



ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:
DAY RISTOSERVICE SPA SOCIETA BENEFIT

Punteggio complessivo: 78 /100
luglio 2024

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:

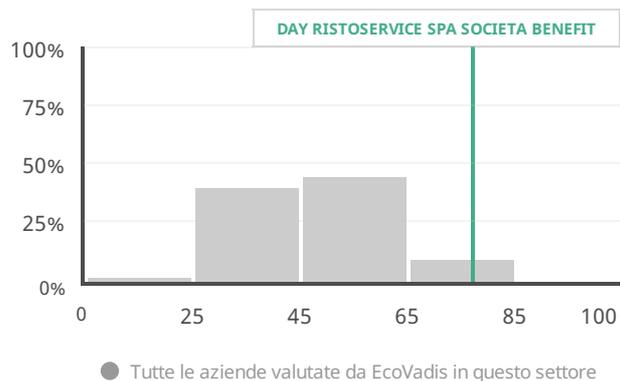
1. PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

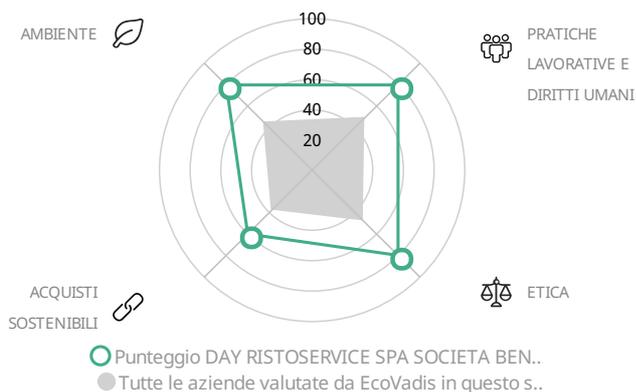
Performance di sostenibilità ● Insufficiente ● Parziale ● Buono ● Avanzato ● Eccezionale — Punteggio medio



Distribuzione del punteggio complessivo



Paragone dei punteggi dei temi



DAY RISTOSERVICE SPA SOCIETA BENEFIT ha ricevuto una medaglia di Oro come riconoscimento per i risultati ottenuti in materia di sostenibilità. Questo premio la pone nella top delle società valutate da EcoVadis negli ultimi 12 mesi.

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.

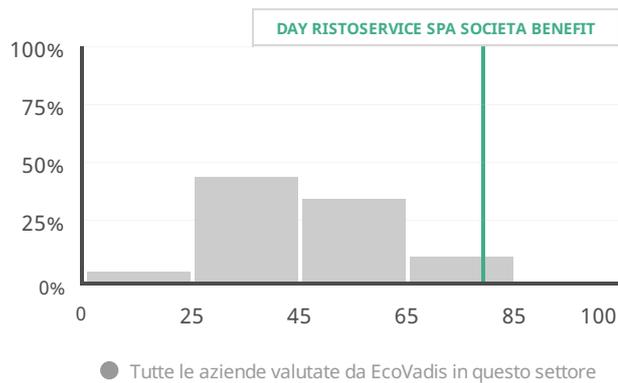
6. AMBIENTE

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).

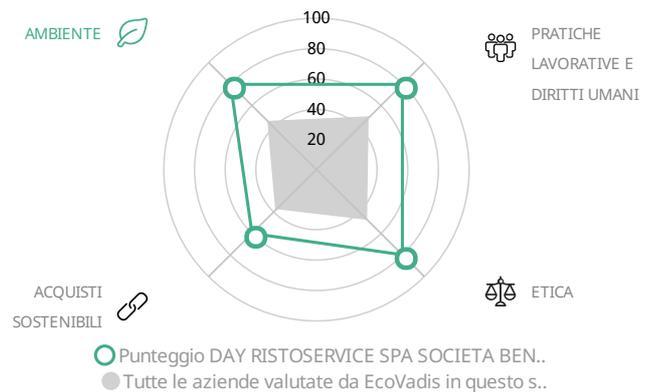
Composizione del punteggio relativo all'ambiente



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

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree relative a diritti umani, lavoro, ambiente, etica e acquisti sostenibili. L’azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa di politica strategica delle Nazioni Unite per incoraggiare le imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e responsabili tanto a livello ambientale quanto sociale, e a riferire sulla loro attuazione. Le aziende firmano l’iniziativa e sono tenute a fornire una panoramica del loro sistema di gestione attraverso un quadro di divulgazione obbligatorio (pubblicazione annuale di una comunicazione sui progressi denominata Communication on Progress [COP]).

