



ecoVadis

Rapport d'évaluation RSE EcoVadis

Entreprise évaluée:
APPLIUM SAS (GROUP)

Score global: 76 /100
décembre 2024

Performance RSE : Avancée

Taille: M
Pays du siège social: France
Opérations dans un ou des pays à risque: Non
Secteur d'activité: Programmation informatique; conseils
et activités connexes

TABLE DES MATIÈRES

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

À PROPOS DE LA RSE

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

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

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

À PROPOS D'ECOVADIS

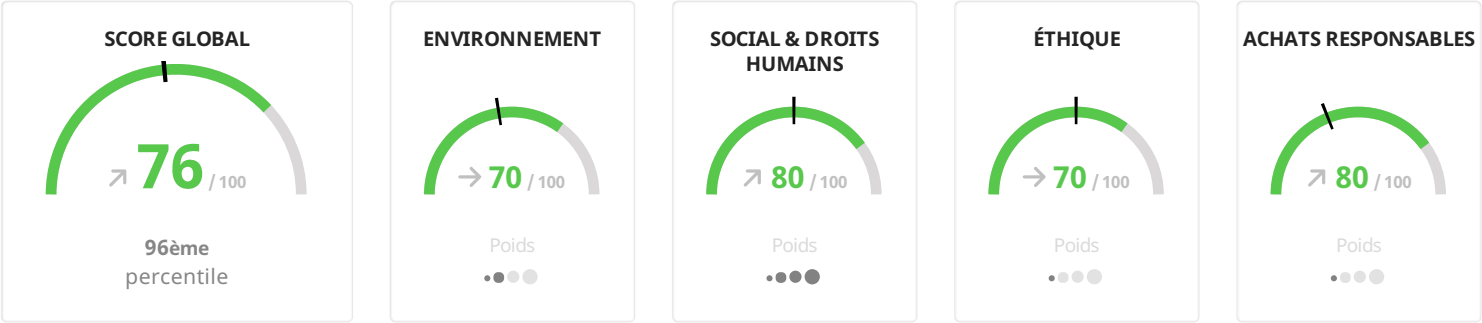
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi RSE dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, nous nous efforçons d'impliquer les entreprises et de les aider à adopter des pratiques durables.

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

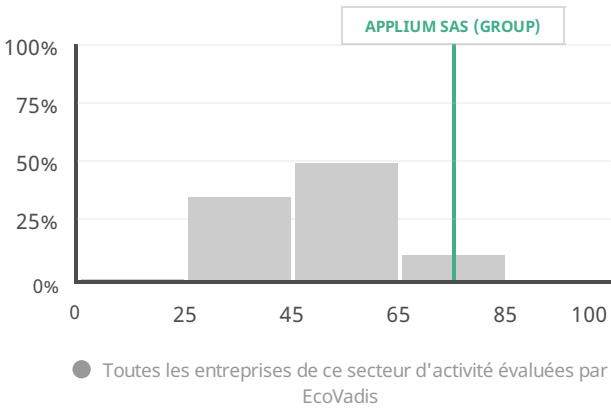
1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

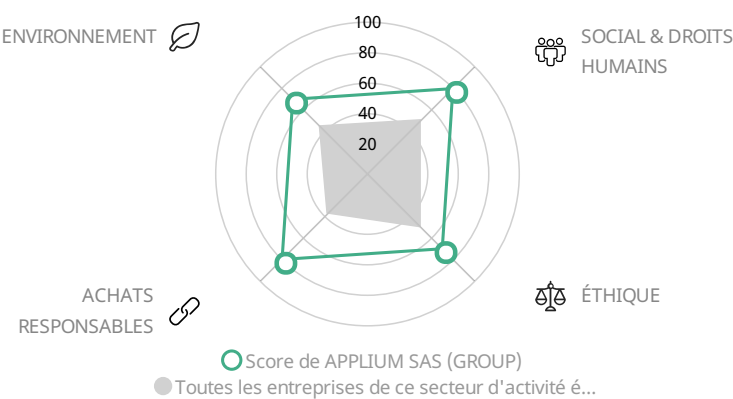
Performance en matière de RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



APPLIUM SAS (GROUP) a reçu une médaille d'or pour sa performance RSE. Cette récompense signifie que l'entreprise figure dans le top des entreprises évaluées par EcoVadis au cours des douze derniers mois.

Plan d'actions correctives en cours

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

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

2. AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre :

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

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

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

Communiquer :

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

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

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

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

2

Questionnaire

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

3

Analyse des documents

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

4

Informations publiques

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

5

Observations « Veille 360° »

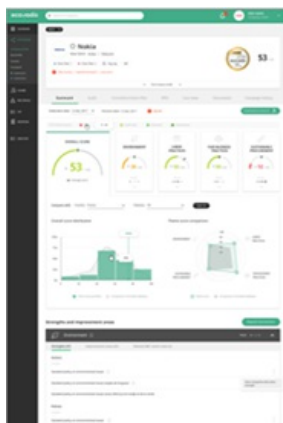
Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 10 000 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

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

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

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

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Eau
Biodiversité
Pollution de l'air
Matières premières, produits chimiques & déchets

PRODUITS

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

3. ÉTHIQUE

Corruption
Pratiques anticoncurrentielles
Gestion responsable de l'information

2. SOCIAL & DROITS HUMAINS

RESSOURCES HUMAINES

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

DROITS DE L'HOMME

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Diversité, équité & inclusion
Droits humains des parties prenantes externes

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs
Pratiques sociales des fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

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



Politiques (pondération : 25 %)

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

Actions (pondération : 40 %)

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

Résultats (pondération : 35 %)

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



5. COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

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

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

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

Critères activés :

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

Non activé

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

Moyenne

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

Élevée

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



Pays à risque uniquement

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

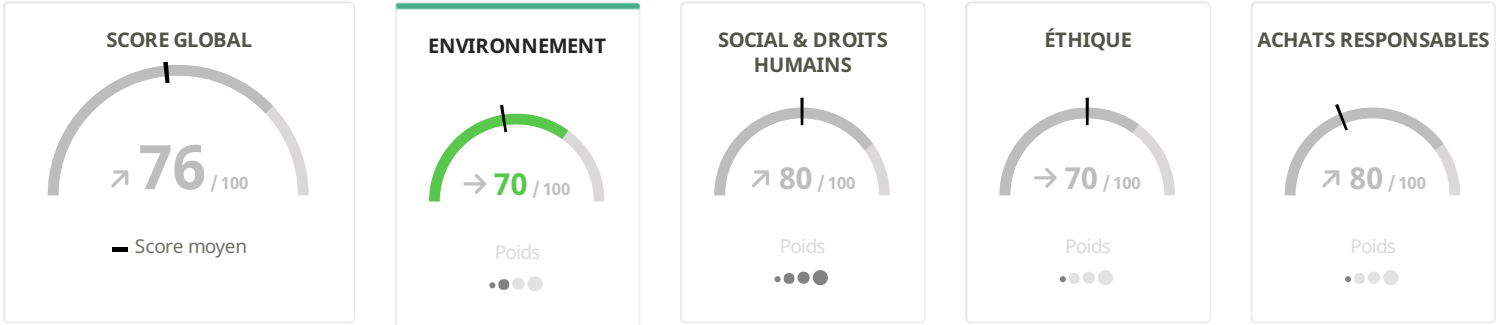
C. L'échelle de notation

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

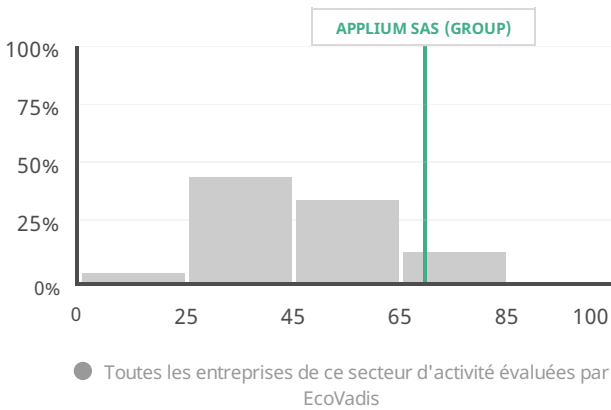
6. ENVIRONNEMENT

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

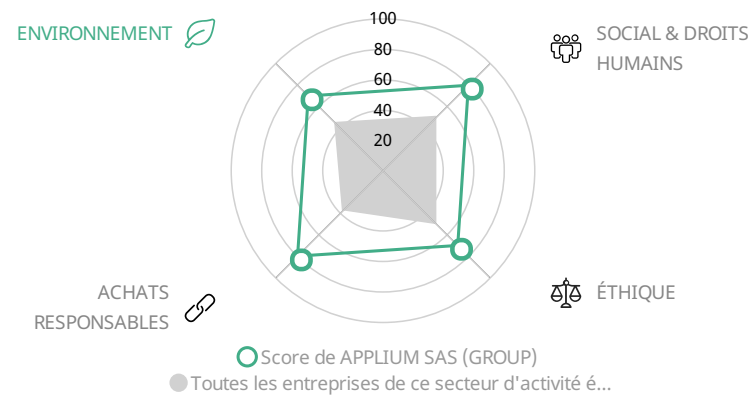
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

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

Environnement : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Objectifs quantitatifs fixés sur les déchets

Politique environnementale sur les déchets

Objectifs quantitatifs fixés sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Politique environnementale sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Politique avancée sur une majorité de questions environnementales

Informations

Une politique environnementale complète inclue des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs quantitatifs sur ces risques.

