

DCS EASYWARE SAS (GROUP)

LYON - France | Programmation informatique; conseils et activités connexes

EVID: TI509599



Date de publication : 12 déc. 2023

Valable jusqu'au : 12 déc. 2024

Performance en matière de RSE

● Insuffisante

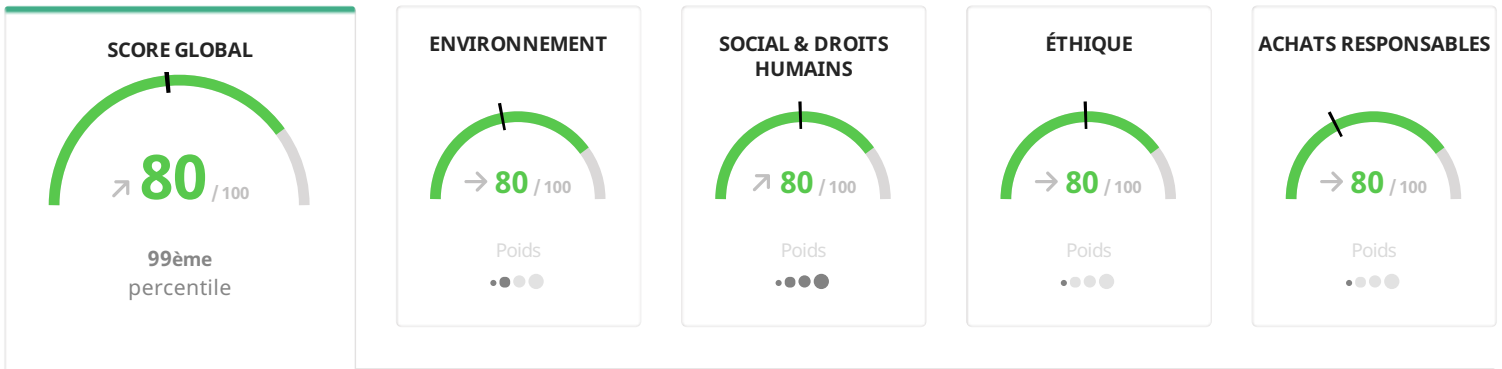
● Partielle

● Adaptée

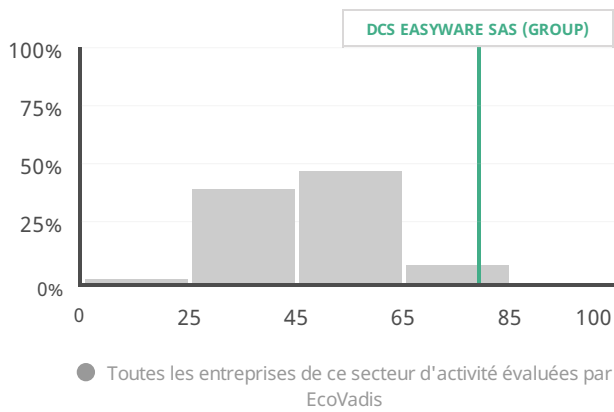
● Avancée

● Excellente

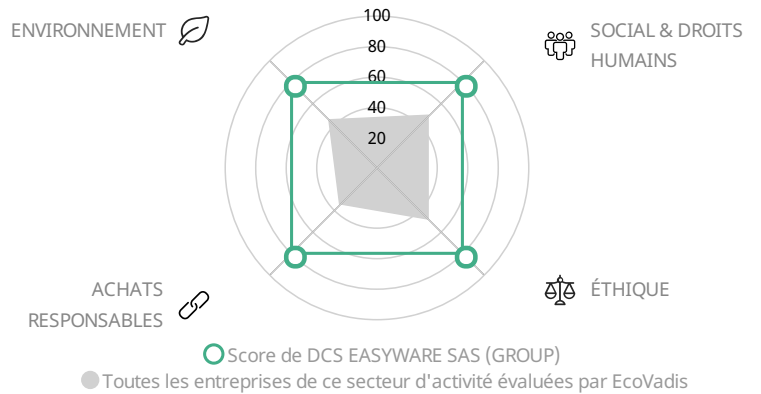
— Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Forces et points d'amélioration



