



ecovadis

Rapport d'évaluation RSE EcoVadis

Entreprise évaluée:
MISUMI EUROPA GMBH

Score global: 64 /100
octobre 2024

Performance RSE : Adaptée

Taille: M
Pays du siège social: Allemagne
Opérations dans un ou des pays à risque: Non
Secteur d'activité: Fabrication d'ouvrages en métaux,
n.c.a.

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.

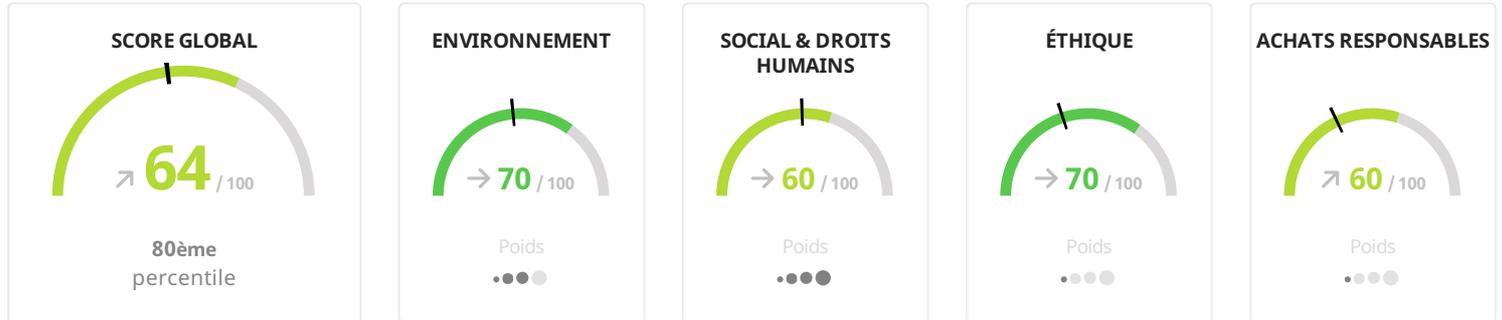
Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'EcoVadis. Document fourni par contrat pour l'usage exclusif de l'abonné :

1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

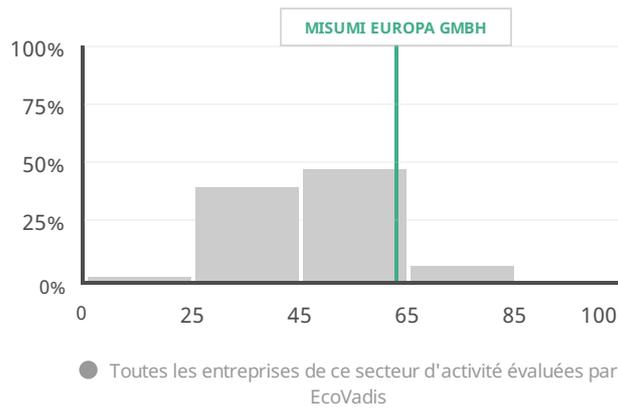
Détail du score

Performance en matière de RSE

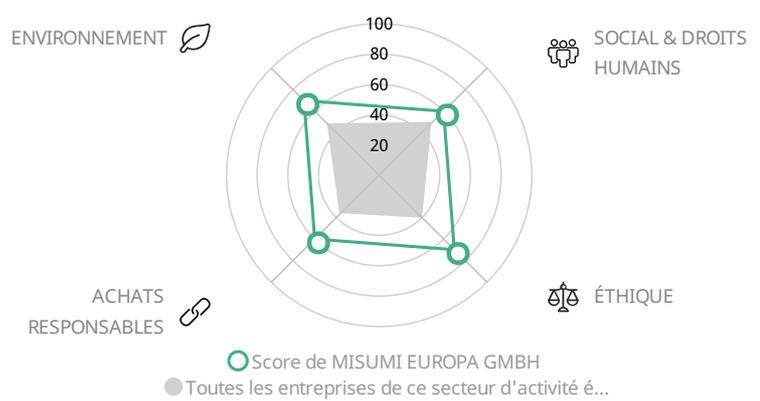
- Insuffisante
- Partielle
- Adaptée
- Avancée
- Excellente
- Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



MISUMI EUROPA GMBH a reçu une médaille de bronze 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. MISUMI EUROPA GMBH 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° »

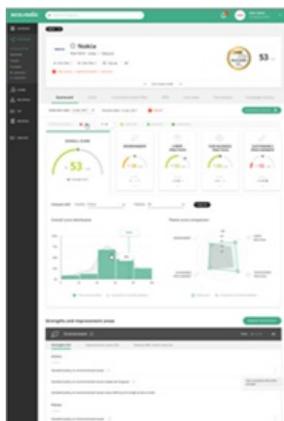
Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 10 000 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

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.

B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration

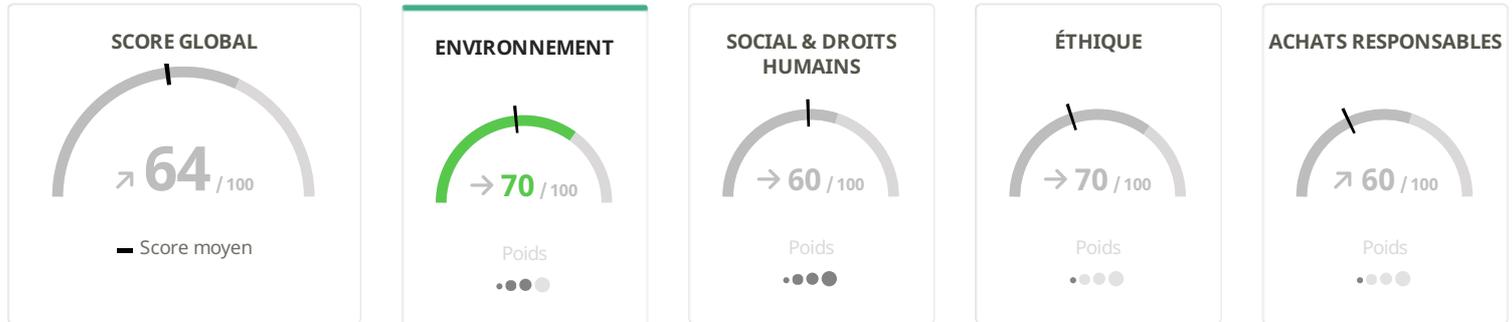
Les données qualitatives permettent de comprendre de façon plus détaillée le score d'une entreprise. Pour chaque thème, vous voyez apparaître les forces (éléments positifs du système de management RSE) et les points d'amélioration (éléments du système de management RSE à améliorer) attribués à l'entreprise.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