Conseils

Les politiques sont jugées exceptionnelles quand toutes les problématiques environnementales sont couvertes par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et un processus de révision formel. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Actions

Autres actions pour réduire la consommation d'énergie/les émissions de GES

Utilisation de matériaux intrants écologiques ou biosourcés

Tri interne et élimination des déchets en fonction des flux de déchets

Actions ou formations pour sensibiliser les employés à la réduction et au tri des déchets

Réduction des déchets internes au moyen de la réutilisation, de la récupération ou du recyclage des matériaux

Réduction de la consommation énergétique des systèmes d'éclairage

Formation des employés aux économies d'énergie/actions climatiques

Achat et/ou génération d'énergie renouvelable

Achat de crédits de compensation carbone vérifiés

Réduction de la consommation énergétique de l'infrastructure informatique

Audit énergétique et/ou carbone

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant qu'elle a effectué un audit énergétique ou un bilan carbone.

Conseils

Un audit énergétique est une inspection, une enquête et une analyse des flux d'énergie, dans un bâtiment, un processus ou un système permettant de réduire la consommation d'énergie. Une vérification énergétique est la première étape pour identifier les possibilités de réduire les dépenses énergétiques et les empreintes carbone. Le bilan carbone est une mesure de la quantité de CO2 ou d'autres émissions de GES d'un processus défini exprimé en équivalent dioxyde de carbone, ce qui peut se faire à l'aide d'un calculateur d'empreinte carbone.

Résultats

La valeur du reporting sur le total des émissions brutes du Scope 2 est confirmée par des documents justificatifs

Informations

Il a été confirmé dans la documentation fournie par l'entreprise que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 2 était exacte.

Conseils

L'entreprise a fourni des documents justificatifs qui montrent que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 2 est exacte.

La valeur du reporting sur le total des émissions brutes du Scope 1 est confirmée par des documents justificatifs

Informations

Il a été confirmé dans la documentation fournie par l'entreprise que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 1 était exacte.

Conseils

L'entreprise a fourni des documents justificatifs qui montrent que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 1 est exacte.

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation)

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation).

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation). Il s'agit des émissions de GES découlant de la production d'électricité, de vapeur, de chauffage et de refroidissement achetés ou acquis.

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le total des émissions brutes de GES du Scope 1. Il s'agit des émissions directes de GES issues de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, telles que les émissions liées à la combustion dans des chaudières, fours ou véhicules détenus ou contrôlés par celle-ci et les émissions liées à la production chimique dans des équipements de transformation détenus ou contrôlés par celle-ci.

Valeur du reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3 confirmée dans les documents justificatifs

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

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

Conseils

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

Points d'amélioration

Actions

Moyenne Aucune information concernant la certification d'un système de gestion environnemental

Résultats

Élevée Reporting insuffisant sur les problématiques environnementales

Informations

L'entreprise a fourni des données de reporting ou des indicateurs de performance clés (KPI) sur certaines questions environnementales pertinentes, mais les chiffres sont limités en termes de quantité ou de qualité.

Conseils

L'entreprise n'a fourni des KPI que sur certains thèmes environnementaux pertinents ou uniquement au niveau de la maison mère et la qualité, la transparence et le niveau de reporting ne sont pas à la hauteur des exigences requises. Pour améliorer la communication des données environnementales à ses parties prenantes, l'entreprise doit fournir des KPI sur la majorité des thèmes environnementaux. Les autres facteurs de qualité suivants pourraient également affecter le niveau de reporting : (1) Assurance externe pour évaluer la qualité et la crédibilité des informations qualitatives et quantitatives déclarées par l'organisation, (2) Alignement avec les normes de reporting telles que GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, etc. (3) Analyse de matérialité pour identifier les enjeux environnementaux les plus pertinents en fonction de l'activité de l'entreprise (4) Les données de reporting ne doivent pas dater de plus de deux ans. (XS: Très petite entreprise : KPI/données de reporting fournis uniquement au niveau de la maison mère et/ou pour un ou quelques thèmes environnementaux importants et/ou la période couverte par les données de reporting peut être trop courte ; la période doit s'étendre sur 12 mois minimum.)

Faible Aucune information sur les reporting au sujet du poids total des déchets dangereux

Faible Aucune information sur les reporting au sujet du poids total des déchets non dangereux

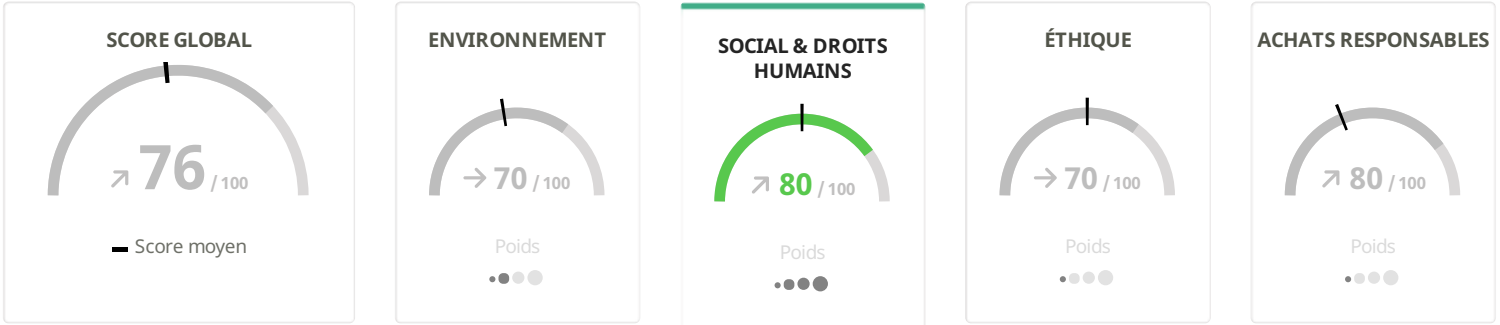
Faible Pas d'information relative au reporting sur la consommation totale d'énergies renouvelables

Faible Reporting déclaré sur le poids total de déchets valorisés, mais aucun document justificatif disponible

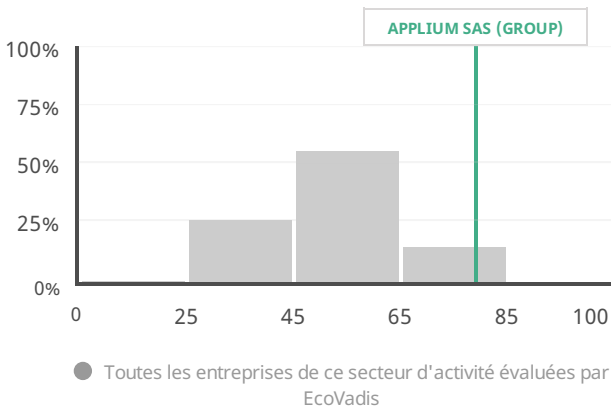
7. SOCIAL & DROITS HUMAINS

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

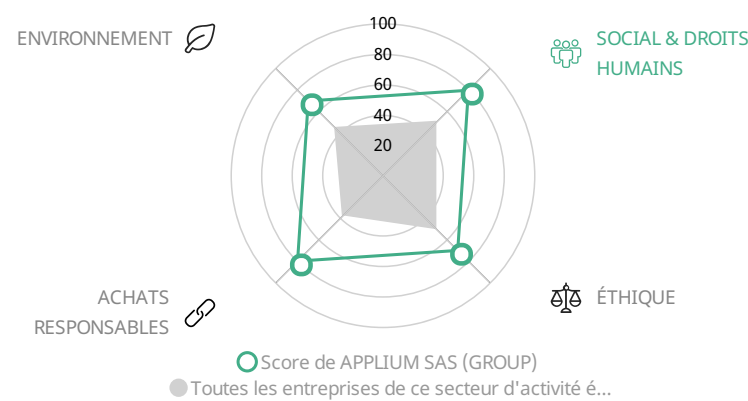
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits de l'Homme : critères activés

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

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

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Objectifs quantitatifs fixés sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Objectifs quantitatifs fixés sur la gestion des carrières et la formation

Objectifs quantitatifs fixés sur la santé et la sécurité des employés

Politique sociale et de droits humains sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Politique sociale et de droits humains sur la gestion des carrières et la formation

Politique sociale et de droits humains sur le dialogue social

Politique sociale et de droits humains sur les conditions de travail

Politique sociale et de droits humains sur la santé et la sécurité des employés

Politiques avancées sur la majorité des enjeux sociaux et de droits humains

Informations

La société a publié une politique formalisée et exhaustive qui intègre des engagements, et des objectifs qualitatifs comme quantitatifs sur les questions des droits sociaux et des droits de l'Homme au sein des opérations de l'entreprise.

