in materia di sostenibilità. Evidenza di alcuni casi di comportamento improprio (ad es. inquinamento, corruzione).
25 - 44	Parziale	Nessun approccio strutturato alla sostenibilità. Pochi impegni o azioni tangibili su aspetti selezionati. Report parziale sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI) Certificazione parziale o prodotto con etichetta occasionale.
45 - 64	Buono	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali. Report di base sulle azioni o sugli indicatori di performance.
65 - 84	Avanzato	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità significativi su azioni e indicatori di performance.
85 - 100	Eccezionale	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili su tutti gli aspetti con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità completi su azioni e indicatori di performance. Pratiche innovative e riconoscimento esterno.

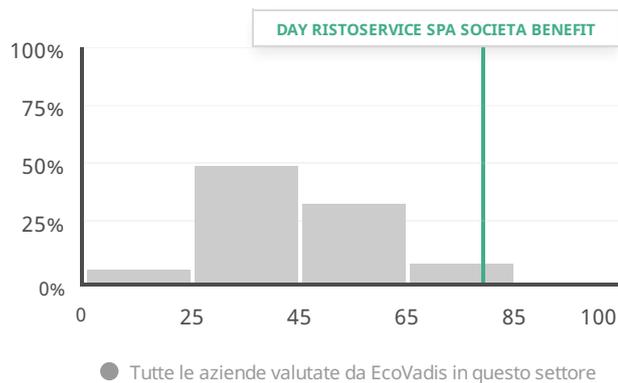
6. AMBIENTE

Questo tema prende in considerazione sia i fattori operativi (ad es. consumo di energia, gestione dei rifiuti) sia la gestione responsabile dei prodotti (ad es. fine vita dei prodotti, aspetti di salute e sicurezza dei clienti).

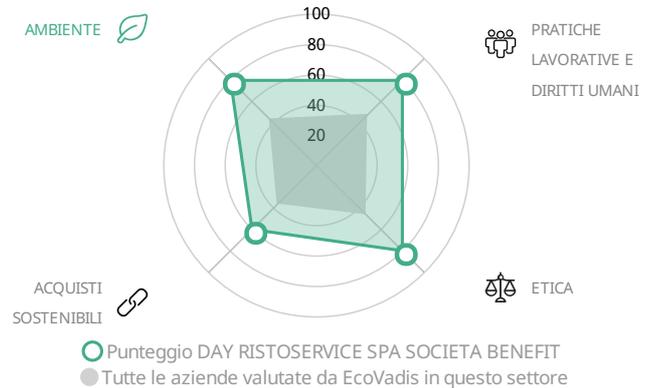
Composizione del punteggio relativo all'ambiente



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Ambiente: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Ambiente: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Punti di forza

Politiche

Politica ambientale sui rifiuti

Politica ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Politica standard sulla maggior parte delle questioni ambientali

Informazioni

Una politica ambientale standard include impegni e/o obiettivi operativi sui principali rischi ambientali che l'azienda affronta.

Istruzioni

A comprehensive environmental policy includes commitments and/or operational objectives on the majority of environmental risks the company faces, and integrates quantitative objectives (i.e. targets) on those risks. It is also mandatory for the policy to incorporate some of the following organizational elements: scope of application, allocation of responsibilities, and/or a formal review process. Policies are deemed exceptional when all environmental issues are covered by qualitative and quantitative objectives, in addition to all of the aforementioned elements.

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa di politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree dei diritti umani, delle pratiche lavorative, dell'ambiente e dell'anticorruzione. L'azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

The United Nations Global Compact is a United Nations strategic policy initiative to encourage businesses worldwide to adopt sustainable and socially responsible policies, and to report on their implementation. Companies sign the initiative and then are required to provide overviews of their management system through a mandatory disclosure framework (annual publication of a Communication on Progress [COP]).

Azioni

Rimessa a nuovo e riutilizzo interno di hardware informatico

Utilizzo di materiali forniti ecocompatibili o biologici

Differenziazione e smaltimento interni dei rifiuti in base ai flussi dei rifiuti

Riduzione dei rifiuti interni attraverso il riutilizzo, il recupero o la riconversione dei materiali

Formazione dei dipendenti sulla conservazione dell'energia/azioni climatiche

Acquisto e/o generazione di energie rinnovabili

Acquisto di crediti di compensazione di carbonio verificati

Riduzione delle emissioni di carbonio nel trasporto

Audit energetico e/o del carbonio

Informazioni

L'azienda ha fornito documentazione giustificativa che dimostra che l'azienda ha eseguito un audit energetico o una valutazione del carbonio.

Istruzioni

An energy audit is an inspection, survey and analysis of energy flows, within a building, process or system to reduce energy consumption. An energy audit is the first step in identifying opportunities to reduce energy expense and carbon footprints. Carbon assessment or carbon footprint is a measure of the amount of CO2 or other GHG emissions of a defined process expressed as carbon dioxide equivalent and this can be done using a carbon footprint calculator.

Misure per ridurre il consumo di energia

Informazioni

L'azienda ha implementato misure specifiche per ridurre il consumo energetico relativo alle sue attività.

Istruzioni

Examples might include selection of energy efficient equipment e.g. energy star office equipment, switching to LED lamps, improvement of building isolation.

Misure per l'IT verde (ad es. efficienza dei centri dati o delle hardware di ufficio, virtualizzazione, gestione dei cicli di vita dei dati, ecc.)

Informazioni

L'azienda ha fornito un certificato ISO 14001 valido che copre tutte le sue operazioni.

Istruzioni

The ISO 14001 standard belongs to the ISO 14000 series, a family of environmental management standards developed by the International Organization for Standardization (ISO) designed to provide an internationally recognized framework for environmental management, measurement, evaluation and auditing. The standard serves as a framework to assist organizations in developing their own environmental management system and is based on the continuous Plan-Do-Check-Act cycle.

Misure volte a ridurre il consumo di carta

Informazioni

L'azienda ha implementato misure specifiche per ridurre il consumo di carta relativo alle sue attività.

Istruzioni

Examples might include provision of online catalogue to clients, distribution and storage of documents electronically (e.g. bills, press release, staff awareness on 'need to print', setting printers to double side).

Risultati

Rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (ambito 3) a valle

Reporting on total weight of waste recovered

Valore delle rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (ambito 3) confermato nella documentazione giustificativa

Valore totale di rendicontazione di Scope 1 confermato nella documentazione giustificativa

Rendicontazioni sulla quantità totale di energie rinnovabili consumate

Rendicontazioni sul peso totale di rifiuti non pericolosi

Rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (Scope 3)

Segnala emissioni di gas effetto serra dell'ambito di applicazione 2

Informazioni

L'azienda rendiconta sulle emissioni di gas serra prodotte dal consumo di elettricità, calore o vapore acquistati (non dalle proprie strutture), secondo il Greenhouse Gas Protocol (chiamate anche "emissioni indirette").

Istruzioni

Scope 2 emissions exclude GHG emissions from sources that are owned or controlled by the reporting entity (Scope 1 emissions), as well as other indirect emissions, such as GHGs in the supply chain referred to as 'Scope 3' (the extraction and production of purchased materials and fuels, transport-related activities in vehicles not owned or controlled by the reporting entity etc.). The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) is an international accounting tool for greenhouse gas emissions. It is the result of a partnership between the World Resources Institute (WRI) and the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). The GHG Protocol Corporate Standard provides standards and guidance to companies and other organizations preparing a GHG emissions inventory. It covers the accounting and reporting of the six greenhouse gases covered by the Kyoto Protocol including CO₂, methane, nitrous oxide, HFCs, PFCs and sulphur hexafluoride (SF₆).

Segnala emissioni di gas effetto serra dell'ambito di applicazione 1

Informazioni

L'azienda rendiconta sulle emissioni di gas serra, che includono le emissioni prodotte da strutture, impianti, proprietà o beni di proprietà o controllati dall'azienda, secondo il Greenhouse Gas Protocol (chiamate anche "emissioni dirette").

Istruzioni

Scope 1 emissions exclude indirect GHG emissions from consumption of purchased electricity, heat or steam (Scope 2 emissions) as well as other indirect emissions, such as GHGs in the supply chain (the extraction and production of purchased materials and fuels, transport-related activities in vehicles not owned or controlled by the reporting entity etc.). The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) is an international accounting tool for greenhouse gas emissions. It is the result of a partnership between the World Resources Institute (WRI) and the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). The GHG Protocol Corporate Standard provides standards and guidance to companies and other organizations preparing a GHG emissions inventory. It covers the accounting and reporting of the six greenhouse gases covered by the Kyoto Protocol including CO₂, methane, nitrous oxide, HFCs, PFCs and sulphur hexafluoride (SF₆).

Reporting sul consumo totale di energia

Informazioni

L'azienda ha rendicontato i KPI relativi al consumo totale di energia attraverso documentazione formale o dichiarazione tramite questionario.

Istruzioni

Total energy consumed represents total primary energy consumption reported in kWh. Total energy consumed may include e.g. consumption of coal and coke (in Kg) reported in kWh and/or consumption of oil, LPG and electrical power in kWh.

