ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:
MORE THAN ACCESS SRL SB

Punteggio complessivo: 78/100
settembre 2026

Performance di sostenibilità:Avanzato

Dimensione: XS
Paese della sede principale: Italia
Operazioni in paesi a rischio: No
Settore: Attività delle sedi centrali; attività di consulenza aziendale

© 2026 EcoVadis SAS

SOMMARIO

1. Panoramica delle performance di sostenibilità
2. Vantaggi della valutazione
3. Metodo di valutazione
4. Metodologia EcoVadis
    A. Quattro temi e 21 criteri
    B. Sette indicatori di gestione
5. Comprendere la scorecard
    A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati
    B. Informazioni qualitative: Punti di forza e aree di miglioramento
    C. Scala di punteggio
6. Ambiente
7. Pratiche Lavorative e Diritti Umani
8. Etica
9. Acquisti Sostenibili
10. Risultati del monitoraggio a 360°
11. Commenti specifici
12. Contattateci
13. Appendice:Profilo di rischio del settore

SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità è l'impegno continuo ad agire in modo responsabile, integrando gli aspetti sociali e ambientali nelle attività aziendali. La sostenibilità non si limita alla conformità normativa ma prende in considerazione il modo in cui le aziende gestiscono il loro impatto economico, sociale e ambientale, oltre alle relazioni con gli stakeholder (ad es. dipendenti, partner commerciali, governi).

INFORMAZIONI SULLA VALUTAZIONE

La struttura metodologica di EcoVadis valuta le politiche e le azioni delle aziende oltre ai rendiconti pubblicati in materia di ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. Il nostro team di esperti internazionali della sostenibilità analizza e confronta i dati delle aziende (documenti giustificativi, risultati del monitoraggio a 360° e così via) per fornire valutazioni affidabili, che tengano conto del settore, delle dimensioni e dell'ubicazione geografica di ciascuna azienda.

RIGUARDO A ECOVADIS

EcoVadis offre la soluzione leader per il monitoraggio della sostenibilità nelle catene di fornitura globali. Grazie a una tecnologia innovativa e all'esperienza nella sostenibilità, ci impegniamo per coinvolgere le aziende e per aiutarle ad adottare pratiche sostenibili.

Nessuna parte di questo documento può essere riprodotta, modificata o distribuita, in qualsiasi forma o modalità, senza previa autorizzazione scritta di EcoVadis. Fornito sotto contratto per l'uso esclusivo da parte dell'abbonato:

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

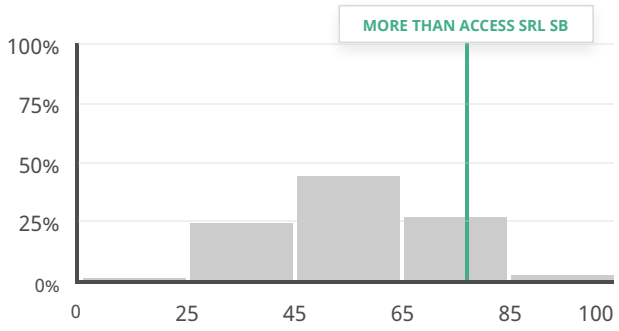
1.PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

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

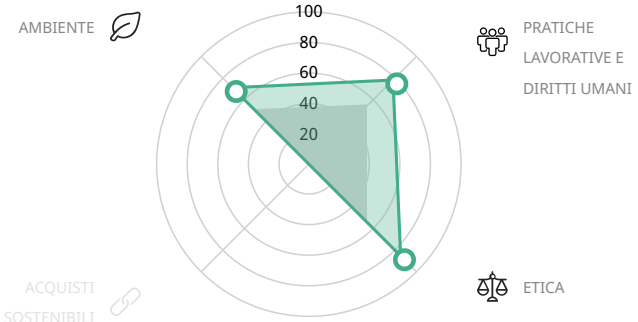
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	AMBIENTE	PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI	ETICA	ACQUISTI SOSTENIBILI
↗ 78 / 100	↗ 72 / 100	↗ 78 / 100	↗ 86 / 100	N/D
91° percentile	Ponderazione	Ponderazione	Ponderazione	Il tema non è considerato applicabile a causa delle dimensioni dell'azienda (XS - massimo 25 dipendenti).

Distribuzione del punteggio complessivo



Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione agli acquisti sostenibili)

Paragone dei punteggi dei temi



Punteggio MORE THAN ACCESS SRL SB
Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo...

MORE THAN ACCESS SRL SB ha ricevuto una medaglia di Argento come riconoscimento per i risultati ottenuti in materia di sostenibilità. Questo premio la pone nella top delle società valutate da EcoVadis negli ultimi 12 mesi.

Piano di azioni correttive in corso

Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad esso, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. MORE THAN ACCESS SRL SB dispone di un piano di azioni correttive e sta lavorando per migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

**Ricevete questo punteggio/medaglia in base alle informazioni comunicate e alle notizie a disposizione di EcoVadis al momento della valutazione. Qualora, durante il periodo di validità della scorecard/medaglia, le informazioni o le circostanze dovessero cambiare in modo rilevante, EcoVadis si riserva il diritto di sospendere la scorecard/medaglia e, se lo riterrà opportuno, rivalutare ed eventualmente riemettere una scorecard/medaglia modificata.*

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

2.VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE

Capire:

Ottenere un quadro chiaro delle performance di sostenibilità dell'azienda. La scorecard è il risultato finale della valutazione EcoVadis. Essa permette di valutare e confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda in quattro temi, su una scala da 0 a 100, evidenziandone i punti di forza e le aree di miglioramento.

Capire il posizionamento dell'azienda rispetto al proprio settore. Confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda con quelle del suo settore, con un grafico di distribuzione del punteggio e un confronto dei punteggi ottenuti nei temi.

Identificare le tendenze del settore. Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Comunicare:

Rispondere alle esigenze dei clienti. Sono sempre più numerose le aziende che chiedono di conoscere meglio le performance ambientali e sociali dei loro partner commerciali. La valutazione EcoVadis permette alle organizzazioni di dimostrare il loro impegno.

Sfruttare uno strumento di comunicazione esclusivo. Le aziende che dispongono di una scorecard EcoVadis evitano il carico di lavoro connesso agli audit, condividendo un'unica valutazione con tutti i clienti che ne fanno richiesta.

3.METODO DI VALUTAZIONE

1

Richiesta del cliente

I responsabili di approvvigionamenti, RSI, ambiente, salute e sicurezza e sostenibilità delle aziende che hanno deciso di monitorare i rischi posti dalla catena di fornitura in ambito di sostenibilità chiedono che i loro partner commerciali ottengano la valutazione EcoVadis.

2

Questionario

Sulla base dei fattori di rischio specifici in ambito di sostenibilità, EcoVadis crea un questionario personalizzato. Il questionario comprende 20-50 domande studiate specificamente in base al settore, alle dimensioni e all'ubicazione dell'impresa esaminata.

3

Analisi dei documenti

Per le risposte fornite al questionario, le aziende devono presentare i corrispondenti documenti giustificativi. Questi documenti sono esaminati dai nostri analisti.

4

Informazioni pubbliche

A conferma delle performance di sostenibilità, EcoVadis raccoglie anche le informazioni sull'azienda, spesso disponibili sul relativo sito web.

5

Risultati del monitoraggio a 360°

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati. Questi dati possono influire in modo positivo o negativo o non influire affatto sul punteggio.

6

Analisi degli esperti

I nostri analisti combinano tutti questi elementi per ottenere una scorecard unificata per ogni azienda.