Conseils

Une politiques est jugée exceptionnelle lorsque tous les aspects des droits de l'Homme et du travail sont couverts par des objectifs qualitatifs ou quantitatifs, en complément de certains des éléments suivants : périmètre d'application, allocation des responsabilités, et d'un processus de révision formalisé. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Actions

Actions visant à lutter contre le stress et favoriser le bien-être psychologique au travail

Informations

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.

Conseils

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.

Autres actions relatives à la santé et à la sécurité des employés

Informations

L'entreprise s'occupe des questions de santé et de sécurité des employés au travail, par exemple des problèmes physiologiques et psychologiques découlant, entre autres, des équipements dangereux, des pratiques de travail et des substances dangereuses.

Conseils

Exemples de documents à joindre : procédures opératoires standard, instructions de travail, rapport annuel, rapport RSE / développement durable, etc.

Programmes familiaux mis en œuvre (p. ex. congé parental ou de proche aidant, allocations ou services de garde d'enfant)

Rémunération des heures de travail supplémentaires ou atypiques

Informations

L'entreprise accorde une rémunération complémentaire en cas d'heures supplémentaires.

Conseils

Les heures supplémentaires ou horaires atypiques désignent toutes les heures travaillées en dehors des horaires normaux. Les employés doivent percevoir une rémunération supplémentaire au titre de ces heures supplémentaires et/ou autres formes d'horaires atypiques.

Communication du processus de rémunération à tous les employés (ex. grille salariale, procédure d'évolution des salaires)

Plan d'actionnariat salarié (non limité au niveau de direction)

Informations

L'entreprise a fourni une documentation justificative concernant un plan d'actionnariat accessible aux employés (et non réservé aux cadres).

Conseils

Un plan d'actionnariat salarié propose une participation des collaborateurs à l'entreprise. Le plan d'actionnariat salarié doit s'appliquer aux employés autres que les cadres et/ou dirigeants. La plupart des employés doivent avoir accès au plan d'actionnariat salarié (même si certaines exigences peuvent s'appliquer, par ex. relativement à l'ancienneté, etc.).

Enquête de satisfaction des salariés

Informations

L'entreprise mène une enquête auprès de ses employés au sujet de leur satisfaction quant à leur environnement de travail.

Conseils

Une enquête de satisfaction des employés peut être réalisée par l'entreprise pour obtenir des informations afin de savoir si, et de quelle manière, les employés sont satisfaits de leur environnement de travail. Les résultats de ces enquêtes peuvent être utilisés par les entreprises pour obtenir des retours de leurs employés concernant leur engagement, leur moral et leur niveau de satisfaction au travail.

Régime de primes lié à la performance de l'entreprise

Informations

L'entreprise a mis en œuvre un programme de primes lié à sa performance.

Conseils

Elle devra faire partie d'un contrat de travail solide pour inclure un système de prime qui devra prendre en compte la performance de l'employé et la performance de l'entreprise. L'entreprise a donc mis en place un système de rémunération monétaire pour les employés en plus du salaire de base, qui est lié à la performance de l'entreprise. C'est une forme de motivation et cela permet d'augmenter la performance des employés.

Convention collective sur la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement

Informations

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social ; par ex., une convention collective concernant la discrimination et/ou le harcèlement.

Convention collective sur la gestion des carrières et la formation

Informations

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social ; par ex., une convention collective concernant la gestion des carrières et la formation.

Convention collective sur les conditions de travail

Informations

Une convention collective existe entre un employeur et ses employés, en conformité avec les réglementations nationales relatives aux conditions de travail. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part.

Conseils

Une convention collective existe entre un employeur et ses employés, en conformité avec les réglementations nationales relatives à la discrimination et/ou au harcèlement. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part.

Convention collective sur la santé et la sécurité des employés

Informations

Une convention collective existe entre l'organisation et son personnel, en conformité avec les réglementations nationales relatives à la santé et à la sécurité des employés. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social (p. ex., une convention collective concernant la santé et la sécurité des employés).

Organisation flexible du travail (ex. travail à distance, horaires flexibles)

Informations

L'entreprise a des mesures concrètes en place pour promouvoir l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui ont été identifiées dans les documents justificatifs. L'entreprise propose à ses employés une organisation et des horaires flexibles pour travailler.

Conseils

L'entreprise a mis en place des pratiques de travail qui reconnaissent et visent à répondre aux besoins du personnel concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. L'entreprise possède des documents justificatifs démontrant qu'une organisation flexible des horaires de travail est accordée aux collaborateurs, pouvant fournir la preuve de possibilités de travail partiel, de télétravail ou de travail à distance, de partage d'emploi ou d'autres formes d'horaires de travail variables.

Couverture des salariés en soins de santé

Actions visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail

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

Informations

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

Conseils

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

Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés

Informations

L'entreprise fournit des documents qui démontrent qu'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés a été réalisée. L'évaluation prend en compte les tâches opérationnelles quotidiennes des employés, les risques pour la santé et la sécurité présents sur le lieu de travail, ainsi que les risques associés. Enfin, elle propose un plan d'actions correctives pour traiter ces risques identifiés.

Conseils

Une évaluation des risques pour la santé et la sécurité est effectuée systématiquement afin d'identifier et d'évaluer l'impact potentiel des tâches ou des conditions opérationnelles sur la santé et la sécurité des employés. Les principaux éléments d'une évaluation des risques complète sont les suivants : 1) description des dangers ou facteurs de risque identifiés comme pouvant causer un préjudice et détermination du niveau d'importance des risques ; 2) examen périodique des risques afin d'identifier les risques les plus récents ainsi que l'environnement de travail en termes de santé et de sécurité au sein de l'entreprise ; 3) existence d'un plan d'actions préventives et correctives sous la forme de mesures à prendre et/ou de recommandations à suivre par une organisation pour prévenir et traiter efficacement les risques identifiés, cartographiés et évalués lors des évaluations des risques.

Actions visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement

Informations

L'entreprise a des mesures proactives en place pour prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement.

Conseils

La discrimination est définie comme un traitement différent des personnes lors du recrutement, de la rémunération, la formation, la promotion et la résiliation (d'un contrat de travail) en fonction de leur race, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, affiliation politique ou âge (source: ISO 26000). Quelques exemples de mesures visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement sont: d'avoir une procédure prédéfinie couvrant le processus de sélection, d'établir un profil prédéterminé et non discriminatoire pour la position ouverte basé sur les compétences que le candidat final se doit de posséder et d'encourager la diversité parmi les candidats.

Évaluation régulière de la performance individuelle

Informations

L'entreprise apporte la preuve qu'elle procède à des évaluations régulières des performances individuelles.

Conseils

L'entreprise a mis en place un processus opérationnel visant à évaluer et à examiner régulièrement le rendement au travail des employés sur le plan quantitatif et/ou qualitatif. Cela inclut des processus tels que l'évaluation de la performance pour permettre à l'entreprise d'identifier les points d'amélioration, de fournir un soutien et des conseils aux employés, ainsi que de reconnaître et de récompenser les personnes les plus performantes.

Actions pour promouvoir la mobilité interne

Informations

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

Conseils

L'entreprise a mis en place un processus visant à promouvoir la mobilité interne des salariés. La mobilité professionnelle fait référence au mouvement des employés entre les postes/catégories de rémunération ou à un changement complet de fonction (c'est-à-dire la mobilité professionnelle horizontale) au sein de la même entreprise. Les mesures favorisant la mobilité professionnelle interne incluent, sans toutefois s'y limiter, la promotion objective des talents sur la base de leurs capacités et de leur potentiel, l'élaboration de feuilles de route pour les principaux talents de l'entreprise, la formation professionnelle continue et l'incitation des employés à élargir leur éventail de compétences.

Formation visant à développer les compétences

Informations

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

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre une formation professionnelle qui comprend la formation pour le développement des compétences, le financement par l'entreprise de l'éducation de ses salariés, dans le but de fournir des opportunités d'évolution de carrière (Source : Global Reporting Initiative G3). Le coaching, le mentorat, la rotation des postes, l'apprentissage, etc. sont autant d'exemples de formation en cours d'emploi visant à améliorer les compétences des employés. Le nombre total d'heures de formation par employé et par an peut constituer un indicateur clé de performance important pour cette action.

Actions visant à promouvoir l'inclusion des employés en situation de handicap

Informations

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

Conseils

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

Plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés

Informations

L'entreprise apporte la preuve de l'élaboration de plans individuels de perfectionnement et de carrière pour tous ses employés.

