

PLATINUM

Top 1%

2021  
ecovadis

Sustainability  
Rating

# ecovadis

## Informe de evaluación de sostenibilidad de EcoVadis

Empresa evaluada:  
ESKER SA (GROUP)

Puntuación global: 74 /100  
noviembre de 2021

Desempeño de sostenibilidad: Avanzado

Tamaño: M

País en el que se encuentra la sede central: Francia

Operaciones en países de riesgo: Sí

Sector: Edición de programas informáticos

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Descripción general de desempeño en sostenibilidad
2. Ventajas de la evaluación
3. Proceso de evaluación
4. Metodología de EcoVadis
  - A. Cuatro temas y 21 criterios
  - B. Siete indicadores de gestión
5. Interpretación de la ficha de evaluación
  - A. Información cuantitativa: puntuaciones y criterios activados
  - B. Información cualitativa: puntos fuertes y áreas de mejora
  - C. Escala de puntuación
6. Medio ambiente
7. Prácticas laborales y derechos humanos
8. Ética
9. Compras sostenibles
10. Hallazgos de 360° Watch
11. Comentarios específicos
12. Contacto
13. Apéndice: Perfil de riesgo industrial

## ACERCA DE LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es el compromiso permanente de actuar responsablemente integrando temas sociales y medioambientales en las operaciones de la empresa. La sostenibilidad va más allá del cumplimiento de la legislación para centrarse en cómo las empresas gestionan su impacto económico, social y medioambiental, así como sus relaciones con las partes interesadas (ej. empleados, asociados comerciales o gobierno).

## ACERCA DE LA EVALUACIÓN

El marco metodológico de EcoVadis evalúa las políticas y acciones de las empresas, así como sus informes publicados relacionados con el medioambiente, las relaciones laborales y los derechos humanos, la ética y las compras sostenibles. Nuestro equipo de expertos internacionales en sostenibilidad analiza y verifica los datos de las empresas (documentos justificativos, hallazgos de 360° Watch, etc.) para crear calificaciones fiables teniendo en cuenta el sector, el tamaño y la ubicación geográfica de cada empresa.

## ACERCA DE ECOVADIS

EcoVadis ofrece la solución líder de monitoreo de la sostenibilidad en las cadenas de suministro globales. Mediante el uso de una tecnología innovadora y de nuestra experiencia en la sostenibilidad, nos esforzamos para implicar a las empresas y ayudarles a adoptar prácticas sostenibles.

---

*Ninguna parte de este documento puede ser reproducida, modificada ni distribuida de ninguna forma ni por ningún medio sin el permiso previo por escrito de EcoVadis. Proporcionado bajo contrato para el uso exclusivo del suscriptor:*

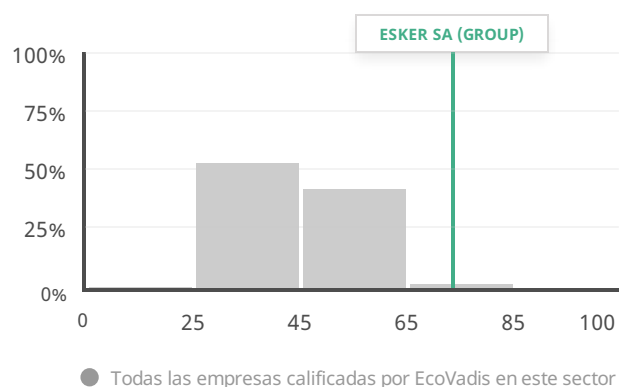
# 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD

## Desglose de la puntuación

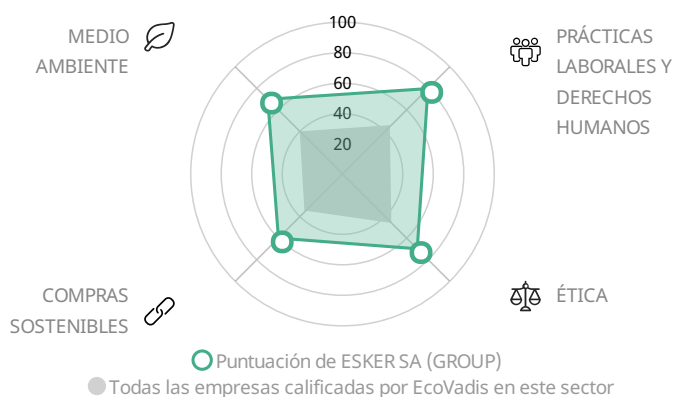
Desempeño en sostenibilidad ● Insuficiente ● Parcial ● Moderada ● Avanzado ● Destacado — Puntuación promedio



## Distribución de la puntuación global



## Comparación de puntuaciones por temas



ESKER SA (GROUP) ha sido premiada con una medalla de platino como reconocimiento por sus logros en sostenibilidad. Para recibir esta medalla las empresas deben tener una puntuación global de 73-100.

## Plan de Acción Correctiva en curso

El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. ESKER SA (GROUP) tiene un Plan de Acciones Correctivas en marcha y trabaja en la mejora de su sistema de gestión de la sostenibilidad.

\* Han recibido esta puntuación/medalla a partir de la información aportada y las fuentes de noticias disponibles para EcoVadis en el momento de la evaluación. Si durante el período de validez de la ficha de evaluación/medalla se produce un cambio de la información o las circunstancias, EcoVadis se reserva el derecho de suspender la ficha de evaluación/medalla y, si lo considera oportuno, reevaluar y, en su caso, emitir una ficha de evaluación/medalla revisada.

## 2. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN

### Comprender :

**Obtenga una imagen clara del desempeño de sostenibilidad de su empresa.** La ficha de evaluación es el resultado final de la evaluación de EcoVadis. Puntúa y compara el desempeño de sostenibilidad de una empresa en cuatro temas, en una escala de 0 a 100, y resalta sus puntos fuertes y áreas de mejora.

**Saber dónde se encuentra una empresa con respecto a su sector.** Establece una referencia del desempeño de sostenibilidad de la empresa en su sector con un gráfico de distribución de la puntuación y comparaciones de las puntuaciones de temas.

**Identificar las tendencias del sector.** Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

### Comunicar :

**Satisfacer las necesidades de los clientes.** Cada vez más empresas se preguntan sobre el desempeño medioambiental y social de sus asociados comerciales. La evaluación de EcoVadis permite a las empresas que demuestren su compromiso.

**Aprovechar una herramienta de comunicación exclusiva.** Las empresas con una ficha de evaluación de EcoVadis evitan la fatiga de las auditorías compartiendo una evaluación con todos los clientes que lo soliciten.

## 3. PROCESO DE EVALUACIÓN

1

### Solicitud del cliente

Compradores y líderes de RSE, Medio ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional (EHS) y Sostenibilidad de empresas preocupadas por el monitoreo del riesgo de sostenibilidad en la cadena de suministro solicitan una evaluación EcoVadis para sus asociados comerciales.

2

### Cuestionario

A partir de los factores de riesgo de sostenibilidad específicos de la empresa, se crea un cuestionario personalizado. Contiene de 20 a 50 preguntas adaptadas al sector, al tamaño y la ubicación.

3

### Análisis de documentos

Se solicita a las empresas que proporcionen documentación justificativa de sus respuestas al cuestionario. Nuestros analistas revisan estos documentos.

4

### Información pública

La información de la empresa disponible públicamente, a menudo en el sitio web de la empresa, también se recoge como prueba de su desempeño de sostenibilidad.

5

### Hallazgos de 360° Watch

Los hallazgos de 360° Watch incluyen información pública sobre las prácticas de sostenibilidad de las empresas, identificada a través de más de 2500 fuentes de datos. Pueden tener un impacto positivo, negativo o nulo.

6

### Análisis experto

Nuestros analistas combinan todos estos elementos para generar una ficha de evaluación unificada por empresa.

### FICHA DE EVALUACIÓN



## 4. METODOLOGÍA DE ECOVADIS

### A. Cuatro temas y 21 criterios

La evaluación de EcoVadis se centra en 21 aspectos agrupados en cuatro temas (Medioambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles). Los 21 aspectos o criterios se basan en normas de sostenibilidad internacionales como los Principios del Pacto Global, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estándar de Global Reporting Initiative (GRI), la norma ISO 26000 y los principios de CERES.

#### 21 criterios de sostenibilidad

##### 1. MEDIO AMBIENTE

###### OPERACIONES

- Consumo de energía y GEI
- Agua
- Biodiversidad
- Contaminación local y accidental
- Materiales, productos químicos y residuos

###### PRODUCTOS

- Uso del producto
- Fin de vida útil del producto
- Seguridad y salud del consumidor
- Servicios ambientales y abogacía

##### 3. ÉTICA

- Corrupción
- Prácticas anticompetitivas
- Gestión responsable de la información

##### 2. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

###### RECURSOS HUMANOS

- Seguridad y salud del empleado
- Condiciones laborales
- Diálogo social
- Formación y desarrollo profesional

###### DERECHOS HUMANOS

- Trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas
- Diversidad, discriminación y acoso
- Derechos humanos de terceros

##### 4. COMPRAS SOSTENIBLES

- Prácticas medioambientales de proveedores
- Prácticas sociales de proveedores

### B. Siete indicadores de gestión

Las evaluaciones de EcoVadis evalúan el sistema de gestión de la sostenibilidad de una empresa observando siete indicadores de gestión. Los mismos se utilizan para personalizar la evaluación ponderando los cuatro temas y los 21 criterios de sostenibilidad subsiguientes.



#### Políticas (peso: 25 %)

1. Políticas: declaraciones de misión, políticas, objetivos, metas y gobierno
2. Adhesión: Adhesión a iniciativas de sostenibilidad externas

#### Acciones (peso: 40%)

3. Medidas: medidas y acciones implementadas (ej. procedimientos, formación y equipos)
4. Certificaciones: certificaciones y etiquetas (ej. ISO 14001)
5. Alcance: alcance de las medidas y acciones

#### Resultados (peso: 35%)

6. Informes: informes sobre Indicadores Clave del Desempeño (KPI)
7. 360: condenas, litigios y premios



## 5. INTERPRETACIÓN DE LA FICHA DE EVALUACIÓN

La puntuación global se comprende mejor observando la información cuantitativa (puntuaciones y criterios activados de los temas) y cualitativa (puntos fuertes y áreas de mejora).

### A. Información cuantitativa: puntuaciones y criterios activados

#### Puntuaciones por tema:

Al igual que en la puntuación global, los temas se puntúan en una escala de 1 a 100.

#### Criterios activados:

Cada uno de los cuatro temas (Medioambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles) tienen criterios específicos asociados a ellos. Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### No activada

Si algunos criterios no están activados, entonces el tema específico asociado no es pertinente o supone un riesgo de sostenibilidad muy bajo para esa empresa.