SCORECARD

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

4.METODOLOGIA ECOVADIS

A. Quattro temi e 21 criteri

La valutazione EcoVadis si riferisce a 21 aspetti riuniti in 4 temi (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili). I 21 aspetti o criteri si basano su standard di sostenibilità internazionali come i principi del Global Compact, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ISO 26000 e i principi del CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy).

21 criteri di sostenibilità

1. AMBIENTE

OPERAZIONI
- Consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra
- Acqua
- Biodiversità
- Inquinamento atmosferico
- Materiali, prodotti chimici e rifiuti

PRODOTTI
- Uso del prodotto
- Fine di vita del prodotto
- Salute e sicurezza dei clienti
- Promozione e servizi ambientali

2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

RISORSE UMANE
- Salute e sicurezza dei dipendenti
- Condizioni lavorative
- Dialogo sociale
- Gestione delle carriere e formazione

DIRITTI UMANI
- Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
- Diversità, equità e inclusione
- Diritti umani delle parti interessate esterne

3. ETICA
- Corruzione
- Pratiche anticompetitive
- Gestione responsabile delle informazioni

4. ACQUISTI SOSTENIBILI
- Pratiche ambientali dei fornitori
- Pratiche sociali dei fornitori

B. Sette indicatori di gestione

Le valutazioni EcoVadis analizzano il sistema di gestione della sostenibilità dell'azienda riferendosi a sette indicatori di gestione. In questo modo è possibile personalizzare ulteriormente la valutazione, fornendo una ponderazione dei quattro temi e, di conseguenza, dei 21 criteri di sostenibilità.

Politiche (ponderazione: 25%)

1. Politiche: Dichiarazioni riguardanti la missione, politiche, obiettivi, target, governance
2. Adesione: Adesione a iniziative di sostenibilità esterne

Azioni (ponderazione: 40%)

3. Misure: Misure e azioni implementate (ad es. procedure, formazione, apparecchiature)
4. Certificazioni: Certificazioni ed etichette (ad es. ISO 14001)
5. Copertura: Copertura di misure e azioni

Risultati (ponderazione: 35%)

6. Rendicontazioni: Report sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI)
7. 360: Condanne, controversie, riconoscimenti

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

5.COMPRENDERE LA SCORECARD

Il punteggio complessivo può essere meglio compreso esaminando le informazioni quantitative (punteggi ottenuti nei temi e criteri attivati) e qualitative (punti di forza e aree di miglioramento).

A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati

Punteggi dei temi:

Come il punteggio complessivo, anche i punteggi dei temi sono espressi in una scala che va da 1 a 100.

Criteri attivati:

A ciascuno dei quattro temi (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili) sono associati criteri specifici. Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Non attivato

Nel caso in cui alcuni criteri non siano attivati, l'aspetto specifico che vi è associato non è pertinente o presenta un rischio di sostenibilità molto basso per l'azienda in questione.

Media

I criteri di media importanza riguardano aspetti che presentano un certo rischio di sostenibilità, che tuttavia non ha un carattere predominante.

Alta

I criteri di importanza elevata valutano aspetti in cui l'azienda deve affrontare i maggiori rischi di sostenibilità.

! Solo paesi a rischio

I criteri classificati come Solo nei paesi a rischio vengono attivati solo se l'azienda svolge attività significative in uno o più dei paesi identificati come a rischio.

B. Informazioni qualitative: Punti di forza e aree di miglioramento

Le informazioni qualitative forniscono un approfondimento del punteggio ottenuto dall'azienda. Per ciascun tema, all'azienda vengono assegnati punti di forza (cioè elementi positivi del suo sistema di gestione della sostenibilità) e aree di miglioramento (cioè elementi del medesimo sistema che devono essere migliorati). I punti di forza e le aree di miglioramento sono suddivise nei tre livelli di gestione (Politiche, Azioni e Risultati) e vengono classificate in base alle priorità.

Tutte le aree di miglioramento sono aggiunte automaticamente al piano di azioni correttive dell'azienda. Vengono organizzate in base alle priorità. Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback.

C. Scala di punteggio

0 - 24	Insufficiente	Nessun impegno o azione tangibile in materia di sostenibilità. Evidenza di alcuni casi di comportamento improprio (ad es. inquinamento, corruzione).
25 - 44	Parziale	Nessun approccio strutturato alla sostenibilità. Pochi impegni o azioni tangibili su aspetti selezionati. Report parziale sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI) Certificazione parziale o prodotto con etichetta occasionale.
45 - 64	Buono	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali. Report di base sulle azioni o sugli indicatori di performance.
65 - 84	Avanzato	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità significativi su azioni e indicatori di performance.
85 - 100	Eccezionale	Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili su tutti gli aspetti con informazioni di adozione dettagliate. Relazioni di sostenibilità complete su azioni e indicatori di performance. Pratiche innovative e riconoscimento esterno.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

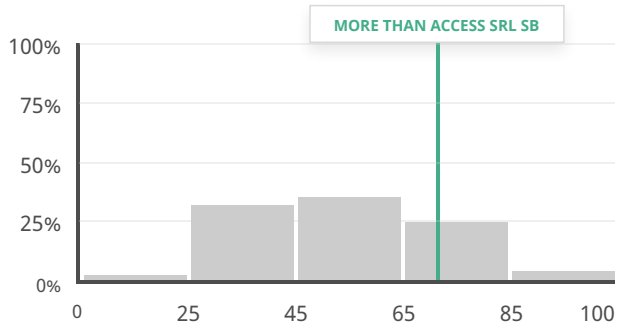
6.AMBIENTE

Questo tema prende in considerazione sia i fattori operativi (ad es. consumo di energia, gestione dei rifiuti) sia la gestione responsabile dei prodotti (ad es. fine di vita dei prodotti, aspetti di salute e sicurezza dei clienti).

Composizione del punteggio relativo all'ambiente

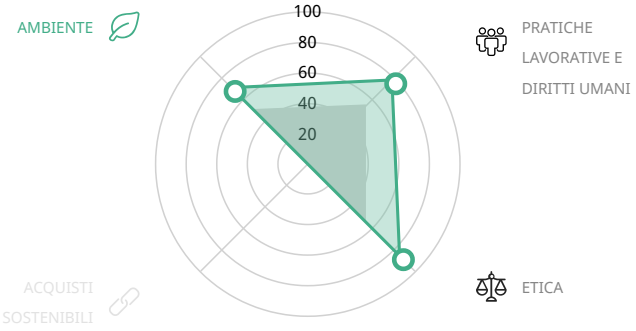
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	AMBIENTE	PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI	ETICA	ACQUISTI SOSTENIBILI
↗78/ 100	↗72/ 100	↗78/ 100	↗86/ 100	N/D
Punteggio medio	Ponderazione	Ponderazione	Ponderazione	Il tema non è considerato applicabile a causa delle dimensioni dell'azienda (XS - massimo 25 dipendenti).

Distribuzione dei punteggi dei temi



Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione agli acquisti sostenibili)

Paragone dei punteggi dei temi



Punteggio MORE THAN ACCESS SRL SB
Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo...

Ambiente: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Ambiente: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Ambiente

Ponderazione

Punti di forza

Politiche

Meccanismi formali di riesame e modifica della politica ambientale

Politica standard sulle problematiche ambientali

Informazioni

L'azienda attua politiche ambientali standard riguardanti alcuni argomenti ambientali rilevanti in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica ambientale standard a una politica ambientale completa, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti ambientali rilevanti. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a riciclare il 100% dei rifiuti generati entro il 2030. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Politica ambientale sui rifiuti

Politica ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas serra

Azioni

Acquisto e/o generazione di energie rinnovabili

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per generare o produrre energia da fonti rinnovabili.