Conseils

La planification de carrière est un processus continu qui peut aider les employés à gérer leur apprentissage et leur perfectionnement/évolution au sein de l'entreprise. C'est également un élément essentiel de la stratégie d'attraction et de conservation d'une entreprise. L'entreprise a mis en place des mécanismes pour offrir des perspectives de carrière à ses employés, leur permettant d'accéder à des promotions et à de meilleurs salaires. Un plan de perfectionnement individuel peut, par exemple, être mis en place en analysant les aptitudes et les compétences dont les employés ont besoin pour atteindre leurs objectifs à court, moyen et long termes. Ce processus devrait également être associé au processus d'évaluation annuelle de l'employé.

Formation des employés sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que les meilleures pratiques de travail

Informations

L'entreprise fournit à ses employés la formation nécessaire pour renforcer leur connaissance des risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Conseils

L'entreprise fournit des formations en s'appuyant sur du matériel de formation (diaporamas, résumés du contenu de la formation) et/ou des preuves de la réalisation de la formation (rapports d'avancement, certificats d'achèvement, feuilles de présence) pour attester de l'exécution de programmes de formation concernant les risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Résultats

Reporting sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne des données consolidées sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs.

Conseils

L'entreprise a fourni des données sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs. Les postes de cadre supérieur doivent inclure tous les niveaux de direction qui se situent en dessous du conseil d'administration de l'entreprise, p. ex. les directeurs généraux (PDG, directeur financier, directeur technique, etc.) ainsi que les membres occupant des postes de cadre intermédiaire et supérieur (directeurs, vice-présidents, chefs d'équipe, etc.).

Reporting sur le nombre de cas de maladie liés au travail comptabilisables

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le nombre de cas de maladie comptabilisés.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le nombre de cas de maladie comptabilisés. Les maladies liées au travail peuvent comprendre des problèmes de santé aigus, récurrents et chroniques causés ou aggravés par les conditions ou les pratiques de travail. Elles incluent les troubles musculo-squelettiques, les maladies liées au stress (y compris l'obésité et les maladies cardiaques) et les maladies psychologiques, etc.

Reporting sur le pourcentage de femmes employées dans toute l'entreprise

Reporting sur l'écart salarial moyen non ajusté entre les genres

Rapport sur le pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting du nombre d'heures de formation par employé

Informations

L'entreprise fournit dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire un reporting à propos du nombre moyen d'heures de formation fournies par employé au cours de l'année de référence.

Conseils

L'investissement en formations est considéré comme étant bénéfique aussi bien pour les employés que pour l'entreprise. La formation est un moyen d'approfondir les connaissances des employés, de diversifier les compétences du personnel et peut aussi aider au maintien des effectifs dans l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, les divers types de formations peuvent conduire à des résultats positifs, par exemple, accroître la satisfaction des clients, encourager l'innovation ou assurer la sécurité des employés au travail. En effectuant un suivi du nombre d'heures de formation offerte aux employés, l'entreprise peut ainsi contrôler le niveau de formation ou identifier les améliorations requises.

Reporting RSE standard sur les problématiques sociales et de droits humains

Informations

Il y a des preuves de reporting formel concernant les problématiques de pratiques du travail et des droits de l'homme dans la documentation justificative de l'entreprise, incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes associées.

Conseils

Les items de reporting sont standards en termes qualitatifs et quantitatifs, couvrent les enjeux majeurs, sont suffisamment significatifs, et sont régulièrement actualisés. Les KPI peuvent inclure (mais ne sont pas limités à): les taux de fréquence et de sévérité des accidents, le pourcentage d' salariés couverts par des conventions collectives, par des formations de développement des compétences, et le pourcentage d' salariés formés sur les problématiques de discrimination. Un reporting complet sur les problématiques de pratiques de travail et des droits de l'homme suppose que les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d' autres standards de reporting RSE externes.

Points d'amélioration

Actions

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

Résultats

Faible Aucune information relative au reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents concernant le reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés.

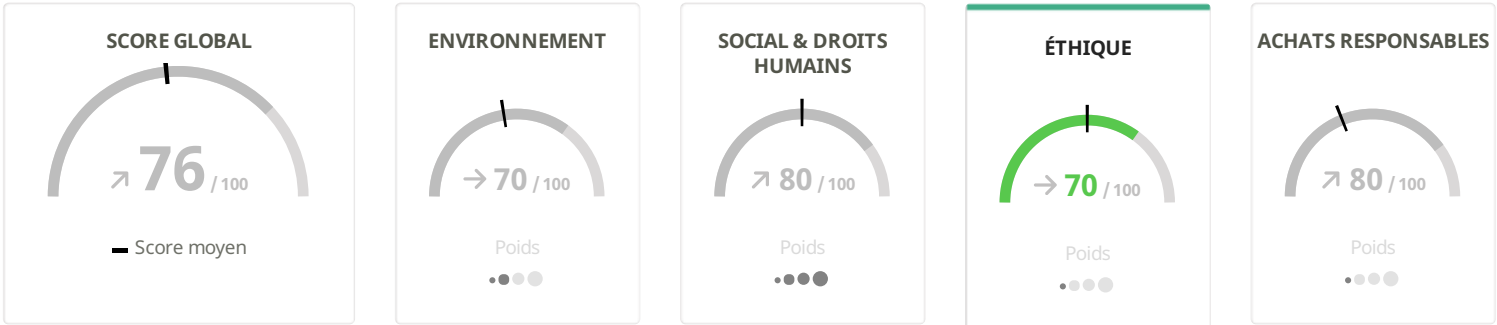
Conseils

Aucune documentation de reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés n'est disponible. La rémunération totale annuelle comprend le salaire, les primes, les attributions d'actions, les attributions d'options, la rémunération au titre d'un plan d'incitation autre qu'à base d'actions, le changement de la valeur d'une rente et les revenus d'indemnités différées sans traitement fiscal privilégié octroyés au cours d'une année.

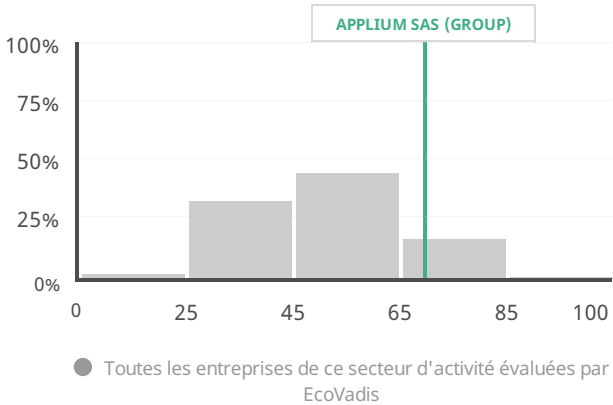
8. ÉTHIQUE

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

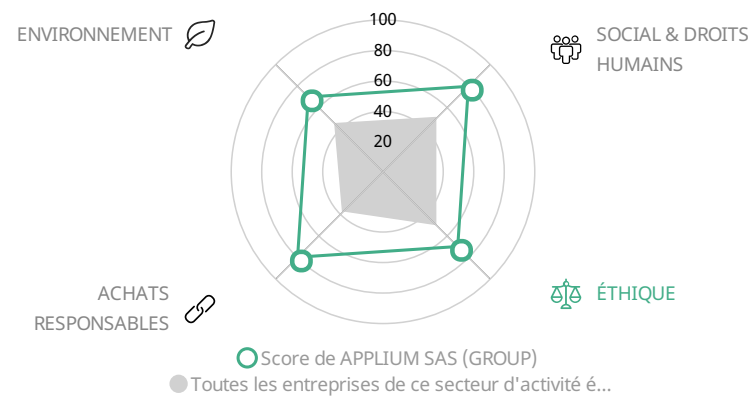
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

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

Éthique : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Politiques standards sur la majorité des sujets d'éthique

Politique sur la fraude

Politique sur le blanchiment d'argent

Politique sur les conflits d'intérêts

Sanctions disciplinaires en cas de violation des politiques

Informations

Les pièces justificatives fournies démontrent que l'entreprise a mis en place des mécanismes structurés pour gérer les infractions aux politiques internes incluant des actions disciplinaires.

Conseils

Afin d'assurer une mise en place effective de la politique sur l'éthique des affaires, les entreprises doivent mettre en place des procédures pour examiner les éventuelles infractions et sanctionner en conséquence les employés (i.e. des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement).

Politique en matière de sécurité de l'information

Informations

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

Conseils

Il est essentiel, pour les entreprises qui gèrent des données sensibles, de mettre en place des engagement sur la protection et la gestion responsable des données de tierces parties. Cela comprend la protection des données d'identification personnelle des clients et de la propriété intellectuelle de tierces parties.

Politique sur la corruption

Informations

Il existe une politique formalisée dans la documentation fournie par l'entreprise, intégrant des objectifs qualitatifs et/ou des engagements en matière de lutte contre la corruption, dont notamment les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent.