Media

Los criterios de importancia media son los temas con un cierto riesgo de sostenibilidad presente pero no considerable.

Alta

Los criterios de gran importancia son los temas en los que la empresa afronta los mayores riesgos de sostenibilidad.

#### ! Solo para países de riesgo

Los criterios clasificados como "Solo en países de riesgo" solo se activan si la empresa tiene operaciones de importancia en uno o más países identificados como de riesgo.

### B. Información cualitativa: puntos fuertes y áreas de mejora

La información cualitativa ofrece más datos e información detallada sobre la puntuación de la empresa. En cada uno de los temas se asignan a la empresa evaluada puntos fuertes (elementos positivos del sistema de gestión de sostenibilidad) y áreas de mejora (elementos que requieren una mejora). Los puntos fuertes y áreas de mejora se dividen de acuerdo con las tres capas de gestión (políticas, acciones y resultados) y también se clasifican por prioridad.

Todas las áreas de mejora se añaden automáticamente al Plan de Acciones Correctivas de la empresa. Están ordenadas según su prioridad. El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de sostenibilidad de las empresas. Permite a las empresas desarrollar en línea un plan de mejora, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones.

### C. Escala de puntuación

0 - 24	Insuficiente	Sin compromisos ni acciones tangibles sobre sostenibilidad. Pruebas de conducta incorrecta (ej. contaminación o corrupción) en algunos casos.
25 - 44	Parcial	Enfoque de sostenibilidad no estructurado. Pocos compromisos o acciones tangibles en determinados temas. Informes parciales sobre Indicadores Clave del Desempeño. Certificación parcial o algún producto etiquetado.
45 - 64	Moderada	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en temas importantes. Informes básicos sobre acciones o Indicadores Clave del Desempeño.
65 - 84	Avanzado	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en temas importantes con información detallada de la implementación. Abundancia de informes de sostenibilidad sobre acciones y KPIs.
85 - 100	Destacado	Enfoque de sostenibilidad estructurado y proactivo. Compromisos/políticas y acciones tangibles en todos los temas con información detallada de la implementación. Informes de sostenibilidad exhaustivos sobre acciones y KPIs. Prácticas innovadoras y reconocimiento externo.

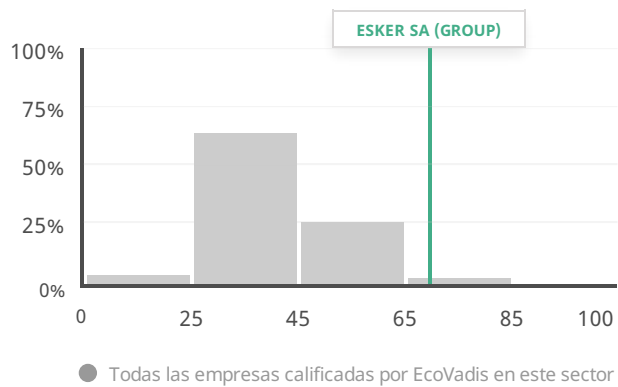
## 6. MEDIO AMBIENTE

Este tema tiene en cuenta tanto los factores operativos (ej. consumo de energía o gestión de residuos) como la tutela de producto (ej. fin de vida útil del producto, aspectos de salud y seguridad del consumidor).

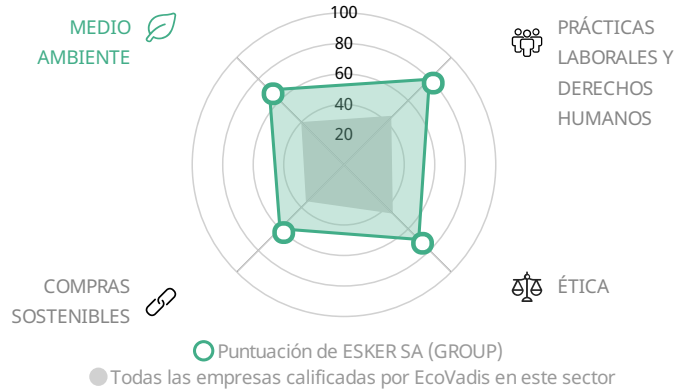
### Desglose de la puntuación medioambiental



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Medioambiente: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Medioambiente: puntos fuertes y áreas de mejora

El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.



**Puntos fuertes (22)**

**Políticas**

**Política medioambiental sobre residuos**

---

**Política medioambiental sobre consumo de energía y GEI**

---

**Política estándar en la mayoría de las cuestiones medioambientales**

**Información**

Una política medioambiental estándar incluye los compromisos y objetivos operativos sobre los principales riesgos medioambientales que afronta la empresa.

**Orientación**

Una política medioambiental exhaustiva incluye los compromisos y objetivos operativos para la mayoría riesgos medioambientales que afronta la empresa e integra objetivos cuantitativos (es decir, metas) sobre dichos riesgos. También es obligatorio que la política incorpore algunos de los elementos siguientes: ámbito de aplicación, asignación de responsabilidades y/o proceso formal de revisión. Las políticas se consideran excepcionales cuando se cubren todas las cuestiones medioambientales mediante objetivos cualitativos y cuantitativos, además de todos los elementos antes mencionados.

**Adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC)**

**Información**

El Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa de política estratégica para aquellas empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las esferas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La empresa es participante formal de esta iniciativa.

**Orientación**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa política estratégica de la ONU destinada a incitar a las empresas de todo el mundo a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables y a informar de su implantación. Las empresas firman la iniciativa y entonces se les pide que faciliten información general sobre sus sistemas de gestión a través de un marco normativo de divulgación obligatoria (publicación anual de una comunicación sobre su progreso).

**Acciones**

**Reducción del consumo energético de los sistemas de iluminación**

---

**Formación de los empleados en materia de conservación de la energía/acciones climáticas**

---

**Compra de créditos de compensación de emisiones de carbono verificados**

---

**Reducción de las emisiones de carbono en el transporte**

---

**Reducción del consumo de energía de las infraestructuras informáticas**



**Auditoría energética y/o de emisiones de carbono****Información**

La empresa ha proporcionado documentación justificativa que demuestra que ha realizado una auditoría energética o una evaluación de su huella de carbono.

**Orientación**

Una auditoría energética consiste en la inspección, encuesta y análisis de los flujos energéticos de un edificio, proceso o sistema con el fin de reducir el consumo de energía. Una auditoría energética es el primer paso para detectar las posibilidades para reducir el gasto energético y la huella de carbono. Una evaluación de carbono o huella de carbono es la medida del volumen de CO2 o de otras emisiones de GEI de un determinado proceso expresada como el equivalente en dióxido de carbono y puede hacerse utilizando una calculadora de huella de carbono.

**Medidas para reducir el consumo de papel****Información**

La empresa ha aplicado medidas específicas para reducir el consumo de papel relacionado con sus actividades.

**Orientación**

Entre los ejemplos se pueden incluir facilitar catálogos en línea a los clientes, distribuir y almacenar los documentos electrónicamente (p. ej. facturas, comunicados de prensa, concienciar al personal de no imprimir lo que no sea necesario, configurar las impresoras para imprimir a doble cara, etc.).

**Medidas implantadas para reciclar cartuchos de tóner y tinta****Información**

La empresa ha aplicado medidas específicas para recoger y reciclar los tóneres y cartuchos de tinta.

**Orientación**

La tinta y el tóner utilizados en cartuchos son materiales peligrosos que deben eliminarse correctamente para evitar impactos en la salud y el medio ambiente. Los cartuchos de tóner y tinta también se pueden recoger para rellenarse.

**Medidas para reciclar los residuos de papel/cartón****Información**

La empresa ha aplicado medidas específicas para reciclar los residuos derivados del papel o el cartón.

**Orientación**

Ejemplos de esas medidas pueden ser clasificar el papel y garantizar su reutilización in situ (p. ej., las hojas impresas por una sola cara) y organizar la recogida externa por parte de un contratista especializado en residuos de papel o en recogida de envases de cartón.

**Certificado conforme a ISO 14001 (por lo menos una instalación concreta)****Información**

La empresa ha proporcionado un certificado ISO14001 válido para al menos una de sus instalaciones operativas concretas.

**Orientación**

La norma ISO 14001 está diseñada para proporcionar un marco internacionalmente reconocido para que la gestión ambiental siga el marco de mejora continua de Planificar, Hacer, Comprobar y Actuar.

**Se aplican medidas de gestión de residuos****Información**

La empresa ha aplicado acciones específicas relativas a la gestión de residuos.

**Orientación**

Son ejemplos de esas medidas, entre otras, los procedimientos para reutilizar o reciclar residuos, los procedimientos de separación y clasificación de los residuos, los procesos de trabajo para optimizar el consumo de material o reducir los residuos y los acuerdos para la eliminación de residuos.

**Medidas para reciclar los equipos informáticos**

**Información**

La empresa ha aplicado medidas específicas para reciclar el equipo informático (por ejemplo, ordenadores, servidores, impresoras, teléfonos, etc.)

**Orientación**

Entre los ejemplos de esas medidas figurarían contar con un contratista para que recoja y deseche los aparatos o firmar un contrato con el fabricante para que se haga cargo del reciclaje o eliminación de los ordenadores no deseados.

**Resultados**

**El informe de RSE se ha elaborado de acuerdo con los estándares GRI**

**Análisis de materialidad incluido en el informe de sostenibilidad**

**Verificación externa de los informes de sostenibilidad.**

**La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Informes sobre el consumo de energía**

**Información**

La empresa ha informado sobre los KPIs en relación con el consumo total de energía, ya sea mediante documentación formal o mediante una declaración en el cuestionario.

**Orientación**

El consumo de energía total representa el consumo total de energía principal expresado en kWh. El consumo total de energía puede incluir p. ej. el consumo de carbón y coque (en kg) expresado en kWh o el consumo de petróleo, GLP y electricidad en kWh.

**Informes estándar sobre cuestiones medioambientales**

**Información**

En la documentación de la empresa hay evidencias de la realización informes formales sobre la gestión y la reducción de la huella medioambiental de la empresa, incluyendo indicadores clave del desempeño (KPI), cifras estadísticas o acciones concretas asociadas.

**Orientación**

Los elementos de documentación son estándar en términos de calidad y cantidad, cubren los principales temas, son lo suficientemente significativos y se actualizan periódicamente. Los ejemplos de indicadores clave del desempeño (KPI) incluyen el consumo eléctrico total, la electricidad consumida por kg de producto o por unidad producida. Unos informes exhaustivos sobre temas medioambientales incluirán además KPI documentados en un documento público formal disponible para las partes interesadas y serán conformes con las directrices de la "Global Reporting Initiative" u otros estándares externos de documentación de la RSE. Descargue la Guía práctica sobre este tema aquí (en inglés).