Istruzioni

L'azienda dispone di prove che dimostrano che l'energia viene acquistata o generata da fonti rinnovabili, come l'energia solare e/o eolica.

Riduzione delle emissioni di carbonio nel trasporto

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per ridurre le emissioni di CO_2 dovute al trasporto operativo o agli spostamenti dei dipendenti.

Istruzioni

L'azienda presenta prove di avere misure in vigore volte a ridurre le emissioni di CO_2 dovute al trasporto operativo o agli spostamenti dei dipendenti. Alcuni esempi di azioni su questo argomento comprendono l'ottimizzazione dei percorsi, il car-sharing, l'utilizzo esteso di veicoli elettrici e l'adozione di carburanti a minore impatto ambientale.

Miglioramento dell'efficienza energetica grazie a interventi di aggiornamento tecnologico o delle apparecchiature

Informazioni

L'azienda ha fornito prove della riduzione del consumo energetico attraverso l'ammodernamento di tecnologie o apparecchiature.

Istruzioni

L'azienda dispone di prove della selezione di apparecchiature o tecnologie basata su un consumo energetico ridotto rispetto ai processi abitualmente adottati dalle altre aziende del settore. Ciò include anche l'ammodernamento delle apparecchiature volto a garantire una riduzione del consumo energetico futuro.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Riciclaggio dei rifiuti d'ufficio (ad es. carta, cartone, cartucce di inchiostro, ecc.)

Misure volte a ridurre il consumo di carta

Informazioni

L'azienda ha implementato misure specifiche per ridurre il consumo di carta relativo alle sue attività.

Istruzioni

Examples might include provision of online catalogue to clients, distribution and storage of documents electronically (e.g. bills, press release, staff awareness on 'need to print', setting printers to double side).

Risultati

Rendicontazione ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra.

Istruzioni

L'azienda ha fornito documenti che includono KPI (Indicatori chiave di performance) relativi all'energia e ai gas serra pertinenti, la relazione annuale sul consumo energetico, la relazione sulla sostenibilità, ecc. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) su questi criteri: consumo annuo di energia elettrica, consumo di energie rinnovabili, consumo di carburante, emissioni totali di gas serra/CO2, numero di corsi di formazione condotti sul risparmio energetico tra i dipendenti.

Reporting sul consumo totale di energia

Informazioni

L'azienda ha rendicontato i KPI relativi al consumo totale di energia attraverso documentazione formale o dichiarazione tramite questionario.

Istruzioni

Total energy consumed represents total primary energy consumption reported in kWh. Total energy consumed may include e.g. consumption of coal and coke (in Kg) reported in kWh and/or consumption of oil, LPG and electrical power in kWh.

Standard reporting on environmental issues

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alla gestione e alla mitigazione dell'impronta ambientale dell'azienda nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. Examples of key performance indicators include total electricity consumption, electricity consumed per kg of product or per unit produced. Comprehensive reporting on environmental issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Politiche

Bassa — Nessuna prova a sostegno del target quantitativo stabilito in materia di consumo di energia e gas serra — Attività correttiva richiesto

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Bassa — Nessuna prova a sostegno del target quantitativo stabilito per i rifiuti — Attività correttiva richiesto

Azioni

Media — Nessuna prova a sostegno della certificazione ISO 14001/EMAS — Attività correttiva richiesto

Informazioni

Nessuna dichiarazione aziendale e nessuna prova nella documentazione giustificativa sulle certificazioni ISO 14001 o EMAS ottenute per almeno uno dei siti operativi dell'azienda.

Istruzioni

The ISO 14001 standard belongs to the ISO 14000 series, a family of environmental management standards developed by the International Organization for Standardization (ISO) designed to provide an internationally recognized framework for environmental management, measurement, evaluation and auditing. The standard serves as a framework to assist organizations in developing their own environmental management system and is based on the continuous Plan-Do-Check-Act cycle. The Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) an EU voluntary instrument which acknowledges organizations that evaluate, report, and improve their environmental performance on a continuous basis. Organizations located outside the EU Community can also participate (EMAS Global). Some examples of evidence used to demonstrate the coverage of ISO 14001 or EMAS certifications include (but are not limited to): - Individual certificates for each certified site; - A certificate annex clearly stating each individual site covered by the certificate - A sample certificate for one site, along with formalized reporting in a third-party verified report (i.e. Sustainability Report, Annual Report), which includes the percentage of sites covered by the ISO 14001 or EMAS certification, etc.

Bassa — Nessuna prova a sostegno della formazione dei dipendenti sulla conservazione dell'energia e azione per il clima — Attività correttiva richiesto

Bassa — Nessuna prova a sostegno di differenziazione e smaltimento interni dei rifiuti in base ai flussi dei rifiuti — Attività correttiva richiesto

Bassa — Nessuna prova a sostegno della formazione dei dipendenti sulla riduzione e sulla corretta differenziazione dei rifiuti — Attività correttiva richiesto

Risultati

Media — Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni sui rifiuti — Attività correttiva richiesto

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

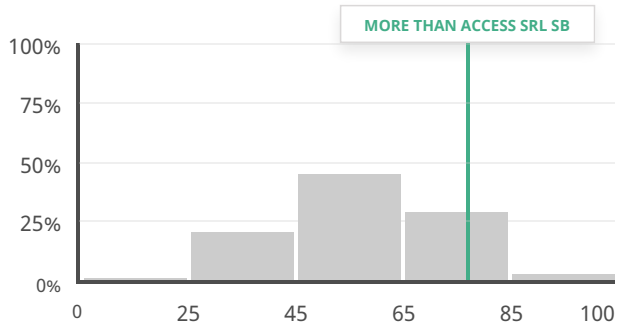
7.PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

Questo tema prende in considerazione sia gli aspetti riguardanti le risorse umane interne (ad es. salute e sicurezza, condizioni lavorative, gestione delle carriere) sia gli aspetti connessi ai diritti umani (ad es. discriminazione e/o molestie, lavoro minorile).

Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani

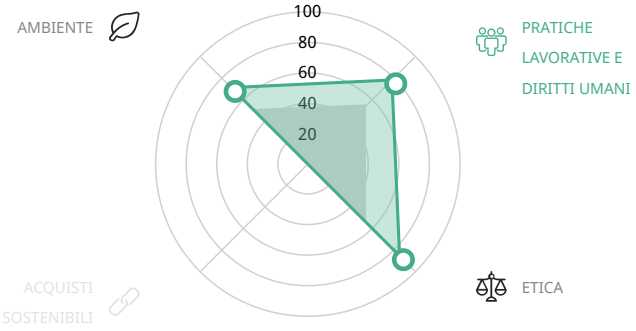
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	AMBIENTE	PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI	ETICA	ACQUISTI SOSTENIBILI
↗78/ 100	↗72/ 100	↗78/ 100	↗86/ 100	N/D
Punteggio medio	Ponderazione	Ponderazione	Ponderazione	Il tema non è considerato applicabile a causa delle dimensioni dell'azienda (XS - massimo 25 dipendenti).

Distribuzione dei punteggi dei temi



Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione agli acquisti sostenibili)

Paragone dei punteggi dei temi



Punteggio MORE THAN ACCESS SRL SB
Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo...