Conseils

Les problématiques concernant la corruption recouvrent toutes les formes de corruption au travail, y compris, entre autres, l'extorsion, les pots de vin, les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent. Une politique formalisée détaillée faisant partie d'un document autonome ou d'un Code d'Ethique / Conduite des Affaires inclut les problématiques susmentionnées et peuvent intégrer les éléments suivants: un champ d'application spécifique, des responsabilités dédiées, des objectifs quantitatifs et un processus de révision.

Actions

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption

Procédure de réponse aux incidents pour gérer les atteintes aux informations confidentielles

Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents

Évaluations des risques en matière de sécurité de l'information effectuées

Informations

L'entreprise évalue périodiquement les risques liés à la gestion responsable de la sécurité de l'information.

Conseils

L'évaluation des risques est une procédure officielle permettant d'évaluer et de prédire les conséquences (positives ou négatives) d'un évènement et leur probabilité. Des évaluations des risques régulières sur la sécurité de l'information permettent aux entreprises d'identifier les risques potentiels en matière de sécurité de l'information, leur probabilité et leur impact potentiel, d'identifier les contrôles de sécurité et d'élaborer un plan d'action. Ces évaluations garantissent la présence d'un programme de conformité fort et aident à élaborer une approche plus solide pour lutter contre les violations de la gestion de la sécurité de l'information au sein de l'organisation.

Audits des procédures de contrôle pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Informations

La politique de sécurité de l'information et les dispositifs de conformité de l'entreprise sont régulièrement audités.

Conseils

Des contrôles internes (par exemple, le principe des « quatre yeux », rotations internes, entre autres) sont nécessaires pour contrôler régulièrement l'efficacité et la mise en œuvre appropriées des mesures adoptées pour soutenir les politiques de gestion responsable de l'information. Des audits périodiques de ces contrôles, réalisés par un tiers externe effectuant des audits en matière d'éthique professionnelle ou une équipe d'audit interne, ont lieu pour veiller à leur efficacité et garantir, de manière raisonnable, le respect des procédures internes.

Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Informations

L'entreprise a dispensé à ses employés des formations de sensibilisation à la sécurité de l'information.

Conseils

La gestion de l'information désigne la procédure de collecte, de stockage, de gestion et conservation des informations de manière sécurisée sous toute forme. Grâce à l'utilisation de pratiques rigoureuses de gestion de l'information, les entreprises peuvent conserver leur crédibilité et la confiance de leurs clients. Une sensibilisation ou des formations sur ces pratiques sont régulièrement réalisées pour s'assurer que les collaborateurs connaissent les procédures et la politique de gestion de l'information de l'entreprise. Ces programmes peuvent être réalisés en ligne ou en présentiel, et ils devront comprendre des tests réguliers afin de garantir leur efficacité.

Évaluations des risques de corruption effectuées

Informations

L'entreprise évalue périodiquement les risques liés à la corruption.

Conseils

L'évaluation des risques est une procédure officielle permettant d'évaluer et de prédire les conséquences (positives ou négatives) d'un évènement et leur probabilité. Des évaluations des risques régulières sur la corruption et les pots-de-vin permettent aux entreprises d'identifier les risques potentiels de corruption et de pots-de-vin, leur probabilité et leur impact potentiel, de sélectionner les contrôles appropriés de lutte contre la corruption et d'élaborer un plan d'action. Ces évaluations garantissent la présence d'un programme de conformité fort et aident à élaborer une approche plus solide pour lutter contre la corruption et les pots-de-vin.

Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée

Informations

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

Conseils

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

Processus permettant aux clients ou consommateurs de consulter leurs données personnelles ou confidentielles

Informations

La société a mis en place des mesures de consultation des clients / consommateurs au sujet de leurs données confidentielles/personnelles.

Conseils

La consultation des consommateurs/clients au sujet de leurs données personnelles/confidentielles aide à réduire le risque lié aux atteintes à la confidentialité qui constitue, de nos jours, une préoccupation majeure des consommateurs.

Formation de sensibilisation pour prévenir la corruption

Informations

L'entreprise a mis en place un programme de formation (en ligne ou en présentiel) pour les salariés sur la prévention de la corruption et l'extorsion.

Conseils

Les programmes spécifiques de sensibilisation ou de formation, en ligne ou en présentiel, sont mis en œuvre régulièrement pour que les salariés se familiarisent avec les enjeux de lutte contre la corruption, la politique de l'entreprise et comment réagir lorsque l'occasion se présente.

Procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaires, invitations)

Informations

L'entreprise a mis en place une procédure de vérification pour les transactions à risque.

Conseils

Les transactions sensibles recouvrent un large éventail de pratiques d'affaires qui comportent des risques éthiques plus élevés. Il peut s'agir (liste non exhaustive) de cadeaux, du fait de proposer de couvrir les frais de déplacement et d'hébergement, une pratique courante dans le monde des affaires, mais qui peut constituer un pot-de-vin non éthique ou même illégal visant à influencer les décisions affectant les opérations de l'entreprise, etc. Ce type de transactions peut également prendre la forme de bakchichs, des paiements effectués dans le but d'accélérer une procédure administrative, et qui peuvent être considérés comme une forme de corruption. Une procédure de vérification doit ainsi être mise en place pour examiner et approuver toute transaction sensible effectuée par l'entreprise.

Résultats

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting RSE standard sur les enjeux d'éthique

Informations

L'entreprise fournit un reporting au sujet de l'éthique des affaires incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes qui y sont associées, soit par le biais de la documentation fournie, soit à travers des déclarations faites dans le questionnaire.

Conseils

Un reporting est considéré comme étant standard lorsque les indicateurs clés de performance pertinents et significatifs couvrent les principales problématiques liées à l'éthique des affaires (par exemple, la corruption, les pratiques anticoncurrentielles et le marketing responsable et la protection des données). Ces indicateurs de performance doivent également être récents (c'est-à-dire datés des deux dernières années de référence) et régulièrement mis à jour. Ils peuvent être spécifiques au secteur et comprendre par exemple, le % de salariés formés sur les problématiques liées à l'éthique des affaires, le nombre d'infractions au code de conduite, et le nombre d'incidents signalés par la procédure d'alerte). Un reporting complet sur les problématiques liées à l'éthique des affaires suppose que les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d'autres standards de reporting RSE externes.

Points d'amélioration

Actions

Faible

Documentation non concluante sur les audits des procédures de contrôle en matière de corruption

Informations

L'entreprise n'a pas fait de déclaration ni fourni de pièce justificative concernant les audits de ses contrôles internes liés à la lutte contre la corruption dans le cadre de ses opérations.

Conseils

Des contrôles internes (par exemple, le principe des « quatre yeux », rotations internes, entre autres) sont nécessaires pour contrôler régulièrement l'efficacité et la mise en œuvre appropriées des mesures adoptées pour soutenir les politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Des audits périodiques de ces contrôles, réalisés par un tiers externe effectuant des audits en matière d'éthique professionnelle ou une équipe d'audit interne, ont lieu pour veiller à leur efficacité et garantir, de manière raisonnable, le respect des procédures internes.

Faible

Documentation non concluante sur un programme de diligence raisonnable sur les tiers en matière de lutte contre la corruption

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni documents justificatifs attestant de la mise en œuvre de mesures systématiques de conformité et de diligence raisonnable concernant les intermédiaires agissant pour son compte (ex. : commissionnaires, courtiers, représentants commerciaux, distributeurs, entrepreneurs, courtiers en douane, consultants).