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.

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

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 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.

Risultati

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

Informazioni

La documentazione fornita dall'azienda conferma la veridicità del valore dichiarato per il totale lordo di Scope 2.

Istruzioni

L'azienda ha fornito una documentazione di supporto che conferma la veridicità del valore riportato per il totale lordo di Scope 2.

Valore totale lordo di rendicontazione di Scope 1 confermato nella documentazione giustificativa

Informazioni

La documentazione fornita dall'azienda conferma la veridicità del valore dichiarato per il totale lordo di Scope 1.

Istruzioni

L'azienda ha fornito una documentazione di supporto che conferma la veridicità del valore riportato per il totale lordo di Scope 1.

Rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (Scope 2) (basate su mercato o ubicazione)

Informazioni

L'azienda dimostra l'esistenza di rendicontazioni pubbliche o interne di dati consolidati relativi alle emissioni lorde totali di gas serra (Scope 2), basate su mercato o ubicazione.

Istruzioni

L'azienda ha fornito dati che mostrano le emissioni lorde totali di gas serra (Scope 2) basate su mercato o ubicazione. Queste emissioni si riferiscono alle emissioni di gas serra derivate dalla produzione di elettricità, vapore, riscaldamento e raffreddamento acquistati o acquisiti.

Rendicontazioni sulle emissioni lorde totali di gas serra (Scope 1)

Informazioni

L'azienda dimostra l'esistenza di rendicontazioni pubbliche o interne di dati consolidati relativi alle emissioni lorde totali di gas serra (Scope 1).

Istruzioni

L'azienda ha fornito dati che mostrano le emissioni lorde totali di gas serra (Scope 1), ovvero le emissioni di gas serra dirette provenienti da fonti di proprietà dell'azienda o da essa controllate, come le emissioni causate dalla combustione di caldaie, fornaci, veicoli di proprietà o sotto il controllo dell'azienda; emissioni causate dalla produzione chimica in apparecchiature di lavorazione di proprietà o sotto il controllo dell'azienda.

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

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

Rendicontazioni sulla quantità totale di energie rinnovabili consumate

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

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

Bassa

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

Bassa

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

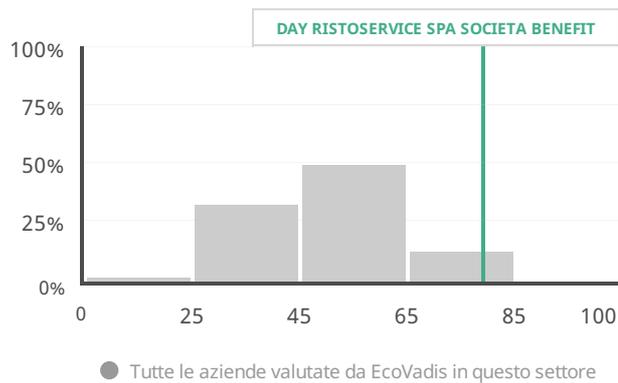
7. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

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).

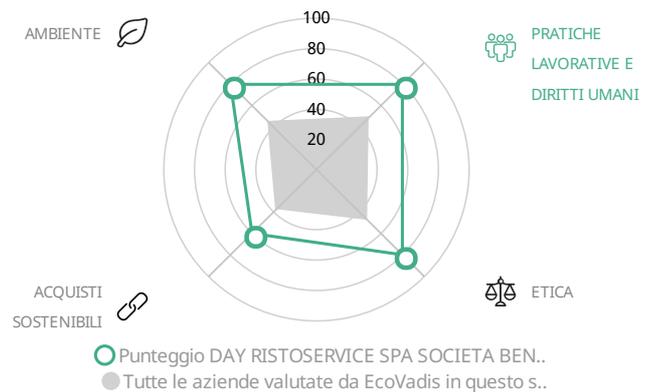
Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani



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

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree relative a diritti umani, lavoro, ambiente, etica e acquisti sostenibili. L’azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa di politica strategica delle Nazioni Unite per incoraggiare le imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e responsabili tanto a livello ambientale quanto sociale, e a riferire sulla loro attuazione. Le aziende firmano l’iniziativa e sono tenute a fornire una panoramica del loro sistema di gestione attraverso un quadro di divulgazione obbligatorio (pubblicazione annuale di una comunicazione sui progressi denominata Communication on Progress [COP]).

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.

Azioni

Azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori non dipendenti e di altri lavoratori a contratto che operano in sede (se applicabile)

Azioni per migliorare l'ergonomia della postazione di lavoro

Informazioni

The company has taken actions to deal with ergonomics issues associated with employees at their different work stations.