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

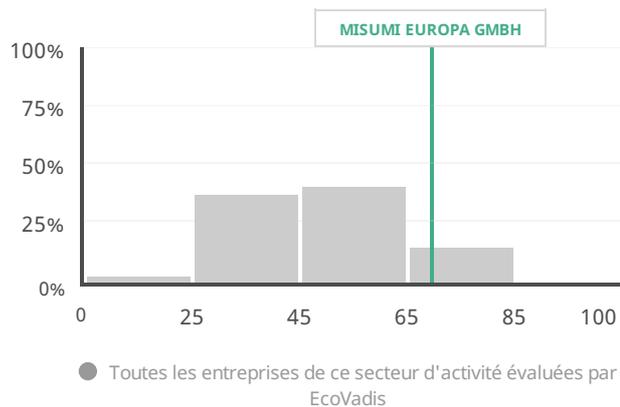
6. ENVIRONNEMENT

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

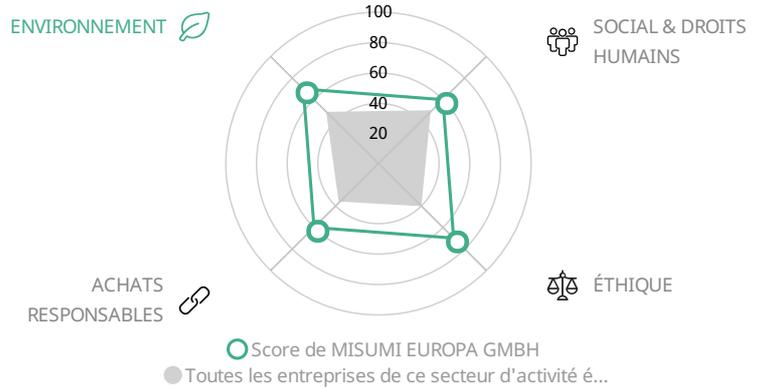
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

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

Environnement : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Objectifs quantitatifs fixés sur les matières premières, produits chimiques et déchets

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

Politique environnementale sur les matières premières, produits chimiques et déchets

Politique environnementale sur l'eau

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

Traitement spécialisé et élimination des substances dangereuses en toute sécurité

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

Achat et/ou génération d'énergie renouvelable

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.

Certification ISO 14001

Informations

L'entreprise a fourni un certificat ISO 14001 valide et couvrant l'ensemble de son périmètre opérationnel.

Conseils

Le standard ISO 14001 appartient à la série des ISO 14000, la famille de standards de management environnemental développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) créée pour fournir des cadres internationalement reconnus pour le management, la mesure, l'évaluation et l'audit environnemental. Le standard sert de cadre pour assister les organisations dans le développement de leur propre système de management environnemental et est basé sur le cycle continu Plan-Do-Check-Act.

Formation des employés pour manipuler et traiter les substances dangereuses en toute sécurité

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant qu'elle fournit une formation régulière sur les processus de travail pour l'étiquetage, l'entreposage, la manutention et le transport de marchandises dangereuses.

Conseils

Un étiquetage approprié des substances dangereuses pourrait inclure l'alignement sur le système global harmonisé (GHS) de classification et d'étiquetage des produits chimiques ou d'autres systèmes régionaux tels que TSCA, IESCS. L'entreprise peut également former ses employés en ce qui concerne le stockage et la manipulation appropriés des produits dangereux, tels que des procédures pour éviter les déversements accidentels ou des instructions sur l'utilisation d'équipements de protection individuelle appropriés (EPI) dans la manipulation de marchandises dangereuses. Les procédures de transport peuvent inclure des listes de contrôle pour charger / décharger des produits dangereux ou des procédures pour s'assurer que toutes les informations nécessaires sont incluses dans les documents destinés à l'expédition de marchandises dangereuses.

Actions concernant l'étiquetage, le stockage, la manipulation et le transport de substances dangereuses

Informations

L'entreprise a mis en place une procédure concernant l'étiquetage, le stockage, la manutention et le transport des produits dangereux.

Conseils

Une étiquetage approprié peut inclure un alignement sur le système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) ou d'autres programmes régionaux comme TSCA, IESCS. L'entreprise a également formalisé des procédures relatives au stockage et à la manipulation de produits dangereux, tels que les procédures pour éviter les déversements accidentels ou des instructions sur l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) lors de la manutention des marchandises dangereuses. Les procédures de transport peuvent inclure des listes de contrôle pour le chargement / déchargement de marchandises dangereuses ou des procédures pour s'assurer que toutes les informations nécessaires sont incluses dans les documents d'expédition des marchandises dangereuses.

Résultats

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.

Ne déclare aucun site ou activité situé dans ou à proximité de zones sensibles du point de vue de la biodiversité (non vérifié)

Reporting sur le poids total de déchets valorisés

Reporting sur la consommation totale d'eau

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

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

La compagnie mère a répondu au Carbon Disclosure Project(CDP)

Informations

La société mère de l'entreprise a répondu à l'enquête du Carbon Disclosure Project (CDP) (aussi bien les réponses Investor que Supply Chain).

Conseils

Le Carbon Disclosure Project est une organisation sans but lucratif indépendante, découlant d'une initiative menée par la communauté des investisseurs institutionnels. Chaque année, il est demandé à de grandes entreprises de publier à travers des questionnaires complets (dans leur réponse au CDP) leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs stratégies contre le changement climatique. EcoVadis et le CDP possède un partenariat actif qui facilite le processus d'évaluation pour les entreprises répondant aux questionnaires du CDP. A travers ce partenariat, EcoVadis collecte et analyse les réponses au CDP disponibles et permet aux entreprises répondantes de passer outre les KPI liés à la consommation d'énergie et aux GES dans le questionnaire EcoVadis.

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

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

Conseils

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

Reporting RSE sur les problématiques environnementales

Informations

Il y a des preuves de reporting formel concernant le management et la mitigation de l'empreinte écologique de l'entreprise dans la documentation justificative, 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. Des exemples d'indicateurs clés de performance incluent la consommation totale d'électricité, l'électricité consommée par kg de produit ou par unité produite. Un reporting complet sur les problématiques environnementales 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

Politiques

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques sur la fin de vie des produits

Faible

Absence de documentation concluante relative aux politiques sur la pollution de l'air

Faible

Aucune information concluante sur l'adhésion à des principes ou initiatives externes sur les questions environnementales

Actions

Moyenne

Pas d'information sur les mesures mises en œuvre concernant la consommation et la pollution de l'eau

Informations

Pas de déclaration de l'entreprise et absence de preuve dans la documentation fournie au sujet des actions mises en place concernant la gestion de l'eau.

Conseils

Exemples d'actions à ce sujet : traitement des eaux, recyclage et réemploi, réduction de l'évacuation des eaux usées, mécanismes de mesure et de contrôle concernant les polluants organiques dans l'eau (DBO) et la demande chimique en oxygène (DCO).

Faible

Pas d'information sur les actions concernant les impacts environnementaux liés à la fin de vie des produits ou des emballages

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise et absence de preuve dans la documentation fournie au sujet des actions mises en place concernant l'atténuation des impacts environnementaux de l'usage du produit.

Conseils

Exemples d'actions à ce sujet : programmes de reprise propres à l'entreprise, analyses formalisées du cycle de vie des produits clés et conception de l'emballage dans le but de faciliter sa déconstruction et son recyclage.