Pratiche lavorative e diritti umani: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Pratiche lavorative e diritti umani: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Ponderazione ●●●●

Punti di forza

Politiche

Meccanismi formali di riesame e modifica della politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani

Politica standard sulle questioni relative a pratiche lavorative e diritti umani

Informazioni

L'azienda attua politiche standard su pratiche lavorative e diritti umani che riguardano alcuni argomenti rilevanti per le pratiche lavorative e diritti umani in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica standard a una politica completa in materia di pratiche lavorative e diritti umani, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti rilevanti in materia di pratiche lavorative e diritti umani. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a formare il 100% dei dipendenti in materia di salute e sicurezza entro il 2024. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani relativa a prevenzione di discriminazioni e molestie

Politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani relativa a gestione delle carriere e formazione

Politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani relativa alle condizioni lavorative

Politica in materia di pratiche lavorative e diritti umani relativa a salute e sicurezza dei dipendenti

Azioni

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

Informazioni

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

Istruzioni

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

Programmi Family Friendly (FFPs) implementati (es. congedi parentali o di cura, servizi o assegni per l'infanzia)

Informazioni

L'azienda ha implementato programmi a misura di famiglia per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti.

Istruzioni

L'azienda dispone di prove che sono state messe in atto iniziative proattive per aiutare i caregiver a conciliare la vita professionale e quella familiare.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Azioni volte a promuovere le pari opportunità per tutti sul luogo di lavoro

Informazioni

The company has implemented actions to promote equal opportunities for all in the workplace.

Istruzioni

Companies should ensure equal opportunities for all in the workplace by taking concrete actions such as offering equal access to networking groups, mentoring programs, and other inclusive initiatives.

Organizzazione flessibile del lavoro (ad es. lavoro da remoto, orario flessibile)

Informazioni

L'azienda dispone di misure ufficiali per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, presenti nella documentazione giustificativa. L'azienda fornisce orari e organizzazione flessibili per il lavoro dei dipendenti.

Istruzioni

The company has implemented working practices that acknowledge and aim to support the needs of staff in achieving a balance between their home and working lives. The company has supporting documentation showing a flexible organization of working hours is provided for employees, which can include evidence of options for part-time work, telecommuting or remote work, job-shares, and other forms of variable work schedules.

Programma di assistenza sanitaria per i dipendenti in vigore

Informazioni

L’azienda ha implementato un piano di assistenza sanitaria che fornisce cure mediche ai partecipanti e ai loro familiari a carico.

Istruzioni

L'azienda dispone di misure in vigore per fornire assistenza medica ai propri dipendenti e alle persone a loro carico direttamente o tramite assicurazione, rimborso o altra modalità.

Formazione per la sensibilizzazione riguardo alle discriminazioni e alle molestie

Informazioni

L'azienda ha fornito ai propri dipendenti una formazione per la sensibilizzazione su questioni di diversità, discriminazione e/o molestie

Istruzioni

L’azienda dispone di prove che programmi specifici di sensibilizzazione o formazione sono stati offerti ai dipendenti per prevenire un ambiente di lavoro ostile.

Certificazione specifica in materia di pratiche di lavoro o sui diritti umani [UNI Pdr 125:2022]

Informazioni

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

Istruzioni

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

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti

Informazioni

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

Istruzioni

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

Valutazione regolare della performance individuale

Informazioni

L'azienda dimostra di valutare regolarmente le performance individuali.

Istruzioni

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

Controllo sanitario per dipendenti regolari

Informazioni

L'azienda effettua un controllo sanitario generale obbligatorio per i dipendenti

Istruzioni

The company has made regular health check arrangements for employees through health service contracts or employee health surveillance procedures. These periodical and relevant occupational health check-ups provided to employees have had a particular focus on the health risk factors that the employees are exposed to at the workplace. Some of the health risks are; exposure to chemicals, potentially dangerous machines, noise, or other potential hazards to allow for early detection of effects on health and timely treatment.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze

Informazioni

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

Istruzioni

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

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

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

Informazioni

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

Istruzioni

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

Risultati

Rendicontazione su pratiche lavorative e diritti umani per gestione delle carriere e formazione

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione su gestione delle carriere e formazione.

Istruzioni

"L'azienda ha fornito documenti che includono la rendicontazione annuale sulla formazione, lo sviluppo annuale dei dipendenti, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa i dati di rendicontazione su gestione delle carriere e formazione dei dipendenti. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) forniti su questi criteri sono le ore di formazione totali o le ore medie di formazione per dipendente,il numero di dipendenti con revisione della performance periodica. "

RRendicontazione su pratiche lavorative e diritti umani per la salute e sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione in materia di salute e sicurezza dei dipendenti.

Istruzioni

"L'azienda ha fornito documenti che includono la rendicontazione sulla formazione in materia di salute e sicurezza, un database Excel interno sul monitoraggio della salute e della sicurezza, una presentazione della gestione riguardante salute e sicurezza dei dipendenti, la relazione sulla sostenibilità. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) forniti su questi criteri sono numero totale di incidenti di sicurezza sul lavoro, tasso di frequenza/gravità degli infortuni, totale delle ore di formazione o numero di dipendenti formati su questioni di salute e sicurezza, numero totale di dipendenti formati in materia di salute e sicurezza (ad es. stress, ergonomia). "

Rendicontazioni standard sulle pratiche lavorative e diritti umani

Informazioni

Ci sono prove di rendicontazioni formali implementate riguardo alle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani nella documentazione giustificativa dell'azienda, compresi gli indicatori chiave di performance (KPI), le cifre statistiche o le azioni concrete associate.

Istruzioni

Reporting items are standard in terms of quality and quantity, do cover the main issues, are meaningful enough, and are regularly updated. KPIs may include (but are not limited to): accident frequency and severity rates, the percentage of employees covered by collective bargaining agreements, skills development trainings, and percentage of employees trained on discrimination issues. Comprehensive reporting on labor practice and human rights issues will additionally have KPIs reported in a formal public document available to stakeholders, and will be in compliance with the Global Reporting Initiative guidelines or other external sustainability reporting standards.

Aree di miglioramento

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Politiche

Bassa	Nessuna prova a sostegno del target quantitativo fissato in materia di salute e sicurezza dei dipendenti	Attività correttiva richiesto
Bassa	Nessuna prova a sostegno del target quantitativo fissato sulle condizioni lavorative	Attività correttiva richiesto
Bassa	Nessuna prova a sostegno del target quantitativo fissato in materia di gestione delle carriere e formazione	Attività correttiva richiesto
Bassa	Nessuna prova a sostegno del target quantitativo fissato sulla prevenzione di discriminazione e molestie	Attività correttiva richiesto

Azioni

Bassa	Nessuna prova a sostegno della certificazione ISO 45001	Attività correttiva richiesto

Informazioni

Nessuna prova nella documentazione giustificativa sulla certificazione ISO 45001 ottenuta per almeno una sede operativa.

Istruzioni

L'ISO 45001 è uno standard internazionale per i sistemi di gestione di salute e sicurezza sul lavoro. Il suo scopo è quello di aiutare le organizzazioni a controllare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. È stato sviluppato in risposta alla domanda diffusa di uno standard riconosciuto rispetto al quale essere certificati e valutati. La certificazione comporta un audit esterno sulle condizioni di salute e sicurezza delle strutture.

Bassa	Nessuna prova a sostegno di compensazione per orari di lavoro extra o atipici	Attività correttiva richiesto
Bassa	Le attuali certificazioni relative a pratiche lavorative e diritti umani non sono sufficientemente rigorose nei loro requisiti. I framework esistenti non presentano la profondità e la portata necessarie per affrontare in modo efficace tutte le questioni rilevanti nell'ambito di tale tema	Attività correttiva richiesto

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Risultati

Media — Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni sulle condizioni lavorative — Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato sulle condizioni lavorative dei dipendenti.