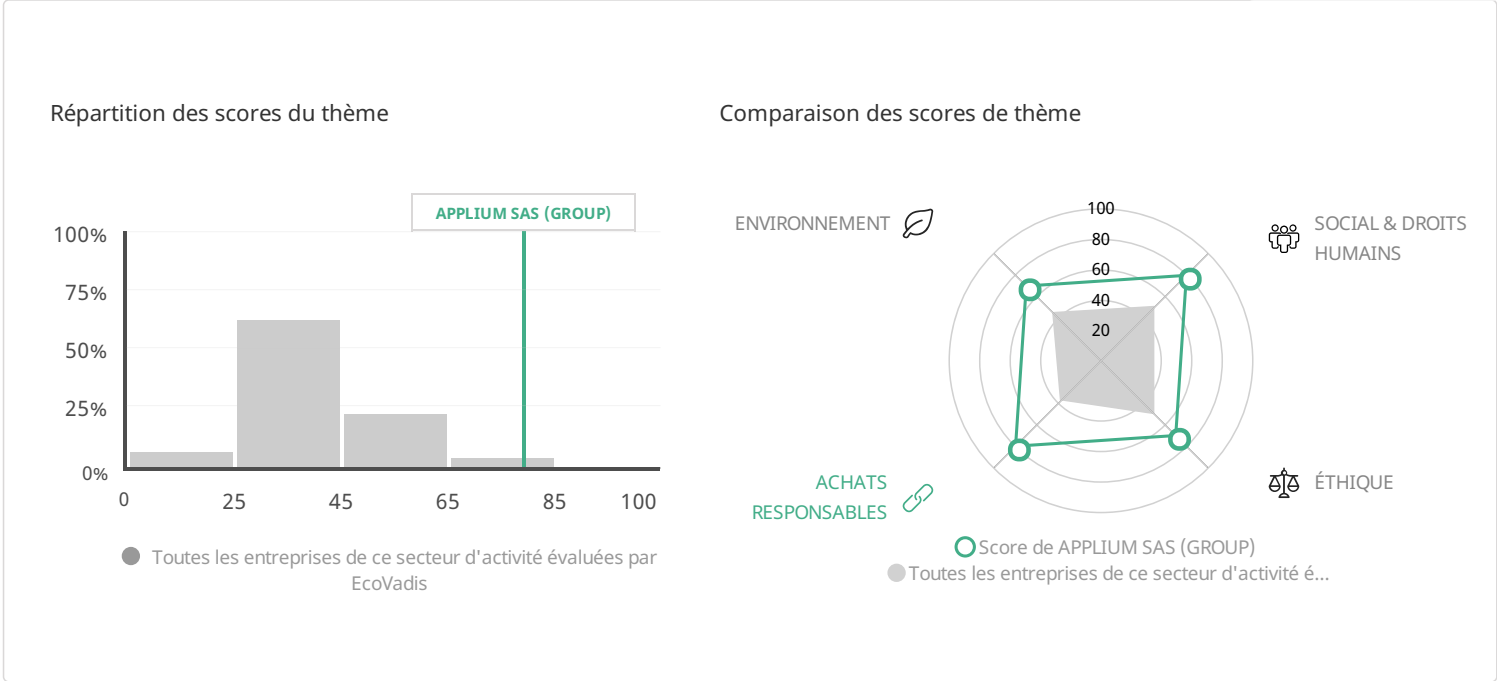
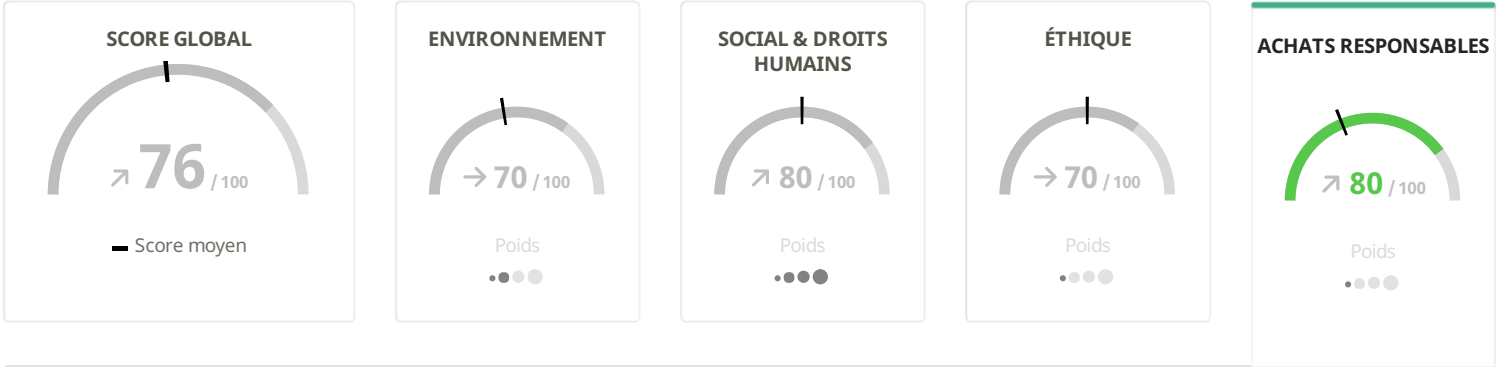
Conseils

Les dispositions des principales lois internationales tiennent les entreprises responsables des faits de corruption commis dans le cadre de leurs relations avec des tiers (ex. : leurs agents, consultants, fournisseurs, distributeurs, partenaires de coentreprise, ou tout individu ou entité entretenant une relation d'affaires avec l'organisation). Compte tenu de l'exposition au risque que représentent les tiers, il est important que les entreprises adoptent des procédures appropriées de diligence raisonnable. La diligence raisonnable est un processus consistant à rassembler des informations provenant de sources indépendantes afin de comprendre les risques associés à un tiers et d'obtenir une vision claire des systèmes de gestion de la conformité mis en place par lui pour remédier à ces risques. Elle peut comporter une vérification des antécédents et un processus de sélection prenant en compte les listes de sanctions, le suivi des couvertures médiatiques négatives et l'identification de liens avec des personnes politiquement exposées, ainsi que des évaluations par les tiers de leurs propres programmes en matière d'éthique et de conformité et en matière de contrôle des risques. Les entreprises doivent fournir une documentation justificative des procédures mises en place dans le cadre de leurs efforts en matière de diligence raisonnable.

9. ACHATS RESPONSABLES

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

Détail du score pour le thème Achats Responsables



Achats Responsables : critères activés

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

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Objectifs quantitatifs relatifs aux achats responsables

Informations

L'entreprise a défini et formellement communiqué ses objectifs quantitatifs (ex: objectifs chiffrés) au sujet des achats responsables.

Conseils

Les objectifs chiffrés concernant les achats responsables sont considérés comme un élément fondamental des politiques formalisées. Ils fournissent un cadre de suivi permettant d'établir quels objectifs de la politique formalisée sont atteints et de mettre en avant le progrès réalisé. Parmi des exemples d'objectifs spécifiques à ce sujet figurent notamment le pourcentage de fournisseurs à auditer sur les enjeux de RSE, le pourcentage de fournisseurs devant signer le code de conduite à leur intention, ou le pourcentage d' salariés ou d'acheteurs à former sur les achats responsables. Les objectifs chiffrés d'une politique formalisée peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative et doivent être accompagnés d'une date limite de réalisation (ex: nous nous engageons à former 100% de nos acheteurs sur les achats responsables d'ici 2020).

Politique d'achats responsables avancée sur les facteurs sociaux et environnementaux

Informations

L'entreprise a émis une politique formalisée détaillée qui intègre des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs détaillée en ce qui concerne la gestion d'achats responsables.

Conseils

La politique existante couvre à la fois les problématiques environnementales et sociales que pourrait influencer l'entreprise à travers sa stratégie d'approvisionnement. Les politiques sont jugées exceptionnelles lorsqu'elles intègrent non seulement des objectifs opérationnels qualitatifs mais aussi quantitatifs sur tous les risques d'approvisionnement matériels auxquels l'entreprise est confrontée, en plus des éléments organisationnels suivants: un processus de révision régulière, un champ d'application, des responsabilités dédiées et la diffusion de la politique à toutes les parties prenantes.

Actions

Actions visant à travailler avec des entreprises gérées par des minorités/groupes vulnérables dans la chaîne d'approvisionnement

Le code de conduite RSE pour les fournisseurs est mis en œuvre

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la mise en place d'un code de conduite RSE à l'intention des fournisseurs.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un code de conduite distinct qui décrit les attentes de l'entreprise à l'égard de ses fournisseurs afin qu'ils opèrent de manière responsable du point de vue social et environnemental.

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

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la réalisation d'une évaluation du fournisseur (p. ex., un questionnaire) sur ses pratiques environnementales ou sociales.

Conseils

Il existe des preuves de la réalisation d'une analyse des pratiques RSE d'un fournisseur effectuée à distance via un questionnaire, soit par un tiers, soit directement par le fournisseur sans vérification (c'est-à-dire par auto-évaluation).

Formation des acheteurs sur les enjeux sociaux et environnementaux au sein de la chaîne logistique

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la formation des acheteurs sur les enjeux sociaux et environnementaux au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un matériel de formation, de programmes ou d'autres éléments qui démontrent la réalisation de la formation (p. ex., des rapports d'avancement, des certificats d'achèvement mentionnant le nom de l'entreprise). Cela confirme la formation des professionnels de l'approvisionnement au sein de l'entreprise sur les sujets liés aux achats responsables, afin qu'ils comprennent les enjeux sociaux et environnementaux, et leur intégration dans la fonction achats.

Intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent l'intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats fournisseurs.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence de dispositions/clauses dans les contrats commerciaux qui couvrent les pratiques de travail et les enjeux environnementaux et/ou de droits humains qui ne sont pas directement liés à l'objet du contrat dans le but de fixer les attentes en matière de RSE.

Analyse des risques RSE (p. ex. : avant les évaluations ou audits de fournisseurs)

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent l'existence d'un processus d'analyse des risques RSE afin d'identifier les fournisseurs, les produits ou les catégories d'achat qui exposent l'entreprise à des risques RSE.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un processus permettant d'identifier les fournisseurs, les produits ou les catégories d'achat qui exposent l'entreprise à des risques RSE. Le résultat de cette analyse des risques démontre si d'autres mesures doivent être prises à l'égard d'un fournisseur, d'un produit ou d'une catégorie d'achat spécifique.