Istruzioni

The company has implemented actions to improve workplace ergonomics of employees to minimize risks of workplace related injuries such as repetitive strain injuries. A few examples are providing ergonomic IT equipment, chairs, tools or any other equipment used in work stations. This has been achieved through work instructions or procedures detailing guidelines to improve workplace ergonomics.

Azioni affrontare lo stress e il benessere psicologico sul posto di lavoro

Informazioni

The company has implemented measures that will help with the employee wellbeing, not only physically but psychologically as well. These measures help prevent or reduce stressful situations that can also be linked to mental health issues.

Istruzioni

The company has implemented actions that demonstrate their commitment to minimize stress at the workplace and support their employees' psychological well being. These actions consist of stress check assessments, resources to help employees with a better management of their workload, assistance programs, counseling hotlines, among other support initiatives.

Piano d'azione di emergenza per la salute e la sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda prevede procedure formali che sono state comunicate a tutti i dipendenti riguardo a incidenti, infortuni, fornitura di attrezzature di emergenza, evacuazione in caso di emergenza, primo soccorso, esercitazioni antincendio e altre situazioni relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

Istruzioni

Un piano di azione di emergenza in materia di salute e sicurezza è un documento che dimostra il piano per la salute e la sicurezza sviluppato da ciascuna azienda per fornire indicazioni ai propri dipendenti nel momento in cui debbano fronteggiare situazioni di emergenza. Queste situazioni di emergenza dipendono dalle operazioni e dalla forza lavoro dell'azienda, ma includono, per fare alcuni esempi, anche incidenti relativi al funzionamento di attrezzature pesanti, lesioni, incendi, fuoriuscite di sostanze chimiche, esplosioni, cadute.

Altre azioni per promuovere un dialogo sociale strutturato

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.

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 nazionale di lavoro relativo a 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 nazionale di lavoro relativo a gestione delle carriere e formazione**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 nazionale di lavoro relativo alle condizioni lavorative**Informazioni**

Esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro tra un datore di lavoro e i suoi dipendenti, in conformità con i regolamenti nazionali in materia di condizioni lavorative. Un contratto collettivo nazionale di lavoro è un accordo scritto riguardante le condizioni lavorative e i termini di impiego concluso tra un datore di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in conformità con le leggi e i regolamenti nazionali, dall'altro.

Istruzioni

Esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro tra un datore di lavoro e i suoi dipendenti, in conformità con i regolamenti nazionali in materia di discriminazione e/o molestie. Un contratto collettivo nazionale di lavoro è un accordo scritto riguardante le condizioni lavorative e i termini di impiego concluso tra un datore di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in conformità con le leggi e i regolamenti nazionali, dall'altro.

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****Certificazione specifica in materia di pratiche di lavoro o sui diritti umani [UNI/PdR 125:2022]****Informazioni**

L'azienda ha fornito uno o più certificati sulla gestione del lavoro o dei diritti umani rilasciati da un organismo di certificazione accreditato.

Istruzioni

L'azienda ha fornito prove valide di uno o più certificati sulla gestione del lavoro o dei diritti umani rilasciati da un organismo di certificazione accreditato, specifico per il proprio settore o riguardante un tema specifico delle pratiche lavorative e dei diritti umani.

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 relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda ha fornito documenti in cui si dimostra che è stata effettuata una valutazione dei rischi su salute e sicurezza dei dipendenti. La valutazione ha preso in considerazione le mansioni operative quotidiane dei dipendenti, i rischi per la salute e la sicurezza presenti sul luogo di lavoro e i rischi associati e ha proposto un piano di azioni correttive per affrontare i rischi individuati.

Istruzioni

Viene effettuata sistematicamente una valutazione dei rischi per identificare e valutare il potenziale impatto delle attività o delle condizioni operative su salute e sicurezza dei dipendenti. Gli elementi principali per una valutazione dei rischi completa sono: 1) la descrizione dei pericoli o dei fattori di rischio individuati che abbiano il potenziale di causare danni e la determinazione della significatività dei rischi. 2) revisione periodica dei rischi per riflettere i rischi più recenti e l'ambiente di salute e sicurezza nell'azienda. 3) presenza di un piano di azioni correttive e preventive sotto forma di misure e/o indicazioni che un'organizzazione deve adottare per prevenire e affrontare efficacemente i rischi identificati, mappati e valutati nelle valutazioni dei rischi.

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 della performance individuale

Informazioni

L'azienda dimostra di valutare regolarmente le performance individuali.