Istruzioni

"Esempi di documenti giustificativi: relazione annuale sui benefici per i dipendenti o database Excel interno, presentazione della gestione che includa dati di rendicontazione sulle condizioni lavorative dei dipendenti. Il documento deve dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) sulle condizioni lavorative, ovvero il monitoraggio continuo delle azioni della vostra azienda relative al benessere dei dipendenti. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: retribuzioni annuali totali o medie, numero totale di congedi presi dai dipendenti, tasso di soddisfazione dei dipendenti, ore medie di lavoro, ore di straordinari per dipendente. "

Media — Nessuna prova a sostegno delle rendicontazioni in materia di discriminazione e molestie — Attività correttiva richiesto

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato in materia di diversità, equità e inclusione.

Istruzioni

"Alcuni esempi di documenti giustificativi pertinenti che possono essere forniti sono la relazione annuale sui dati sociali, la relazione sull'uguaglianza/diversità, la relazione sulla parità salariale, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa la rendicontazione su diversità e inclusione dei dipendenti. Il documento o i documenti devono dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) su DE&I (diversità, equità e inclusione), o il monitoraggio continuo delle azioni da parte della vostra azienda al fine di prevenire o eliminare discriminazioni e molestie sul posto di lavoro o promuovere DE&I. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: numero di dipendenti formati sulla prevenzione della discriminazione e delle molestie o sulla promozione di DE&I, percentuale di dipendenti donne. "

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

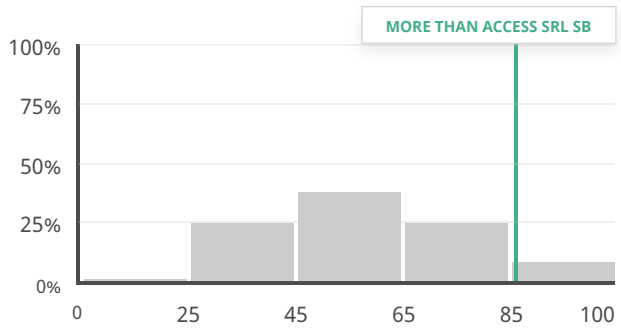
8.ETICA

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

Composizione del punteggio relativo all'etica

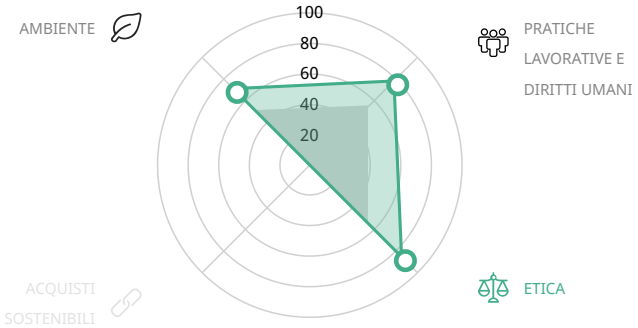
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	AMBIENTE	PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI	ETICA	ACQUISTI SOSTENIBILI
↗ 78 / 100	↗ 72 / 100	↗ 78 / 100	↗ 86 / 100	N/D
Punteggio medio	Ponderazione	Ponderazione	Ponderazione	Il tema non è considerato applicabile a causa delle dimensioni dell'azienda (XS - massimo 25 dipendenti).

Distribuzione dei punteggi dei temi



Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione agli acquisti sostenibili)

Paragone dei punteggi dei temi



Punteggio MORE THAN ACCESS SRL SB
Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo...

Etica: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Etica: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azioni correttive è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Etica

Ponderazione

Punti di forza

Politiche

Sono disponibili esempi dettagliati relativi a questioni etiche

Meccanismi formali di riesame e modifica della politica sull'etica

Sanzioni disciplinari per affrontare le violazioni delle politiche aziendali

Informazioni

Nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda ci sono prove che dimostrano che l'azienda ha implementato meccanismi strutturati per affrontare le violazioni della politica, come per esempio azioni disciplinari.

Istruzioni

In order to ensure the adequate implementation of business ethcis policies, companies should establish procedures to administer investigations and sanction employees for eventual violations (i.e. disciplinary measures up to and including possible termination).

Politica sulla sicurezza delle informazioni

Informazioni

L'azienda ha emesso una politica standard formale che integra impegni sotto forma di obiettivi qualitativi su questioni relative alla sicurezza delle informazioni. La politica viene formalizzata in un documento come, per esempio, un codice etico e include almeno alcuni elementi organizzativi (ad es. processo di revisione, responsabilità dedicate, ambito di applicazione).

Istruzioni

It is imperative for companies who manage sensitive information to set commitments on the protection and responsible management of third-party data. The security of third party data encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and the protection of third party intellectual property rights.

Politica relativa a corruzione e tangenti

Informazioni

C'è una politica formale che integra obiettivi/impegni qualitativi sulle questioni di anticorruzione e concussione (tra cui per esempio conflitto di interessi, frode e riciclaggio di denaro) nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda.

Istruzioni

Corruption & bribery covers all forms of corruption issues at work namely extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. A comprehensive policy is formalized in a standalone document or is part of a Code of Ethics/Conduct on the issues mentioned and incorporate as well some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives, and review mechanisms.

Politica straordinaria sulle principali questioni relative all'etica aziendale (ad es. corruzione)

Informazioni

L'azienda ha emesso una politica formale straordinaria che integra impegni, obiettivi qualitativi e quantitativi su questioni di etica aziendale.

Istruzioni

Policies are deemed exceptional when all business ethics issues are covered by qualitative and quantitative objectives. Additionally, an exceptional policy has exhaustive organizational elements such as the allocation of responsibilities, structured mechanisms to deal with policy violations, a formal review process, and communication of the policy to all employees and business partners, etc.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Azioni

Procedura di denuncia di irregolarità per stakeholder (soggetti interessati) al fine di segnalare corruzioni e concussioni

Informazioni

L'azienda ha istituito un meccanismo di whistleblowing per la segnalazione di casi di corruzione o concussione.

Istruzioni

L'azienda ha istituito un meccanismo di segnalazione che consente a tutte le parti interessate, indipendentemente dallo stato di assunzione o dalla posizione lavorativa, di comunicare casi di corruzione e concussione. Gli elementi del meccanismo di reclamo devono includere: 1. Accessibilità/canale di comunicazione trasparente comunicato a tutti gli stakeholder in merito alla presenza di un meccanismo di whistleblowing e alla fornitura di supporto a coloro che potrebbero incontrare particolari ostacoli (ad es. lingua, status di minoranza). 2. Politica di non ritorsione a tutela di chi utilizza il meccanismo di whistleblowing. 3. Garanzia di riservatezza per chi utilizza il meccanismo di whistleblowing.

Formazione in materia di tutela della riservatezza dei dati

Informazioni

The company has delivered awareness trainings to employees on information security issues.

Istruzioni

Information management is the process of collecting, storing, managing and maintaining information securely in all its forms. Through the use of rigorous information management practices, companies can help maintain their credibility and confidence of consumers. Awareness or trainings on such practices are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's information management policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Misure per tutelare i dati dei clienti dall'accesso o dalla divulgazione non autorizzata

Informazioni

L'azienda ha implementato misure per proteggere i dati dei clienti da accessi o divulgazioni non autorizzati.

Istruzioni

The company has taken measures to limit access to customer or client data within its own operation, or have implemented measures to secure its information system including such data so as to protect the data from unauthorized access or disclosure.