**Áreas de mejora (3)**

**Políticas**

**Baja** No tiene ningún objetivo cuantitativo sobre en temas medioambientales

**Información**

La política de la empresa no incluye objetivos cuantitativos sobre temas medioambientales.

**Orientación**

Los objetivos y metas cuantitativos en temas ambientales se consideran elementos fundamentales del mecanismo de política integral. Proporcionan un marco de supervisión que ayuda a establecer si se están cumpliendo los objetivos de la política y destacan el progreso hacia los objetivos fijados. Algunos ejemplos de propósitos concretos sobre este tema incluyen objetivos cuantitativos de reducción del consumo de energía, porcentajes de reducción de residuos buscados o propósito de obtener la etiqueta ecológica para una serie de productos. Como elementos de política, los objetivos se pueden expresar en términos absolutos o relativos y deben tener una fecha límite válida (por ejemplo: en 2020 nos comprometemos a reducir nuestro consumo energético en un 20 % respecto a los niveles de 2015).

**Acciones**

**Baja** Declara un porcentaje de instalaciones concretas certificadas según ISO 14001, pero los certificados o pruebas aportados no son concluyentes

**Información**

La empresa declara un porcentaje de sitios certificados bajo la norma ISO 14001. Sin embargo, la evidencia presentada (por ejemplo; la lista operacional de sitios certificados) es inconclusa.

**Orientación**

La norma ISO 14001 pertenece a la serie ISO 14000, una familia de estándares de gestión ambiental desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO), diseñada para proporcionar un marco reconocido internacionalmente para la gestión, medición, evaluación y auditoría ambiental. El estándar sirve como marco para asistir a las organizaciones en el desarrollo de su propio sistema de gestión ambiental y se basa en el ciclo continuo Plan-Do-Check-Act. La información proporcionada en la documentación de apoyo (por ejemplo, sitio web de la empresa, informes de RSC) no permite identificar el porcentaje de sitios certificados ISO 14001. Algunos ejemplos de pruebas utilizadas para demostrar la cobertura de las certificaciones ISO 14001 incluyen (pero no se limitan a): - Certificados individuales para cada sitio certificado; - Un anexo de certificado que indique claramente cada uno de los lugares cubiertos por el certificado - Un certificado de muestra para un sitio, junto con un informe formalizado en un informe verificado por un tercero (es decir, Informe de RSE, Informe Anual), que incluye el porcentaje de sitios cubiertos por la certificación ISO 14001, etc.

**Resultados**

**Baja** Declara informar sobre el peso total de los residuos, pero no existen documentos justificativos

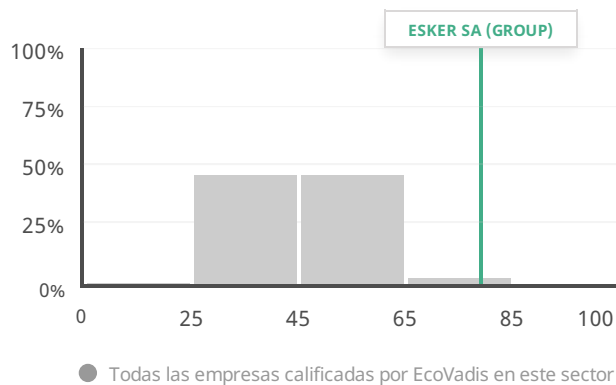
## 7. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

Este tema tiene en cuenta tanto los recursos humanos internos (ej. seguridad y salud, condiciones laborales o gestión de carreras), así como los aspectos de derechos humanos (ej. discriminación o acoso, o trabajo infantil).

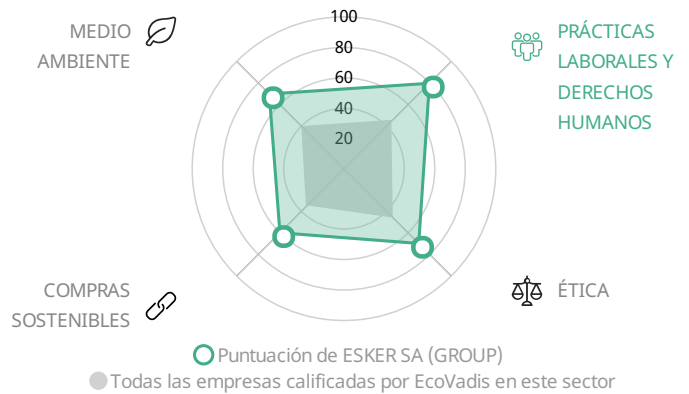
### Desglose de la puntuación sobre prácticas laborales y derechos humanos



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Prácticas laborales y derechos humanos: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Prácticas laborales y derechos humanos: puntos fuertes y áreas de mejora

El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.



**Puntos fuertes (44)**

**Políticas**

**Política laboral y de derechos humanos sobre diversidad, discriminación y acoso**

**Política laboral y de derechos humanos sobre formación y desarrollo profesional**

**Adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC)**

**Información**

El Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa de política estratégica para aquellas empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las esferas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La empresa es participante formal de esta iniciativa.

**Orientación**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa política estratégica de la ONU destinada a incitar a las empresas de todo el mundo a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables y a informar de su implantación. Las empresas firman la iniciativa y entonces se les pide que faciliten información general sobre sus sistemas de gestión a través de un marco normativo de divulgación obligatoria (publicación anual de una comunicación sobre su progreso).

**Acciones**

**Certificado conforme a ISO 45001 (por lo menos una instalación operativa)**

**Tiene implementado un procedimiento de remediación para casos identificados de discriminación y/o acoso.**

**Medidas para promover la inclusión de género y/o minorías en el lugar de trabajo.**

**Permiso adicional más allá de los días reglamentarios de vacaciones**

**Información**

La empresa ha establecido medidas oficiales para promover la conciliación, las cuales se han encontrado en la documentación justificativa. La empresa proporciona permisos adicionales además de los días de vacaciones establecidos por la normativa local.

**Orientación**

La empresa ha establecido unas prácticas laborales que reconocen y tienen el objetivo de satisfacer las necesidades del personal para conciliar vida privada y profesional. La empresa da a los empleados días de permiso adicionales además de sus días normales de vacaciones obligatorios por ley. Esos días de permiso adicionales pueden incluir permisos de maternidad/paternidad, permisos por fallecimiento, deber de actuar de jurado en un juicio, mesa electoral o permisos sabáticos.

**Plan de compra de acciones para los empleados (no limitado al nivel ejecutivo)**

**Información**

La empresa ha proporcionado documentación justificativa de un plan de adquisición de acciones disponible para los empleados (no solo para puestos directivos).

**Orientación**

Un plan o programa de participación en el capital hace que el personal de la empresa tenga un interés en la propiedad del negocio. Este tipo de programa de participación mediante acciones debe aplicarse a los empleados que no sean ejecutivos ni directivos. La mayoría de los empleados debería tener acceso al plan de adquisición de acciones (aunque pueden aplicarse algunos requisitos, como por ejemplo, con respecto a la antigüedad, etc.).

### Encuesta de satisfacción del empleado

#### Información

La empresa realiza una encuesta a los empleados sobre su satisfacción con respecto al entorno laboral.

#### Orientación

Las empresas pueden llevar a cabo una encuesta de satisfacción del empleado para saber si los empleados están satisfechos con el entorno laboral y hasta qué punto. Las empresas pueden utilizar esas encuestas para conocer el compromiso, la disposición y la satisfacción en el trabajo de sus empleados.

### Subsidio o servicios de guardería

#### Información

La empresa ha establecido medidas oficiales para promover la conciliación, las cuales se han encontrado en la documentación justificativa. La empresa proporciona servicios o subsidios para el cuidado de los hijos de sus empleados.

#### Orientación

La empresa ha establecido unas prácticas laborales que reconocen y tienen el objetivo de satisfacer las necesidades del personal para conciliar vida privada y profesional. La empresa proporciona una prestación para ayudar a los empleados a cubrir los costes del cuidado de sus hijos o presta servicios que puedan ayudar a los empleados que necesiten dejar a sus hijos en la guardería durante su jornada laboral.

### Sistema de bonificaciones relacionado con el rendimiento empresarial

#### Información

La empresa ha establecido un programa de bonos relacionado con el desempeño empresarial.

#### Orientación

Debería formar parte de un sólido contrato de empleo que incluya un programa de incentivos que tenga en cuenta el rendimiento de los empleados y los resultados de la empresa. De ese modo, la empresa establecerá un esquema de remuneración económica para los empleados que no se limitará al salario base, sino que estará vinculado a los resultados de la empresa. Es una forma de motivar a los trabajadores y de mejorar su rendimiento.

### Convenio colectivo sobre la discriminación y/o el acoso

#### Información

Existe un convenio colectivo entre el empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional, en relación con cualquiera de las siguientes cuestiones laborales: seguridad y salud del empleado, condiciones laborales, formación y desarrollo profesional, discriminación o acoso.

#### Orientación

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales. El contenido de los convenios colectivos debería centrarse en los temas más importantes del diálogo social, como por ejemplo un acuerdo colectivo relativo a la discriminación y el acoso en el trabajo.

### Convenio colectivo sobre la formación y la gestión de carreras

#### Información

Existe un convenio colectivo entre el empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional, en relación con cualquiera de las siguientes cuestiones laborales: seguridad y salud del empleado, condiciones laborales, formación y desarrollo profesional, discriminación o acoso.

#### Orientación

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales. El contenido de los convenios colectivos debería centrarse en los temas más importantes del diálogo social, como por ejemplo un acuerdo colectivo relativo a formación y desarrollo profesional.

### Convenio colectivo sobre las condiciones laborales

---

### Convenio colectivo sobre la salud y seguridad de los empleados

#### Información

Existe un convenio colectivo entre el empleador y sus empleados de conformidad con la normativa nacional, en relación con cualquiera de las siguientes cuestiones laborales: seguridad y salud del empleado, condiciones laborales, formación y desarrollo profesional, discriminación o acoso.

#### Orientación

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Un convenio colectivo es un acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales y de empleo concluido entre, por una parte, un empleador y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, conforme a las leyes y normativas nacionales. El contenido de los convenios colectivos debería centrarse en los temas más importantes del diálogo social, como por ejemplo un acuerdo colectivo relativo a la salud y seguridad de los empleados.

### Organización flexible del trabajo disponible para los empleados (p. ej. trabajo remote, horario flexible)

#### Información

La empresa ha establecido medidas oficiales para promover la conciliación, las cuales se han encontrado en la documentación justificativa. La empresa proporciona una organización y una jornada de trabajo flexibles a sus empleados.