Istruzioni

L'azienda ha in atto un processo per valutare quantitativamente e/o qualitativamente e riesaminare regolarmente le performance lavorative dei dipendenti. Sono inclusi processi quali revisioni delle performance per consentire all'azienda di identificare le aree di miglioramento, fornire supporto e guida ai dipendenti, nonché riconoscere e premiare i dipendenti migliori.

Azioni per promuovere la mobilità interna

Informazioni

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

Istruzioni

L'azienda dispone di un processo in atto per promuovere la mobilità interna dei dipendenti. Con mobilità di carriera si intende il movimento dei dipendenti attraverso posizioni/gradini retributivi o un completo cambio di funzione lavorativa (cioè mobilità di carriera orizzontale) all'interno della stessa organizzazione. Alcuni esempi di misure che promuovono la mobilità di carriera interna includono, ma non si limitano a: promuovere oggettivamente i talenti in base alle capacità e al potenziale, sviluppare roadmap per i talenti chiave dell'azienda, continuare la formazione professionale e incoraggiare i dipendenti ad ampliare la loro gamma di competenze.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze

Informazioni

L'azienda fornisce formazione ai suoi dipendenti per sviluppare le loro competenze.

Istruzioni

L'azienda ha implementato la formazione e l'istruzione professionale, che includono la formazione per lo sviluppo delle competenze, l'istruzione finanziata in tutto o in parte dall'azienda, con l'obiettivo di fornire opportunità di avanzamento di carriera (Fonte: Global Reporting Initiative G3). Esempi di formazione sul lavoro per migliorare le competenze dei dipendenti sono il coaching, il mentoring, la rotazione delle mansioni, gli apprendistati, ecc. Il numero totale di ore di formazione per dipendente all'anno può essere un indicatore chiave di performance significativo per questa azione.

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)

Piano di sviluppo e di carriera individuale per tutti i dipendenti

Informazioni

L'azienda dimostra di aver creato piani di sviluppo e di carriera individuali per tutti i dipendenti.

Istruzioni

La pianificazione della carriera è un processo continuo che può aiutare i dipendenti a gestire il loro apprendimento e sviluppo/progresso all'interno dell'azienda. È anche una componente chiave della strategia di attrazione e fidelizzazione di un'azienda. L'azienda dispone meccanismi in atto per fornire opportunità di carriera ai dipendenti, permettendo loro di accedere a promozioni e retribuzioni più alte. Per esempio, un piano di sviluppo individuale può essere messo in atto analizzando le abilità e le competenze necessarie ai dipendenti per raggiungere i loro obiettivi a breve, medio e lungo termine. Questo processo dovrebbe anche essere abbinato al processo di revisione annuale del dipendente.

Formazione dei dipendenti sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle buone pratiche lavorative

Informazioni

L'azienda ha fornito ai propri dipendenti la formazione necessaria per rafforzarne le conoscenze in materia di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di buone prassi lavorative.

Istruzioni

L'azienda ha fornito formazione con l'aiuto di materiale didattico (slide, riassunti di contenuti formativi) e/o prove di svolgimento della formazione (relazioni sui progressi compiuti, certificati di completamento, attestati di frequenza) a dimostrazione dell'effettivo svolgimento dei programmi di formazione sui rischi legati a salute e sicurezza sul lavoro e sulle buone prassi lavorative.

Risultati

Rendicontazioni sulla percentuale di dipendenti appartenenti a minoranze e/o gruppi vulnerabili a livello di alta dirigenza

Informazioni

L'azienda dimostra l'esistenza di rendicontazioni pubbliche o interne di dati consolidati sulla percentuale di dipendenti appartenenti a gruppi di minoranza e/o vulnerabili impiegati in posizioni dirigenziali di alto livello.

Istruzioni

L'azienda ha fornito dati che mostrano la percentuale di dipendenti impiegati in posizioni dirigenziali di alto livello. Le posizioni dirigenziali di alto livello devono comprendere tutti i livelli di responsabilità manageriale al di sotto del Consiglio di amministrazione e tutti i membri del livello direttivo medio e del top management. Un gruppo minoritario è solitamente definito come un gruppo di persone con interessi o caratteristiche comuni (ad es. etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o identità di genere) che le distinguono dalla maggioranza della popolazione. I lavoratori vulnerabili sono quelli con condizioni o caratteristiche fisiche, sociali, politiche o economiche peculiari che li espongono maggiormente a condizioni sfavorevoli (ad es. bambini e giovani, anziani, disabili, rifugiati, ecc.).