Faible

Déclare avoir des mesures sur la pollution de l'air, mais aucune documentation justificative n'est disponible

Résultats

Faible

Reporting déclarés sur le poids total des déchets dangereux, mais aucun document justificatif disponible

Faible

Reporting déclarés sur le poids total des déchets non dangereux, mais aucun document justificatif disponible

Faible

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

Faible

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

Faible

Aucune information relative au reporting sur le poids total des polluants atmosphériques

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents concernant le reporting sur le poids total des polluants atmosphériques. Le terme « polluants atmosphériques » désigne toute émission directe ou indirecte de polluants dans l'air, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Conseils

Aucune documentation de reporting sur le poids total des polluants atmosphériques n'est disponible. Le terme « polluants atmosphériques » désigne toute émission directe ou indirecte de polluants dans l'air, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Ces polluants atmosphériques incluent les SOx (oxydes de soufre), les NOx (oxydes d'azote), le CO (monoxyde de carbone), les particules, les métaux lourds, les POP (polluants organiques persistants), les COV (composés organiques volatils), les substances appauvrissant la couche d'ozone, le NH3 (ammoniac) et d'autres substances chimiques (dangereuses) soumises aux règlements REACH et CLP, y compris leurs composés.

Faible

Aucune information relative au reporting sur la quantité totale d'eau recyclée et réutilisée

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents concernant le reporting sur la quantité totale d'eau recyclée et réutilisée.

Conseils

Aucune documentation de reporting sur la quantité totale d'eau recyclée et réutilisée n'est disponible. Le terme « eau recyclée et réutilisée » désigne l'eau et les eaux usées (traitées ou non) utilisées plus d'une fois avant d'être rejetées de l'enceinte de l'entreprise, de sorte que la demande en eau se trouve réduite. Cela peut concerner le même processus (eau recyclée) ou l'eau utilisée dans un processus différent dans la même installation ou dans une autre des installations de l'entreprise (eau réutilisée).

Faible

Reporting déclaré sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1, mais aucun document justificatif disponible

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents concernant le reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1.

Conseils

Aucun document justificatif n'est disponible concernant le total des émissions brutes de GES du Scope 1, même s'il a été déclaré. Le terme « émissions de GES du Scope 1 » désigne les 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.

Faible

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

Informations

Il n'a pas 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.

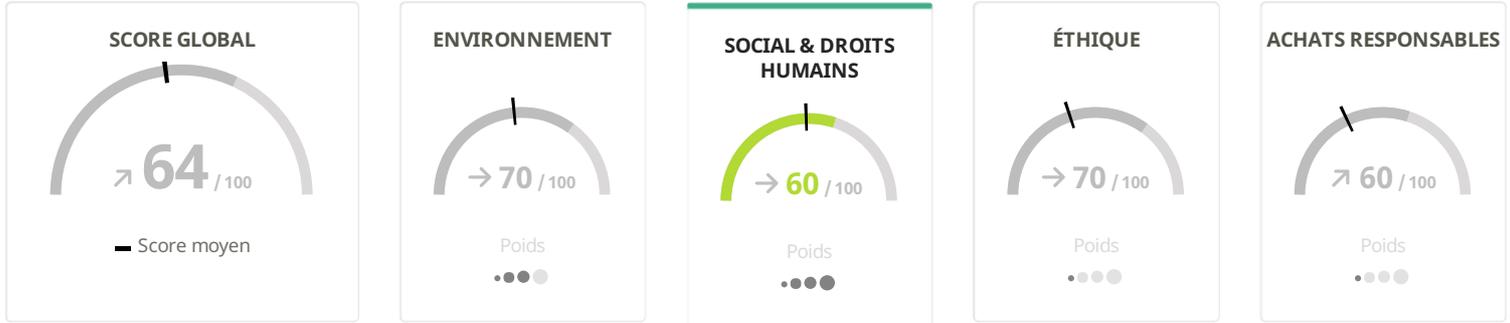
Conseils

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

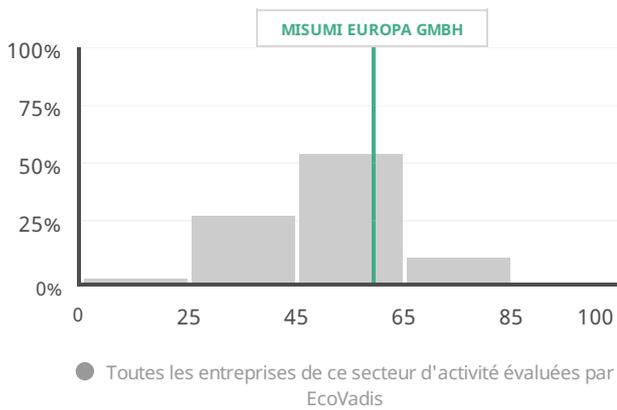
7. SOCIAL & DROITS HUMAINS

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).

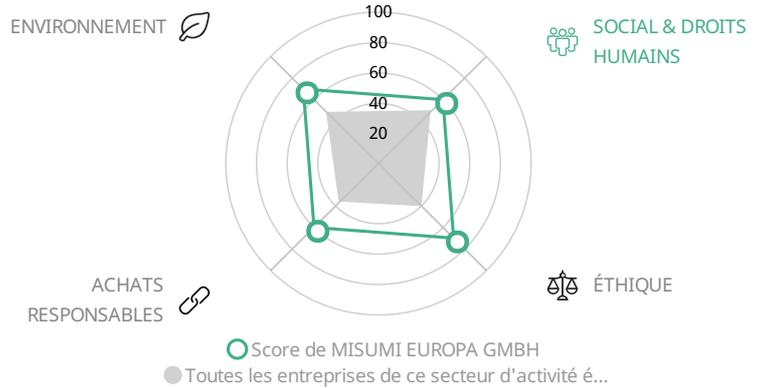
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



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

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

Politique sociale et de droits humains sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Informations

L'entreprise a publié une politique formalisée qui contient des engagements et/ou des objectifs opérationnels concernant le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre une politique de prévention du travail des enfants, du travail forcé et du trafic des êtres humains dans le cadre de ses activités. Des objectifs/engagements qualitatifs précisent les efforts à déployer par l'entreprise afin d'éradiquer le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains.

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

Politique standard une majorité de questions sociales ou de droits humains

Informations

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

Conseils

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

Actions

Actions en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs non-salariés et des autres travailleurs sous contrat dans les locaux

Inspections ou audits de sécurité de l'équipement

Informations

L'entreprise effectue régulièrement des inspections et/ou des audits de l'équipement utilisé au travail pour veiller à la santé et à la sécurité des employés.

Conseils

L'entreprise effectue des audits de contrôle et/ou des inspections sur les équipements que les employés utilisent au quotidien. Voici des exemples d'actions pouvant être mises en œuvre : rapports d'évaluation sur la sécurité des équipements, instructions de travail sur la sécurité des équipements, registre de suivi des équipements utilisés ou audits réalisés par un tiers concernant les équipements utilisés.

Plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité des employés

Informations

L'entreprise dispose de procédures formelles ayant été communiquées à tous les employés au sujet des accidents, des blessures, de la provision d'équipement d'urgence, de l'évacuation d'urgence, des premiers secours, des exercices incendie et d'autres situations concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Conseils

Un plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité est un document décrivant le plan de santé et de sécurité créé par chaque entreprise afin de guider ses employés lors de situations d'urgence. Ces situations d'urgence dépendent des activités de l'entreprise et de son personnel, mais peuvent aussi inclure des accidents liés à l'utilisation d'équipements lourds, à des blessures, à des incendies, à des déversements de produits chimiques, à des explosions, à des chutes, 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.

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).

Mécanisme de réclamation sur les questions de discrimination et de harcèlement

Informations

La société a mis en place une procédure formalisée pour les lanceurs d'alertes qui encourage les employés (et les parties prenantes externes) à signaler les potentielles infractions aux politiques internes anti-discrimination et/ou anti-harcèlement.