Résultats

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting RSE sur les problématiques d'achats responsables

Informations

Il existe des éléments de reporting formalisé concernant les ressources humaines et les droits de l'Homme dans les documents justificatifs, dont des indicateurs clés de performance (KPI), des statistiques ou les résultats d'actions concrètes.

Conseils

Le reporting doit respecter certains standards de qualité et de quantité, couvrir les principaux enjeux, être pertinent et régulièrement actualisé. Les indicateurs peuvent couvrir notamment le pourcentage de fournisseurs couverts par des actions d'achats responsables ou le pourcentage d'acheteurs formés sur des enjeux d'achats responsables. Des rapports complets sont disponibles dans un rapport RSE ou annuel et comprend des indicateurs de performance clefs récents portant sur plusieurs années. Ces indicateurs sont vérifiés par un tiers indépendant. La G4 de GRI propose une description de plus de 10 indicateurs RSE directement liés à la chaîne d'approvisionnement.

Points d'amélioration

Actions

Moyenne

Absence de documentation concluante concernant les audits sur site des fournisseurs eu égard aux problématiques environnementales ou sociales

Informations

L'entreprise ne dispose pas de preuves issues de documents officiels qui démontrent la réalisation d'audits sur site des fournisseurs sur des enjeux environnementaux ou sociaux.

Conseils

Il n'existe aucune preuve concluante de l'existence d'instructions à destination des employés ou de processus opérationnel liés aux audits sur site des fournisseurs de l'entreprise, annoncés ou non, permettant de déceler les cas de non-conformité aux exigences obligatoires en matière de RSE.

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

1 janv. 2024 | [https://egapro.travail.gouv...](https://egapro.travail.gouv.fr/)

Impact sur le score
Neutre →
valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés

23 oct. 2024 |

Impact sur le score
Neutre →
valide du 5 déc. 2024 au 23 oct. 2029

No records found for this company on Compliance Database

L'index égalité professionnelle pour Applium pour l'année 2024

Applium a reçu une note de 93 sur 100 de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2024.

Environnement

Social & Droits Humains

Éthique

Achats Responsables

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, qui ont été identifiées via plus de 10 000 sources de données (dont des ONG, la presse et des syndicats). Les observations « Veille 360° » sont intégrées dans l'évaluation EcoVadis et peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :

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

11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

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

Commentaires spécifiques

Aucun résultat dans la base de données de risque et de conformité des tiers.

L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les problématiques sociales et liées aux droits de l'Homme.

L'entreprise dispose d'un système de gestion avancé sur les enjeux d'achats responsables.

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

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

12. NOUS CONTACTER

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

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

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

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

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

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

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

Environnement

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

Social & Droits de l'Homme

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

Éthique

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

Non activé

Pratiques anticoncurrentielles

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Achats Responsables



Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Programmation informatique; conseils et activités connexes



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

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

Définition

Consommation énergétique (p. ex. électricité, carburant, énergies renouvelables) utilisée pendant les activités et le transport. Émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, tels que CO2, CH4, N2O, HFC, PFC et SF6. Comprend également la production d'énergie renouvelable par l'entreprise.

Enjeux du secteur d'activité

The nature of the activities in the sector requires a dependence on IT devices, significant office space, and the transport of employees. The use of energy-efficient equipment (e.g. Energy Star labelled), purchase of green/renewable power, and employee awareness programs are additional measures to consider when managing energy consumption in large commercial facilities. In order to reduce GHG emissions from transport, companies engaged in computer programming (as with all businesses) should promote the use of web-based conferencing and eco-friendly transport options for employees.

Moyenne

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

Consommation de tous types de matières premières et de produits chimiques. Déchets non dangereux et dangereux générés par les activités. Comprend également les émissions atmosphériques autres que les GES (p. ex. SOx, NOx).

Enjeux du secteur d'activité

Waste emissions in this sector, particularly IT and electronics waste, have a significant impact on the environment when not disposed of appropriately. Much of the waste that is generated through systems upgrades, including computer equipment, printer cartridges and toners are subject to stringent regulations (e.g. WEEE in Europe), and therefore should be managed effectively to regulatory compliance requirements. Additional waste streams common for companies engaged in IT related business include paper and other sources of general office waste, all of which should be recycled or disposed of safely. The collection and recycling of e-waste is important for sector sustainability; therefore, IT firms should develop internal waste management awareness programs and recycling systems.



Social & Droits de l'Homme

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Santé & sécurité des employés

Définition

Concerne les problèmes de santé et de sécurité rencontrés par les employés sur leur lieu de travail, c'est-à-dire pendant les activités et le transport. Inclut les problèmes physiologiques et psychologiques découlant, entre autres, des équipements dangereux, des pratiques de travail et des substances dangereuses.

Enjeux du secteur d'activité

Given that companies engaged in programming, consultancy and related activities have no manufacturing activities, health and safety issues are limited to stress and psychological issues, and repetitive strain due to non-ergonomic work stations. Health and safety programs should be developed that include training employees in stress and ergonomic management to avoid high rates of employee absenteeism.

Moyenne

Conditions de travail

Définition

Concerne les heures de travail, la rémunération et les avantages sociaux accordés aux employés.

Enjeux du secteur d'activité

According the PwC, given the opportunity, 64% of Millennials (and 66% of non-Millennials) would like to occasionally work from home(3). Apart from standard working conditions applicable to any activity (e.g. working hours, holidays, wages and benefits), companies engaged in computer programming and consulting activities face non-specific issues due to the manufacturing activity involving employees. Measures such as shift allowance, personal & medical insurance can be implemented to improve work/life balance by reducing the consequences of their position in their life outside of work. However, computer programming and consulting companies with operations (contracting discussed in SUP2) in identified high risk countries, particularly India where IT related industries are well developed, should certainly respect local labor laws, but adhere to international norms as they are more rigorous and supportive of workers.

Moyenne

Dialogue social

Définition

Concerne le dialogue social structuré, c'est-à-dire le dialogue social déployé par le biais de représentants élus par les employés et de la négociation collective.

Enjeux du secteur d'activité

The Global poll 2012 led by the International Trade Union Confederation (ITUC) shows that 70% of workers from 13 countries worldwide think current labor laws provide inadequate legal protection on wages and 44% think the legal framework does not ensure reasonable working hours(4). A sound and structured social dialog is thus of importance.

Moyenne

Gestion des carrières & formation

Définition

Concerne les principales étapes de la carrière, à savoir le recrutement, l'évaluation, la formation et la gestion des licenciements.

Enjeux du secteur d'activité

Although the computer programming sector has a skilled workforce, career management and training is a key issue to maintain a skilled workforce. Training programs should be implemented by companies to address rapid changes occurring in the IT field, particularly developments in data security and management. Human error has been blamed, by some accounts, for 35 percent of data breaches in recent years, which reaffirms the need for professional development programs in companies involved in programming(2). Additionally, career management strategies are important for both companies and employees that want to explore a broad range of fields associated with the IT field.

Élevée

Diversité, égalité et inclusion

Définition

Concerne la prévention de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail. La discrimination est définie comme un traitement différent accordé aux personnes en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion, de licenciement, en fonction de la race, de l'origine nationale, de la religion, du handicap, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat, de l'affiliation politique ou de l'âge. Le harcèlement peut inclure des abus physiques, psychologiques et verbaux au sein de l'environnement de travail.

Enjeux du secteur d'activité

Promoting diversity through non-discrimination policies and practices has positive impacts on both workplace motivation and has been shown to Diversity at work on the other hand is believed to have positive impacts on companies' financial performance. When effective non-discrimination policies not in place however, companies risk financial penalties in countries that have laws and regulations prohibiting discrimination based on various personal characteristics. There is a general lack of women in the IT sector companies, therefore companies should establish proactive measures promoting additional women in the workforce(5). There is a considerable amount of international mobility in this sector; therefore, human rights impact assessments should be performed to identify regulations regarding anti-discriminatory practices in order to establish HR processes that address the issue.



Éthique

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Corruption

Définition

Concerne toutes les formes de problèmes de corruption au travail, y compris, entre autres, l'extorsion, les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent.

Enjeux du secteur d'activité

Corruption and bribery issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) in the US address these issues and make it unlawful to make payments to assist in obtaining or retaining business. Collusion, bribery and conflicts of interest between software manufactures/publishers and large-scale IT consultant firms can undermine sustainable IT program development goals when consultants place the interests of 3rd parties above the interests client's sustainability needs.

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Définition

Concerne la protection des données et de la vie privée des tiers, ce qui englobe la protection des informations d'identification personnelle (PII) des clients et des droits de propriété intellectuelle des tiers.