Rendicontazioni sul numero di malattie registrabili legate al lavoro

Informazioni

L'azienda dimostra l'esistenza di rendicontazioni pubbliche o interne di dati consolidati sul numero registrato di casi di malattia.

Istruzioni

L'azienda ha fornito dati che mostrano il numero registrato di casi di malattia. Le malattie legate al lavoro possono comprendere problemi di salute gravi, ricorrenti e cronici causati o aggravati da condizioni o pratiche di lavoro. Vi figurano disturbi muscoloscheletrici, patologie legate allo stress (tra cui obesità e malattie cardiache) e malattie psicologiche ecc.

Rendicontazioni sul rapporto tra la retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti

Informazioni

L'azienda dimostra l'esistenza di rendicontazioni pubbliche o interne su dati consolidati relativi al rapporto tra la retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti.

Istruzioni

L'azienda ha fornito dati che mostrano il rapporto tra la retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti. La retribuzione totale annua comprende stipendio, bonus, premi azionari, premi sotto forma di opzioni, compensazione con piano di incentivazione non azionario, variazione del valore pensionistico, nonché rendite con piani di compensazione differita non qualificati nel corso di un anno.

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

Informazioni

L'azienda ha fornito dei documenti relativi alle rendicontazioni pubbliche o interne di dati consolidati sulla percentuale dei lavoratori appartenenti a gruppi minoritari e/o vulnerabili impiegati in tutta l'impresa.

Istruzioni

L'azienda fornisce delle prove di rendicontazioni pubbliche o interne dei dipendenti appartenenti a gruppi di minoranza e/o vulnerabili in tutta l'impresa. Un gruppo minoritario è solitamente definito come un gruppo di persone con interessi o caratteristiche comuni (ad esempio etnia, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità o identità di genere) che le distinguono dalla maggioranza della popolazione. I lavoratori vulnerabili sono quelli con condizioni o caratteristiche fisiche, sociali, politiche o economiche peculiari che li espongono maggiormente a condizioni sfavorevoli (ad es. bambini e giovani, anziani, disabili, rifugiati, ecc.). Non vi sono ripercussioni negative sul rating EcoVadis qualora i KPI non fossero disponibili. Una rendicontazione di ambito parziale o al di fuori delle operazioni aziendali (ad es. da una filiale, società madre, società consociata, ecc.) non garantisce un impatto sulla valutazione.

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

Rapporto sulla media del divario retributivo di genere non appianato

Reporting sul numero di ore di formazione per dipendente

Informazioni

L'azienda rendiconta il numero medio di ore di formazione dei dipendenti per l'ultimo anno di rendicontazione, attraverso documentazione formale o dichiarazione tramite questionario.

Istruzioni

Investment in training is considered as beneficial for both the employees and the company. Training is a mean to increase the knowledge base of employees, to diversify the skills among the staff and can even act as a retention tool for the company. On the company side, different kinds of training can lead to different positive outcomes such as higher customer satisfaction, more innovation, and safer working practices for employees. By monitoring the number of hours of training provided to employees, a company can keep track on the training performance and where improvement is needed.

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).

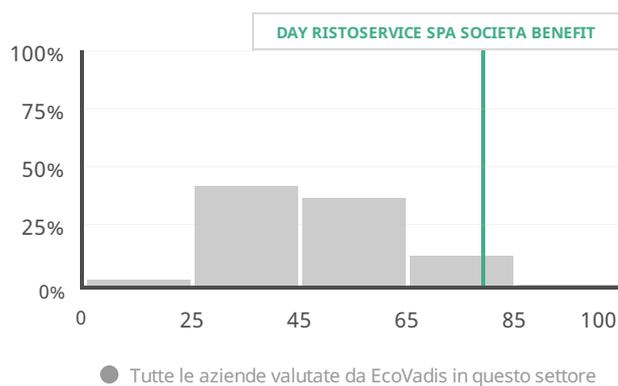
8. ETICA

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

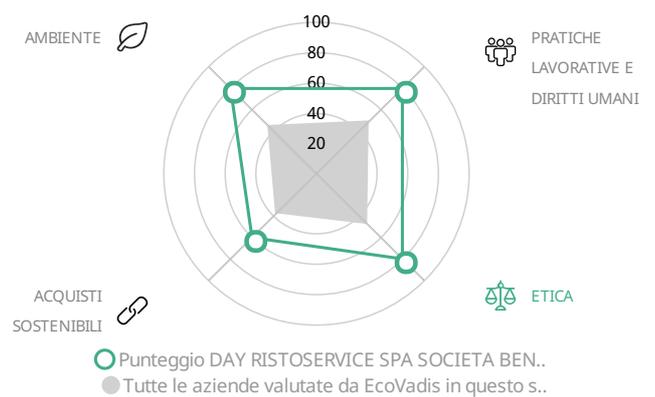
Composizione del punteggio relativo all'etica