#### Orientación

La empresa ha establecido unas prácticas laborales que reconocen y tienen el objetivo de satisfacer las necesidades del personal para conciliar vida privada y profesional. La empresa cuenta con documentación acreditativa de la organización flexible de la jornada laboral brindada a los empleados, que puede incluir pruebas de trabajo a tiempo parcial, teletrabajo o trabajo a distancia, puestos de trabajo compartidos y otras formas de horarios de trabajo variables.

### Cobertura sanitaria implementada para los empleados

---

### Medidas proactivas para prevenir el acoso laboral

---

### Procedimiento de denuncias internas sobre cuestiones de discriminación y/o acoso

#### Información

La empresa ha puesto en marcha un procedimiento formal de denuncia que alienta a los empleados (y a las partes interesadas externas) a informar sobre posibles violaciones de las políticas en materia de discriminación o acoso.

#### Orientación

Los empleados pueden denunciar cuestiones como las vulneraciones de la política de la empresa contra la discriminación y el acoso (p. ej., en la contratación, remuneración, formación o promoción) mediante canales de comunicación anónimos y seguros. Además, se garantiza que no habrá represalias.

### Medidas para promover la igualdad salarial en el lugar de trabajo

---

### Formación de sensibilización para prevenir la discriminación y/o el acoso

**Representantes de los empleados u órgano representativo de los empleados (p. ej. comité de empresa)****Información**

La empresa ha implementado la representación de los trabajadores en forma de representantes elegidos de los empleados o de un órgano representativo.

**Orientación**

El diálogo social implica todo tipo de negociaciones, consultas o simples intercambios de información entre representantes de las autoridades, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. Entre los representantes del personal puede haber representantes que hayan sido libremente elegidos por los trabajadores de la empresa conforme a lo previsto en la legislación nacional o cualquier sindicato, comité de empresa u otra agencia u organismo representativo reconocido a los efectos de la negociación colectiva en nombre de cualquier empleado. Son el punto de enlace entre los trabajadores y la dirección. La dirección puede y debe consultarles sobre determinados temas (como el despido colectivo, p. ej.).

**Auditorías externas sobre temas de salud y seguridad****Información**

Se llevan a cabo auditorías externas sobre cuestiones de salud y seguridad en las instalaciones de la empresa

**Orientación**

Una tercera parte externa lleva a cabo las auditorías sobre el sistema de gestión de salud y seguridad operativo con el fin de determinar si el sistema de gestión cumple los requisitos legales o normas concretas que la empresa quiera cumplir. Las auditorías externas se hacen para revisar y evaluar el rendimiento y la efectividad de los procedimientos vigentes y son útiles para poner de manifiesto las carencias en la puesta en práctica efectiva del sistema de gestión de salud y seguridad.

**Auditorías internas sobre temas de salud y seguridad****Información**

La empresa lleva a cabo auditorías internas sobre cuestiones de salud y seguridad

**Orientación**

Se llevan a cabo auditorías internas sobre el sistema de gestión de salud y seguridad operativo con el fin de determinar si el sistema de gestión cumple el plan vigente para la gestión de la salud y seguridad con respecto a los requisitos legales o normas que la empresa quiera cumplir para ir más allá del cumplimiento normativo. Las auditorías internas se hacen para revisar y evaluar el rendimiento y la efectividad de los procedimientos vigentes y son útiles para poner de manifiesto las carencias en la puesta en práctica efectiva del sistema de gestión de salud y seguridad. Un programa de auditoría interna suele incluir una serie de auditorías, se suele establecer para un año y abarca todas las áreas y actividades relevantes estipuladas en los criterios o requisitos de auditoría.

**Provisión de equipos de protección a todos los empleados afectados****Información**

La empresa suministra equipos de protección individual a todos los empleados afectados

**Orientación**

Los equipos de protección individual, conocidos como EPI, son los equipos que se llevan para minimizar la exposición a una serie de riesgos para la salud y la seguridad. Son ejemplos de EPI artículos como guantes, elementos de protección para los pies y los ojos, dispositivos de protección auditiva (tapones para los oídos, orejeras), cascos, respiradores y trajes de cuerpo entero. (Fuente: Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, OSHA). Cuando los controles técnicos, de prácticas laborales y administrativos no son factibles o no brindan suficiente protección, los empleadores deben proporcionar equipos de protección individual (EPI) a sus empleados y asegurarse de que los utilicen sistemáticamente. En general, los empleados deberían llevar correctamente los EPI, asistir a cursos de formación sobre los EPI, cuidar, limpiar y mantener los EPI e informar a un supervisor de la necesidad de reparar o sustituir los EPI.



**Evaluación detallada de riesgos para la salud y seguridad de los empleados****Información**

La empresa lleva a cabo una evaluación detallada de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados

**Orientación**

La empresa ha llevado a cabo una evaluación de riesgo detallada sobre la salud y la seguridad. Las evaluaciones de riesgos de salud y seguridad laboral (SSL) son un paso fundamental en el proceso preventivo. Implican identificar todos los peligros potenciales a los que se puede enfrentar un empleado mientras lleva a cabo sus tareas habituales y qué tipo de empleados pueden estar más expuestos a los riesgos (por puesto de trabajo). También destacan el nivel de riesgo, los registros de hallazgos significativos y la propuesta de acciones preventivas, además de los planes de revisión periódica de la evaluación de riesgo. Si procede, los resultados de la evaluación de riesgo en materia de salud y seguridad deberían comunicarse a las partes interesadas correspondientes, que pueden ser empleados, miembros del comité de salud y seguridad, representantes del personal, médicos ocupacionales e inspectores de trabajo.

**Proceso de contratación transparente comunicado clara y formalmente a todos los candidatos****Información**

La empresa cuenta con un proceso de contratación transparente, que se comunica clara y formalmente a todos los candidatos

**Orientación**

La empresa cuenta con un proceso de contratación transparente, que se comunica a todos los candidatos. Esto incluye entre otras cosas: proporcionar una descripción clara del puesto, contar con un proceso para responder a los candidatos después de la entrevista, notificarles las potenciales revisiones de sus referencias o antecedentes, etc. Un proceso de contratación abierto, transparente y basado en el mérito garantiza la igualdad de oportunidades a los solicitantes de empleo, sin ninguna discriminación directa ni indirecta.

**Evaluación periódica (como mínimo anual) del desempeño individual****Información**

La empresa lleva a cabo evaluaciones o valoraciones periódicas del desempeño individual de los empleados al menos una vez al año

**Orientación**

La empresa ha llevado a cabo evaluaciones periódicas del rendimiento de los empleados. Las evaluaciones periódicas de los empleados están destinadas a evaluar el rendimiento individual del empleado y su productividad, combinando elementos escritos y orales, y se basan en un proceso sistemático y periódico con unos criterios y objetivos organizativos previamente establecidos. La buena práctica relativa a este criterio consiste en realizar una revisión con el empleado al menos una vez al año e incluir autoevaluaciones del empleado destinadas a reforzar su confianza en su propio rendimiento y los objetivos organizativos globales. Establecer y medir unas metas relacionadas con los objetivos de la carrera profesional del empleado, así como incluir las opiniones de sus superiores y compañeros en el rendimiento del empleado, son componentes importantes en este proceso de evaluación periódica.

## Medidas preventivas activas frente al estrés y el ruido

### Información

La empresa cuenta con medidas preventivas contra el estrés y el ruido

### Orientación

La empresa tiene medidas vigentes para monitorizar, evitar y denunciar el nivel de ruido y controlar el nivel de estrés de los empleados en las instalaciones de la empresa. La pérdida de capacidad auditiva causada por el ruido es una de las enfermedades laborales más destacadas y reconocidas en los Estados miembros de la Unión Europea. Los sectores cuyos trabajadores suelen estar expuestos a fuertes ruidos son sobre todo la construcción, la agricultura, la silvicultura, la fabricación de metal y madera y la explotación de minas y canteras. La definición de estrés utilizada por Health and Safety Executive (HSE), la agencia británica de salud y seguridad, es: «la reacción adversa que tiene la gente ante presiones excesivas u otros tipos de exigencias que se les imponen». El estrés derivado del trabajo puede causar un diseño deficiente del puesto de trabajo (p. ej. falta de control sobre los procesos de trabajo), la mala gestión, condiciones laborales insatisfactorias o la falta de apoyo por parte de compañeros y superiores. Algunos ejemplos de medidas para reducir el estrés serían la prestación de los servicios de apoyo al empleado adecuados, la realización de evaluaciones de riesgo de estrés, garantizar que los empleados hayan recibido la formación adecuada para desempeñar sus funciones, controlar las jornadas laborales y horas extras efectivas, asegurarse de que los empleados disfruten de todas las vacaciones que les correspondan y brindar el apoyo adecuado a los empleados que estén sufriendo estrés fuera del trabajo.

## Revisión médica obligatoria de los empleados

### Información

La empresa ofrece un chequeo médico general obligatorio para los empleados

### Orientación

Para garantizar que la empresa cuente con un sistema riguroso de gestión de salud y seguridad, los empleados deben recibir formación sobre los procedimientos que tengan que ver con la salud y la seguridad. El idioma puede ser una barrera para lograr que se comprendan perfectamente las cuestiones si los empleados no hablan inglés, dependiendo de dónde trabaje la empresa. Para solucionar este problema relativo a la comunicación, se pueden traducir los procedimientos de salud y seguridad a los idiomas que los empleados comprendan perfectamente, especialmente en el caso de los trabajadores inmigrantes.

## Medidas oficiales de promoción de la movilidad profesional

## Suministro de formación de desarrollo de capacidades

## Comité conjunto de gestión de la salud y seguridad laboral en funcionamiento

### Información

La empresa cuenta con un comité conjunto de gestión de la salud y la seguridad laboral

### Orientación

Es importante contar con un comité compuesto tanto por trabajadores como por directivos dedicado a abordar los riesgos en materia de salud y seguridad que afrontan los empleados (Fuente: Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1929). Esos comités identifican los potenciales problemas de salud y seguridad y brindan soluciones oportunas y efectivas para mejorar continuamente la seguridad de los lugares de trabajo. Se recomienda hacer inspecciones periódicas (mensuales). En las empresas francesas, suele conocerse como «Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)» y es obligatorio en las empresas de más de 50 empleados.

**Se han implantado medidas específicas para la integración de las personas con discapacidad****Información**

La empresa ha implantado medidas concretas para integrar a personas con discapacidades.

**Orientación**

Algunos posibles ejemplos de medidas para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo incluyen tecnología asistida y adaptativa, como nuevos programas informáticos, dispositivos de audición asistida, formación en capacidades o transporte accesible en silla de ruedas.

