



Communication on Progress
Year : 2018

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT
Participant since April 7th 2008

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

***** CEO Statement *****

Depuis leur création en 2005, FORSITEC et CISIF se comportent comme des SSII différentes où l'humain est au coeur du modèle. Rapidement, FORSITEC 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. Ce sera aussi, la première année où le Bilan comptable de FORSITEC & CISIF sera accompagné d'un Bilan « Sociétal ».

2012 a été l'occasion d'avancer sur plusieurs sujets, comme le dialogue Social, le recrutement sans discrimination et l'Éthique dans les Affaires.

En 2014 FORSITEC & CISIF a mis l'accent sur la pratique éthique des relations avec les clients et les collaborateurs.

En 2015 et 2016, les échanges entre les collaborateurs des différentes équipes ont été renforcés.

Egalement, le label Ecovadis « Avancé » a été à nouveau attribué à FORSITEC & CISIF comme marque de nos actions et résultat pour la préservation de l'environnement. Enfin nous avons poursuivi nos actions pour l'adoption de technologies « propres »

2017 et 2018 sont à nouveau l'occasion pour les Dirigeants de FORSITEC & CISIF de renouveler leur engagement dans le développement durable des entreprises du groupe.

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 & CISIF 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.

Signataires, les Dirigeants de FORSITEC et de Cisif SAS:
Ghislain de La Laurencie - Olivier Peyrefitte

***** RESULTATS DES ACTIONS MENEES EN 2015/2016 *****

En 2014 nous avons fait labelliser la politique RSE globale de FORSITEC et de CISIF sur la plateforme Ecovadis.

Nous avons obtenu le score de 6/10 pour chacune des 2 sociétés, ce qui les place au stade « Avancé » et parmi les sociétés les plus exigeantes en la matière.

En 2016, la note de 7/10 nous a été attribuée sur 2 domaines (Environnement et Social) ce qui valide le résultat de nos efforts

Les objectifs de FORSITEC & CISIF pour l'année 2015/2016 étaient concentrés sur les principes 6, 8 & 9.

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

Et plus particulièrement sur l'épanouissement des collaborateurs des 2 Sociétés et les échanges avec l'équipe « en structure » .

Les actions mises en place, ont été par exemple :

- D'organiser trimestriellement des rencontres (Happy Hour) pour tous les collaborateurs au siège des 2 Sociétés afin que ceux-ci puissent partager leurs expériences et créer des liens entre eux.
- Faire paraître une Newsletter bimestrielle qui donne une série d'informations sur la vie du groupe : Nouveaux entrants, succès, évolutions, mise en valeur de collaborateurs

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

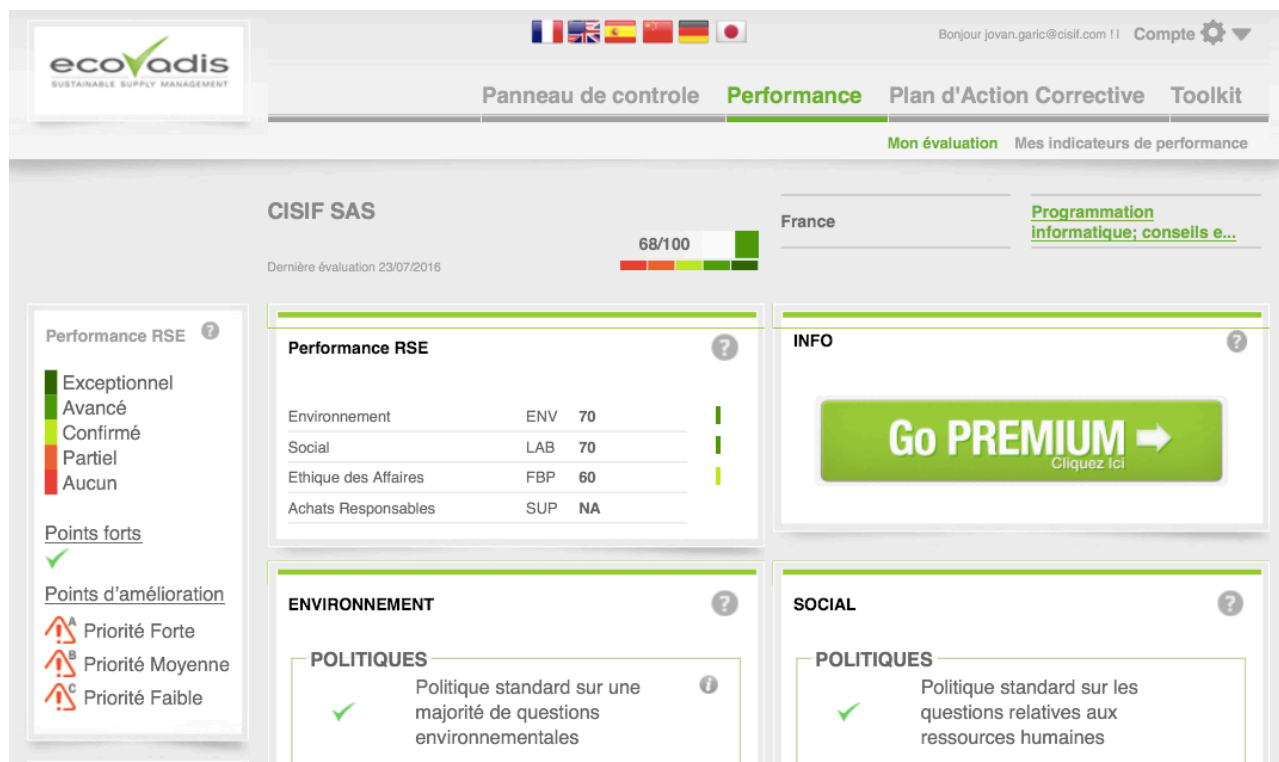
FORSITEC & CISIF a renforcé ses actions en faveur de la protection de l'Environnement.