Forces

Politiques

Forces

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Objectifs quantitatifs fixés sur les déchets

Politique environnementale sur les déchets

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

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

Politique exceptionnelle sur les grands enjeux environnementaux

Actions

Forces

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

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

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

Réduction de la consommation énergétique des systèmes d'éclairage

Formation des employés aux économies d'énergie/actions climatiques

Utilisation d'équipements CVC (chauffage, ventilation et climatisation) efficaces

Réduction des émissions de carbone dans le domaine du transport

Réduction de la consommation énergétique de l'infrastructure informatique

Audit énergétique et/ou carbone

Mesures visant à réduire la consommation de papier

Mesures mises en œuvre pour recycler les cartouches d'encre

Partenariat établi pour aider à éliminer les déchets que l'entreprise ne peut pas recycler

Résultats

Forces

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

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

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

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

Reporting sur le poids total des déchets non dangereux

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

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

Reporting de la consommation totale d'énergie

Reporting RSE sur les problématiques environnementales

Points d'amélioration

Actions

Priorité Points d'amélioration

Faible

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

Résultats

Priorité Points d'amélioration

Faible

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

Faible

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

Faible

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



Social & Droits Humains

Poids ●●●●

Forces

Politiques

Forces

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

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

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

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

Politique sociale et de droits humains sur le dialogue social

Politique sociale et de droits humains sur les conditions de travail

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

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

Actions

Forces

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

Autres actions pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

Actions de suivi (après analyse du salaire) pour réduire l'écart de salaire décent
La mise en place de programmes de développement pour femmes, de mentorat et/ou de parrainage
Actions visant à prévenir le harcèlement au travail
Actions visant à prévenir la discrimination dans le cadre des processus de promotion et de développement professionnel
Rémunération des heures de travail supplémentaires ou atypiques
Communication du processus de rémunération à tous les employés (ex. grille salariale, procédure d'évolution des salaires)
Enquête de satisfaction des salariés
Régime de primes lié à la performance de l'entreprise
Convention collective sur la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement
Convention collective sur la gestion des carrières et la formation
Convention collective sur les conditions de travail
Convention collective sur la santé et la sécurité des employés
Couverture des salariés en soins de santé
Mécanisme de réclamation sur les questions de discrimination et de harcèlement
Actions visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail
Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement
Représentants du personnel ou comité de représentation du personnel (par ex. Comité d'Entreprise)
Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés
Processus de recrutement transparent communiqué de manière claire et formelle aux candidats
Actions visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement
Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle
Système de communication bilatérale mis en place pour faciliter les retours des employés concernant les conditions de travail
Examen de santé régulier des employés
Mesures favorisant la mobilité interne
Formation visant à développer les compétences
Actions visant à promouvoir l'inclusion des employés en situation de handicap
Établissement d'un plan de carrière individuel pour tous les employés
Formation des employés sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que les meilleures pratiques de travail

Résultats

Forces

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

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

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

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

Reporting sur le nombre moyen d'heures de formation par employé

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

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

Reporting RSE standard sur les problématiques sociales et de droits humains

Points d'amélioration

Politiques

Priorité

Points d'amélioration

Faible

Aucun objectif quantitatif défini en matière de salaire décent

Faible

Le champ d'application de l'objectif lié au salaire décent est peu clair

Actions

Priorité

Points d'amélioration

Moyenne

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

Résultats

Priorité

Points d'amélioration

Faible

Déclare un reporting sur le salaire décent, mais aucune documentation justificative n'est disponible



Éthique

Poids ●●●●

Forces

Politiques

Forces

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Politique sur la fraude

Politique sur les conflits d'intérêts

Sanctions disciplinaires en cas de violation des politiques

Signature des politiques d'éthique par les employés

Politique en matière de sécurité de l'information
Politique sur la corruption
Politique exceptionnelle sur les enjeux d'éthique
Attribution de responsabilités dédiées pour les enjeux d'éthique
Actions
Forces
Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption
Programme de diligence raisonnable sur les tiers en matière de sécurité de l'information
Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents
Évaluations des risques en matière de sécurité de l'information effectuées
Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information
Évaluations des risques de corruption effectuées
Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée
Processus permettant aux clients ou consommateurs de consulter leurs données personnelles ou confidentielles
Audits des procédures de contrôle en matière de corruption
Formation de sensibilisation pour prévenir la corruption
Programme de diligence raisonnable sur les tiers en matière de lutte contre la corruption
Procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaires, invitations)
Résultats
Forces
Analyse de matérialité dans le reporting développement durable
L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)
Reporting RSE standard sur les enjeux d'éthique