Standard reporting on environmental issues

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alla gestione e alla mitigazione dell'impronta ambientale dell'azienda nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. Examples of key performance indicators include total electricity consumption, electricity consumed per kg of product or per unit produced. Comprehensive reporting on environmental issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Politiche

Bassa

Nessun obiettivo quantitativo sulle questioni ambientali

Informazioni

La politica dell'azienda non contiene obiettivi quantitativi o target sulle questioni ambientali.

Istruzioni

Quantitative objectives or targets on environmental issues are considered as fundamental elements of comprehensive policy mechanism. They provide a monitoring framework that helps establish whether policy objectives are being met, and highlight the progress towards set goals. Some examples of specific targets on this topic include quantitative objectives on energy consumption reduction, percentage targets to reduce waste, or targets for a number of products to be eco-labelled. As policy elements, targets can be expressed in absolute or relative terms and must have a valid future deadline (i.e. by 2020 we commit to reduce our energy consumption by 20% from 2015 levels).

Risultati

Bassa

Dichiara di rispondere al CDP, tuttavia non è stata fornita alcuna documentazione giustificativa

Informazioni

L'azienda dichiara di aver risposto al sondaggio del Carbon Disclosure Project (CDP), tuttavia non è stato possibile verificarlo sul sito del CDP.

Istruzioni

The Carbon Disclosure Project is an independent not-for-profit organization. Each year, large corporations are asked through comprehensive questionnaires to disclose their greenhouse gas emissions and climate change strategies in their CDP responses. EcoVadis and the CDP have an active partnership which facilitates the assessment process for companies which are answering to the CDP questionnaires. Through this partnership, EcoVadis collects and analyzes available CDP answers and allows respondent companies to skip energy consumption & GHG related KPIs in the Ecovadis survey.

Bassa

Dichiara rendicontazioni sul peso totale di rifiuti pericolosi, tuttavia non è stata fornita alcuna documentazione giustificativa

Bassa

Valore totale di rendicontazione di Scope 2 non confermato nella documentazione giustificativa

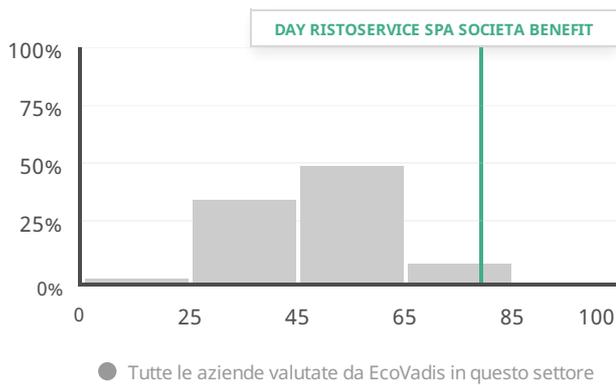
7. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

Questo tema prende in considerazione sia gli aspetti riguardanti le risorse umane interne (ad es. salute e sicurezza, condizioni lavorative, gestione delle carriere) sia gli aspetti connessi ai diritti umani (ad es. discriminazione e/o molestie, lavoro minorile).

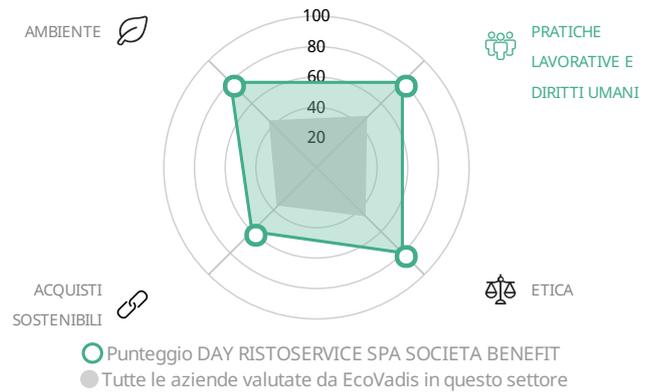
Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance RSI delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Politica su pratiche lavorative e diritti umani relativa a diversità, equità e inclusione

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per la gestione delle carriere e formazione

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per il dialogo sociale

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per le condizioni lavorative

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per la salute e sicurezza dei dipendenti

Politica standard sulla maggior parte delle questioni relative al lavoro o ai diritti umani

Informazioni

Una politica standard su pratiche lavorative e diritti umani include impegni e/o obiettivi operativi sui principali rischi del lavoro e dei diritti umani che l'azienda affronta.

Istruzioni

A comprehensive labor and human rights policy includes commitments and/or operational objectives on the majority of labor and human rights risks the company faces, and integrates quantitative objectives (i.e. targets) on those risks. It is also mandatory for the policy to incorporate some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, and/or a formal review process. Policies are deemed exceptional when all labor practice and human rights issues are covered by qualitative and quantitative objectives, in addition to all of the aforementioned elements.

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa di politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree dei diritti umani, delle pratiche lavorative, dell'ambiente e dell'anticorruzione. L'azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

The United Nations Global Compact is a United Nations strategic policy initiative to encourage businesses worldwide to adopt sustainable and socially responsible policies, and to report on their implementation. Companies sign the initiative and then are required to provide overviews of their management system through a mandatory disclosure framework (annual publication of a Communication on Progress [COP]).

Azioni

Programmi Family Friendly (FFPs) implementati (es. congedi parentali o di cura, servizi o assegni per l'infanzia)

Azioni per promuovere l'inclusione di genere sul posto di lavoro

Informazioni

The company has implemented actions to ensure a gender inclusive work environment.

Istruzioni

Companies should ensure gender equality at their workplace by providing equitable benefits to employees of all genders. This can be achieved by ensuring a flexible working environment and eliminating gender biasness at the workplace.

Azioni per prevenire la discriminazione nei processi di sviluppo e promozione professionale

Informazioni

The company has proactive actions in place to avoid discrimination in professional development and promotion processes

Istruzioni

To prevent discrimination in professional development and promotion processes a company must offer equal opportunities for promotion, transfer or other career development to all its employees. Career development opportunities should be clearly communicated to all employees. Training opportunities should be made available to all staff who are in need of improvement.

Contratto collettivo in vigore

Informazioni

There is a collective agreement between an employer, its employees, and in accordance with national regulations regarding any of the following labor issues: employees' health & safety, working conditions, career management & training, discrimination and/or harassment.

Istruzioni

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. A collective agreement is an agreement in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, on the one hand, and one or more representative workers' organizations, in accordance with national laws and regulations, on the other. Content of collective agreements should focus on the most important social dialogue topics, and can include employees' health & safety, working conditions, career management & training, discrimination and/or harassment.

Compensazione per orari di lavoro extra o atipici

Informazioni

L'azienda fornisce una retribuzione aggiuntiva per compensare il lavoro straordinario.

Istruzioni

Extra or atypical hours refers to all hours worked in excess of the normal hours (could be overtime hours for instance). Employees should be provided additional compensation for overtime and/or other forms of atypical working hours.

Comunicazioni a tutti i dipendenti della procedura di retribuzione (ad es. griglia salariale, procedura per l'avanzamento di stipendio)

Bonus relativo alla performance dell'azienda

Informazioni

L'azienda ha implementato un programma di bonus legato alla performance aziendale.

Istruzioni

It should be part of a robust employee contract to include a bonus scheme, but one that takes into account employee performance and company performance. The company has thus implemented a scheme of monetary remuneration for employees beyond base salary, linked to company performance. This is a form of motivation and it boosts the performance of employees.

Contratto collettivo su diversità, discriminazione e/o molestie**Informazioni**

There is a collective agreement between an employer, its employees, and in accordance with national regulations regarding any of the following labor issues: employees' health & safety, working conditions, career management & training, discrimination and/or harassment.

Istruzioni

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. A collective agreement is an agreement in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, on the one hand, and one or more representative workers' organizations, in accordance with national laws and regulations, on the other. Content of collective agreements should focus on the most important social dialogue topics; e.g. a collective agreement regarding discrimination and/or harassment.

Contratto collettivo sulla formazione e la gestione della carriera**Informazioni**

There is a collective agreement between an employer, its employees, and in accordance with national regulations regarding any of the following labor issues: employees' health & safety, working conditions, career management & training, discrimination and/or harassment.

Istruzioni

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. A collective agreement is an agreement in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, on the one hand, and one or more representative workers' organizations, in accordance with national laws and regulations, on the other. Content of collective agreements should focus on the most important social dialogue topics; e.g. a collective agreement regarding career management & training.

Contratto collettivo sulle condizioni lavorative**Organizzazione flessibile del lavoro (ad es. lavoro da remoto, orario flessibile)****Informazioni**

L'azienda dispone di misure ufficiali per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, presenti nella documentazione giustificativa. L'azienda fornisce orari e organizzazione flessibili per il lavoro dei dipendenti.

Istruzioni

The company has implemented working practices that acknowledge and aim to support the needs of staff in achieving a balance between their home and working lives. The company has supporting documentation showing a flexible organization of working hours is provided for employees, which can include evidence of options for part-time work, telecommuting or remote work, job-shares, and other forms of variable work schedules.