**Establecimiento de un plan de carrera individual para todos los empleados****Información**

La empresa ha puesto en marcha mecanismos para ayudar a los empleados a establecer planes de carrera individuales

**Orientación**

La planificación de la carrera profesional es un proceso continuo que ayuda a los empleados a gestionar su formación y su desarrollo o progreso dentro de la empresa. También es un componente clave de la estrategia de captación y retención de la empresa. La empresa tiene unos mecanismos establecidos para brindar oportunidades profesionales a los empleados permitiéndoles acceder a ascensos y remuneraciones más altas. Por ejemplo, se puede poner en marcha un plan de desarrollo individual en el que se analicen las capacidades y competencias que necesitan los empleados para alcanzar sus metas a corto, medio y largo plazo. Ese proceso también debería ir acompañado por un proceso de evaluación anual del empleado.

**Formación de los empleados pertinentes sobre los riesgos para la salud y la seguridad y sobre buenas prácticas de trabajo****Información**

La empresa ofrece formación a los empleados pertinentes sobre los riesgos para la salud y la seguridad y sobre buenas prácticas de trabajo

**Orientación**

La empresa imparte formación sobre cuestiones de salud y seguridad. La formación sobre seguridad tiene el objetivo de implantar procedimientos de salud y seguridad en prácticas laborales concretas y aumentar la concienciación y las competencias del personal hasta alcanzar un nivel aceptable. Por ejemplo, la formación sobre seguridad incluye temas como la prevención de accidentes y el fomento de la seguridad, el cumplimiento legal en materia de seguridad, el uso de equipos de protección individual, la seguridad de los materiales químicos y peligrosos o los procedimientos de respuesta ante emergencias en el lugar de trabajo. Una práctica recomendable consiste en llevar un registro de formación para hacer el seguimiento de qué empleados han cursado la formación, en qué fechas, el tema de la formación y las fechas previstas de los cursos de actualización. También se recomienda hacer un seguimiento mediante certificados de asistencia a la formación. También es una práctica recomendable impartir los cursos de formación en el idioma que mejor entiendan los empleados y hacer exámenes o pruebas para asegurarse de que se hayan transmitido correctamente los conceptos formativos a los participantes.

**Resultados****El informe de RSE se ha elaborado de acuerdo con los estándares GRI****Informes sobre el promedio de horas de formación por empleado****Análisis de materialidad incluido en el informe de sostenibilidad****Verificación externa de los informes de sostenibilidad.**

**La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Informes sobre el porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección**

**Información**

La empresa informa, ya sea mediante documentación formal o mediante una declaración en el cuestionario, sobre el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos (es decir, en la dirección o la alta dirección).

**Orientación**

Los puestos ejecutivos incluyen cargos como los de director financiero, director de operaciones y otros puestos clave en una empresa. El objetivo es investigar si una empresa está fomentando una mayor diversidad de género en sus puestos ejecutivos o no. Es importante destacar que, en 2015, solo el 14,2 % de los cinco primeros puestos directivos de las empresas del índice S&P500 los ocupaban mujeres, según el análisis de CNNMoney.

**Empresa con prácticas innovadoras con respecto a temas laborales y de derechos humanos (ver 360°) [Etiqueta ie Happy At Work 2018, Top 15 en Great Place to Work 2019]**

**Información**

Las medidas o soluciones laborales y de derechos humanos de la empresa han sido reconocidas por las partes interesadas externas como las prácticas más innovadoras en relación con los sectores / categorías / sectores. Estas prácticas innovadoras son avanzadas y pioneras para el sector, y demuestran un enfoque claro de mejores prácticas más allá del cumplimiento normativo.

**Orientación**

El EcoVadis "360 ° Watch" ha buscado más de 800 fuentes de interesados (por ejemplo, ONGs, sindicatos, gobiernos, prensa), buscando opiniones externas sobre el enfoque de RSE/RSC de la compañía y sus impactos. La empresa objeto de evaluación ha sido reconocida por una serie de fuentes de prácticas innovadoras o premios sobre cuestiones laborales y de derechos humanos. El reconocimiento incluye: premios, altos índices de los índices de inversión socialmente responsable (ISR), y artículos que describen prácticas innovadoras para ayudar a fomentar un tratamiento positivo y el crecimiento de los empleados dentro de la empresa.

**Informes exhaustivos sobre temas de prácticas laborales y derechos humanos**

**Información**

En la documentación de la empresa hay evidencias de la realización informes sobre temas de prácticas laborales y derechos humanos, incluyendo indicadores clave del desempeño (KPI), cifras estadísticas o acciones concretas asociadas. El informe cubre los principales temas y se actualiza periódicamente.

**Orientación**

El informe abarca a la entidad evaluada (p. ej. los KPI se pueden agregar a nivel de grupo). Los KPI pueden incluir (sin limitarse a ello): tasas de frecuencia y gravedad de accidentes, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, cursos de desarrollo de habilidades y porcentaje de empleados capacitados en temas de discriminación. Además, los KPI se comunican en un documento público formal disponible para las partes interesadas y cumplen con las directrices de la "Global Reporting Initiative" u otros estándares externos de documentación de la RSE.

**Áreas de mejora (6)**

**Políticas**

Media

Políticas laborales y de derechos humanos básicas: falta de datos sobre temas específicos o elementos formales de la política

**Información**

La empresa cuenta con políticas básicas de prácticas laborales y derechos humanos que pueden incluir compromisos y objetivos operativos sobre la gestión de sus políticas de compras sostenibles, pero carece de detalles sobre cuestiones específicas.

**Orientación**

Una política estándar de derechos laborales y humanos incluye los compromisos y objetivos operativos sobre los principales riesgos que afronta la empresa en cuestión de derechos laborales y humanos. Se comunica a los interesados internos y externos a través de un documento formal dedicado. Una política estándar de derechos laborales y humanos incluye objetivos cualitativos/compromisos concretos para esas cuestiones. La política debe incorporar también algunos de los elementos siguientes: ámbito de aplicación, asignación de responsabilidades, objetivos cuantitativos y mecanismos de revisión.

Media

Documentación no concluyente de políticas sobre salud y seguridad del empleado

Media

Documentación no concluyente de políticas sobre condiciones laborales

Media

Documentación no concluyente de políticas sobre diálogo social

Baja

Ningún objetivo cuantitativo en temas laborales y de derechos humanos

**Información**

La política de la empresa no incluye objetivos cuantitativos sobre temas de derechos laborales y humanos.

**Orientación**

Los objetivos y metas cuantitativos en temas de derechos laborales y humanos se consideran elementos fundamentales del mecanismo de política integral. Proporcionan un marco de supervisión que ayuda a establecer si se están cumpliendo los objetivos de la política y destacan el progreso hacia los objetivos fijados. Algunos ejemplos de objetivos específicos para este tema incluyen objetivos cuantitativos para los indicadores de salud y seguridad (es decir, frecuencia de accidentes y tasa de gravedad de los mismos), objetivos cuantitativos para el porcentaje de empleados formados sobre discriminación y objetivos cuantitativos para el número de empleados cubiertos por beneficios sociales. Como elementos de política, los objetivos se pueden expresar en términos absolutos o relativos y deben tener una fecha límite válida (por ejemplo: en 2020 nos comprometemos a formar sobre el tema de la discriminación al 100 % de los empleados).

**Acciones**

Baja

Declara que un porcentaje de instalaciones operativas están certificadas según ISO 45001, pero los certificados o pruebas proporcionados son inconclusas

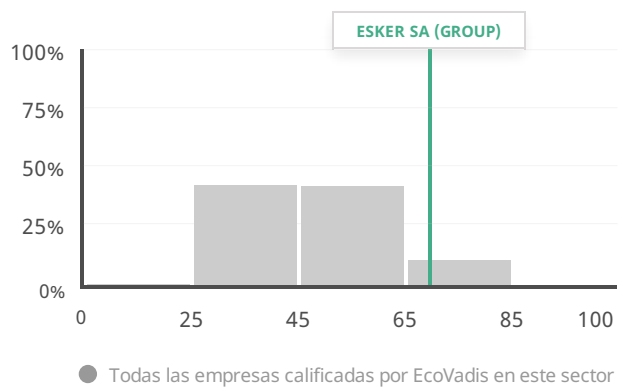
## 8. ÉTICA

Este tema se centra principalmente en aspectos de corrupción y soborno y también tiene en cuenta las prácticas anticompetitivas y la gestión responsable de la información.

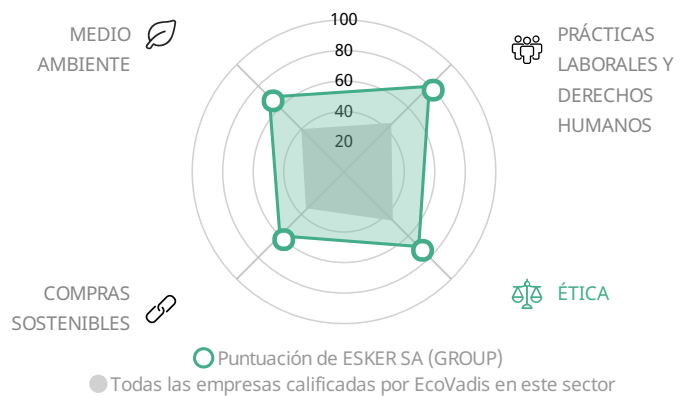
### Desglose de la puntuación sobre ética



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Ética: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Ética: puntos fuertes y áreas de mejora

El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.

**Puntos fuertes (23)**

**Políticas**

**Política de fraude**

---

**Política de blanqueo de capitales**

---

**Política de conflicto de intereses**

---

**Mecanismos estructurales para hacer frente a las violaciones de la política**

**Información**

Hay pruebas en la documentación justificativa de que la empresa ha puesto en marcha mecanismos estructurados para abordar las violaciones de las políticas, tales como acciones disciplinarias.

**Orientación**

Para garantizar la adecuada implantación de las políticas de ética empresarial, las empresas deben establecer procedimientos para administrar las investigaciones y sancionar a los empleados que cometan infracciones (es decir, medidas disciplinarias que pueden incluir el posible despido).

**Política de seguridad de la información**

**Información**

La empresa ha publicado una política formal normalizada que integra compromisos en forma de objetivos cualitativos sobre cuestiones de seguridad de la información. La política se formaliza en un documento como el Código de Ética e incluye al menos algunos elementos organizativos (por ejemplo, proceso de revisión, responsabilidades específicas, alcance de aplicación).

**Orientación**

Para las empresas que manejan información sensible es imprescindible establecer una serie de compromisos para la protección y gestión responsable de los datos de terceros. La seguridad de los datos de terceros engloba la protección de la información de identificación personal (PII por sus siglas en inglés) y la protección de los derechos de propiedad intelectual del tercero.