Conseils

Les employés peuvent émettre un signalement par un canal de communication anonyme et sécurisé sur des problématiques telles que les infractions aux politiques anti-discrimination et/ou anti-harcèlement (e.g. concernant le recrutement, la rémunération, la formation, ou l'avancement). De plus, l'absence de représailles est garantie.

Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement

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.

Mécanisme de réclamation sur les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains

Informations

L'entreprise a mis en place un mécanisme de gestion des conflits pour signaler les problèmes de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains s'ils sont identifiés au cours de ses activités.

Conseils

L'entreprise a mis en place un mécanisme de reporting permettant à différentes parties de signaler les problèmes de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains s'ils sont identifiés au cours de ses activités. Les éléments du mécanisme de résolution des conflits incluent tout d'abord un canal de communication partagé à toutes les parties prenantes sur la présence d'un mécanisme de résolution des conflits et la mise à disposition d'une assistance à tous ceux qui peuvent rencontrer des obstacles particuliers (barrière de la langue, statut de minorité). Le deuxième élément concerne l'absence de représailles pour protéger ceux qui utilisent le mécanisme de résolution des conflits et le troisième des mesures permettant de préserver la confidentialité de ceux qui utilisent le mécanisme de résolution des conflits.

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.

Examen de santé régulier des employés

Informations

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

Conseils

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

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)

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 d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables parmi les cadres supérieurs****Informations**

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le pourcentage d'employés issus de minorités et/ou de groupes vulnérables parmi les cadres supérieurs.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le pourcentage d'employés comptabilisés 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, ainsi que les membres occupant des postes de cadre intermédiaire et supérieur. Un groupe minoritaire est habituellement défini comme un groupe de personnes ayant des intérêts ou des caractéristiques communs (p. ex. l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'identité sexuelle) qui le distinguent de la majorité de la population. Les travailleurs vulnérables sont ceux qui ont une condition physique, sociale, politique ou économique particulière ou des caractéristiques qui les exposent à un risque plus élevé de subir un fardeau (p. ex. les enfants et les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les réfugiés, etc.).

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 d'accidents liés au travail comptabilisables**Informations**

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le nombre d'accidents liés au travail comptabilisés.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le nombre d'accidents liés au travail comptabilisés. Le terme accident fait référence à un incident entraînant une blessure ou une maladie.

Reporting sur le nombre de jours perdus pour cause de blessure, décès et maladie liés au travail

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le nombre de jours perdus pour cause de blessures liées au travail ou d'accidents du travail mortels, de maladies liées au travail et de décès découlant d'une maladie.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le nombre de jours perdus pour cause de blessures liées au travail ou d'accidents du travail mortels, de maladies liées au travail et de décès découlant d'une maladie qui ont été comptabilisés. Cet indicateur concerne les employés. Les blessures et maladies liées au travail résultent de l'exposition à des dangers au travail. Une blessure ou une maladie qui survient en télétravaillant est liée au travail si elle survient pendant que le travailleur effectue son travail depuis son domicile et qu'elle est directement liée à l'exécution du travail.

Reporting sur le pourcentage d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables dans l'ensemble de l'organisation

Informations

L'entreprise a fourni des documents qui démontrent un reporting public ou interne de données consolidées sur le pourcentage de travailleurs issus de minorités et/ou de groupes vulnérables employés dans toute l'organisation.

Conseils

L'entreprise fournit des preuves d'un reporting public ou interne sur les employés issus de minorités et/ou de groupes vulnérables dans toute l'organisation. Un groupe minoritaire est habituellement défini comme un groupe de personnes ayant des intérêts ou des caractéristiques communs (p. ex. l'origine ethnique, la race, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'identité sexuelle) qui le distinguent de la majorité de la population. Les travailleurs vulnérables sont ceux qui ont une condition physique, sociale, politique ou économique particulière ou des caractéristiques qui les exposent à un risque plus élevé de subir un fardeau (p. ex. les enfants et les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les réfugiés, etc.). Si les KPI ne sont pas disponibles, il n'y a pas eu d'incidences négatives sur la notation EcoVadis. Il n'est pas garanti qu'un reporting pour un périmètre partiel ou hors opérations de l'entreprise (p. ex. filiale, maison mère, société sœur, etc.) ait un impact sur l'évaluation.

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

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

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

Politiques

Moyenne Absence de documentation concluante relative aux politiques de gestion des carrières et de formation

Faible Aucun objectif quantitatif sur les questions sociales et de droits humains

Informations

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

Conseils

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

Faible Aucun objectif quantitatif défini en matière de salaire décent

Informations

The company has not set quantitative target on living wage.

Conseils

A quantitative target regarding living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs, has not been set.

Faible Aucune information concluante sur l'adhésion à des principes ou initiatives externes sur les questions en lien avec le social et les droits humains

Actions

Faible

Aucune information sur la certification ISO 45001

Faible

Aucune information sur les mesures mises en œuvre concernant le salaire décent

Informations

The company has not provided information on their measures about living wage.

Conseils

There is no information on measures on living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs.

Résultats

Faible

Aucune information concernant le reporting des problématiques liées au salaire décent

Informations

The company has not provided documents about reporting on living wage issues.

Conseils

There is no reporting documentation available about living wage issues.

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.

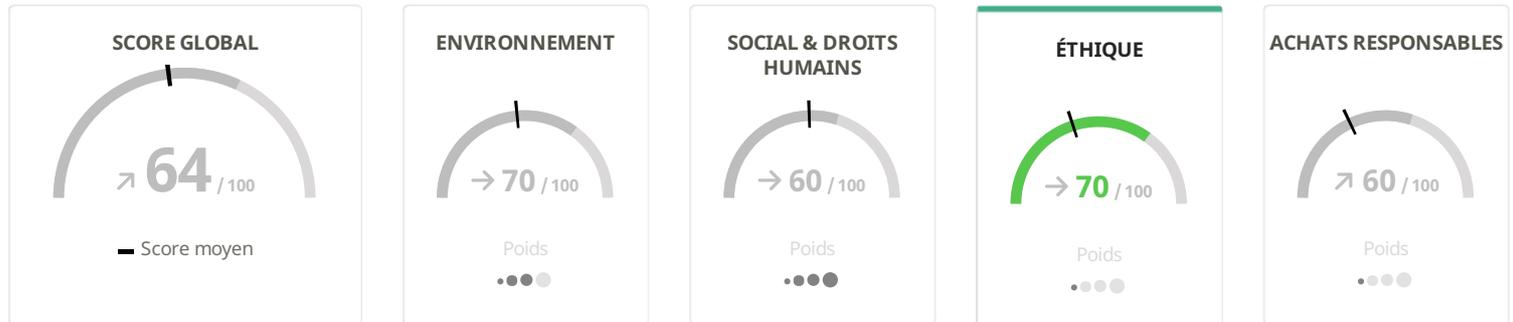
Conseils

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.