Programma di assistenza sanitaria per i dipendenti in vigore**Meccanismo di reclamo per discriminazioni e molestie sul posto di lavoro****Informazioni**

L'azienda ha implementato una procedura formale di whistleblowing, che incoraggia i dipendenti (e gli stakeholder esterni) a segnalare potenziali violazioni delle politiche aziendali su discriminazione e molestia.

Istruzioni

Employees can report on areas such as violations of the company's discrimination and/or harassment policy (e.g. on hiring, remuneration, training, promotion) through anonymous and secure communication channels. In addition, non-retaliation is ensured.

Corsi di formazione per la sensibilizzazione su diversità, discriminazione e/o molestia

SA8000 certification

Misure in atto per la prevenzione di disturbi muscoloscheletrici

Informazioni

L'azienda implementa attivamente misure per prevenire i disturbi muscoloscheletrici

Istruzioni

Musculoskeletal Disorders or MSDs are injuries and disorders that negatively affect the human body's movement or musculoskeletal system (i.e. muscles, tendons, ligaments, nerves, discs, blood vessels, etc.). Some examples of how employees can suffer from MSDs occur when they are involved in high task repetition, forceful exertions and repetitive or sustained unnatural postures. Examples of measures to reduce MSDs are to train employees on a workplace ergonomics processes and emphasizing early intervention (i.e. when risk factors are causing an employee to experience the early signs of MSDs, the company can remove the risk factors and help the employee return to 100% health with a proactive self-care program).

Piano di preparazione alle emergenze per tutti i dipendenti coinvolti (es. esercitazioni antincendio)

Informazioni

L'azienda ha condotto un piano di preparazione alle emergenze per proteggere tutti i dipendenti dagli impatti di potenziali pericoli.

Istruzioni

Some potential examples of measures could include building evacuation drills ("fire drills"), sheltering from severe weather such as tornadoes, "shelter-in-place" from an exterior airborne hazard such as a chemical release and protective action when faced with an act of violence.

Rappresentanti dei lavoratori o organi di rappresentanza dei lavoratori (ad es. comitato aziendale)

Informazioni

L'azienda ha implementato la rappresentanza dei dipendenti sotto forma di rappresentanti dei dipendenti eletti o di un organo di rappresentanza.

Istruzioni

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. Employee representatives can include representatives who are freely elected by the workers of the company in accordance with provisions of national laws, or any union, works council or other agency or representative body recognized for the purposes of bargaining collectively on behalf of any employee. They are the point of contact between the workforce and management. They can/must be consulted by management on certain topics (e.g. collective redundancy).

Valutazione dei Rischi sulla salute e sicurezza

Informazioni

L'azienda effettua valutazioni dei rischi dettagliate per la salute e sicurezza dei dipendenti

Istruzioni

The company has carried out detailed risk assessment of health and safety. Occupational health and safety risk assessments are a crucial step in the prevention process. They involve the identification of all the potential hazards an employee may face while carrying out regular duties and which type of employees may be more exposed to hazards (by job function). The level of risk, records of significant findings and proposition of preventive actions are also highlighted, in addition to plans for regular review of the risk assessment. If applicable, the results of a health and safety risk assessment should be made available to relevant stakeholders such as employees, members of the health and safety committee, staff representatives, the occupational physicians, and labor inspectors.

Formazione dei conducenti sui rischi della salute e sicurezza e le pratiche di buon lavoro

Informazioni

L'azienda forma i suoi conducenti sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle migliori pratiche lavorative per la loro occupazione

Istruzioni

The company has implemented training for drivers on health and safety issues. Safety training aims at implementing health and safety procedures into specific job functions, and at raising staff awareness and skills to an acceptable standard. Safety training covers topics such as accident prevention and safety promotion, safety compliance and workplace emergency response procedures. A best practice is to have a training matrix which helps to keep track of which employees have been trained, the date of the training, the training topic, and expected dates for refresher trainings. Monitoring of training attendance is also suggested. It is also a best practice to have the training carried out in the language in which employees are most comfortable speaking and to carry out tests or quizzes to ensure training concepts have been successfully transmitted to participants.

Processo di reclutamento trasparente comunicato in maniera chiara e formale ai candidati

Informazioni

L'azienda dispone di un processo di assunzione trasparente in atto che viene comunicato in modo formale e chiaro a tutti i candidati

Istruzioni

The company has a transparent hiring process in place which is communicated to all candidates. This includes, but is not limited to: having a clear job description, a process in place to respond to applicants after an interview, notification to candidates on potential background checks, etc. An open, transparent, and merit-based recruitment process ensures equal opportunities to the job applicants, free of any direct or indirect discrimination.

Azioni per prevenire qualsiasi tipo di discriminazione durante la fase di assunzione

Informazioni

L'azienda dispone di misure preventive in atto per evitare la discriminazione durante la fase di assunzione

Istruzioni

Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, and termination. Discrimination can be based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation or age (source: ISO 26000). Some examples of measures to prevent discrimination during the recruitment phase are: to have a predefined procedure covering the selection process, to establish a pre-determined and non-discriminatory role profile for the open position based on skills competencies which the successful applicant must meet, and to encourage diversity amongst applicants.

Valutazione regolare (almeno una volta l'anno) della performance individuale

Informazioni

L'azienda effettua regolarmente valutazioni o accertamenti delle prestazioni individuali dei dipendenti almeno su base annuale

Istruzioni

The company has implemented regular assessment of employee performance. Regular assessments of employees aim to evaluate employee individual performance and productivity, combining both written and oral elements, and are based on a systematic and periodic process linked with a pre-established criteria and organizational objectives. The best practice concerning this criteria is to have a review with the employee at least annually, and to include employee self-assessments aimed at maintaining employee engagement in their own performance and overall organizational objectives. Setting and measuring goals related to the employee's career objectives, as well as including manager and peer feedback on the employee's performance are all important components in this regular assessment process.

Misure preventive messe in atto per ridurre rumore e stress

Informazioni

L'azienda dispone di misure preventive in atto contro lo stress e il rumore

Istruzioni

The company has measures in place to monitor, prevent and report on noise level and to control the stress level of employees within the company premises. Noise-induced hearing loss is one of the most prominent and most recognised occupational diseases in the Member States of the European Union. Typical sectors for workers exposed to loud noises include construction, agriculture, forestry, manufacturing of metal and wood, mining and quarrying. The definition of stress used by Health and Safety Executive (HSE), namely "the adverse reaction people have to excessive pressures or other types of demand placed on them." Work-related stress can be caused by poor work design (for example, lack of control over work processes), poor management, unsatisfactory working conditions, and a lack of support from colleagues and supervisors. Some examples of measures to reduce stress include: provision of appropriate employee support services, conducting stress risk assessments, ensuring that employees are appropriately trained to fulfill their roles, monitoring working hours and overtime, ensuring that employees take their full holiday entitlement, and offering appropriate support to employees who are experiencing stress outside of work.

Controlli sanitari obbligatori per tutti i dipendenti

Informazioni

L'azienda effettua un controllo sanitario generale obbligatorio per i dipendenti

Istruzioni

The company carries out mandatory health check-up for its employees. Within the scope of health check ups, the mental and physical states of employees are investigated to ascertain the status of the employee's health related to the job function, and in particular to identify any negative work-related effects on employees. According to the International Labor Organization (ILO), it is recommended that a health check up for employees is carried out within thirty days from the first day the employee is employed and the subsequent health check up conducted at least once a year by a licensed medical practitioner, especially for manufacturing companies presenting high health and safety risks for employees.

Misure di prevenzione attive per lo stress

Informazioni

L'azienda dispone di misure preventive in atto contro lo stress

Istruzioni

The company has implemented measure to alleviate the stress level of employees. The definition of stress used by Health and Safety Executive (HSE), namely "the adverse reaction people have to excessive pressures or other types of demand placed on them." Work-related stress can be caused by poor work design (for example, lack of control over work processes), poor management, unsatisfactory working conditions, and a lack of support from colleagues and supervisors. Some examples of measures to reduce stress include: provision of appropriate employee support services, conducting stress risk assessments, ensuring that employees are appropriately trained to fulfill their roles, monitoring working hours and overtime, ensuring that employees take their full holiday entitlement, and offering appropriate support to employees who are experiencing stress outside of work.

Misure ufficiali per la promozione della mobilità professionale

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per promuovere la mobilità interna dei dipendenti.

Istruzioni

The company has a process in place to promote internal mobility for employees. Career mobility refers to the movement of employees across positions/paygrades or a complete change in job function (i.e. horizontal career mobility) within the same organization. Some examples of measures promoting internal career mobility include, but are not limited to: objectively promoting talent based on ability and potential, developing roadmaps for key talent in the company, continuing professional training, and encouraging employees to broaden their range of skills.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze

Informazioni

The company provides training to its employees to develop their skills

Istruzioni

The company has implemented vocational training and instruction, which include skills development training, education paid for in whole or in part by the company, with the goal to provide opportunities for career advancement (Source: Global Reporting Initiative G3). Examples of on-the-job training to enhance employee skills are coaching, mentoring, job rotation, apprenticeships, etc. Total number of hours of training per employee per year can be a significant key performance indicator for this action.