 Achats Responsables	Poids ●●●●
Forces	
Politiques	
Forces	
Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)	
Politique d'achats responsables avancée sur les facteurs sociaux et environnementaux	

Actions

Forces

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

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

Renforcement des capacités des fournisseurs sur les problématiques sociales et environnementales (par ex. : actions correctives, formation)

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

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

Intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs

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

Résultats

Forces

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

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

Reporting RSE sur les problématiques d'achats responsables

Points d'amélioration

Actions

Priorité

Points d'amélioration

Moyenne

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

Observations « Veille 360° »

28 août 2023 | <https://www.droits-salarie...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juin 2020 au 1 juill. 2025

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez DCS Easyware

Les négociations entre la direction de DCS EASYWARE et les instances représentatives du personnel ont abouti sur les accords et avenants suivants. Les résultats des négociations avec les partenaires sociaux chez DCS EASYWARE précisent les droits, avantages et obligations de l'employeur et des salariés.

1 janv. 2023 | <https://egapro.travail.gou...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2023 au 1 déc. 2028

Thèmes concernés



L'index égalité professionnelle pour Dcs Easyware pour l'année 2023

Dcs Easyware a reçu une note de 89 sur 100 de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

24 oct. 2023 |

Impact sur le score

Neutre →

valide du 12 déc. 2023 au 24 nov. 2028

No records found for this company on Compliance Database


Environnement Social & Droits Humains Éthique Achats Responsables

Commentaires spécifiques

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

 L'entreprise dispose d'un système de gestion RSE avancé sur les quatre thèmes évalués.

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

 Bien que l'entreprise évaluée ait mis en place de nombreuses actions concernant des problématiques environnementales, il elle n'a obtenu aucune certification officielle de son système de gestion environnementale (c'est-à-dire qu'aucun certificat n'a été fourni ou vérifié).

Les clauses de non-responsabilité ci-dessous s'appliquent à vous si vous n'avez pas de relation contractuelle avec EcoVadis :

- (1) Cette Fiche d'évaluation dispose d'une validité de douze (12) mois à compter de sa date d'émission.
- (2) La notation et cette Fiche d'évaluation ont été préparées sur la base des informations fournies par l'entreprise évaluée et conformément aux bonnes pratiques du secteur et à la méthodologie EcoVadis, qui peut différer de celle utilisée par d'autres entreprises effectuant des évaluations similaires. EcoVadis décline toute responsabilité quant aux actions et/ou décisions prises par un tiers, y compris toute décision d'investissement, sur la base des évaluations et/ou de la présente Fiche d'évaluation.
- (3) Cette Fiche d'évaluation repose sur des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la Fiche d'Évaluation, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la Fiche d'Évaluation, afin de réévaluer et d'octroyer éventuellement une Fiche d'évaluation révisée.
- (4) La présente Fiche d'évaluation est la propriété intellectuelle d'EcoVadis et ne doit pas :
 - (i) faire l'objet d'une copie, d'une modification, d'une traduction, d'une publication, d'une reproduction ni/ou
 - (ii) être utilisée dans le cadre de ou en lien avec toute autre évaluation RSE, sauf convention contraire dans un accord écrit signé avec EcoVadis.
- (5) La présente Fiche d'évaluation contient des informations EcoVadis confidentielles. Sauf convention contraire dans un accord écrit signé avec EcoVadis, cette Fiche d'évaluation et la notation ne doivent pas
 - (i) être utilisées par un tiers dans le cadre de ou en lien avec toute activité génératrice de revenus ni
 - (ii) être partagées avec d'autres individus ou entités ; elles ne peuvent être utilisées que pour les besoins internes d'un tiers.
- (6) Seule la Fiche d'évaluation d'une entreprise évaluée disposant d'un abonnement Select peut être utilisée à des fins RSE (prêts « verts » et produits similaires).