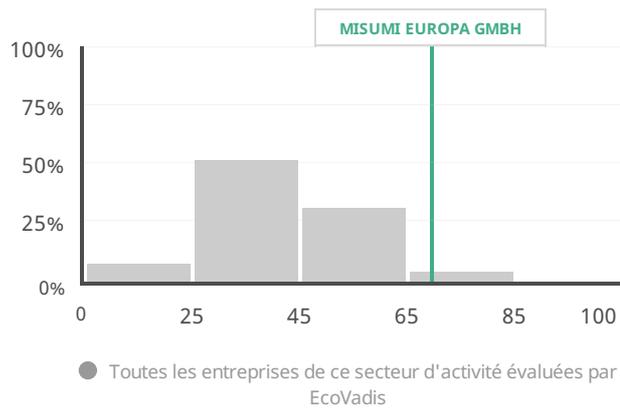
8. ÉTHIQUE

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

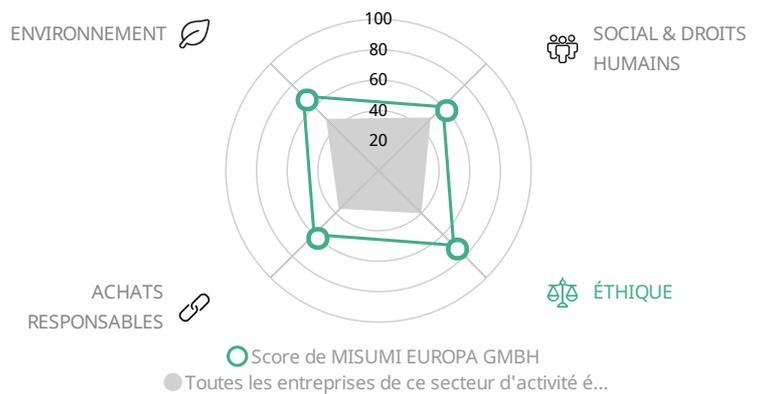
Détail du score pour le thème Éthique



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

Politiques standards sur la majorité des sujets d'éthique

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

Conseils

Il est essentiel, pour les entreprises qui gèrent des données sensibles, de mettre en place des 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'Éthique / 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.

Attribution de responsabilités dédiées pour les enjeux d'éthique

Actions

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

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 événement 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.

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 événement 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.

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.

Audits des procédures de contrôle en matière de corruption

Informations

Les politiques anti-corruption 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 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.

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

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

Politiques

Faible

Absence de documentation concluante relative aux politiques sur la fraude

Faible

Aucune information concluante sur l'adhésion à des principes ou initiatives externes sur les questions d'éthique

Actions

Moyenne

Documentation non concluante sur la formation de sensibilisation pour prévenir toute forme de corruption

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni aucun élément de la documentation justificative n'atteste de la mise en œuvre de programmes de sensibilisation ou de formation à la lutte contre la corruption pour les employés.

Conseils

Selon les lignes directrices ISO 26000, « La corruption peut être définie comme un abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel ». Il existe plusieurs formes de corruption publique et exclusive sur le lieu de travail, comme l'extorsion, les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, la fraude ou le blanchiment d'argent. Étant donné que la corruption nuit à l'efficacité et à la réputation éthique d'une entreprise, des sensibilisations ou des formations sur les questions de lutte contre la corruption et les pots-de-vin sont régulièrement organisées afin de veiller à ce que les collaborateurs connaissent les procédures et la politique 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.

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.

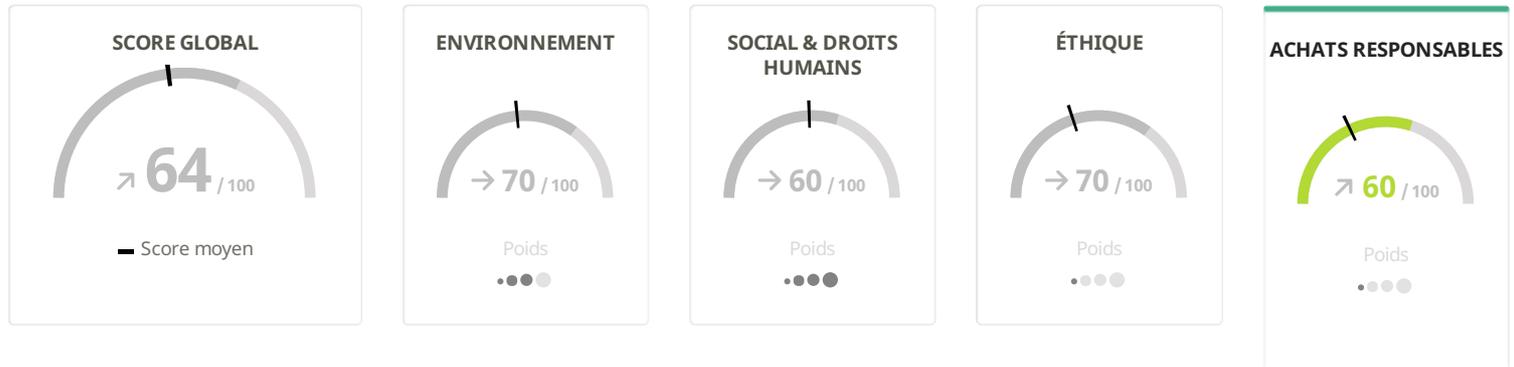
Faible

Documentation non concluante sur les mesures relatives à une procédure d'alerte pour signaler toute forme de corruption

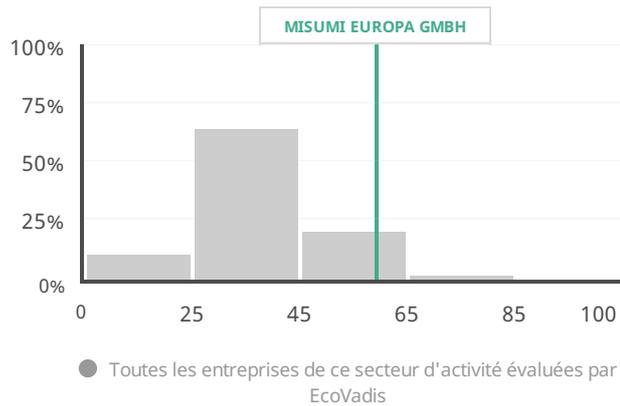
9. ACHATS RESPONSABLES

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

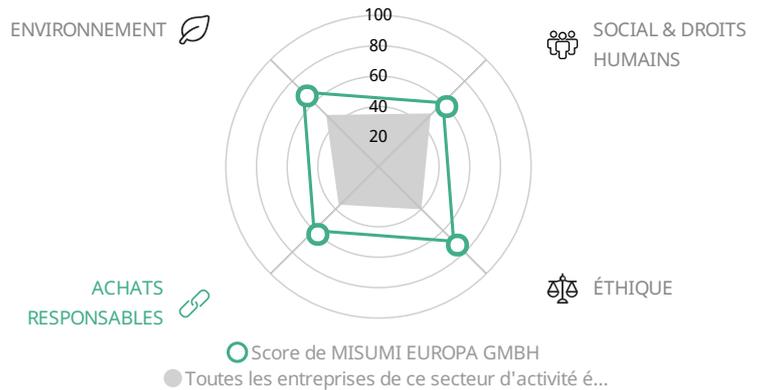
Détail du score pour le thème Achats Responsables



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Achats Responsables : critères activés

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

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

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

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).

Résultats

Déclare ne pas utiliser d'étain, de tantale, de tungstène, d'or, ni leurs dérivés (non vérifié)

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Points d'amélioration

Actions

Élevée

Absence de documentation concluante sur l'intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats fournisseurs

Informations

L'entreprise ne dispose pas de preuves issues de documents officiels qui démontrent l'intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats fournisseurs.