Comitato di gestione sulla salute e sicurezza e sulle condizioni di lavoro

Informazioni

L'azienda dispone di un comitato congiunto di gestione del lavoro per la salute e sicurezza in atto

Istruzioni

It is important to have a committee in place composed of both workforce and management personnel dedicated to address the health and safety risks faced by employees (Source: International Labor Organization (ILO), 1929). These committees identify potential health and safety issues and offer timely and effective solutions to continuously improve workplace safety. Regular (monthly) inspections are recommended. For French companies, it is commonly known as the "Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)" and it is mandatory for companies with more than 50 employees.

Azioni per promuovere l'inclusione dei dipendenti con disabilità

Informazioni

L'azienda ha implementato misure specifiche per integrare le persone disabili nella forza lavoro.

Istruzioni

Emerging studies determine that there is a true business case for the integration of disabled employees into the workforce beyond its roots as a socially responsible business practice. Evidence states that disabled employees have comparable productivity rates, lower accident rates, and higher job retention trends. People with disabilities also represent an untapped source of skills and talent, including technical skills if they have access to training and transferable problem-solving skills developed in daily life. Hiring disabled employees can contribute to the overall diversity, creativity and workplace morale. Some potential examples of implementation measures could include specific outreach techniques and programs, the provision of reasonable accommodation to meet individual needs, and allocating designated human resources management staff with knowledge on disadvantaged or work-related disability issues, etc. (source: ILO)

Impostazione di un piano di carriera individuale per tutti i dipendenti

Informazioni

L'azienda ha implementato meccanismi per aiutare i dipendenti a stabilire piani di carriera individuali

Istruzioni

Career planning is an ongoing process that can help employees manage their learning and development/progress within the company. It is also a key component of a company's attraction and retention strategy. The company has mechanisms in place to provide career opportunities to employees, allowing them to access to promotions and higher pay. For example, an individual development plan can be put in place by analyzing skills and competencies needed by the employees to achieve their short, mid and long term goals. This process should also be coupled with the annual review process of the employee.

Comitato Aziendale Europeo (CAE) in vigore

Informazioni

L'azienda dispone di un comitato aziendale europeo (CAE) che funge da organo di rappresentanza dei lavoratori.

Istruzioni

Social dialogue entails all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. The EWC reduces workplace conflict by improving and systematizing communication channels, increasing bargaining power of employees, representing employees during restructuring and helping create an atmosphere of mutual trust between employees and management.

Formazione di tutti i dipendenti interessati sui rischi legati alla salute e sicurezza e sulle buone pratiche di lavoro

Informazioni

L'azienda fornisce formazione ai dipendenti interessati sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle migliori pratiche lavorative

Istruzioni

The company has implemented training on health and safety issues. Safety training aims at implementing health and safety procedures into specific job practices and at raising staff awareness and skills to an acceptable standard. For example, safety training covers topics such as accident prevention and safety promotion, safety compliance, use of personal protective equipment, chemical and hazardous materials safety, and workplace emergency response procedures. A best practice is to have a training matrix which helps to keep track of which employees have been trained, the date of the training, the training topic, and expected dates for refresher trainings. Monitoring of training attendance certificates is also suggested. It is also a best practice to have the training carried out in the language that the employees understand best and to carry out tests or quizzes to ensure training concepts have been successfully transmitted to participants.

Risultati

Rendicontazione della percentuale di dipendenti appartenenti a minoranze e/o gruppi vulnerabili nell'intera organizzazione

Rendicontazioni fornite sulla percentuale di donne in relazione all'intera organizzazione

Rapporto sulla media del divario retributivo di genere non appianato

Rendicontazioni sul numero medio di ore di formazione per dipendente

Reporting RSI sulle problematiche delle pratiche di lavoro e i diritti dell'Uomo

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. KPIs may include (but are not limited to): accident frequency and severity rates, the percentage of employees covered by collective bargaining agreements, skills development trainings, and percentage of employees trained on discrimination issues. Comprehensive reporting on labor practice and human rights issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Politiche

Bassa

Nessun obiettivo quantitativo sulle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani

Informazioni

La politica aziendale non contiene obiettivi quantitativi sulle questioni relative alla pratiche lavorative e ai diritti umani.

Istruzioni

Quantitative objectives or targets on labor and human rights issues are considered as fundamental elements of comprehensive policy mechanism. They provide a monitoring framework that helps establish whether policy objectives are being met, and highlight the progress towards set goals. Some examples of specific targets on this topic include quantitative objectives on health & safety indicators (i.e. accident frequency and accident severity rates), quantitative objectives on percentage of employees trained on discrimination and quantitative objectives on number of employees covered by social benefits. As policy elements, targets can be expressed in absolute or relative terms and must have a valid future deadline (i.e. by 2020 we commit to train 100% of employees on discrimination).

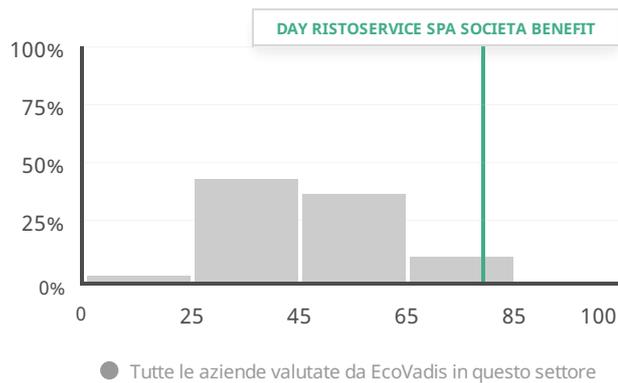
8. ETICA

Questo tema prende in considerazione principalmente gli aspetti connessi alla corruzione, le pratiche anticompetitive e la gestione responsabile delle informazioni.

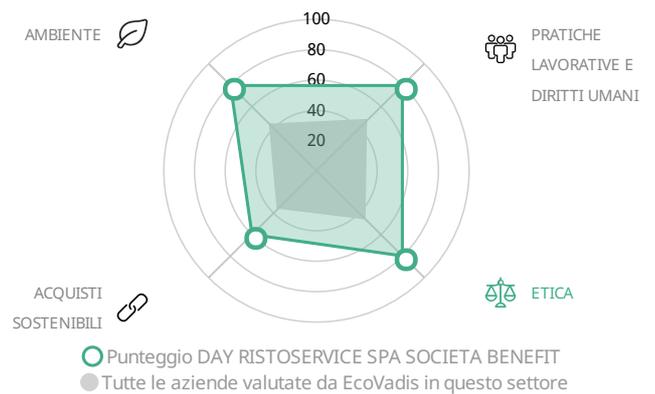
Composizione del punteggio relativo all'etica



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Etica: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Etica: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

**Punti di forza****Politiche****Politica sulla frode****Politica sul riciclaggio di denaro****Politica sul conflitto di interessi****Sanzioni disciplinari per affrontare le violazioni delle politiche aziendali****Informazioni**

Nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda ci sono prove che dimostrano che l'azienda ha implementato meccanismi strutturati per affrontare le violazioni della politica, come per esempio azioni disciplinari.

Istruzioni

In order to ensure the adequate implementation of business ethics policies, companies should establish procedures to administer investigations and sanction employees for eventual violations (i.e. disciplinary measures up to and including possible termination).

Politica sulla sicurezza delle informazioni**Informazioni**

L'azienda ha emesso una politica standard formale che integra impegni sotto forma di obiettivi qualitativi su questioni relative alla sicurezza delle informazioni. La politica viene formalizzata in un documento come, per esempio, un codice etico e include almeno alcuni elementi organizzativi (ad es. processo di revisione, responsabilità dedicate, ambito di applicazione).

Istruzioni

It is imperative for companies who manage sensitive information to set commitments on the protection and responsible management of third-party data. The security of third party data encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and the protection of third party intellectual property rights.

Politica relativa a corruzione e tangenti**Informazioni**

C'è una politica formale che integra obiettivi/impegni qualitativi sulle questioni di anticorruzione e concussione (tra cui per esempio conflitto di interessi, frode e riciclaggio di denaro) nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda.

Istruzioni

Corruption & bribery covers all forms of corruption issues at work namely extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. A comprehensive policy is formalized in a standalone document or is part of a Code of Ethics/Conduct on the issues mentioned and incorporate as well some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives, and review mechanisms.

Responsabilità specifica sulle questioni di etica degli affari

Politica globale sulle principali questioni relative all'etica aziendale (ad es. corruzione)**Informazioni**

Una politica completa sulle questioni di etica aziendale integra impegni e/o obiettivi operativi su tutte o quasi tutte le principali questioni relative all'equità delle prassi aziendali a cui un'azienda deve far fronte: in particolare questioni relative a corruzione e concussione, sicurezza delle informazioni e marketing responsabile, se applicabile. È anche obbligatorio disporre di elementi aggiuntivi tra cui un meccanismo formale per comunicare sull'etica aziendale, l'ambito di applicazione della politica e l'assegnazione di responsabilità.