**Políticas de lucha contra la corrupción y el soborno**

**Información**

Existe una política formal que integra los objetivos/compromisos cualitativos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno (lo que abarca, por ejemplo, el conflicto de intereses, el fraude y el blanqueo de capitales) en la documentación justificativa proporcionada por la empresa.

**Orientación**

La corrupción y el soborno abarcan todas las formas de problemas de corrupción en el trabajo, como la extorsión, el soborno, el conflicto de intereses, el fraude o el blanqueo de dinero entre otros. Una política integral se formaliza en un documento por separado o que forme parte de un código de ética o de conducta sobre los temas mencionados y además incorpora algunos de los siguientes elementos: alcance de aplicación, asignación de responsabilidades, objetivos cuantitativos y mecanismos de revisión.

**Política exhaustiva sobre cuestiones de ética empresarial**

**Información**

Una política exhaustiva de ética empresarial incluye compromisos y/u objetivos operativos de todos los aspectos de la ética empresarial que afronta la empresa e integra elementos organizativos adicionales destinados a difundir y actualizar la política (es decir, proceso de revisión/actualización de la política).

**Orientación**

Las políticas se consideran excepcionales cuando todos los temas de ética empresarial están cubiertos por objetivos cualitativos y cuantitativos. Además, una política excepcional incorpora elementos organizativos exhaustivos como la asignación de responsabilidades, un proceso de revisión formal, la comunicación de la política a todos los empleados y asociados comerciales, etc.

**Adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC)**

**Información**

El Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa de política estratégica para aquellas empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las esferas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La empresa es participante formal de esta iniciativa.

**Orientación**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa política estratégica de la ONU destinada a incitar a las empresas de todo el mundo a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables y a informar de su implantación. Las empresas firman la iniciativa y entonces se les pide que faciliten información general sobre sus sistemas de gestión a través de un marco normativo de divulgación obligatoria (publicación anual de una comunicación sobre su progreso).

**Acciones**

**Se ha establecido un programa de debida diligencia en materia de ética con respecto a terceros**

**Información**

La empresa ha implantado medidas de cumplimiento sistemático y diligencia debida al tratar con terceros intermediarios (es decir comisionistas, corredores, representantes de ventas, distribuidores, contratistas, agentes de aduana, consultores) que actúan en su nombre.

**Orientación**

Las disposiciones de las principales leyes internacionales responsabilizan a las empresas de las conductas indebidas en materia de ética empresarial cometidas en el contexto de sus relaciones con terceros (es decir, sus agentes, consultores, proveedores, distribuidores, socios de negocios conjuntos o cualquier persona o entidad que tenga algún tipo de relación comercial con la organización). Dada la exposición a los riesgos que suponen estos terceros, es importante que las empresas cuenten con procedimientos adecuados de diligencia debida. La diligencia debida es el proceso de recopilación de información independiente para conocer los riesgos asociados a un tercero y la visibilidad de sus sistemas de gestión del cumplimiento que abordan dichos riesgos. Puede implicar la comprobación de los antecedentes y la búsqueda de los terceros en listas de sanciones, el seguimiento de los informes adversos de los medios de comunicación y la identificación de los vínculos con personas políticamente expuestas, las evaluaciones de terceros sobre sus propios programas de ética y cumplimiento y sus controles de los riesgos. Las empresas deben proporcionar documentación sobre sus procedimientos que demuestren cómo se llevan a cabo estos esfuerzos de diligencia debida.

**Procedimiento de Respuesta a Incidentes (IRP) para gestionar las violaciones de la información confidencial**

**Procedimiento de denuncias internas para informar sobre cuestiones de ética empresarial**

**Información**

La empresa ha puesto en marcha un procedimiento formal de denuncia que alienta a los empleados (y a las partes interesadas externas) a informar sobre posibles violaciones de las políticas de ética empresarial de la empresa.

**Orientación**

Un procedimiento de denuncia es un mecanismo de reclamación para que las partes interesadas puedan informar de cualquier irregularidad, sospecha o infracción relativa a las políticas en materia de ética de la empresa. Un procedimiento de denuncia efectivo debe proporcionar a las partes interesadas un canal de comunicación identificado para informar de sus sospechas, así como preservar la confidencialidad de los denunciantes y su derecho a no sufrir represalias. El procedimiento también podría gestionarlo un tercero.

**Formación de sensibilización en cuestiones de ética empresarial**

**Información**

La empresa ha impartido cursos de sensibilización sobre cuestiones de ética empresarial para sus empleados.

**Orientación**

Se imparten programas de formación o concienciación específicos para enseñar a los empleados a identificar y abordar los problemas de ética empresarial más comunes que suelen surgir en un lugar de trabajo. Esos programas pueden llevarse a cabo en línea o presencialmente y deberían incluir auditorías periódicas a lo largo del tiempo para garantizar la eficacia de la formación.



## Implementación de un programa de retención de registros

### Auditoría de los controles internos para prevenir las violaciones de la seguridad de la información

#### Información

Las políticas de seguridad de la información y los mecanismos de cumplimiento de la empresa son auditados regularmente.

#### Orientación

Los controles internos (principio de los cuatro ojos o rotaciones de puestos, entre otros) son necesarios para supervisar periódicamente la eficacia y la adecuada aplicación de las acciones puestas en marcha para materializar las políticas de gestión responsable de la información. Se llevan a cabo auditorías periódicas de esos controles, realizadas tanto a través de terceros externos que llevan a cabo auditorías de ética empresarial como por equipos de auditoría interna, para garantizar su eficacia y ofrecer garantías razonables de que se cumplen los procesos internos.

### Se llevan a cabo evaluaciones de riesgo de corrupción

#### Información

La empresa realiza evaluaciones periódicas del riesgo de corrupción y soborno.

#### Orientación

La evaluación de riesgos es un procedimiento formal de evaluación y predicción de las consecuencias (positivas o negativas) de un peligro y de sus posibilidades o probabilidades. La evaluación periódica de riesgos en materia de corrupción y sobornos permite a una empresa identificar los riesgos potenciales de sobornos y corrupción, evaluar la probabilidad de que se produzcan y el impacto potencial de los riesgos, seleccionar los controles anticorrupción adecuados y establecer un plan de acción. Esas evaluaciones garantizan la existencia de un programa de cumplimiento sólido y ayudan a la empresa a desarrollar una estrategia más enérgica para luchar contra los sobornos y las actividades corruptas.

### Hay medidas para proteger los datos de los clientes de accesos no autorizados o divulgación

#### Información

La empresa ha adoptado medidas para proteger los datos de los consumidores o clientes contra su divulgación o acceso no autorizado.

#### Orientación

La empresa ha tomado medidas para limitar el acceso a los datos del cliente durante sus propias actividades o ha implantado medidas para garantizar la seguridad de su sistema de información, incluidos esos datos, con el fin de proteger los datos de accesos o divulgaciones no autorizadas.

### Medidas para consultar con los consumidores/clientes sobre sus datos confidenciales/personales

#### Información

La empresa ha adoptado medidas para consultar con los consumidores/clientes sobre sus datos confidenciales/personales.

#### Orientación

Consultar a los clientes sobre sus datos personales y confidenciales ayuda a eliminar riesgos de filtraciones confidenciales, una de las principales preocupaciones de los clientes hoy en día.

**Procedimiento de aprobación específico para las transacciones sensibles (p. ej. regalos, viajes)**

**Información**

La empresa ha implantado un proceso de verificación para transacciones sensibles.

**Orientación**

Las transacciones sensibles son una amplia gama de tratos comerciales que implican mayores riesgos relacionados con la ética. Estas incluyen, a título meramente ilustrativo y sin carácter exhaustivo, regalos, gastos de viaje y otros tipos de invitaciones, que son comunes en el mundo de los negocios, pero que, de hecho, pueden constituir comisiones poco éticas o incluso ilegales, sobornos o pagos para influir en las decisiones que afectan a las operaciones de una empresa, etc. Dichas transacciones también comprenden los pagos de facilitación que suelen realizarse con la intención de agilizar un proceso administrativo y pueden considerarse una forma de corrupción. Por tanto, debe establecerse un procedimiento de verificación para revisar y aprobar cualquier transacción sensible realizada por la empresa.

**Certificado ISO 27001 (certificación del sistema de gestión de la seguridad de la información)**

**Información**

La empresa ha proporcionado un certificado ISO 27001 válido para al menos una de sus instalaciones operativas o unidades de negocio.

**Orientación**

ISO 27001 es una norma sobre Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) de la Organización Internacional de Normalización. Esta norma especifica los requisitos para establecer, implantar, operar, supervisar, revisar, mantener y mejorar un sistema documentado de gestión de la seguridad de la información dentro del contexto de los riesgos empresariales generales de la organización (fuente: ISO).

**Resultados**

**El informe de RSE se ha elaborado de acuerdo con los estándares GRI**

**Análisis de materialidad incluido en el informe de sostenibilidad**

**Verificación externa de los informes de sostenibilidad.**

**La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Áreas de mejora (2)**

## Acciones

**Baja**

No hay documentación de apoyo acerca de las auditorías de controles internos sobre anti-corrupción y soborno.

### Información

No hay ninguna declaración de la empresa ni se proporcionan pruebas en la documentación justificativa con respecto a auditorías o controles internos relacionados con cuestiones de lucha contra la corrupción en las propias operaciones de la empresa.

### Orientación

Los controles internos (principio de los cuatro ojos o rotaciones de puestos, entre otros) son necesarios para supervisar periódicamente la eficacia y la adecuada aplicación de las acciones puestas en marcha para materializar las políticas anticorrupción y antisobornos. Se llevan a cabo auditorías periódicas de esos controles, realizadas tanto a través de terceros externos que llevan a cabo auditorías de ética empresarial como por equipos de auditoría interna, para garantizar su eficacia y ofrecer garantías razonables de que se cumplen los procesos internos.

## Resultados

**Alta**

Cantidad insuficiente de indicadores clave de desempeño divulgados sobre cuestiones de ética empresarial

### Información

Hay evidencia de reportes formales sobre temas de ética empresarial en la documentación de apoyo. Algunos incluyen indicadores clave de rendimiento (KPI), o cifras estadísticas. Sin embargo, los elementos de reporte pueden ser limitados en términos de calidad o cantidad, pueden no cubrir los temas principales, o los informes no se actualizan regularmente.