Conseils

Il n'existe aucune preuve concluante de l'existence de dispositions/clauses dans les contrats commerciaux qui couvrent les pratiques de travail et les enjeux environnementaux (réduction de la consommation énergétique et des émissions de GES, biodiversité, initiatives de gestion des déchets) et/ou de droits humains (bonnes conditions de travail, mesures de précaution en matière de santé et de sécurité, mesures anti-discrimination et anti-harcèlement) qui ne sont pas directement liés à l'objet du contrat dans le but de fixer les attentes en matière de RSE.

Moyenne

Absence de documentation concluante concernant l'analyse des risques RSE (c'est-à-dire, avant les évaluations ou audits des fournisseurs)

Informations

L'entreprise ne dispose pas de preuves issues de documents officiels qui démontrent l'exécution d'une analyse des risques RSE antérieure aux évaluations ou aux audits des fournisseurs.

Conseils

Il n'existe aucune preuve concluante 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. Cette analyse des risques doit démontrer si d'autres mesures doivent être prises à l'égard d'un fournisseur, d'un produit ou d'une catégorie d'achat spécifique dans le cas où les pratiques RSE associées ne seraient pas conformes aux normes requises.

Moyenne

Absence de documentation concluante sur la formation des acheteurs aux problématiques sociales et environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement

Informations

L'entreprise ne dispose pas de preuves issues de documents officiels qui démontrent la formation des acheteurs sur les enjeux sociaux et environnementaux au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Conseils

Il n'existe aucune preuve concluante de la formation des professionnels de l'approvisionnement au sein de l'entreprise sur les thèmes liés aux achats responsables afin qu'ils comprennent les enjeux sociaux et environnementaux, et leur intégration dans la fonction achats. Cela peut être démontré par des programmes de formation (rapports d'avancement sur la formation, certificats d'achèvement mentionnant le nom de l'entreprise ou matériel de formation).

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.

Résultats

Élevée

Reporting non concluant sur les problématiques d'achats responsables

Informations

L'entreprise ne dispose pas d'un reporting chiffré officiel sur ses achats responsables. Le ou les document(s) justificatif(s) fourni(s) par l'entreprise ne contient ou ne contiennent pas d'indicateurs de performance clés (KPI) valides liés aux achats de matériaux durables.

Conseils

Pour mesurer et surveiller l'efficacité de son système de gestion des achats responsables en interne, et afin de rendre compte de sa performance aux parties prenantes, une entreprise doit fournir des KPI sur des questions d'achats de matériaux. Dans le processus de notation EcoVadis, l'indicateur Reporting vérifie la qualité, la transparence et la période de reporting mises à disposition des parties prenantes. Les KPI fournis doivent être récents (c'est-à-dire datant de moins de deux ans) et couvrir le périmètre de l'évaluation (c'est-à-dire l'entreprise ou le groupe d'entreprises qui se soumet à l'évaluation). Ces KPI peuvent être propres au secteur d'activité et doivent couvrir des questions d'achats responsables, telles que les pratiques environnementales et sociales des fournisseurs. Les KPI pertinents peuvent être intégrés dans les rapports environnementaux de l'entreprise, son rapport RSE ou tout autre document de reporting applicable.

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

24 sept. 2024 |

Impact sur le score

Neutre →

valide du 29 nov. 2024 au 24 sept. 2029

No records found for this company on Compliance Database

 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.

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

 Il y a un manque de reporting sur les KPI liés aux questions d'achats responsables.

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

Élevée	Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Moyenne	Eau
Non activé	Biodiversité
Moyenne	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

Élevée	Santé & sécurité des employés
Moyenne	Conditions de travail
Moyenne	Dialogue social
Moyenne	Gestion des carrières & formation
Moyenne	Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Moyenne	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



Élevée

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 Fabrication d'ouvrages en métaux, n.c.a.



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Élevée

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

Segments of the metals and metal products manufacturing sector are highly energy-intensive. The 2006 Energy costs for the European Union's metals and metal products manufacturing sector accounted for 4.4% of all purchases of goods and services that year. This represented the third largest share among the industrial sectors. Within this sector, the primary processing of ferrous metals accounts for as much as 7.9% of energy costs. High level of energy consumption has important implications for energy and environmental policy, particularly relating to climate change(1). CO₂ is the most common waste from the fabricated metal products sector. The metals and metal products manufacturing sector in Europe is covered by a Directive on integrated pollution prevention and control (IPPC). A proposal from the European Commission regarding the EU Emissions trading system (ETS) that was adopted in January 2008 (COM(2008) 30) began the inclusion of coverage of non-ferrous metals in 2013(1).

Moyenne

Eau

Définition

Consommation d'eau pendant les activités. Polluants rejetés dans l'eau.

Enjeux du secteur d'activité

The fabricated metal industry encompasses a wide variety of processes that machine, treat, coat, plate, paint, and clean metal parts. The cleaning and stripping of metal surfaces required for these tasks are accomplished by using one or more of: solvents, aqueous cleaners (alkaline and acid), abrasives, ultrasonics, and water. Waste water that may contain grease and other contaminants are matters of concern. Spent alkaline and acid cleaning solutions generally require some treatment before they can safely be discharged. Normally, this wastewater is made up of more than 90% soluble cutting and grinding fluids; high mineral content water can adversely affect fluid performance by deteriorating emulsions, causing corrosion, and enhancing microbial growth. Problems can be reduced by purifying water through deionization or reverse osmosis before mixing it with problematic fluids(2). To reduce water consumption and wastewater generation, metal producers should establish wastewater treatment systems, which can reuse and recycle wastewater resulting from operations.

Moyenne

Pollution de l'air

Définition

Impact des activités sur l'environnement local autour des installations de l'entreprise : émissions de poussières, de bruit et d'odeurs. Comprend également la pollution accidentelle (p. ex. déversements) et la congestion routière autour des installations d'exploitation.

Enjeux du secteur d'activité

Many forms of local pollution may result from the production of metal products. Forging and stamping produce noise and dust while fumes are generated during the coating, plating, and polishing processes. In order to control noise, dust, and fumes, companies must install and properly maintain filters and dust collectors. Use of quenching oils and vent scrubber wastes produce contaminated wastewater for discharge. Moreover, accidental spills are a concern when concentrated or diluted waste makes its way into the sewer system.

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

The most common wastes arising from the fabricated metal products sector are metal, paint, electroplating sludge, sludge from various processes, acids, alkali, used industrial fluids, and volatile organic compounds.4 Waste solvents will generally be handled as hazardous waste. Air emissions may contain metal shaping (solvent wastes, metal-ion bearing mists, and acid mists). Solid wastes include: metal chips, solvent still-bottom wastes, metal-bearing cutting fluid sludge, metal, and reactive waste. In fabricated metal products air emissions are generated primarily from surface coating operations. Many paints contain volatile organic compounds (VOCs) that are released when sprayed from the paint applicator. In certain applications metal products' residual oils and greases are burned off in a dryer producing both VOC and particulate matter (PM) emissions.5 To prevent waste, companies should efficiently use raw materials and recycle scrap metal waste. Additionally, companies should implement appropriate waste management measures which include hazardous waste controls.