Istruzioni

Policies are deemed exceptional when all business ethics issues are covered by qualitative and quantitative objectives. Additionally, an exceptional policy has exhaustive organizational elements such as allocation of responsibilities, mechanisms to deal with policy violations, formal review process, communication of the policy to all employees and business partners, etc.

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)**Informazioni**

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa di politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree dei diritti umani, delle pratiche lavorative, dell'ambiente e dell'anticorruzione. L'azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

The United Nations Global Compact is a United Nations strategic policy initiative to encourage businesses worldwide to adopt sustainable and socially responsible policies, and to report on their implementation. Companies sign the initiative and then are required to provide overviews of their management system through a mandatory disclosure framework (annual publication of a Communication on Progress [COP]).

Azioni**Procedura di denuncia di irregolarità per stakeholder (soggetti interessati) al fine di segnalare corruzioni e concussioni****Programma di due diligence sulla sicurezza delle informazioni su terzi in atto****Informazioni**

The company has implemented systematic compliance and due-diligence measures when dealing with third-party intermediaries (i.e. commission agents, brokers, sales representatives, distributors, contractors, customs brokers, consultants) acting on its behalf.

Istruzioni

Provisions in key international laws hold companies liable for information security related misconduct committed in the context of their relationships with third parties (i.e. their agents, consultants, suppliers, distributors, joint-venture partners, or any individual or entity that has some form of business relationship with the organization). Given the risk exposures caused by third-parties, it is important that companies have adequate due diligence procedures in place. Due diligence is the process of gathering independent information to gain an understanding of the risks associated with a third party and visibility of its compliance management systems which address these risks. It can involve background checks and screenings of third party by means of sanction lists, tracking adverse media reports and identifying links to politically exposed persons, assessments of third parties on their own ethics & compliance programs and risk controls. Companies should provide documentation of their procedures that demonstrate how these due diligence efforts are undertaken.

Procedura di risposta agli incidenti (IRP) per gestire le violazioni di informazioni riservate**Registro per la conservazione dei dati sensibili**

Valutazioni dei rischi per la sicurezza delle informazioni effettuate**Informazioni**

L'azienda effettua periodicamente delle valutazioni dei rischi sulla gestione responsabile della sicurezza delle informazioni.

Istruzioni

Risk assessments are a formal process of evaluating and predicting the consequences (positive or negative) of a hazard and their likelihoods/probabilities. Periodic risk assessments on information security allow a company to identify potential information security risks, rate the likely occurrence and the potential impact of the risks, identify security controls, and develop an action plan. Such assessments ensure the presence of a strong compliance program and help to develop a more robust approach to counter breaches in information security management within the organization.

Valutazioni dei rischi di corruzioni effettuate**Informazioni**

L'azienda effettua periodicamente delle valutazioni dei rischi su corruzione e concussione.

Istruzioni

Risk assessment are a formal process of evaluating and predicting the consequences (positive or negative) of a hazard and their likelihoods/probabilities. Periodic corruption and bribery risk assessments allow a company to identify potential bribery and corruption risks, rate the likely occurrence and the potential impact of the risks, select the appropriate anti-corruption controls, and develop an action plan. Such assessments ensure the presence of a strong compliance program and help to develop a more robust approach to counter bribery and corruption activities by the organization.

Misure per tutelare i dati dei clienti dall'accesso o dalla divulgazione non autorizzata**Informazioni**

L'azienda ha implementato misure per proteggere i dati dei clienti da accessi o divulgazioni non autorizzati.

Istruzioni

The company has taken measures to limit access to customer or client data within its own operation, or have implemented measures to secure its information system including such data so as to protect the data from unauthorized access or disclosure.

Audit interno sul rispetto delle politiche contro corruzione e concussione**Informazioni**

Le politiche anticorruzione e concussione e i meccanismi di conformità dell'azienda sono regolarmente sottoposti ad audit.

Istruzioni

Internal controls (for example four-eyes principle, job rotations, among others) are necessary to regularly monitor the effectiveness and proper implementation of actions put in place to support anti-corruption and bribery policies. Periodic audits of those controls, done either through an external third party that performs business ethics audits or an internal audit team, are carried out to ensure their effectiveness and provide reasonable assurance that internal processes are being adhered to.

Procedura di approvazione specifica per transazioni sensibili (ad es., regali, viaggi)**Informazioni**

L'azienda ha implementato un processo di verifica per le transazioni sensibili.

Istruzioni

Sensitive transactions are a broad range of business dealings which involve higher ethics-related risks. Some examples include (non-exhaustive) gifts, travel arrangements and other types of hospitality, which are common in the business world, but may in fact constitute unethical or even illegal kickbacks, bribes or payoffs to influence decision affecting a company's operations, etc. Such transactions also comprise facilitation payments which are usually made with the intention of expediting an administrative process and may be considered as a form of corruption. As such, a verification procedure should be put in place to review and approve any sensitive transactions made by the company.

ISO 27001 certified (certification of information security management system)

Informazioni

The company has provided a valid ISO 27001 certificate for at least one of its operational sites, or business units.

Istruzioni

ISO 27001 is an Information Security Management System (ISMS) standard from the International Standard Organization. This standard specifies the requirements for establishing, implementing, operating, monitoring, reviewing, maintaining and improving a documented Information Security Management System within the context of the organization's overall business risks (Source: ISO).

Aree di miglioramento

Azioni

Media

Nessuna documentazione conclusiva sulla formazione di sensibilizzazione al fine di prevenire corruzione e concussione

Informazioni

Nessuna dichiarazione aziendale e nessuna prova nella documentazione giustificativa per quanto riguarda l'implementazione di programmi di sensibilizzazione o formazione su questioni di anticorruzione e concussione per i dipendenti.

Istruzioni

According to the ISO 26000 guideline, "Corruption can be defined as the abuse of entrusted power for private gain". There are all forms of public and proprietary corruption in the workplaces such as extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. Since corruption undermines a company's effectiveness and ethical reputation, awareness or trainings on anti-corruption & bribery issues are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Bassa

Nessuna documentazione conclusiva riguardante un programma di due diligence anticorruzione su terze parti

Informazioni

Nessuna dichiarazione aziendale e nessuna prova nella documentazione giustificativa per quanto riguarda l'implementazione di misure sistematiche di conformità e due-diligence per intermediari terzi (cioè commissionari, broker, rappresentanti di vendita, distributori, appaltatori, agenti doganali, consulenti) che agiscono per suo conto.

Istruzioni

Provisions in key international laws hold companies liable for corruption related misconduct committed in the context of their relationships with third parties (i.e. their agents, consultants, suppliers, distributors, joint-venture partners, or any individual or entity that has some form of business relationship with the organization). Given the risk exposures caused by third-parties, it is important that companies have adequate due diligence procedures in place. Due diligence is the process of gathering independent information to gain an understanding of the risks associated with a third party and visibility of its compliance management systems which address these risks. It can involve background checks and screenings of third party by means of sanction lists, tracking adverse media reports and identifying links to politically exposed persons, assessments of third parties on their own ethics & compliance programs and risk controls. Companies should provide documentation of their procedures that demonstrate how these due diligence efforts are undertaken.

Risultati

Alta

Rendicontazioni insufficienti sulle questioni etiche

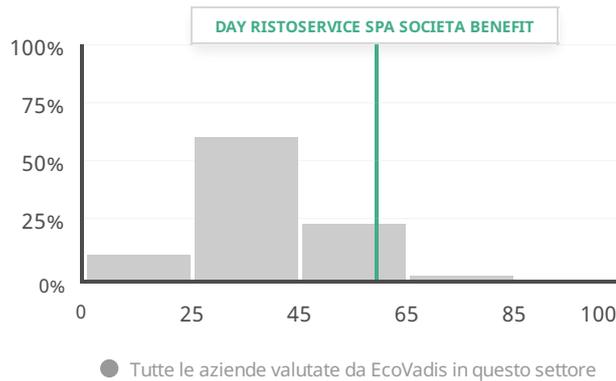
9. ACQUISTI SOSTENIBILI

Questo tema considera gli aspetti sociali e ambientali della catena logistica dell'azienda.

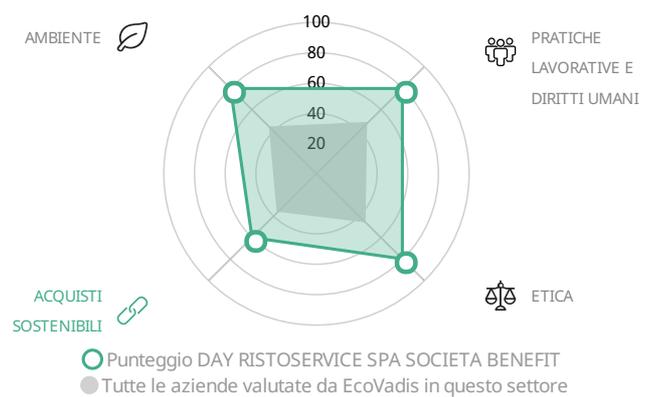
Composizione del punteggio relativo all'approvvigionamento sostenibile



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Approvvigionamento sostenibile: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Approvvigionamento sostenibile: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Politica di acquisti responsabili sui fattori sociali

Informazioni

L'azienda ha formalizzato dichiarazioni, impegni e obiettivi operativi sulla gestione delle sue politiche di acquisti sostenibili, concentrandosi su alcune questioni materiali. La politica esistente copre i fattori sociali nella catena di fornitura dell'azienda.

