



Communication on Progress
Year : 2012

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT
Participant since April 7th 2008

Contact: Olivier PEYREFITTE
Email: opeyrefitte@forsitec.com
Phone: +33 1 46 94 86 40 Fax: +33 1 46 94 04 47

CEO Statement

Depuis sa création en 2005, FORSITEC se comporte comme une SSII différente où l'humain est au coeur du modèle. Rapidement, elle rejoignait le Club 1% Pour la Planète (1% For The Planet) en consacrant 1% de son chiffre d'affaires à des activités environnementales. Puis en 2007, elle porte ses efforts sur le CREA (Centre de Recherche des Ecosystèmes d'Altitude) pour y « puiser » l'oxygène de son développement.

En 2008, FORSITEC adhère au Pacte Mondial des Nations Unies avec l'intention de structurer son approche éthique et surtout de rendre compte.

En 2010, FORSITEC produit son premier rapport d'avancement pour le Pacte Mondial.

2012 est l'occasion pour les Dirigeants de FORSITEC de renouveler leur engagement dans le développement durable de l'entreprise et une pratique éthique des relations avec les clients et les collaborateurs. C'est aussi l'occasion de revoir les 10 principes du Pacte Mondial dont la majorité pourraient nous sembler évidents dans notre métier comme le respect des Droits de l'homme et des Normes de Travail. C'est donc l'occasion de reprendre conscience, de rester vigilant, d'agir plus largement et d'approfondir nos premiers succès.

Forsitec s'engage ainsi à se conformer aux 10 principes du Pacte Mondial :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence;
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. L'abolition effective du travail des enfants;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Nos engagements prioritaires pour 2012 sont :

- Favoriser le dialogue Social et la Négociation collective (Principe 3)
- Alors que Forsitec atteint sa septième année, renforcer notre vigilance concernant la discrimination et permettre à chacun d'évoluer dans les meilleures conditions (Principe 6).
- Alors que FORSITEC est orientée dans une perspective de croissance commerciale, maintien

d'une relation 100% éthique avec nos interlocuteurs, tant internes qu'externe.
(Principe 10)

Par ailleurs nous nous engageons à communiquer clairement et publiquement en interne d'abord et externe ensuite sur ces priorités afin de mobiliser en particulier les collaborateurs de l'entreprise.

Signataires, les Dirigeants :

Ghislain de La Laurencie - Olivier Peyrefitte

RESULTATS DES ACTIONS MENEES EN 2011.

OBJECTIFS 2011 :

- Alors que nous recrutons beaucoup pour notre croissance, le maintien de la non-discrimination qui prévaut depuis l'origine et l'ouverture d'une réflexion sur l'intégration et/ou la coopération avec des travailleurs « handicapés ». (Principe 6)
- Alors que FORSITEC s'est engagée auprès du CREA, le soutien à la compréhension des changements climatiques et au partage de ces connaissances comme mode fondamental d'un comportement d'entreprise peu polluante. (Principe 8)
- Alors que FORSITEC a déjà pris les options peu polluantes pour son activité, la réduction de l'empreinte carbone de FORSITEC (Principe 9)

PRINCIPE 6 : ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

FORSITEC recrute depuis sa création en 2005 sans la moindre discrimination. Nos seuls critères de sélection sont les compétences.

FORSITEC recrute en permanence, cette activité est confiée à une cellule RH indépendante, professionnelle, respectueuse de nos valeurs. Cette activité est suivie en permanence et est auditable.

De plus, nous avons mené en 2010/2011 un plan en faveur de l'intégration de travailleurs et de Fournisseurs « handicapés ».

Concrètement, et alors que ce n'est pas simple dans notre métier, nous avons :

- Mis place une politique de sélection de fournisseurs employant des travailleurs handicapés,
- Procédé au recrutement d'un profil ingénieur embauché en tant qu'administrateur système en 2010,
- Procédé au recrutement d'un profil Ingénieur embauché en tant que Chef de Projet en 2011.
- Embauché une stagiaire qui a réalisé un rapport sur l'intégration des travailleurs handicapés dans les SSII.
- Financé l'acquisition d'un fauteuil ergonomique pour un de nos collaborateurs handicapé

PRINCIPE 8 : ENTREPRENDRE DES INITIATIVES TENDANT A PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

En 2007, FORSITEC a rejoint le mouvement 1% pour la Planète en consacrant 1% de son chiffre d'affaires à des actions environnementales.

En 2008/2009, FORSITEC a soutenu le CREA (Centre de Recherche des Ecosystèmes d'Altitudes) en particulier dans le cadre du projet PHENOCLIM de mesure et d'analyse des changements climatiques dans les Alpes. FORSITEC été mécène du CREA avec des dons de 10000€ à 20000€ par an.

En 2010/2011 un dirigeant de FORSITEC a été membre du Conseil d'Administration du CREA et aidé au développement des actions du CREA. Il en est aujourd'hui le Vice-président.

FORSITEC en tant que Société de Services de prestations Intellectuelles reste une entreprise peu polluante. Nous avons fait le choix de soutenir des activités de recherche écologique afin de promouvoir un comportement environnemental et responsable des entreprises.

***PRINCIPE 9 : FAVORISER LA MISE ET LA DIFFUSION DE TECHNOLOGIES
RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT***

FORSITEC a initié un Bilan Carbone de ses activités afin de comprendre les gisements de réduction de son empreinte carbone.

La finalisation de ce Bilan ayant pris du retard (départ de la personne en charge), Forsitec sensibilise encore plus ses collaborateurs sur l'impact de leurs actions professionnelles sur l'environnement, y compris les conséquences des trajets domicile-travail, mais pas seulement :

Concrètement :

- Contrôle rigoureux de l'utilisation du papier,
- Choix d'un fournisseur certifié PEFC
- Utilisation du mode « Noir & Blanc »
- Incitation des collaborateurs à privilégier les transports en commun.

OBJECTIF 2012 :

Sur cette base, Forsitec a décidé de mettre l'action en 2012 sur 2 principes différents (3 & 10) et continuer ses actions sur le principe 6 :

PRINCIPE 3 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAITRE LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

FORSITEC est attachée à un dialogue social constructif et le conduit avec sérénité et sincérité. Il constitue un gage de confiance pour ses collaborateurs.

Nous organiserons en 2012 les élections des Délégués du Personnel.

PRINCIPE 6 : ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

FORSITEC recrute depuis sa création en 2005 sans la moindre discrimination. Nos seuls critères de sélection sont les compétences.

En 2010/2011 un plan en faveur de l'intégration de travailleurs et de Fournisseurs « handicapés ».

En 2012, nous mettrons l'accent sur les procédures internes prévoyant que le recrutement soit fondé uniquement sur les qualifications et l'expérience et sur l'intégration des collaborateurs.

PRINCIPE 10 : AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN

Alors que FORSITEC est orientée dans une perspective de croissance commerciale, maintien d'une relation 100% éthique avec nos interlocuteurs, tant internes qu'externes.

Mettre en place en 2012 une charte Ethique, partagée par tous nos collaborateurs en contact avec le business.