Pour cela les actions suivantes ont été au cœur de notre politique Globale RSE :

- Réduction de la consommation d'eau, de papier et d'Energie en menant des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs (impression R/V, affichages, thermostat électriques).
- Recyclage des cartouches d'imprimantes

En reconnaissance de ces efforts, FORSITEC & CISIF a :

- été à nouveau labélisée « Avancé » par Ecovadis
- augmenté sa note globale à 68/100



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

Sur ce principe, nous avons mis en œuvre les actions suivantes :

- Favorisé l'usage des transports non polluants avec une incitation à utiliser les transports en communs ou l'Auto-partage (Autolib).
- L'adopté une solution de titres-restaurant en phase avec notre politique interne d'éco-responsabilité, généralisée à l'ensemble de nos salariés : le **support dématérialisé** (une carte à puce & NFC recyclable rechargeable à distance), pour les bénéfices suivants :
 - **Logistique optimisée** : valable 3 ans, la carte nécessite moins de frais de stockage, d'expédition et de distribution / livraison (prestataire-sté et sté-collaborateurs)
 - **Démarche soucieuse du développement durable** : la durée de validité de 3 ans de la carte et son format impliquent un renouvellement du support peu fréquent et des coûts de transports réduits.

***** OBJECTIF 2017/2018*****

- Mettre l'accent sur le Principe 2.
- Continuer ses actions sur les principes 6 & 9.

PRINCIPE 2 : VEILLER A NE PAS SE RENDRE COMPLICES DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME.

FORSITEC & CISIF va engager cette année des actions en faveur de la protection des Droits de l'Homme.

- Veillez à ce que FORSITEC & CISIF ne sous-traite rien à l'étranger.
Toutes nos prestations doivent, autant que faire se peut, être réalisées en France par des travailleurs Français ou ayant un Permis de travail.
Ainsi, être à l'abri de toute exploitation, travail forcé et non- respect des droits.
- S'assurer que les produits consommés (fournitures de bureau, informatique, papier ...) proviennent bien de fournisseurs respectueux des droits de l'homme.

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

FORSITEC & CISIF recrutent depuis leur création en 2005 sans la moindre discrimination.
La valeur ajoutée pour le Groupe est d'accroître son attractivité sur le marché du recrutement et de bénéficier d'une image positive chez les candidats et collaborateurs.

Nos seuls critères de sélection sont les compétences :

- En 2010/2011 nous avons lancé un plan en faveur de l'intégration de travailleurs et de Fournisseurs « handicapés ».
- En 2012, des procédures internes prévoyant que le recrutement soit fondé uniquement sur les qualifications et l'expérience et sur l'intégration des collaborateurs ont été mise en place.

Nous allons encore renforcer cette année notre vigilance dans ce domaine.
Pour cela les actions suivantes seront au cœur de notre politique Globale RSE :

- Valider que la cellule RH reste bien indépendante, professionnelle et respectueuse de nos valeurs.
- Maintenir et renforcer le nombre de travailleurs handicapés.
- Discuter avec les Services Achats de nos grands donneurs d'ordre (BNPP, SG ...) pour essayer de mettre en place des actions conjointes pour favoriser l'intégration de travailleurs handicapés.

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

Sur ce principe, nous mettrons l'accent sur les éléments suivants :

- Dématérialisation des fiches de paie
- Dématérialisation des factures
- Favoriser les échanges et entretiens de Recrutement en Audio et Video Conférence, avec les candidats et les collaborateurs.
- Mettre en place une démarche commerciale « LRM » permettant de limiter les déplacements des forces commerciales pour rencontrer des prospects “chauds” et éviter les déplacements inutiles