Enjeux du secteur d'activité

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million(6). Given the functional access that computer programmers have to customer data streams, companies engaged in computer programming must prioritize data security. Employees hired to perform computer programming are entrusted with information that can expose not only clients to IP theft, but also the clients' customers' data and IP. Investigations into recent customer data security breaches have uncovered the involvement of computer programmers in data theft schemes, though usually internal programmers(7). Companies engaged in computer programming, especially in a consultative capacity, must place an emphasis on data security and privacy in their Codes of Conduct, provide a whistle-blowing system, include data security in employee training, and update systems and processes to meet the ISO 27000 standards.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

Concerne les questions environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire les impacts environnementaux générés par les activités et les produits des fournisseurs et des sous-traitants.

Enjeux du secteur d'activité

Due to the significant demand for IT equipment that computer programming companies maintain to perform their job functions, sustainable procurement is important for the sustainability of the industry. Companies engaged in computer programming and other IT activities rely heavily on products that have significant harmful effects on the environment throughout the life cycles of the products. Computer upgrades should therefore take into account environmental impacts by purchasing equipment that has a higher quantity of recyclable parts, low emissions of noise and radiation, and packaging that is easily recyclable or reusable. When available for specific products, companies can verify the specifications and eco-impacts through certification bodies (e.g. Energy-Star).

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

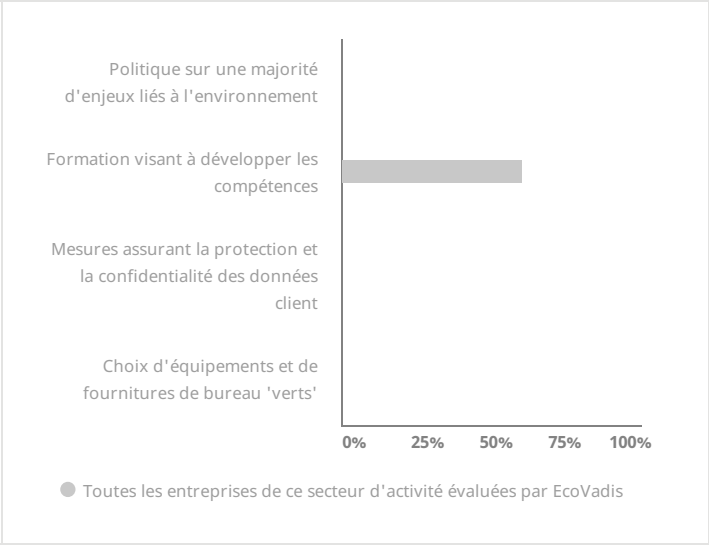
Définition

Concerne les pratiques de travail et les questions relatives aux droits de l'Homme au sein de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire les pratiques de travail et les questions relatives aux droits de l'Homme générées par les opérations ou les produits des fournisseurs et des sous-traitants.

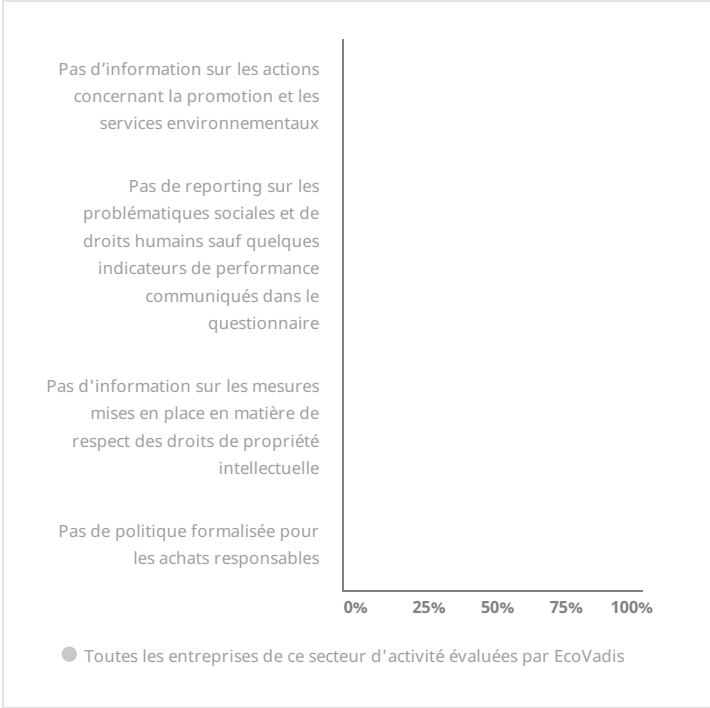
Enjeux du secteur d'activité

The manufacturing process of electronics has, for many years, been a source of substantial labor and human rights abuses, particularly in identified high risk countries. Factory workers are exposed to hazardous chemicals and dangerous machinery that, when located in identified high risk countries, is neglected due to weak local health and safety regulations. To exacerbate the situation at this level of the electronics supply chain, most of the manufacturing for this sector is performed in identified high risk countries. While industry initiatives (notably the Electronics Industry Citizen Coalition) have been developed with the goal of eradicating labor and human rights abuses, issues still remain that require the attention of companies engaged in the IT programming sector in order to gain visibility of their supply chains. External are effective information gathering tools, as are the collaborative efforts to promote whistle-blowing systems.

Principales forces du secteur d'activité



All companies rated by EcoVadis in this industry



Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	34%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	35%
Certification ISO 45001/ OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	22%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	10%
Politique d'achats responsables formalisée	35%
Procédure d'alerte mise en place	30%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	45%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	32%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	12%

Principales réglementations et initiatives

Certification 80 PLUS

<http://www.80plus.org/>

80 PLUS is an electric utility-funded incentive program to integrate more energy-efficient power supplies into desktop computers and servers.

 **Environnement**

Label de responsabilité sociale des call centers - Association Française de la Relation Client

<http://www.afrc.org/pageLibre000100d4.php>

Ce "label responsabilité sociale" propose une alternative à une logique axée sur la recherche systématique d'optimisation des coûts.

 **Social & Droits de l'Homme**

The Green Grid

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

The Green Grid Association is a 501(c)6 non-profit, open industry consortium of end users, policy makers, technology providers, facility architects, and utility companies that works to improve the resource efficiency of information technology and data centers throughout the world. With more than 175 member companies around the world, The Green Grid seeks to unite global industry efforts, create a common set of metrics, and develop technical resources and educational tools to further its goals.

 **Environnement**

ISACA - Code of Professional Ethics

<http://www.isaca.org/Certification/Code-of-Professional-Ethics/Pages/default.aspx>

ISACA is a global network of more than 100,000 members covering a variety of professional IT-related positions. ISACA sets forth a Code of Professional Ethics to guide the professional and personal conduct of members of the association and/or its certification holders.

 **Éthique**

Universal Declaration of Human Rights

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

 **Réglementation**

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 **Social & Droits de l'Homme**

EU directive EuP (Energy using Products)

https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/sustainable-product-policy-ecodesign_en

 **Réglementation**

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

 **Environnement**

Label Energy Star

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

Energy star is a voluntary labeling program designed to identify and promote energy efficient products. It was first created as a United States government program, but Australia, Canada, Japan, New Zealand, Taiwan and the European Union have also adopted the program.

 **Environnement**

Charte de la diversité en entreprise (French Diversity Charter)

<http://www.diversity-charter.com/>

The Diversity Charter is a written commitment that can be signed by any company, regardless of its size, that wishes to ban discrimination in the workplace and makes a decision to work towards creating diversity.

 **Social & Droits de l'Homme**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Environnement**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

 **Réglementation**

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

 **Social & Droits de l'Homme**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

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

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 **Social & Droits de l'Homme**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

 Réglementation

The UNCAC is the first leg12y binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Éthique**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1,00.html

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.

 **Tous les thèmes**

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, glob12y 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.

 **Tous les thèmes**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

 Réglementation

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.

 **Éthique**

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:

 **Tous les thèmes**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

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.

 **Tous les thèmes**

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.

 **Environnement**

Sources

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

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

2- 2013 Cost of Data Breach Study: Global Analysis

https://www4.symantec.com/mktginfo/whitepaper/053013_GL_NA_WP_Ponemon-2013-Cost-of-a-Data-Breach-Report_daiNA_cta72382.pdf

3- Missed Alarms and 40 Million Stolen Credit Card Numbers: How Target Blew It

<http://www.businessweek.com/articles/2014-03-13/target-missed-alarms-in-epic-hack-of-credit-card-data>

4- Millennial Workers Want Greater Flexibility, Work/Life Balance, Global Opportunities

<http://press.pwc.com/global/nextgen-global-generational-study/s/376ce2a9-1769-46f2-a228-8b97d252f660>

5- ITUC Global Poll 2012

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf

6- IT gender gap: Where are the female programmers?

<http://www.techrepublic.com/blog/software-engineer/it-gender-gap-where-are-the-female-programmers/>

7- Workplace Violence and Harassment: a European Picture

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/>

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

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

9- Banking's Data Security Crisis, 2008, The Forbes.

http://www.forbes.com/2008/11/21/data-breaches-cybertheft-identity08-tech-cx_ag_1121breaches.html