Social & Droits de l'Homme

Importance

Enjeux RSE

Élevée

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

Employees in the metal products industry are exposed to many risks including mechanical injury, chemical injury, poisoning, and burns. Higher risk exposure is due to the fact that this sub-sector includes the manufacture of metal structures through processes such as forging, bending, forming, welding, and assembling. More than 1.3 million people worked in the fabricated metal product manufacturing industry in 2011 in the US according to the Bureau of Labor Statistics. That year, approximately 74,400 recordable injuries occurred at a rate of 5.6 per 100 full-time workers. For cases involving days away from work, job restriction, or transfer, the rate was 2.6 per 100.4 Companies have to identify and assess these working environment risks and overcome them by establishing occupational health and safety management systems. Tangible measures to mitigate these risks include providing employees with safe operation procedures, trainings, and protective equipment.(3)

Moyenne

Conditions de travail

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

The ILO Working Conditions Laws Database defines working conditions as the regulatory environment of working time, minimum wages, and maternity protection. There is a training methodology called Work Improvement in Small Enterprises (WISE), which is specifically designed to improve working conditions and productivity in small and medium-sized enterprises around the world. This approach has 6 newly developed training modules and guides (WISE-R) on productivity, managing and motivating, working time, wages, family-friendly measures, and creating a respectful workplace.(4)

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 purpose of Employee and Labor Relations is to provide support to managers and supervisors in the areas of contract administration, grievances, discipline, and performance management.6 Most commonly, labor relations refers to dealings between management and a workforce that is already unionized, or has the potential to become unionized. Positive labor relations are thus crucial to industries with heavily unionized workforces. In the U.S., labor relations were profoundly affected by the National Labor Relations Act, which gave workers the right to form unions and bargain collectively.(5,6)

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

Career development can help to ensure productivity and the on-going ability of employees to meet evolving job requirements. Companies should: analyze organizational needs and identify specific training requirements; develop training plans for the overall organization and individual employees within it; obtain and allocate resources effectively to accomplish training needs and produce desired gains in organizational efficiency; and evaluate the impact of training efforts and making necessary adjustments to ensure maximum results. Good management practices include: ensuring that training and career development are related to organizational or employee needs; identifying opportunities to provide career enhancement such as elective projects, job rotations, etc; and developing an Individual Development Plan (IDP) for each employee that is reviewed on an annual basis. Once the training is completed, it is critically important to assess the effect it has had on the organization and/or the employee's performance. (7)

Moyenne

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains

Définition

Concerne les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire au sein des activités appartenant à l'entreprise.

Enjeux du secteur d'activité

Modern slavery — characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. An estimated 24.9 million people worldwide are the victims of some form of forced labor(8). An estimated 168 million children are engaged in labor — an estimated 90 million are exposed to hazardous work that jeopardizes the physical, mental or moral well-being of a child(9). The reasons for labor exploitation include companies seeking cheap labor — often through the hiring of indigenous groups, children and migrant workers to perform hazardous work, and the dependency on temporary labor — often filled through labor agents that engage in practices that facilitates worker indebtedness. The manufacturing sector as a whole has significant exposure to slavery risks because of its dependency on migrant and other vulnerable labor groups to fill cheap, low-skilled positions. Combined with the construction sector, the manufacturing sector have an estimated 18% of the global migrant class(10). Documented reports of migrant workers subjected to recruitment fees and passport confiscation have been abundant around the world, making the issue borderless in the 21st century. In accordance with the Guiding Principles on Business and Human Rights, manufacturers must respect human rights through the establishment of policies, due diligence procedures and provide remedy to victims of human rights violations. In accordance with the Dhaka Principles companies should prohibit recruitment fees or deposits from workers and should allow workers to move or relocate freely. Companies must implement effective slavery and child labor awareness training, perform impact assessments and monitoring procedures such as site audits. Given the inherent exposure to hazardous chemicals, it is important that chemical companies adhere to ILO child labor conventions for working in hazardous job functions. Employers should provide transparent contracts to all workers regardless of their status, should not require employees to pay recruitment fees or withhold employee documentation during any duration of the labor contract. When cases of forced or child labor are discovered, it is important for companies to remedy the issues through engagement with NGOs to provide remedy to victims e.g. housing, psychological support and educational opportunities for child workers.

Moyenne

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

Discrimination at work is an important issue for all companies. Companies should remove all types of barriers - physical, social, attitudinal, economic, and cultural, especially to ensure the full and equal participation of disabled persons and women at the workplace, regarding remuneration, training, and promotion.10 Employers should create a workplace that is free from discrimination, to provide a mechanism such as discrimination policy to deal with occurrences of discrimination, to provide discrimination trainings to all employees and management staff, to ensure the policy is understood by all, and to have a complaint and disciplinary mechanism in place. In some jurisdictions employers have a responsibility to ensure these protections.(11,12)



Éthique

Importance

Moyenne

Enjeux RSE

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 are major issues for all businesses, particularly for companies operating in risky countries. Some preventative measures a business could implement include: establishing an anti-corruption policy; ensuring all employees are familiar with the relevant bribery and corruption laws as applicable to their company's operations and the appropriate response to any suspicion of corrupt activity; ensuring that agents and partners, who are representing or purporting to represent a company, have adequate and valid credentials for the activities being undertaken; establishing monitoring and reporting requirements for agents and partners representing your business; and establishing a clear and accessible system for the reporting of any suspicious behaviour.(13)

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(15). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers(16). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Élevée

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

To ensure that companies achieve environmental objectives, improve overall environmental performance, and appropriately manage supply chains, companies should consider environmental impacts of purchasing. One means of doing this is adhering to the supply chain requirements of the ISO14001 standard: communicate procedures and requirements applicable to suppliers and subcontractors that may have an environmental impact on their activities; promote environmental awareness of suppliers and subcontractors and ensure that "any person that may perform tasks for [Supplier] or on its behalf and who has the potential to cause significant environmental impact(14) identified by the organization is (are) competent."15 Companies should have a purchasing policy and mechanism to control the impacts of materials purchased, such as the control of natural resources, conflict minerals, and prevention of environmental pollution. For chemical products, companies should ensure supplier's compliance of REACH, and require suppliers to provide MSDS of chemicals used.

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

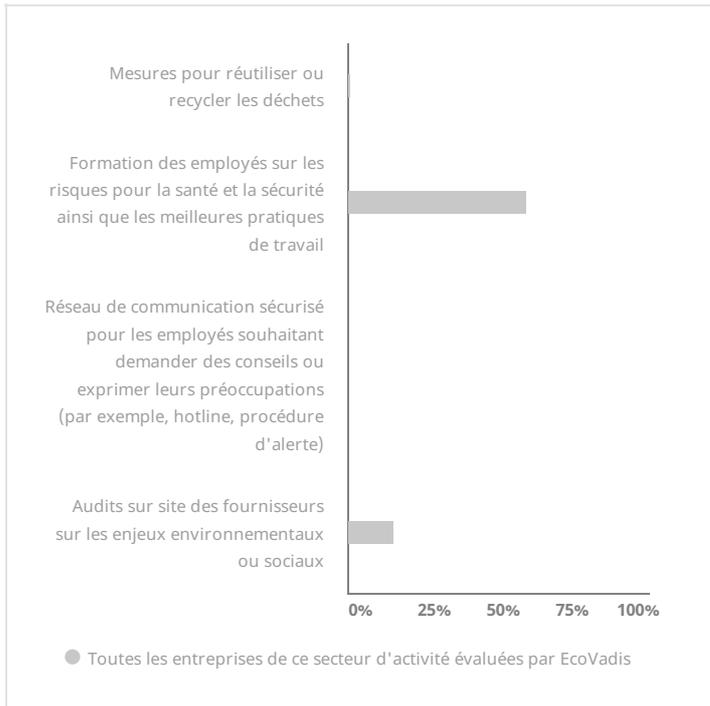
Définition

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.