### Orientación

Basándose en la información proporcionada para la evaluación, la presentación de informes no cubre una parte importante de las cuestiones pertinentes. Para mejorar la calidad de la presentación de los informes, los indicadores clave de rendimiento podrían incluir cuestiones importantes para el rendimiento ético empresarial de las empresas. Por ejemplo, el número de infracciones del Código de Ética o el número de incidentes reportados a través del procedimiento de denuncia. También podrían incluir el porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, el número total de acciones legales por conductas anticompetitivas, prácticas antimonopolio y prácticas de monopolio y sus resultados (Fuente: Global Reporting Initiative G3). Descargue la Guía práctica sobre este tema aquí (en inglés)

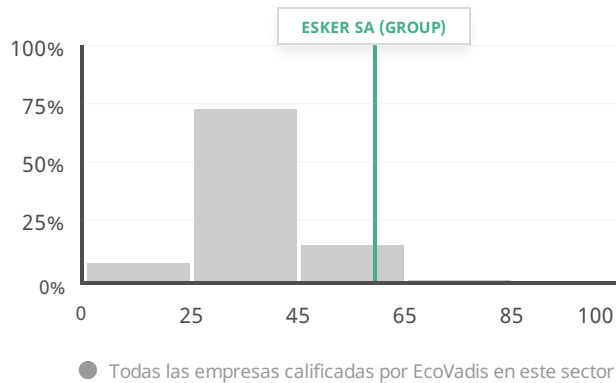
## 9. COMPRAS SOSTENIBLES

Este tema se centra tanto en los aspectos de prácticas laborales y derechos humanos como medioambientales en la cadena de suministro de la empresa.

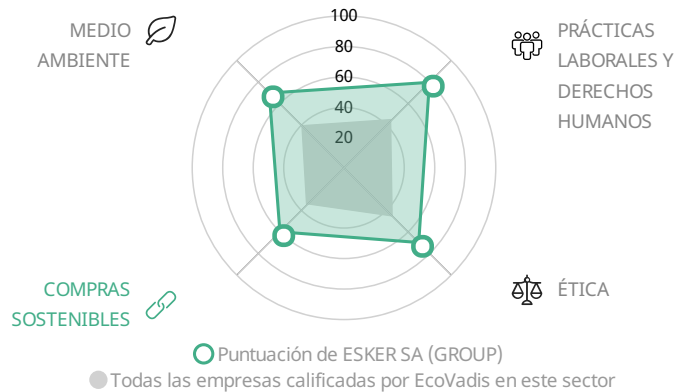
### Desglose de la puntuación sobre compras sostenible



Distribución de puntuaciones



Comparación de puntuaciones por temas



#### Compras sostenible: criterios activados

Dado que el cuestionario está personalizado por sector, tamaño y ubicación, no se activan los 21 criterios para todas las empresas, además, algunos de ellos tienen mayor peso que otros.

#### Compras sostenible: puntos fuertes y áreas de mejora

El Plan de Acción Correctiva es una función colaborativa diseñada para apoyar la mejora del desempeño de las empresas. Permite a las empresas desarrollar un plan de mejora en línea, comunicar las acciones correctivas planificadas y realizadas y compartir opiniones. Las áreas de mejora con acciones correctivas en marcha se marcan con las etiquetas siguientes.



**Puntos fuertes (10)**

**Políticas**

**Políticas estándar de aprovisionamiento sostenible**

**Adhesión a una iniciativa externa sobre temas de aprovisionamiento sostenible [Relaciones con La Charte Fournisseur Responsables]**

**Información**

Hay pruebas de la adhesión pública a una iniciativa externa sobre cuestiones de compras sostenibles o de la participación en una iniciativa voluntaria sobre cuestiones de compras sostenibles.

**Orientación**

Una adhesión es el compromiso de una empresa de cumplir los objetivos o principios definidos por organizaciones externas. La empresa debe figurar como miembro activo del sitio web de la iniciativa. Esas iniciativas pueden englobar muchos temas de compras sostenibles, ser específicas, intergubernamentales, multilaterales, lideradas por empresas, ser intersectoriales o de un sector concreto, etc. Entre los ejemplos, figuran el Consejo de Liderazgo de Compras Sostenibles, la Coalición del Textil Sostenible, Bettercoal, Clean Shipping Network, Business Social Compliance Initiative (BSCI), etc.

**Acciones**

**Los procesos internos de compra de servicios de alojamiento de datos toman en cuenta la sostenibilidad**

**Se aplica el código de conducta de RSE de los proveedores**

**Información**

La empresa ha publicado un código de conducta específico para sus proveedores en el que se enumeran los requisitos mínimos en materia de cuestiones medioambientales, laborales y de ética empresarial que deben cumplir sus proveedores o subcontratistas.

**Orientación**

Un código de conducta de proveedores tiene el fin de garantizar que los proveedores brinden unas condiciones laborales seguras a sus empleados, respeten las prácticas éticas y comerciales leales conforme a las normas y normativas aplicables y reduzcan los impactos medioambientales de sus actividades, entre otras cosas. Normalmente, se requiere a los proveedores que cumplan las normas de un código de conducta con el fin de proseguir la relación comercial con su cliente (es decir, la empresa que se somete a la evaluación de EcoVadis).

**Formación de los compradores en temas medioambientales dentro de la cadena de suministro**

**Información**

La empresa aporta pruebas en la documentación justificativa relativas a la capacitación sobre cuestiones de RSE a los compradores de su organización para garantizar prácticas de compras sostenibles y éticas.

**Orientación**

La relación entre comprador y proveedor desempeña una función importante a la hora de mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro. Programas de sensibilización/capacitación para los profesionales de compras en materia de compras sostenibles, a fin de que comprendan las cuestiones sociales y medioambientales y aprendan a integrarlas en sus funciones. Por ejemplo, los profesionales de compras pueden recibir formación para detectar y responder a los riesgos de esclavitud y tráfico de personas en la cadena de suministro. Las evidencias de las formaciones conducidas pueden incluirse en informes de RSE o en diapositivas de las formaciones.

**Análisis de riesgos detallado por categoría de compras**

**Información**

La empresa ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva de sus categorías de gastos para detectar posibles riesgos de RSE, lo que le permite establecer prioridades en términos de evaluaciones o auditorías de RSE de los proveedores.

**Orientación**

Mediante el mapeo de riesgos de RSE, las empresas pueden detectar, prevenir y reducir los riesgos medioambientales y sociales en la cadena de suministro. La empresa puede llevar a cabo un análisis de riesgos de RSE de sus proveedores basado en criterios como la categoría de abastecimiento, la presencia geográfica de los proveedores y el gasto total. El mapeo de riesgos de RSE se lleva a cabo antes de decidir si se efectúan evaluaciones o auditorías para seleccionar qué proveedores deberían someterse a evaluaciones o auditorías.

**Resultados**

**El informe de RSE se ha elaborado de acuerdo con los estándares GRI**

**Análisis de materialidad incluido en el informe de sostenibilidad**

**Verificación externa de los informes de sostenibilidad.**

**La compañía comunica su progreso con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

**Áreas de mejora (4)**

**Acciones**

**Alta** Declara que incluye cláusulas sociales o medioambientales en los contratos con los proveedores, pero no hay documentación de apoyo disponible

**Información**

La empresa declara que cuenta con cláusulas sociales o medioambientales que se incluyen en los contratos con los proveedores, pero no hay prueba de ello en la documentación justificativa proporcionada por la empresa.

**Orientación**

Disposiciones/cláusulas en contratos empresariales que contemplan cuestiones sociales y medioambientales que no están directamente relacionadas con el tema central del contrato. Esta herramienta define el comportamiento/establece las expectativas e implica a los proveedores en materia de sostenibilidad. Contrato comercial entre la empresa y su proveedor que suele mencionar la terminación del contrato cuando no se cumplen las expectativas en materia de RSE.

Media

Declara que evalúa a los proveedores (p. ej. mediante cuestionario) sobre temas medioambientales o sociales, pero no hay documentación de apoyo disponible

**Información**

La empresa declara que ha implementado evaluaciones de RSC/RSE de proveedores a través de cuestionarios para verificar el cumplimiento de sus propios requisitos, pero no se encontró información sobre este tema en la documentación de respaldo.

**Orientación**

Las evaluaciones de RSE de los proveedores son una forma efectiva de obtener y aprobar la información pertinente de los proveedores en materia de RSE para facilitar una mayor comprensión del rendimiento del proveedor. Suele ser la empresa evaluada por EcoVadis quien se las solicita a sus propios proveedores. Las evaluaciones de RSE de los proveedores se pueden hacer mediante listas de control, cuestionarios o formularios en línea y pueden realizarlas el propio cliente (evaluado por EcoVadis), una tercera parte fiable o el propio proveedor. Los objetivos de esas evaluaciones son identificar las prácticas generales y relativas a la sostenibilidad, así como ayudar a detectar a los proveedores de alto riesgo y las necesidades de emprender más acciones para reducir los riesgos.

Media

No hay información sobre auditorías in situ de los proveedores sobre temas de RSE

**Información**

No hay declaración de la empresa ni evidencia dentro de la documentación de apoyo sobre las auditorías in situ de los proveedores sobre cuestiones ambientales, sociales y / o éticas.

**Orientación**

Las auditorías in situ de proveedores sobre cuestiones de RSE/RSC pueden realizarse internamente o por un tercero y constituir una evaluación de los procesos y capacidades del proveedor. Ejemplos de evidencia podrían ser: un informe de auditoría, un certificado de auditoría o un archivo de seguimiento que monitorea los proveedores auditados de la compañía y los resultados de auditoría.

**Resultados**

Alta

Cantidad insuficiente de indicadores clave de desempeño divulgados sobre cuestiones de compras sostenibles

**Información**

Existe evidencia de informes formales sobre temas de adquisiciones sostenibles en la documentación de apoyo. Estos incluyen indicadores clave de rendimiento (KPI), o cifras estadísticas. Sin embargo, los elementos de reporte pueden ser limitados en términos de calidad o cantidad, pueden no cubrir los temas principales, o los informes no se actualizan regularmente.

**Orientación**

Basándose en la información proporcionada para la evaluación, la presentación de informes no cubre una parte importante de las cuestiones pertinentes. Para mejorar la calidad de los informes, los KPI pueden ser específicos de cada sector e incluyen, por ejemplo: % de proveedores evaluados o auditados sobre cuestiones de RSE/RSC, % de compradores capacitados en compras sostenibles, % de materias primas compradas que son materiales reciclados, % de productos Comprado con una etiqueta ecológica (Fuente: Global Reporting Initiative G3). Descargue la Guía práctica sobre este tema aquí (en inglés)


## 10. HALLAZGOS DE 360° WATCH

10 de abril de 2019

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

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

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


 Prácticas laborales y derechos humanos  
➔ Impacto en la puntuación

2 de mayo de 2018

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

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

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


 Prácticas laborales y derechos humanos  
➔ Impacto en la puntuación

22 de marzo de 2017

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

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

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

 Prácticas laborales y derechos humanos  
➔ Impacto neutro en la puntuación

13 de octubre de 2021

### No records found for this company on Compliance Database

null

➔ Impacto neutro en la puntuación

Los hallazgos de 360° Watch incluyen información pública sobre las prácticas de sostenibilidad de la empresa, identificadas a través de más de 2500 fuentes de datos (entre ellas ONG, prensa y sindicatos). Los hallazgos de 360° Watch se incorporan a la evaluación de EcoVadis y pueden tener un impacto positivo, negativo o nulo en la puntuación.