Istruzioni

A standard sustainable procurement policy also covers environmental issues in addition to social issues in the supply chain. It also includes commitments and/or operational objectives designed to improve performance or mitigate risk. The policy is communicated to internal and external stakeholders through a formal dedicated document.

Azioni

SA8000 certification

Ispezioni sul posto dei fornitori in relazione agli aspetti ambientali o sociali

Informazioni

La documentazione giustificativa dell'azienda contiene prove di audit dei fornitori in loco sulle questioni ambientali e/o sociali attraverso rapporti di audit o certificati di audit di terze parti.

Istruzioni

Evidence of internal/external on site audits is recent enough (i.e. less than 12 months). Audits can be announced or unannounced and are systematically conducted at least for suppliers most exposed to sustainability risks. External audits are carried out by credible third party auditors and recognized environmental and/or social auditing standards are utilized (e.g. SMETA, EICC). Audits are directly conducted via field visits, i.e. on the suppliers' operational sites and/or business premises.

Valutazione regolare dei fornitori (p.es. questionario) sui temi ambientali e sociali

Informazioni

L'azienda fornisce prove nella documentazione giustificativa delle valutazioni dei fornitori (interne, di terze parti o autovalutazioni) sulle questioni ambientali (comprese quelle normative), sociali e/o etiche.

Istruzioni

Supplier sustainability assessments are an effective way to obtain and validate pertinent information from suppliers on sustainability issues to facilitate a better understanding of supplier performance. These are often requested by the company undergoing the EcoVadis evaluation to their own suppliers. Sustainability supplier assessments can be done through checklists, questionnaires or online forms and can be conducted by the client (undergoing the EcoVadis evaluation), a reliable third party or by the supplier itself. The objectives of such assessments are to identify general and sustainability-related practices as well to help identify high-risk suppliers and the need for further risk mitigation actions.

Analisi dei rischi di sostenibilità (prima delle valutazioni o degli audit dei fornitori)

Informazioni

L'azienda esegue uno screening approfondito delle sue categorie di spesa per mappare il potenziale rischio di sostenibilità, permettendo così di stabilire un elenco di fornitori ad alto rischio per le valutazioni e/o gli audit di sostenibilità.

Istruzioni

Sustainability risk mapping allows companies to identify, prevent and reduce social and environmental risks in the supply chain. The company can conduct a sustainability risk mapping of its suppliers based on criteria such as procurement category, geographical presence of suppliers and total spend. Sustainability risk mapping is done before deciding to carry out assessments or audits in order to select which suppliers should receive assessments or audits.

Risultati

Rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (ambito 3) a monte

Aree di miglioramento

Politiche

Media

Documentazione non probante relativa alle politiche sulle questioni ambientali dei fornitori

Informazioni

L'azienda non dispone di alcuna documentazione giustificativa sulle questioni ambientali nella catena di fornitura, o l'azienda ha fornito prove giustificative che non sono state approvate a causa dei requisiti di qualità/accettazione, ad es. nome dell'azienda, data recente (8 anni).

Istruzioni

A standard sustainable procurement policy on environmental issues in the supply chain includes commitments and/or operational objectives designed to improve performance or mitigate risk in the supply chain. It is communicated to internal and external stakeholders through a formal dedicated document.

Media

Politiche di acquisti sostenibili base: mancano dettagli su questioni specifiche

Informazioni

L'azienda dispone di politiche di acquisti sostenibili che possono includere impegni e obiettivi operativi sulla gestione delle sue pratiche di acquisti sostenibili, ma manca di dettagli su questioni specifiche.

Istruzioni

A standard sustainable procurement policy includes commitments and/or operational objectives on all material sourcing risks the company faces in its supply chain. It is communicated to internal and external stakeholders through a formal dedicated document. A standard policy contains qualitative objectives/commitments specific to those issues.

Azioni

Alta

Nessuna documentazione conclusiva sull'integrazione di clausole su questioni sociali e ambientali nei contratti dei fornitori

Media

Nessuna documentazione conclusiva sul codice di condotta RSI dei fornitori in atto

Media

Nessuna documentazione conclusiva sulla formazione dei buyer su questioni sociali e ambientali all'interno del catena di fornitura

Risultati

Alta

Rendicontazioni insufficienti sulle questioni relative agli acquisti sostenibili

Bassa

Valore delle emissioni lorde totali di gas serra (ambito 3) a monte non confermato nella documentazione giustificativa

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°

9 Mag 2023 |

Impatto sul punteggio

Neutro →

No records found for this company on Compliance Database

 Ambiente
 Pratiche Lavorative e Diritti Umani
 Etica
 Acquisti Sostenibili

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati (tra cui ONG, organi di stampa e organizzazioni sindacali). I risultati del monitoraggio a 360° sono integrati nella valutazione EcoVadis e possono influire positivamente o negativamente o non influire affatto sul punteggio.

EcoVadis è collegata alle seguenti fonti internazionali:

- Reti e iniziative di sostenibilità (ad es. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro;
- organizzazioni internazionali (ad es. Nazioni Unite, Corte europea dei diritti dell'uomo, Global Compact, Organizzazione internazionale del lavoro, Banca mondiale);
- ONG (ad es. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino);
- istituti di ricerca e stampa specializzata (ad es. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch).

11. COMMENTI SPECIFICI

Commenti aggiuntivi riguardanti la valutazione formulati dai nostri analisti.

Commenti specifici

-  Nessun record trovato nel database di rischio e conformità di terze parti.
-  L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni relative alla pratiche lavorative e ai diritti umani.
-  Nonostante la società attui misure relative alle principali questioni in materia di sostenibilità degli approvvigionamenti, le politiche non sono state formalizzate o sono solamente di base.
-  Dall'ultima valutazione, il punteggio complessivo è aumentato grazie all'implementazione di misure aggiuntive.
-  L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni ambientali.
-  L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni etiche.
-  Dall'ultima valutazione, il punteggio complessivo è aumentato grazie alla pubblicazione di ulteriori relazione sulla sostenibilità.
-  Dall'ultima valutazione il punteggio complessivo è aumentato grazie alla fornitura di nuove certificazioni di sostenibilità.

12. CONTATTACI

Desidera porre domande o richiedere aiuto? Visiti il nostro Centro assistenza all'indirizzo support.ecovadis.com

APPENDICE:

PROFILO DI RISCHIO DEL SETTORE

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

EcoVadis stabilisce il settore di appartenenza in base alla Classificazione internazionale tipo, per industrie, di tutti i rami d'attività economica (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC), un elenco di tutte le attività economiche globali pubblicato dalla Commissione statistica delle Nazioni Unite. Scopo principale di questa classificazione è classificare le attività in categorie utilizzabili per la raccolta e la formulazione dei report statistici.

È possibile che un'azienda svolga attività riconducibili a più settori. In questi casi, EcoVadis ne decide la classificazione in base all'area operativa principale, in base al rischio di sostenibilità e/o al fatturato totale.

ATTIVAZIONE DEI CRITERI IN BASE AI TEMI

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

Ambiente

Media	Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra
Non attivato	Acqua
Non attivato	Biodiversità
Non attivato	Inquinamento atmosferico
Media	Materiali, prodotti chimici e rifiuti
Non attivato	Uso del prodotto
Non attivato	Fine di vita del prodotto
Non attivato	Salute e sicurezza dei clienti
Media	Advocacy e servizi ambientali

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Media	Salute e sicurezza dei dipendenti
Media	Condizioni lavorative
Media	Dialogo sociale
Media	Gestione delle carriere e formazione
Non attivato	Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Alta	Diversità, equità e inclusione
Non attivato	Diritti umani delle parti interessate esterne

Etica

Media	Corruzione
-------	------------

Non attivato

Pratiche anticompetitive

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Acquisti sostenibili 

Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Media

Pratiche sociali dei fornitori

ASPETTI CHIAVE DELLA SOSTENIBILITÀ

Di seguito sono riportate le descrizioni qualitative degli aspetti chiave della sostenibilità e dei rischi associati a Altri servizi di supporto alle imprese n.c.a.

Ambiente

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Consumo energetico ed emissioni di gas a effetto serra

Definizione

Consumo energetico (ad es. elettricità, carburante, energie rinnovabili) utilizzato durante le operazioni e i trasporti. Emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra, compresi CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC e SF₆. Comprende anche la produzione di energie rinnovabili da parte dell'azienda.