Procedura di approvazione specifica per transazioni sensibili (ad es., regali, viaggi)

Informazioni

L'azienda ha implementato un processo di verifica per le transazioni sensibili.

Istruzioni

Sensitive transactions are a broad range of business dealings which involve higher ethics-related risks. Some examples include (non-exhaustive) gifts, travel arrangements and other types of hospitality, which are common in the business world, but may in fact constitute unethical or even illegal kickbacks, bribes or payoffs to influence decision affecting a company's operations, etc. Such transactions also comprise facilitation payments which are usually made with the intention of expediting an administrative process and may be considered as a form of corruption. As such, a verification procedure should be put in place to review and approve any sensitive transactions made by the company.

Aree di miglioramento

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Politiche

Bassa	Nessuna prova a sostegno del target quantitativo stabilito in materia di etica	Attività correttiva richiesto

Azioni

Media	Nessuna prova a sostegno della certificazione ISO 27001	Attività correttiva richiesto
Media	Nessuna prova a sostegno della certificazione ISO 37001	Attività correttiva richiesto

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

9. ACQUISTI SOSTENIBILI (N/D)

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°

30 Ago 2026 |

Impatto sul punteggio
Neutro →
valida dal 25 Set 2026 al 30 Ago 2031

No records found for this company on Compliance Database

Ambiente | Pratiche Lavorative e Diritti Umani | Etica | Acquisti Sostenibili

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati (tra cui ONG, organi di stampa e organizzazioni sindacali). I risultati del monitoraggio a 360° sono integrati nella valutazione EcoVadis e possono influire positivamente o negativamente o non influire affatto sul punteggio.

EcoVadis è collegata alle seguenti fonti internazionali:

- Reti e iniziative di sostenibilità (ad es. AccountAbility, Business for Social Responsability, CSR Europe)
- organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro;
- organizzazioni internazionali (ad es. Nazioni Unite, Corte europea dei diritti dell'uomo, Global Compact, Organizzazione internazionale del lavoro, Banca mondiale);
- ONG (ad es. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino);
- istituti di ricerca e stampa specializzata (ad es. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch).

11. COMMENTI SPECIFICI

Commenti aggiuntivi riguardanti la valutazione formulati dai nostri analisti.

Commenti specifici

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

Dall'ultima valutazione, il punteggio complessivo è aumentato grazie alla pubblicazione di ulteriori relazione sulla sostenibilità.

12. CONTATTATECI

Avete domande o bisogno di assistenza? Visitate il nostro Centro assistenza all'indirizzo support.ecovadis.com

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

APPENDICE:

PROFILO DI RISCHIO DEL SETTORE

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

EcoVadis stabilisce il settore di appartenenza in base alla Classificazione internazionale tipo, per industrie, di tutti i rami d'attività economica (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC), un elenco di tutte le attività economiche globali pubblicato dalla Commissione statistica delle Nazioni Unite. Scopo principale di questa classificazione è classificare le attività in categorie utilizzabili per la raccolta e la formulazione dei report statistici.

È possibile che un'azienda svolga attività riconducibili a più settori. In questi casi, EcoVadis ne decide la classificazione in base all'area operativa principale, in base al rischio di sostenibilità e/o al fatturato totale.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

ATTIVAZIONE DEI CRITERI IN BASE AI TEMI

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Ambiente

Media	Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra
Non attivato	Acqua
Non attivato	Biodiversità
Non attivato	Inquinamento atmosferico
Media	Materiali, prodotti chimici e rifiuti
Non attivato	Uso del prodotto
Non attivato	Fine di vita del prodotto
Non attivato	Salute e sicurezza dei clienti
Media	Advocacy e servizi ambientali

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Media	Salute e sicurezza dei dipendenti
Media	Condizioni lavorative
Media	Dialogo sociale
Media	Gestione delle carriere e formazione
Non attivato	Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Alta	Discriminazione e molestie
Non attivato	Diritti umani delle parti interessate esterne

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Etica

Media	Corruzione
Non attivato	Pratiche anticompetitive
Media	Gestione responsabile delle informazioni

Acquisti sostenibili

Media	Pratiche ambientali dei fornitori
Media	Pratiche sociali dei fornitori

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

ASPETTI CHIAVE DELLA SOSTENIBILITÀ

Di seguito sono riportate le descrizioni qualitative degli aspetti chiave della sostenibilità e dei rischi associati a Attività delle sedi centrali; attività di consulenza aziendale

Ambiente

Importanza	Aspetto della sostenibilità
Media	Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra

Definizione

Energia prodotta e consumata (ad es. elettricità, carburante, energie rinnovabili) all'interno dei confini operativi dell'azienda. Emissioni dirette e indirette di gas serra, tra cui CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC e SF_6.

Specifiche di settore

According to the US Department of Energy, the majority of energy consumption for commercial activities (including head offices and management consultancy) comes from lighting systems (20.4%), space heating (15.5%), and space cooling (14.6%) (1), which generate CO2, CH4 and other greenhouse gas emissions. Another source of emissions comes from air travel, a very recurrent activity in the head office and management consultancy sector. As an example, over 50% of the UN's total GHG emissions comes from air travels, which accounts for 4.2 tonnes per capita. While plans for reductions have come to fruition, this remains the Organization's biggest challenge for the upcoming years (2). In order to reduce both energy consumption and emissions, companies could take initiative to carry out such actions including, but not limited to, improving the management of equipments, using products with Ecolabels (i.e. Energy Star, Blue Angel), and increasing employee awareness with trainings and communication programs (3). For specifically reducing emissions from business travel, the company could encourage travel by train (less emissions than airplane), aid in provision of bicycles or public transportation for staff members, and increase use of e-conferencing, all of which have shown to help accomplish this goal.

Non attivato	Acqua
Non attivato	Biodiversità
Non attivato	Inquinamento atmosferico

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Media — Materiali, prodotti chimici e rifiuti

Definizione

Gestione di materie prime, sostanze chimiche, rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle operazioni.

Specifiche di settore

Waste generated in head offices and management consultancy activities is mainly composed of paper (recyclable-67%, non recyclable-9%) and organic waste (11%) (4). Additionally, there is the generation of electronic waste (or e-waste), which is defined as being composed of electronic devices with a plug or that need a battery to be used (i.e. computers, telephones). In the United Kingdom, around 2 million tonnes of e-waste are discarded per year, most of which comes from these companies (5). In order to decrease waste generation, companies in the head office and management consultancy sector can encourage actions such as printing on both sides of papers to reduce resource consumption, increasing the use of electronic files instead of paper files, using reusable coffee mugs inside and outside the office, and promoting recycling of materials and organic waste (6).

Non attivato — Uso del prodotto

Non attivato — Fine di vita del prodotto

Non attivato — Salute e sicurezza dei clienti

Media — Advocacy e servizi ambientali

Definizione

Servizi o soluzioni alternative messi a disposizione per consentire ai clienti di individuare e mitigare i propri impatti ambientali, tra cui quelli legati al cambiamento climatico, alla perdita di biodiversità, all'inquinamento, al consumo idrico e ad altre questioni ambientali.