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

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree relative a diritti umani, lavoro, ambiente, etica e acquisti sostenibili. L’azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un’iniziativa di politica strategica delle Nazioni Unite per incoraggiare le imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e responsabili tanto a livello ambientale quanto sociale, e a riferire sulla loro attuazione. Le aziende firmano l’iniziativa e sono tenute a fornire una panoramica del loro sistema di gestione attraverso un quadro di divulgazione obbligatorio (pubblicazione annuale di una comunicazione sui progressi denominata Communication on Progress [COP]).

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.

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.

Misure per ottenere il consenso delle parti interessate in merito al trattamento, alla condivisione e alla conservazione delle informazioni riservate

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per consultare i clienti/committenti sui loro dati personali/confidenziali.

Istruzioni

Consulting with customers/clients on their personal/confidential data helps to eliminate risks around confidentiality breaches, which is one of the major concerns from customers nowadays.

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).

Risultati

Reporting RSI sulle problematiche di Etica degli Affari (p.es. misure in vigore, indicatori di performance sulle violazioni)

Informazioni

L'azienda rendiconta sull'equità delle prassi aziendali, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate, attraverso documentazione formale o dichiarazione tramite questionario.

Istruzioni

Reporting is considered standard when relevant and meaningful KPIs cover the main fair business practices issues (i.e. corruption & bribery and optionally anti-competitive practices issues and consumer/client issues such as responsible marketing & data protection), when KPIs are recent (i.e. last 2 reporting years) and regularly updated. KPIs can be sector-specific and include for instance the % of employees trained on business ethics issues, number of breaches of the Code of Ethics, and number of incidents reported through the whistle blowing procedure. Comprehensive reporting on business ethics issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be aligned with external sustainability reporting standards or guidelines such as the Global Reporting Initiative.

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.

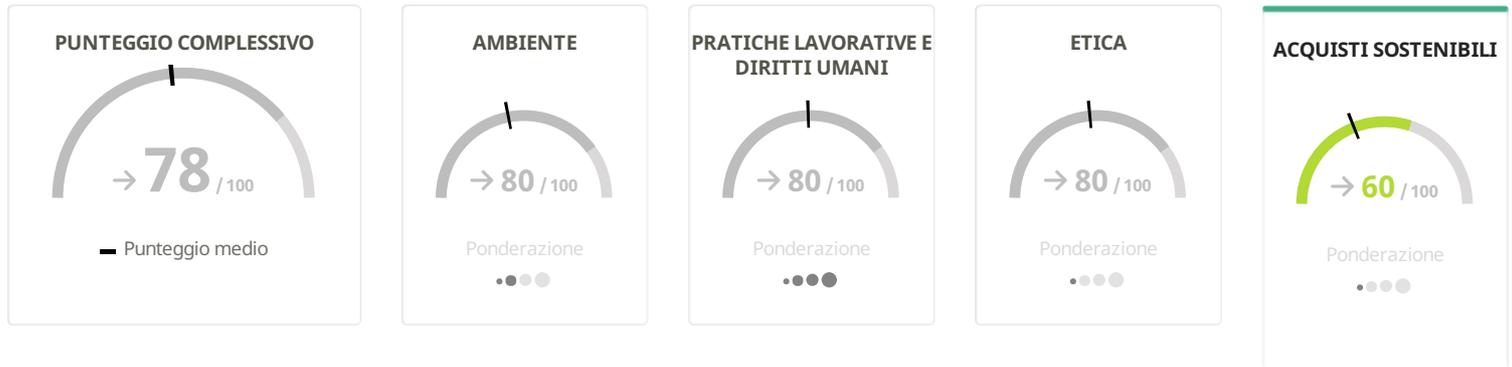
Istruzioni

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.