### EcoVadis está conectada a las siguientes fuentes internacionales:

- Redes e iniciativas de sostenibilidad (ej. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Sindicatos y organizaciones empresariales
- Organizaciones internacionales (ej. Naciones Unidas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Pacto Mundial de la ONU, Organización Internacional del Trabajo o Banco Mundial)
- ONG (ej. China Labor Watch, Greenpeace, WWF o Movimiento Difesa del Cittadino)
- Institutos de investigación y prensa especializada (ej. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)




## 11. COMENTARIOS ESPECÍFICOS


---

Comentarios adicionales de nuestros analistas pertenecientes a la evaluación.


### Comentarios específicos

-  No se han encontrado registros en la base de datos externa de cumplimiento y riesgos.


---

-  La empresa dispone de un sistema de gestión avanzado en materia medioambiental.


---

-  La empresa dispone de un sistema de gestión avanzado en materia de relaciones laborales y derechos humanos.


---

-  La empresa dispone de un sistema de gestión avanzado en materia de prácticas comerciales justas.

---

-  Desde la última evaluación, la puntuación total ha aumentado gracias a la aportación de nuevos certificados sobre sostenibilidad.

---

-  Desde la última evaluación, la puntuación total ha aumentado gracias a la publicación de informes de sostenibilidad adicionales.

## 12. CONTACTO

---

¿Tiene alguna pregunta o necesita ayuda? Visite nuestro Centro de Ayuda en [support.ecovadis.com](https://support.ecovadis.com)

# APÉNDICE:

## PERFIL DE RIESGO INDUSTRIAL

---

Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

EcoVadis determina el sector de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), que es una recopilación de todas las actividades económicas mundiales publicada por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas. Su principal objetivo es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que pueden usarse para la obtención y comunicación de estadísticas de acuerdo con dichas actividades.

Es posible que una empresa tenga operaciones en más de un sector. En dichos casos, EcoVadis clasifica las empresas en función de su principal área de operaciones, según lo determinado por el riesgo de sostenibilidad o por los ingresos totales.

## ACTIVACIÓN DE CRITERIOS POR TEMA:

Descubrir los principales riesgos, regulaciones, temas actuales y mejores prácticas relacionados con sectores concretos en materia de sostenibilidad.

### Medio ambiente

<b>Media</b>	Consumo de energía y GEI
No activada	Agua
No activada	Biodiversidad
No activada	Contaminación local y accidental
<b>Media</b>	Materiales, productos químicos y residuos
No activada	Uso del producto
No activada	Fin de vida útil del producto
No activada	Seguridad y salud del consumidor
No activada	Servicios ambientales y abogacía

### Prácticas laborales y derechos humanos

<b>Media</b>	Seguridad y salud del empleado
<b>Media</b>	Condiciones laborales
<b>Media</b>	Diálogo social
<b>Media</b>	Formación y desarrollo profesional
No activada	Trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas
<b>Alta</b>	Diversidad, discriminación y acoso
No activada	Derechos humanos de terceros

Ética 

- Media Corrupción
- Media Prácticas anticompetitivas
- Media Gestión responsable de la información

Compras sostenibles 

- Media Prácticas medioambientales de proveedores
- Alta Prácticas sociales de proveedores

**PRINCIPALES PROBLEMAS DE SOSTENIBILIDAD**

Encontrar explicaciones cualitativas de los aspectos clave de sostenibilidad y riesgos asociados con Edición de programas informáticos



Medio ambiente

Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Consumo de energía y GEI

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Media

Materiales, productos químicos y residuos

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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



Prácticas laborales y derechos humanos

Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Seguridad y salud del empleado

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Media

Condiciones laborales

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Media

## Diálogo social

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Media

## Formación y desarrollo profesional

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Alta

Diversidad, discriminación y acoso

**Definición**

Deals with discrimination and harassment prevention at the workplace. Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, termination; based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation or age. Harassment may include physical, psychological and verbal abuse in the work environment.

**Aspectos del sector**

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

 Ética

Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Corrupción

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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



## Media

## Prácticas anticompetitivas

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

## Media

## Gestión responsable de la información

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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



Compras sostenibles

Importancia

Problema de sostenibilidad

Media

Prácticas medioambientales de proveedores

**Definición**

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

**Aspectos del sector**

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

Alta

Prácticas sociales de proveedores

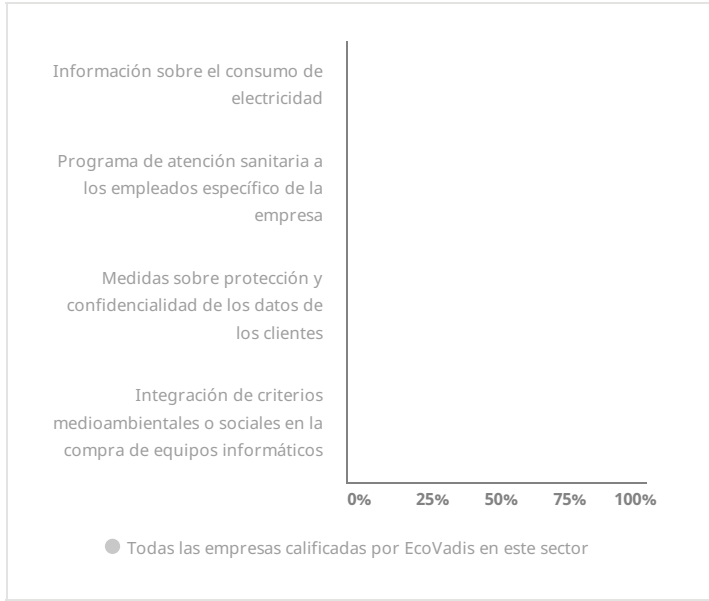
**Definición**

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

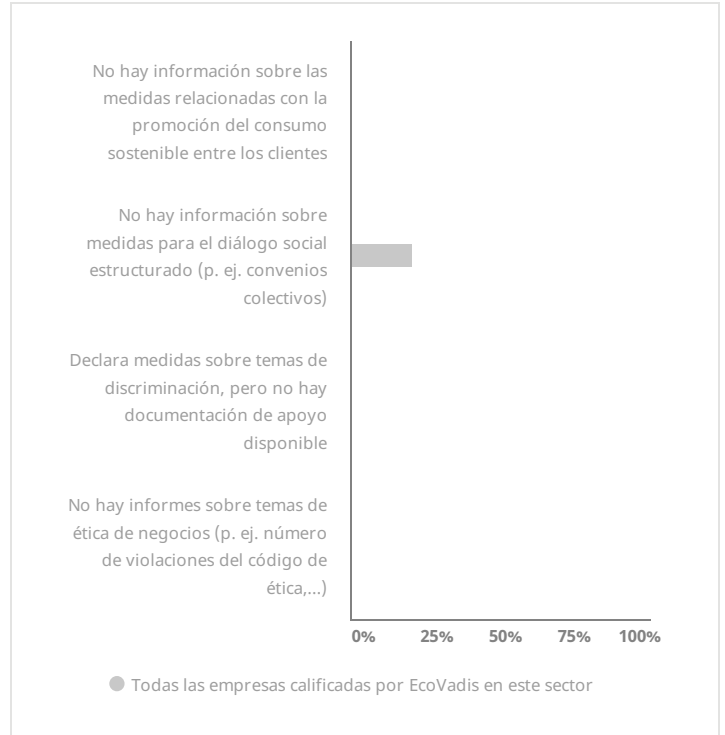
**Aspectos del sector**

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

**Puntos fuertes clave del sector**



**Áreas de mejora clave del sector**



**Descripción general de los KPIs de sostenibilidad**

KPI	Todas las empresas calificadas por EcoVadis en este sector
<b>Global Compact Signatory</b>	10%
<b>Policy on sustainable procurement issues</b>	24%
<b>ISO 14001 certified (at least one operational site)</b>	32%
<b>Carbon disclosure project (CDP) respondent</b>	6%
<b>OHSAS 18001/ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)</b>	20%
<b>Active whistleblowing procedure in place</b>	36%
<b>Reporting on energy consumption or GHGs</b>	29%
<b>Reporting on health &amp; safety indicators</b>	23%
<b>Audit or assessment of suppliers on CSR issues</b>	29%

Principales regulaciones e iniciativas

**80 PLUS™ Certification**

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


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

 **Compras sostenibles**

**ENERGY STAR Label**

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

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


 **Compras sostenibles**

**Universal Declaration of Human Rights**

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

 Reglamentario

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

 **Prácticas laborales y derechos humanos**

**OHSAS 18001 Standard (Occupational Health and Safety Assessment Series)**

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

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

 **Prácticas laborales y derechos humanos**

**EU directive EuP (Energy using Products)**

[http://ec.europa.eu/enterprise/eco\\_design/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/eco_design/index_en.htm)

 Reglamentario

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

 **Medio ambiente**

**ISO 14000 Standard (International Organization for Standardization)**

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

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

 **Medio ambiente**

**International Labor Organization's Fundamental Conventions**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_095895.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf)

 Reglamentario

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.

 **Prácticas laborales y derechos humanos**

**US Foreign Corrupt Practices Act**

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

 Reglamentario

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

 **Ética**

**United Nations Convention against Corruption (UNCAC)**

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

 Reglamentario

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

 Ética

**OECD Guidelines for Multinational Enterprises**

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

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

 Todos los temas

**ISO 26000 Standard (International Organization for Standardization)**

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

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

 Todos los temas

**United Nations Global Compact's Ten Principles**

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

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

 Todos los temas

**Global Reporting Initiative (GRI)'s Sustainability Reporting Framework**

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

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

 Todos los temas

**CDP Climate Change Program**

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

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

 Medio ambiente

Fuentes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8- Unite, 2014, FPM & IT – Key issues

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

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

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

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

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

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

[http://www.cepis.org/media/CEPIS\\_WICT\\_Special\\_Publication\\_LOW\\_RES1.pdf](http://www.cepis.org/media/CEPIS_WICT_Special_Publication_LOW_RES1.pdf)

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

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

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

[http://ec.europa.eu/competition/sectors/ICT/overview\\_en.html](http://ec.europa.eu/competition/sectors/ICT/overview_en.html)

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

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

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

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