Specifiche di settore

In the head office and management consultancy sector, companies can provide services to promote the sustainable consumption to its customers, such as the management of scarce resources, implementation of renewable energy policies, and management of supply chains, just to name a few. First seen as a risk management action, the initial investment in sustainability projects is now perceived as a possibility for overall cost reduction. For example, by investing in the optimization of a building's environment by reaching the LEED Certification, or investing in green IT, a company can vastly reduce energy consumption and costs. Additionally, by increasing customer awareness of the company's sustainability practices, ethics, environmental impact, and social responsibility actions, it has been shown that these carry a large weight in terms of the customers' impressions of the company and how they choose companies for their services. This is also an indication of the potential for further development on these issues.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Importanza	Aspetto della sostenibilità
Media	Salute e sicurezza dei dipendenti

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a salute e sicurezza riscontrati dai dipendenti sul lavoro, ossia durante operazioni e trasporti. Comprende sia gli aspetti fisiologici sia quelli psicologici derivanti, tra le altre cose, da apparecchiature, prassi lavorative e sostanze pericolose.

Specifiche di settore

Health & Safety issues involving head offices and management consultancy employees are generally related to repetitive strain injury, work-related stress, and fatigue. Repetitive strain injury is usually an upper limb disorder (ULD) caused by doing the same task over and over again. Typing is a very common example of an activity that could lead to a ULD, as it is very common in head offices and management consultancy activities. During 2005 and 2006, around 374,000 people in the United Kingdom suffered from an ULD caused or made worse by their work (7). According to the Labour Force Survey (LFS), during the period of 2013 and 2014, there were 487,000 cases of stress out of a total 1,241,000 work-related illnesses, which accounted for 39% of the cases. The main causes of stress were related to work pressure, lack of managerial support, and work-related violence and bullying (8). Fatigue has also been a subject of concern for companies in the United Kingdom; fatigue was the cause of 20% of accidents on major roads, costing the UK approximately £115 - £240 million per year in terms of work accidents (9). In order to manage health and safety issues, companies can conduct risk assessments to identify hazards, develop control actions, and monitor their success (10). They can also improve communication with employees regarding health and safety by providing information about hazards and risks, formalizing policies, and collecting feedback from employees about their daily tasks. Additionally, they can seek advice from experts in the sector about preventive and protection measures that could be implemented in the company.

Media	Condizioni lavorative

Definizione

Riguarda l'orario di lavoro, gli straordinari, le retribuzioni e i vantaggi sociali concessi ai dipendenti.

Specifiche di settore

The Fifth European Working Conditions survey performed in 2010 shows that overall, 18% of workers in the EU27 are not satisfied with their work–life balance. Due to the high workload demanded of employees working in the head offices and management consultancy sector, the amount of working hours per week tends to be high, with a daily average of approximately 12 hours. In addition, it is expected that employees have flexibility for travels to attend client's needs, which can account for 50% to 75% of their time (for consulting companies). In order to attract employees to work in this sector, companies usually offer above average remunerations in addition to benefits and bonuses. Also, it is important to distribute employee surveys in order to better understand their needs, as well as the gaps that could be bridged so as to help create an improved work-life balance.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Media

Dialogo sociale

Definizione

Riguarda il dialogo sociale strutturato, vale a dire il dialogo sociale realizzato tramite i rappresentanti riconosciuti dei dipendenti e la contrattazione collettiva.

Specifiche di settore

The Global poll 2013 led by the International Trade Union Confederation (ITUC) (11) shows that 71% of workers think their wages have fallen behind or are stagnant, and 75% of people do not have adequate social protection. A sound and structured social dialog is necessary and of high importance, especially in the context of a highly-skilled workforce like in the head offices and management consultancy industry. The selection of a recognized employee representative can help achieve a strong two-way dialogue between the management and the employees. This channel will facilitate the understanding of the management regarding employees' issues and concerns, while at the same time enabling the disclosure of company management plans.

Media

Gestione delle carriere e formazione

Definizione

Riguarda le principali fasi della carriera: assunzione, valutazione, formazione e gestione dei licenziamenti.

Specifiche di settore

A strong workforce provides the basis for a successful company. In order to fulfill their commitment, head offices and management consultancy companies should consistently offer employee training for skill development and productivity enhancement. This helps improve work quality while boosting employee satisfaction with their jobs and working conditions. Additionally, working with employees to create a clear career plan is important in showing potential for positions they can reach in the company and further in their career path. For the first time in 15 years, there was an increase in employee training: for the EU15 in 2010, 34% of workers received training in a period of 12 months before the 5th European Working Conditions Survey (12). This shows that the providing training to employees has increased in priority among European countries. Head offices and management consultancy companies usually provide a career plan that employees can undertake in the company from their starting date. Furthermore, the fact of having career development based on merit instead of time in the company or seniority can result in a fast progress for high performers.

Non attivato

Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani

Alta

Discriminazione e molestie

Definizione

Riguarda la prevenzione di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Si definisce discriminazione il trattamento differenziato delle persone in merito ad assunzione, retribuzioni, formazione, promozione, licenziamento sulla base di razza, provenienza nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica o età. Le molestie possono comprendere abusi fisici, psicologici e verbali nell'ambiente di lavoro.

Specifiche di settore

Diversity at work is a key issue to several companies: in head office and management consultancy activities, discrimination has not disappeared. According to the EEOC, in 2013, gender discrimination accounted for 29.5% of total discrimination charges, while race accounted for 35.3% and disability accounted for 27.7% (13). When comparing employees with high potential, women hold 24% of senior management positions and 19% of board roles, globally (14). In order to overcome this problem, companies can carry out several actions, including the implementation of diversity policies, provision of diversity training for employees, and creating a system for the application of sanctions to quickly resolve discrimination allegations in the workplace if needed.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Non attivato — Diritti umani delle parti interessate esterne

Etica

Importanza: Media

Aspetto della sostenibilità: Corruzione

Definizione

Abuso di potere ottenuto sul posto di lavoro a fini di vantaggio privato, sotto forma di corruzione, conflitto di interessi, frode e/o riciclaggio di denaro.

Specifiche di settore

Corruption and bribery are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the FCPA (Foreign Corrupt Practice Act) in the US address these issues and make it unlawful to make payments to foreign government officials to assist in obtaining or retaining business. Cases of corruption can arise from contracts between private and public bodies, cash handling practices, misuse or theft of public/private resources, failure to make or keep proper records, illegal dumping, bribery and collusion between interested parties, and other situations. In Europe, corruption cases cost the economy approximately €120 billion per year. In a survey conducted by the European Commission, 76% of Europeans believe that corruption is widespread and 26% of Europeans believe they are affected by corruption in their daily lives (15). To deal with problems of corruption and bribery, companies can develop strict policies, implement private and confidential whistleblowing channels, and create a system of applicable sanctions.

Non attivato — Pratiche anticompetitive

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati
www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Definizione

Protezione delle informazioni di terzi raccolte, elaborate o memorizzate dalle aziende per scopi commerciali.

Specifiche di settore

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 (16). 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 (17). 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.

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Acquisti sostenibili

Importanza	Aspetto della sostenibilità
Media	Pratiche ambientali dei fornitori

Definizione

Integrazione delle tematiche ambientali nella gestione della catena di fornitura accanto alle tradizionali considerazioni di approvvigionamento (ad es. prezzo, qualità, affidabilità).

Specifiche di settore

Suppliers must be very diligent and cautious when developing an environmental management system, so as to minimize any potential negative impacts for companies in the head offices and management consulting sector. Examples of sources good can be promotional objects and information technology material. Information regarding energy consumption, GHG emissions, consumption of materials and chemicals, and waste disposal practices needs to be handled properly to avoid damage to the company's image in the market, and reduce energy consumption when using products. To anticipate any potential problems, companies can establish a list of specific requirements for potential suppliers. Additionally, they can perform local audits, request environmental certificates, or insert contractual clauses to protect themselves in case of non-conformities. It is also important to consistently monitor suppliers' activities to make sure their actions did not change after the signature of the contract.