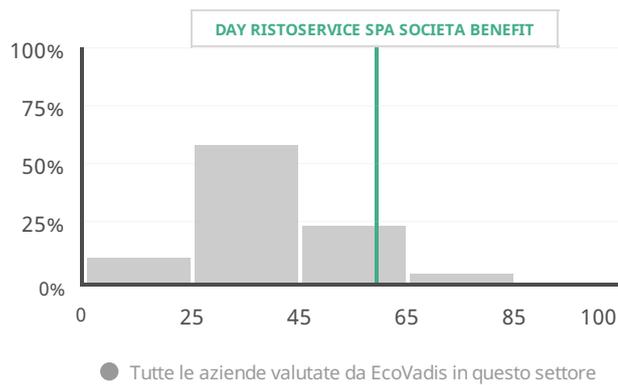
9. ACQUISTI SOSTENIBILI

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

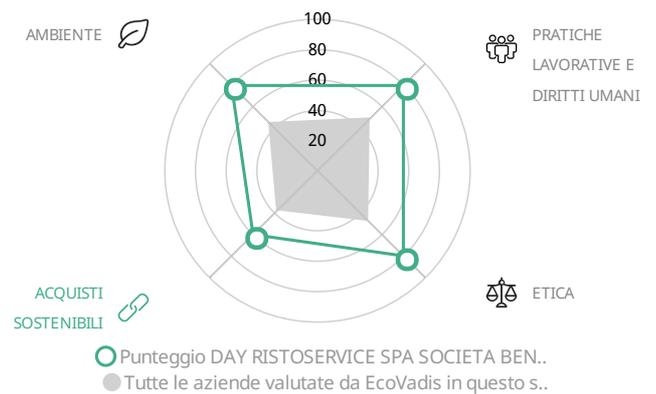
Composizione del punteggio relativo all'approvvigionamento sostenibile



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

Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Informazioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa politica strategica per le imprese che si impegnano ad allineare le loro operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nelle aree relative a diritti umani, lavoro, ambiente, etica e acquisti sostenibili. L'azienda è un firmatario formale di questa iniziativa.

Istruzioni

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa di politica strategica delle Nazioni Unite per incoraggiare le imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e responsabili tanto a livello ambientale quanto sociale, e a riferire sulla loro attuazione. Le aziende firmano l'iniziativa e sono tenute a fornire una panoramica del loro sistema di gestione attraverso un quadro di divulgazione obbligatorio (pubblicazione annuale di una comunicazione sui progressi denominata Communication on Progress [COP]).

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 social issues in addition to environmental 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

L'azienda ha fornito documenti formalizzati a dimostrazione degli audit in loco dei fornitori su questioni ambientali o sociali.

Istruzioni

Esistono prove di istruzioni per i dipendenti o di un processo operativo relativi ad audit in loco dei fornitori dell'azienda, senza o con preavviso, per individuare eventuali non conformità ai requisiti obbligatori di sostenibilità.

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

Informazioni

L'azienda ha fornito documenti formalizzati a dimostrazione dell'esistenza di una valutazione del fornitore (ad es. questionario) sulle pratiche ambientali o sociali.

Istruzioni

Esistono prove di una revisione basata su questionari delle pratiche di sostenibilità di un fornitore a distanza, effettuata da una terza parte o direttamente dal fornitore senza verifica (ovvero autovalutazione).

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

Informazioni

L'azienda ha fornito documenti formalizzati a dimostrazione dell'esistenza di un processo di analisi del rischio RSI per identificare quali fornitori, prodotti o categorie di acquisto esponano l'azienda a rischio di sostenibilità.

Istruzioni

Esistono prove di un processo volto a individuare quali fornitori, prodotti o categorie di acquisto esponano l'azienda a rischio di sostenibilità. Il risultato di questa analisi del rischio dimostra prova di una valutazione circa l'opportunità di intraprendere ulteriori azioni verso un particolare fornitore, prodotto o categoria di acquisto.

Risultati

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

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

Reporting di RSI in materia di acquisti sostenibili

Informazioni

There is evidence of formal reporting implemented regarding both labor and human rights issues from the company supporting documentation, including key performance indicators (KPIs), statistical figures or associated concrete actions.

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): the percentage of suppliers covered by sustainable procurement measures, and percentage of buyers trained on sustainable procurement issues. Comprehensive reporting on sustainable procurement 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

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

Informazioni

L'azienda non dispone di prove di documenti formalizzati a dimostrazione dell'integrazione di clausole sociali o ambientali nei contratti con i fornitori.

Istruzioni

Non esistono prove conclusive di disposizioni/clausole nei contratti commerciali che riguardano le pratiche di lavoro e i diritti umani, come buone condizioni lavorative, misure precauzionali per la salute e la sicurezza, misure antidiscriminatorie/anti-molestie e/o le questioni ambientali, come riduzione del consumo energetico e delle emissioni di gas serra, biodiversità o iniziative di gestione dei rifiuti che non sono direttamente collegate all'oggetto del contratto, con l'obiettivo di definire le aspettative sulla sostenibilità.