Specifiche di settore

According to the US Department of Energy, the majority of energy consumption for commercial buildings comes from lighting (20.4%), space heating (15.5%), and space cooling (14.6%).(1) Installing automated energy system, advanced control systems instead of relying on individuals to turn-off air conditions and lights when not in use can be very effective, given that an estimated 50-60% of computers in commercial buildings are left on during nights and weekends(2). However, companies should not give up engaging employees to adopt energy-efficient behaviors at work, as this will increase the likelihood of them adopting similar habits at home.(3) Also, installing smart meters can assist companies in better tracking energy use in the building. Another major source of GHG emission in this sector comes from business travel and employee commuting. In 2012, GHG emission from all types of transportation accounted for about 28% of total U.S. GHG emissions.(4) We see a trend in companies investing more in video-conference facilities, at the same time offering the possibility to work from home, or flexible working hours to avoid rush hour commuting. These actions not only save companies travel expenses, employee time, but also reduce CO₂ emissions. Companies can provide incentives for their employees to choose less carbon-intensive commuting methods such as: providing bicycle facilities on-site, organizing company car-sharing programs and subsidizing the cost of public transportation.

Media

Materiali, prodotti chimici e rifiuti

Definizione

Consumo di materie prime e prodotti chimici di ogni tipo. Rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle operazioni. Comprende anche le emissioni in atmosfera diverse dai gas serra (ad es. SO_x, NO_x).

Specifiche di settore

In this category, with IT equipment as a waste source, closing the electronic waste loop is particularly important to prevent adverse environmental impacts.(5) Regulatory requirements such as European Union's Directive on Waste Electrical and Electronic Equipment (WEEE) obligates large companies to implement recycling programs for electrical and electronic equipment within EU.(6) Recycling programs for other office supplies such as paper, toners and ink cartridges should also be implemented as part of the waste management system.

Media

Advocacy e servizi ambientali

Definizione

Programmi attuati per promuovere il consumo sostenibile dei propri prodotti o servizi tra la propria clientela. I criteri comprendono gli impatti positivi/negativi indiretti dell'uso dei prodotti e servizi.

Specifiche di settore

23% of US consumers says what discouraged them from choosing more environmentally-friendly services is because they are difficult to find, and consumers are unclear of the concrete environmental benefits.(7) Business in this sector can provide customers the options to choose services that use more environmental-friendly products or methods. Also, provide a carbon offset scheme can trigger consumers' awareness of their carbon footprint by using such service. Information disclosure feeds into this trend of consumer carbon offset schemes and consumer choices.(8) If companies can clearly communicate the environmental benefits of what the company has to offer compared to its competitors, customers are more inclined to pick more sustainable services.



Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Salute e sicurezza dei dipendenti

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a salute e sicurezza riscontrati dai dipendenti sul lavoro, ossia durante operazioni e trasporti. Comprende sia gli aspetti fisiologici sia quelli psicologici derivanti, tra le altre cose, da apparecchiature, prassi lavorative e sostanze pericolose.

Specifiche di settore

One of the key employee health and safety issues among companies in this category is work-related stress. It can be due to lack of attention to job design, work organization and management. In fact, it is a leading cause of illness in the UK, where cases of stress accounted for 40% of all work-related illnesses in 2011-2012.(9) Uncontrolled levels of work-related stress translates to higher absenteeism and employee turnover, among other productivity metrics. Ergonomic hazards related to workstation layout is another occupational health issue among companies in this category. Health risks associated with excessive use of computers at poorly designed workstations include fatigue, eye stress, upper limb problems and backache.(10) Measures that companies can put in place to address this issue include conducting ergonomic assessments of workstations and providing information and training to employees on health and safety risks affecting their activities.

Media

Condizioni lavorative

Definizione

Riguarda orario di lavoro, retribuzioni e vantaggi sociali concessi ai dipendenti.

Specifiche di settore

Work conditions, such as wages, working time, rest periods and holidays, are usually regulated by national laws. However, a global poll conducted by the International Trade Union Confederation (ITUC) in 2013 shows that 65% of workers from 13 countries worldwide think current labor laws provide inadequate legal protection of wages, and 38% think the legal framework does not ensure reasonable working hours.(11) Companies should ensure compliance with local laws or meet international standards, such as the International Labour Organization (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.(12) Moreover, companies should implement measures to ensure work-life balance to avoid excessive work hours and uncompensated overtime. To mitigate these adverse working conditions, companies can monitor employee satisfaction and offer competitive compensation and benefits packages.

Media

Dialogo sociale

Definizione

Riguarda il dialogo sociale strutturato, vale a dire il dialogo sociale realizzato tramite i rappresentanti riconosciuti dei dipendenti e la contrattazione collettiva.

Specifiche di settore

International standards such as ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention No. 87 and Right to Organise and Collective Bargaining Convention No. 98 aim to protect workers' right for social dialogue.(13,14) Social dialog can take various forms, including negotiations, consultation and information exchange between employers and employee representatives. Employee representation can take place at various frameworks. For example, the UNI Information and Communication Technology Services (ICTS) represents over 3 million workers worldwide in this industry. Another organization previously mentioned, ITUC, represents 176 million workers in 161 countries and territories. Effective social dialog between employer and employee representatives provides a mechanism for finding solutions to competing interests. It has the potential to increase participation, establish democratic principle in the workplace, serve as a means for managing change, and balance labor-management relations.

Media

Gestione delle carriere e formazione

Definizione

Riguarda le principali fasi della carriera: assunzione, valutazione, formazione e gestione dei licenziamenti.

Specifiche di settore

A strong workforce provides the basis for a successful company. Often investing in employee training can be more rewarding than investing in equipment - US National Center on the Educational Quality of the Workforce (EQW) found that on average, a 10% increase in workforce education level led to an 8.6 % gain in total productivity, while a 10% increase in the value of equipment only increased productivity by 3.4%. (15) Skills development training and personal career planning can also enhance employee morale, productivity and quality of work. The American Management Association (AMA) Programs found that continuous education and career development are particularly effective employee retention strategies.(15) Equally important, companies should implement measures for the adequate management of layoffs, such as mechanisms for the provision of financial compensation and outplacement assistance.

Alta

Diversità, equità e inclusione

Definizione

Riguarda la prevenzione di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Si definisce discriminazione il trattamento differenziato delle persone in merito ad assunzione, retribuzioni, formazione, promozione, licenziamento sulla base di razza, provenienza nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica o età. Le molestie possono comprendere abusi fisici, psicologici e verbali nell'ambiente di lavoro.

Specifiche di settore

During economic downturns, the tendency is to overlook policies that do not have immediate economic benefits such as equal employment opportunities and workers' rights. Around the world, new laws have been introduced or existing legislation amended to eliminate discrimination based on age, maternity and marital status, disabilities, lifestyle and genetic predisposition. Even the ILO has recently revised the Discrimination Employment and Occupation Convention 1958 to accommodate current work environment. (19) Despite the regulatory maturity of equal employment opportunities and advances in education, women's wages are still on average 70-90% of men's; in addition, women continue to be over-represented in low-income jobs. (20) To address these issues, companies should systematically examining discrimination that may exist within their labor practices and take actions to protect disadvantage groups. Discrimination should be analyzed at all aspects of human resource management, such as hiring procedures, remuneration and benefits, training and career development, job allocation, equal opportunities, and dismissal.



Etica

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Corruzione

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a tutte le forme di corruzione sul lavoro, comprese, ad esempio, estorsione, corruzione, conflitto di interessi, frode, riciclaggio di denaro.

Specifiche di settore

Corruption and bribery are particularly important business ethics issues, especially operating in countries where these practice are not well regulated, or seen as common practice and necessary to do business. International regulations such as the UN Convention against Corruption (UNCAC) and national regulations such as the US Securities and Exchange Commission’s Foreign Corrupt Practices Act prohibit the payment of bribes to foreign officials to assist in obtaining or retaining business.(23,24) However, due to fierce competition in this sector, bribery and conflict of interest remain prevailing practices. Sector procurement fraud cause risks at both pre-contract and post-contract stages. To avoid such risks, especially at high risk countries (Transparency International’s Corruption Perception Index 2013 and Corruption by Country database is a useful reference(25)), companies should implement preventive measures such as whistle-blowing procedures, internal audit on codes of conduct, and awareness training on anti-corruption issues.

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Definizione

Riguarda la protezione dei dati e il rispetto della vita privata di terzi, che comprende la protezione delle informazioni di identificazione personale dei clienti e i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Specifiche di settore

Customer data privacy and confidentiality is essential for companies in this category handling massive amount of data for their clients. Security breach hit the core business of these companies and is important risk to understand and manage. Companies should integrate privacy protection starting at the design stage of the infrastructure, and throughout product development, business operation, and employee training. Best practices in this category include maintaining a clear customer privacy policy, privacy training for all employees, and disciplinary measures for non-compliance to effectively implement a data privacy management system. Moreover, companies can work towards a certification from the ISO/IEC 27000 family on information security management system.