Media	Pratiche sociali dei fornitori

Definizione

Integrazione delle tematiche relative a pratiche lavorative e diritti umani (ad es. orario di lavoro, salari) nella gestione della catena di fornitura accanto alle tradizionali considerazioni di approvvigionamento (ad es. prezzo, qualità, affidabilità).

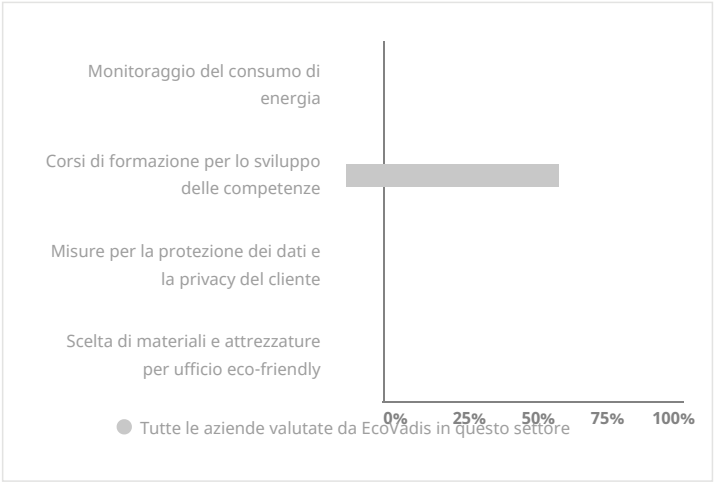
Specifiche di settore

Suppliers of head office and management consultancy companies usually derive from the following sectors: information technology, marketing, facilities, travel, subcontractors, and professional services. When looking for suppliers to support their activities, companies should keep in mind that social issues in the supply chain can have major impacts in their image. This is also applicable to subcontractors who are working on the company site while following different labor practices policies. To make sure suppliers are in line with the companies' social expectations, it is possible to issue questionnaire-based CSR assessments, perform local audits, and request certificates dealing with social business practices. It is also recommended to consistently monitor suppliers' activities, in order to be sure that their actions (i.e. employee health and safety, working conditions, discrimination, etc.) do not negatively change.

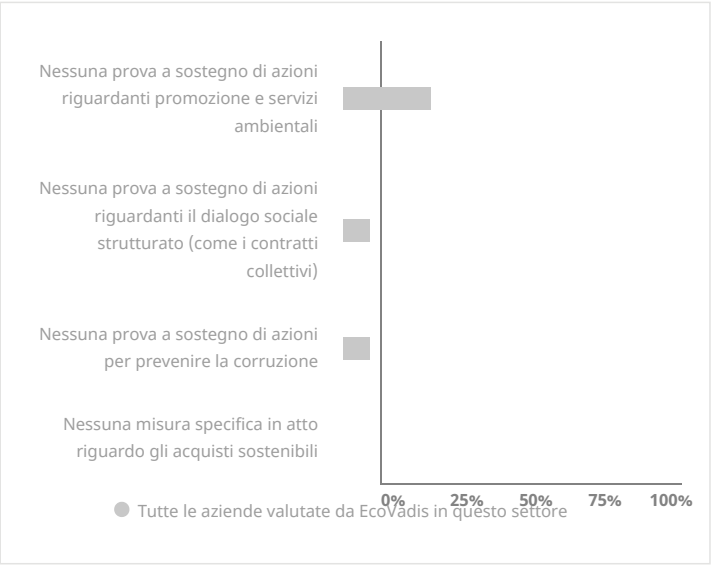
Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Punti di forza chiave del settore



Aree di miglioramento chiave del settore



Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Panoramica dei KPI di sostenibilità

KPI	Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore
Global Compact Signatory	14%
Policy on sustainable procurement issues	48%
ISO 14001 certified (at least one operational site)	39%
Carbon disclosure project (CDP) respondent	10%
ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site)	26%
Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place	61%
Reporting on energy consumption & GHGs	59%
Reporting on health & safety indicators	45%
Audit or assessment of suppliers on CSR issues	41%

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Principali normative e iniziative

ILO Recommendation 117 concerning Vocational Training (1962)

http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/r_117.htm

Normativo

Internationl convention on vocational training

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Universal Declaration of Human Rights

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

Normativo

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

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

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

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

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

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

Normativo

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

Etica

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

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

Tutti i temi

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

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

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

Ambiente

International Labor Organization's Fundamental Conventions

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

Normativo

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.

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

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

Normativo

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

Etica

United Nations Global Compact (10 principles)

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

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

Tutti i temi

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

Tutti i temi

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

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

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

Tutti i temi

Carbon disclosure project

https://www.cdp.net

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

Ambiente

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS

Fonti

1- United States Department of Energy, 2012, Buildings Energy Data Book

http://buildingsdatabook.eren.doe.gov/TableView.aspx?table=3.4.2

2- United Nations Environment Programme, 2012, UN Publishes Greenhouse Gas Emission Figures and Highlights Progress towards Climate Neutrality

http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=2678&ArticleID=9110&l=en

3- United States Environmental Protection Agency, What You Can Do: At the Office

http://www.epa.gov/climatechange/wycd/office.html

4- Government of Canada, 2014, The Environmentally Responsible Construction and Renovation Handbook

http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/biens-property/gd-env-cnstrctn/page-10-eng.html

5- Health and Safety Executive, Waste Electrical and Electronic Equipment recycling (WEEE)

http://www.hse.gov.uk/waste/waste-electrical.htm

6- CalRecycle, Waste Prevention and Recycling at the Office

http://www.calrecycle.ca.gov/reducewaste/Office/

7- Health and Safety Executive, Upper limb disorders

http://www.hse.gov.uk/msd/uld/index.htm

8- Health and Safety Executive, 2014, Stress-related and psychological disorders in Great Britain 2014

http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm

9- Health and Safety Executive, Human factors: Fatigue

http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/fatigue.htm

10- Health and Safety Executive, How to manage health and safety

http://www.hse.gov.uk/toolbox/managing/index.htm

11- International Trade Union Confederation, 2014, Building Workers' Power

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

12- Eurofound, 2011, EWCS 2010 - Skills, training and career prospects

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/training.htm

13- United States Equal Employment Opportunity Commission, 2013, Enforcement & Litigation Statistics

http://eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm

14- Grant Thornton, 2013, Women in senior management: setting the stage for growth

http://www.grantthornton.se/Global/Dokument/Publikationer/Rapporter/2013/IBR2013_WiB_report_final.pdf

15- Catalyst, 2014, Sex Discrimination and Sexual Harassment

http://www.catalyst.org/knowledge/sex-discrimination-and-sexual-harassment-0#footnote8_zci8d4q

16- Frank Dobbin and Erin Kelly, How to Stop Harassment: The Professional Construction of Legal Compliance in Organizations

http://www.wjh.harvard.edu/~dobbin/cv/articles/2006_AJS_kelly.pdf

17- European Commission, 2014, EU Anti-Corruption Report

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/documents/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/docs/acr_2014_en.pdf

18- The United States Department of Justice, 2014, Antitrust Division 2014 Criminal Enforcement Update

http://www.justice.gov/atr/public/division-update/2014/criminal-program.html

19- 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/

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

www.ecovadis.com | +33 (0) 1 82 28 88 88 | support@ecovadis.com

© 2026 EcoVadis SAS

20- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches

https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breaches

Copyright © 2026 EcoVadis ® - Tutti i diritti riservati

© 2026 EcoVadis SAS