Media

Nessuna documentazione conclusiva sul codice di condotta in materia di sostenibilità dei fornitori in atto

Informazioni

L'azienda non dispone di prove di un codice di condotta in materia di sostenibilità per fornitori in atto.

Istruzioni

Non ci sono prove conclusive di un documento separato sul codice di condotta per fornitori che delinei le aspettative dell'azienda nei confronti dei propri fornitori al fine di essere socialmente ed ecologicamente responsabili.

Media

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

Informazioni

L'azienda non dispone di prove di documenti formalizzati a dimostrazione della formazione degli addetti all'ufficio acquisti su questioni sociali e ambientali all'interno della catena di fornitura.

Istruzioni

Non esistono prove conclusive della formazione dei professionisti di approvvigionamento dell'azienda in materia di acquisti sostenibili per assicurare che comprendano le questioni sociali e ambientali e la loro integrazione nella funzione di approvvigionamento. Ciò può essere dimostrato attraverso programmi di formazione come relazioni sui progressi compiuti nella formazione, certificati di completamento con la ragione sociale dell'azienda o materiale didattico.

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°

16 Mag 2024 |

Impatto sul punteggio

Neutro →

valido dal giorno 1 Ago 2024 al giorno 16

Giu 2029

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.
-  L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni ambientali.
-  L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni etiche.

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 as 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

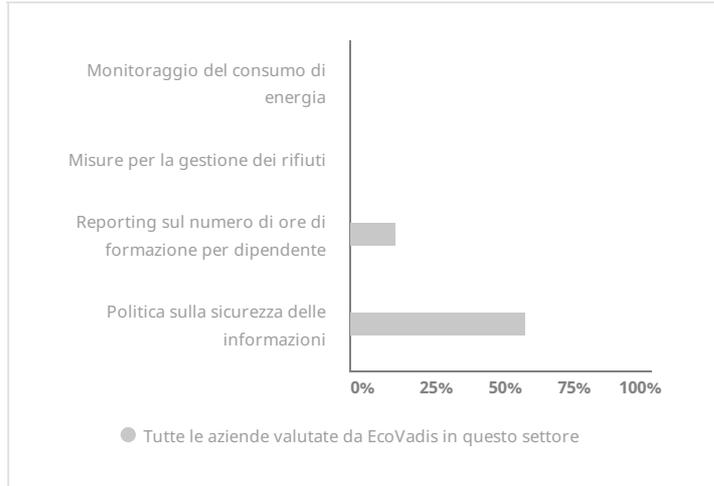
Definizione

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.

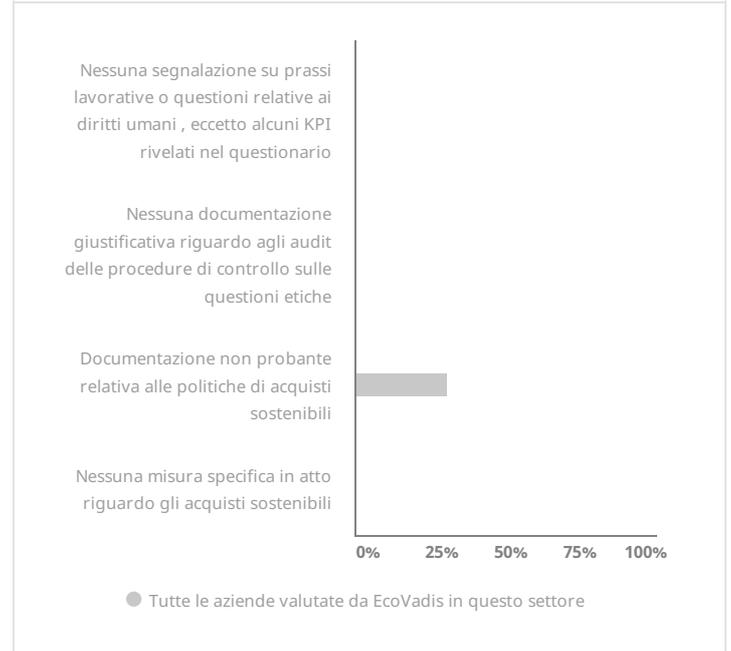
Specifiche di settore

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	12%
Policy on sustainable procurement issues	32%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	34%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	10%
ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	21%
Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place	28%
Reporting on energy consumption or GHGs	41%
Reporting on health & safety indicators	29%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	33%

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."

<http://www.ilo.org/public/libdoc/iloconv/1949/1949098.pdf>

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>