Acquisti sostenibili

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Definizione

Riguarda gli aspetti ambientali all'interno della catena di fornitura, ossia gli impatti ambientali generati dalle operazioni e dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

Specifiche di settore

Companies within this sector should integrate environmental considerations in their procurement decisions ranging from eco-friendly office supplies and equipment to services. Buying Energy Star labeled appliances or purchase appliances by referring to the Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT), a global rating system for green electronics are all sustainable practices.(28) The Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) and the Forest Stewardship Council (FSC) certifications are useful indicators for selecting sustainable office paper supplies.(29,30) In addition, companies can conduct supplier audits and assessments, establish detailed material requirements, and provide capacity building for suppliers on sustainable procurement.

Media

Pratiche sociali dei fornitori

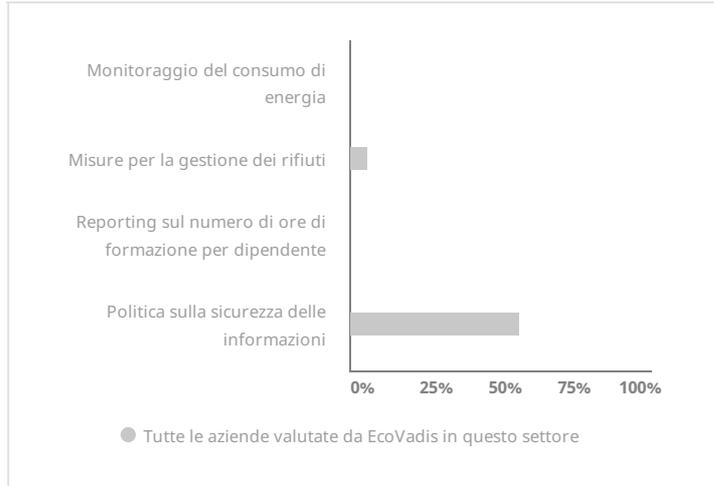
Definizione

Riguarda gli aspetti relativi alle pratiche lavorative e ai diritti umani all'interno della catena di fornitura, ossia le questioni legate alle pratiche lavorative e ai diritti umani generati dalle operazioni o dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

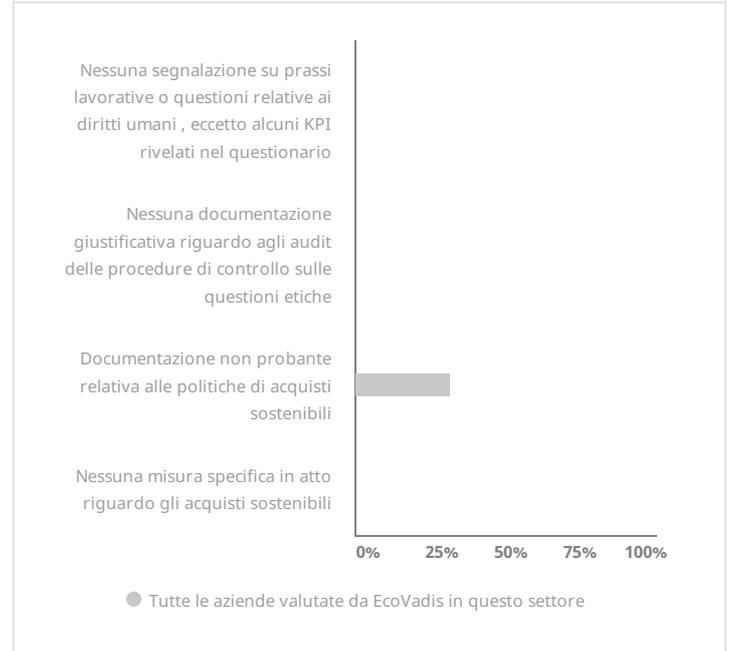
Specifiche di settore

Social issues within a company's supply chain can have a major impact on the company public image. Companies should integrate labor and human rights performance standards in their procurement practices as these can pose significant risks if not monitored. To minimize these risks, companies must ensure that subcontractors are covered by at least local regulations or internationally recognized standards such as the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. In addition, companies can take steps to reduce such risks by conducting supplier audits and assessments on social criteria and providing capacity building for suppliers on best practices related to labor and human rights.

Punti di forza chiave del settore



Aree di miglioramento chiave del settore



Panoramica dei KPI di sostenibilità

KPI	Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore
Global Compact Signatory	11%
Policy on sustainable procurement issues	20%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	31%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	8%
OHSAS 18001/ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	20%
Active whistleblowing procedure in place	30%
Reporting on energy consumption or GHGs	32%
Reporting on health & safety indicators	24%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	32%

Principali normative e iniziative

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

ISO 14001 is the internationally recognized standard for the environmental management of businesses. It prescribes controls for those activities that have an effect on the environment. These include the use of natural resources, handling and treatment of waste and energy consumption.

 **Ambiente**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

The 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.

 **Etica**

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/>

The Guidelines 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.

    **Tutti i temi**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

    **Tutti i temi**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Etica**

United Nations Global Compact (10 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.

    **Tutti i temi**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<https://www.globalreporting.org>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

    **Tutti i temi**

Carbon Disclosure Project

<https://www.cdp.net>

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.

 **Ambiente**

Fonti

1- US Department of Energy. 2010. "Buildings Energy Data Book."

http://buildingsdatabook.eren.doe.gov/docs%5CDataBooks%5C2010_BEDB.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- Balch, Oliver. The Guardian. 2013. "How to reduce a building's energy consumption."

<http://www.theguardian.com/sustainable-business/reduce-buildings-energy-consumption>

4- US Environmental Protection Agency. "Sources of Greenhouse Gas Emissions."

<http://www.epa.gov/climatechange/ghgemissions/sources/transportation.html>

5- International Telecommunication Union (ITU). 2012. "Toolkit on Environmental Sustainability for the ICT Sector."

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

6- European Commission's Waste electrical and electronic equipment (WEEE) Directive

http://ec.europa.eu/environment/waste/weee/index_en.htm

7- World Economic Forum's Sustainable Consumption initiative. 2013. "Engaging Tomorrow's Consumer."

http://www3.weforum.org/docs/WEF_RC_EngagingTomorrowsConsumer_Report_2013.pdf

8- OECD. 2008. "Promoting Sustainable Consumption: Good Practices in OEC Countries."

<http://www.oecd.org/greengrowth/40317373.pdf>

9- UK Health and Safety Executive. Accessed 24 Oct 2014. "Stress-related and psychological disorders in Great Britain."

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

10- UK Health and Safety Executive. 2013. "Working with display screen equipment (DSE): A Brief Guide."

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

11- International Trade Union Confederation (ITUC). 2013. "ITUC Global Poll 2013 - Economic and Social Outlook."

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_global_poll_2013_web.pdf

12- International Labour Organization. 1998. "Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work."

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>

13- International Labour Organization. 1948. "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention No. 87."

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

14- International Labour Organization. 1949. "Right to Organise and Collective Bargaining Convention No. 98."

[1949. "Right to Organise and Collective Bargaining Convention No. 98."](http://www.ilo.org/1949/Right-to-Organise-and-Collective-Bargaining-Convention-No-98)

15- Smith, Gregory P. Accessed 24 Oct 2014. "Training and Development Leads to Higher Productivity and Retention."

<http://www.businessknowhow.com/manage/higherprod.htm>

16- International Labour Organization (ILO). 2013. "Global child labour trends 2008 to 2012."

http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23015/lang-en/index.htm

17- International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. "Workers' Alliance against Forced Labour and Trafficking."

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_143490.pdf

18- International Labour Organization (ILO). 2014. "ILO adopts new Protocol to tackle modern forms of forced labour."

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_246549/lang-en/index.htm

19- International Labour Organization (ILO). 2014. "ILO adopts new Protocol to tackle modern forms of forced labour."

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_246549/lang-en/index.htm

20- International Labour Organization (ILO). 2011. "Equality at work: The continuing challenge."

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf

21- International Trade Union Confederation (ITUC). 2014. "2014 ITUC Global Rights Index."

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_eng_v2.pdf

22- Clement, Scott. Washington Post. 2011. "Workplace harassment drawing wide concern."

http://www.washingtonpost.com/politics/2011/11/15/gIQACBryPN_story.html

23- UN. 2003. "UN's Convention against Corruption (UNCAC)."

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

24- US Securities and Exchanges Commission. 1977. "Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)."

<https://www.sec.gov/spotlight/fcpa.shtml>

25- Transparency International's Corruption by Country/Territory.

<http://www.transparency.org/country>

26- US Federal Trade Commission. "Anticompetitive Practices."

<http://www.ftc.gov/enforcement/anticompetitive-practices>

27- US Federal Trade Commission. 1914. "Federal Trade Commission Act."

http://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/statutes/federal-trade-commission-act/ftc_act_incorporatingus_safe_web_act.pdf

28- Green Electronics Council. Electronic Product Environmental Assessment Tool.

<http://www.epeat.net/>

29- Programme for Endorsement of Forest Certification.

<http://www.pefc.org/>

30- Forest Stewardship Council.

<https://ic.fsc.org>