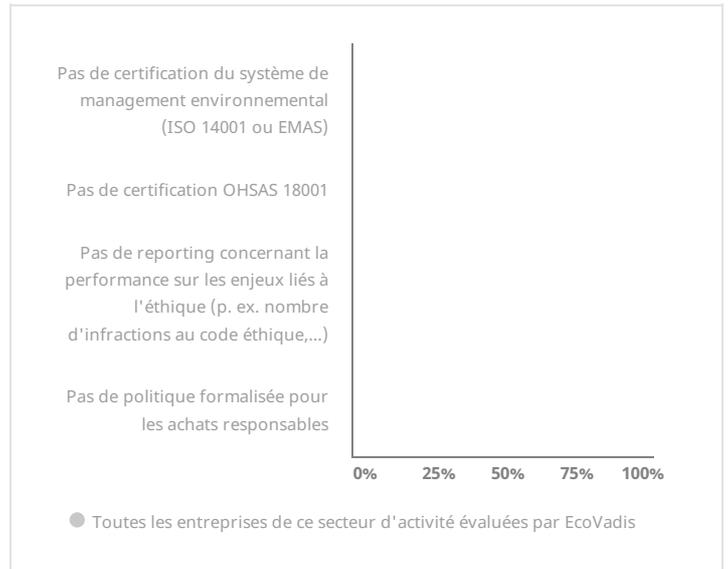
Enjeux du secteur d'activité

According to the current GRI G4 guidelines, supply chain management is particularly important for companies, especially those doing business across the world. G4 comprises four indicators regarding CSR and supply chain: Supplier Environmental Assessment (EN32, EN33); Supplier Assessment for Labor Practices (LA14, LA15); Supplier Human Rights Assessment (HR10, HR11); Supplier Assessment for Impacts on Society (SO9, SO10). To help suppliers gain an understanding of their buyers' CSR philosophy and promote CSR-related measures among suppliers, companies can create their own Supply-Chain CSR Chart or Guidebook based on their CSR policies and distribute it to major suppliers. Companies may also require their suppliers to put initiatives into practice for fulfilling their social responsibility in areas such as human rights, labor, and the environment.15 Due to the dangers involved in the production of metal, companies should pay close attention to the employee health and safety practices of their suppliers and ensure the absence of child and forced labor. Companies should communicate their CSR policies with all suppliers, and implement control measures such as regular assessment and on-site audits.

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	44%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	32%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	12%

Principales réglementations et initiatives

Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal

<http://www.basel.int/index.html>

 Réglementation

The Basel Convention, which came into force in 1992, is the most comprehensive global environmental agreement on hazardous and other wastes. The Convention has 172 Parties and aims to protect human health and the environment against the adverse effects resulting from the generation, management, transboundary movements and disposal of hazardous and other wastes.

 **Environnement**

EU Directive 96/61/EC concerning integrated pollution prevention and control

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l28045.htm>

 Réglementation

The aim of this directive is to prevent or reduce pollution of the atmosphere, water and soil, as well as the quantities of waste arising from industrial and agricultural installations to ensure a high level of environmental protection.

 **Environnement**

GRI - Mining and Metals Sector Supplement, Pilot Version 1.0

<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/MiningAndMetals/MiningAndMetals.htm>

Thirteen supplementary indicators, as well as commentary to the GRI guidelines, developed to address economic, environmental and social aspects of Mining & Metals companies

 **Environnement**

US National Emission Standards for Hazardous Air Pollutants for Iron and Steel Foundries

<http://www.epa.gov/EPA-AIR/2005/May/Day-20/a9591.htm>

 Réglementation

In 2004, the EPA issued national emission standards to control hazardous air pollutants emitted from iron and steel foundries. This action amends the work practice requirements for materials certification and scrap selection/inspection programs.

 **Environnement**

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 2006/42/CE on machinery

http://ec.europa.eu/enterprise/mechan_equipment/machinery/revdir.htm

 Réglementation

Revised Machinery Directive 2006/42/EC (includes improvements on safety of the current Machinery Directive 98/37/EC). Deadline for national law transposition: 29th June 2008.

 **Environnement**

EU Directive on Noise Pollution

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s15003.htm>

 Réglementation

On top of the corrective measures applicable to some sources of noise, in 2002 the European Union adopted a Directive setting out a Community approach to the management and evaluation of ambient noise in order to protect public health.

 **Environnement**

Ultra Low CO2 Steelmaking (ULCOS)

<http://www.ulcos.org/en/index.php>

Consortium of 48 European companies and organisations that have launched a cooperative research & development initiative to enable drastic reduction in Carbon dioxide(CO2) emissions from steel production

 **Environnement**

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_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- Fabricated metal product manufacturing statistics - NACE Rev

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fabricated_metal_product_manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._1.1

2- GUIDES TO POLLUTION PREVENTION

http://www.wmrc.uiuc.edu/info/library_docs/other_pubs/p2_guide_fabricated_metal_products.pdf

3- Recycling rates of metals,

http://www.unep.org/resourcepanel/Portals/24102/PDFs/Metals_Recycling_Rates_110412-1.pdf

4- Fabricated metal product manufacturing

<http://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/industry-spotlight-fabricated-metal-product-manufacturing>

5- WISE+full training package (Action Manual and Trainers' Guide)

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_121229/lang-en/index.htm

6- Employee & Labor Relations

<http://hr.uoregon.edu/er>

7- Labor relations

<http://www.investorglossary.com/labor-relations.htm>

8- How Do I Contribute to an Employee's Career Development?

<http://www.fsa.usda.gov/FSA/hrdapp?area=home&subject=mgrs&topic=ccd>

9- The Global Slavery Index, 2016, Modern Slavery: A hidden, everyday problem.

<https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>

10- International Labour Organisation - Child Labour, 2018.

<http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>

11- LexisNexis, 2016, Modern Slavery in the Construction Industry.

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/534655/Construction_Report/Modern_Slavery_in_Construction_Full.pdf

12- International Day of Persons with Disabilities

http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_229922/lang-en/index.htm?ssSourceSiteId=global

13- Workplace discrimination and types of discrimination

<http://www.canadianlabourrelations.com/workplace-discrimination.html>

14- Employer's Guide to the Human Rights Act

http://www.justice.gov.nl.ca/hrc/publications/employer_guide.pdf

15- What should companies do to minimise the risk of corruption?

<http://www.anticorruption.ie/en/ACIS/Pages/FQ08000024>

16- Anti-competitive behaviour

<http://www.accc.gov.au/business/anti-competitive-behaviour>

17- 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/>

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

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

19- Environmental requirements for suppliers and management of the supply chain

http://www.airbus.com/company/environment/documentation/?eID=dam_frontend_push&docID=4037