

Responsabilité d'entreprise

Le présent document est extrait
du Document de Référence 2017
d'Axway.



“Axway : une culture d'entreprise collaborative”

1. Ressources Humaines	2
2. Responsabilité environnementale	10
3. Responsabilité sociétale	15
Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales	20

Cet extrait du Document de référence d’Axway décrit la stratégie du groupe en matière de Ressources Humaines, de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Au sein de son écosystème, dans le secteur du logiciel et désormais du Digital et du Cloud, Axway souhaite interagir et collaborer en acteur responsable avec l’ensemble des parties prenantes : collaborateurs, clients, partenaires, instances professionnelles, fournisseurs, actionnaires.

En 2017, Axway a mis en place de nouvelles initiatives et présente ici les indicateurs extra-financiers de son dispositif.

1. Ressources Humaines

Le nouveau positionnement stratégique d’Axway dans le secteur de l’édition de logiciel et du digital, nécessite une stratégie des Ressources Humaines (RH) adaptée et solide. En 2017, les équipes RH d’Axway ont continué à concentrer leurs efforts sur trois axes : attirer, développer et retenir les talents.

Attirer, développer et retenir les talents

En alignement avec les besoins exprimés par nos collaborateurs lors de l’enquête d’engagement réalisée fin 2016, nous avons cette année mis en place une nouvelle politique de mobilité interne. Cette politique a été diffusée auprès de nos managers dans un premier temps et de l’ensemble des collaborateurs Axway dans un second temps. Elle est composée de divers dispositifs et le fondement de base est que toutes les offres d’emplois (hormis celles exceptionnellement confidentielles) sont visibles par tous les collaborateurs. En effet, en se rendant sur notre Portail Carrière *Make your Move* (ou MY Move), sur notre réseau social d’entreprise Jive, les collaborateurs peuvent consulter toutes les offres grâce à l’utilisation d’un outil de gestion de candidatures, iCIMs. La politique et les règles du jeu

– une façon plus dynamique de présenter les normes autour de la mobilité interne, sont disponibles en divers formats et diffusées de façon régulière. 326 collaborateurs ont changé de postes en interne en 2017. Par ailleurs, sur ce même portail nous invitons toujours nos collaborateurs à promouvoir les postes ouverts chez Axway auprès de leur réseau à travers un programme de cooptation appelé « refer ».

Dialoguer, comprendre et mesurer la qualité de vie au travail des collaborateurs

L’année 2017 a été consacrée à la mise en œuvre d’actions visant à améliorer le positionnement employeur d’Axway vis-à-vis des trois leviers identifiés suite à l’enquête d’engagement menée en octobre 2016. Pour cela nous avons créé trois groupes de travail composés de collaborateurs de diverses fonctions, niveaux hiérarchiques, et pays. Les thèmes de ces groupes de travail étaient « La carrière », « La communication » et « La reconnaissance ».

Groupe Carrière

Plusieurs actions ont été mises en œuvre par ce groupe, entre autres, la mise à disposition pour tous les collaborateurs de la « Job architecture Matrix » accompagnée d’un document explicatif pour aider les collaborateurs à comprendre leur positionnement à l’heure actuelle ainsi que les différents postes qui pourraient être disponibles pour eux chez Axway. Le développement et la diffusion de la nouvelle politique de mobilité interne décrite dans l’introduction de ce chapitre font également partie de ces actions.

Groupe Communication

Ce groupe a concentré ses activités dans la création et le déroulement du « Red Griffin Tour ». Durant l'année 2017 les membres du Comité Exécutif se sont rendus sur 7 sites Axway. Neuf sessions ont eu lieu et plus de 340 collaborateurs ont participé à ces sessions. Chaque session était composée en deux temps. Dans un premier temps un membre du Comité Exécutif délivrait une présentation sur la stratégie d'Axway et le plan d'action, et dans un second temps une séance de questions/réponses avait lieu. Les différentes sessions ont ensuite donné lieu à la diffusion de photos et à des échanges en ligne sur notre réseau social interne dans un espace dédié appelé « The Quantum meet ».

Groupe Reconnaissance

Un groupe extrêmement actif qui a mis en œuvre 3 initiatives principales : le « Global Kudo box », le programme de reconnaissance de la fidélité, et la page de promotions dans notre réseau social interne. Le « Global Kudo box » est un programme qui capitalise sur des actions déjà encouragées au sein de certaines équipes en les rendant disponibles à l'ensemble des collaborateurs avec l'objectif d'inciter la reconnaissance entre pairs, donner une meilleure visibilité à la hiérarchie, démocratiser un système de reconnaissance bottom-up. Le programme de reconnaissance de la Fidélité, reconnaît les collaborateurs qui fêtent leurs 3,5,10,15,20,25 et 30 ans avec Axway à travers la remise de certificats, accompagnée de la diffusion de remerciement sur notre réseau social interne. Finalement le programme des promotions vise à donner plus de visibilité aux 2 collaborateurs qui sont promus dans l'organisation via notre réseau social interne.

Enquête interne Axway 2018 résolutions

Fin 2017 nous avons lancé une discussion interne *via* notre Réseau social interne (système Jive) afin de construire ensemble les résolutions Axway 2018 « Comment voyez-vous Axway, comment voulez-vous travailler chez Axway ».

820

votes de collaborateurs

240

Likes

4 500

commentaires et suggestions

ont permis d'établir les résolutions 2018 :

Collaboration • Customer centricity • Continuous improvement • Empowerment and accountability



Évolution de l'effectif global Axway

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Effectifs	1 839	1 930	1 884	1 961 ⁽¹⁾	1 783	1 774	1 755	1 661

(1) Dont 121 issus d'acquisitions.

Fin 2017, Axway comptait 1 839 collaborateurs dont **518** en France et **498** aux États-Unis.

La répartition des effectifs par zone géographique est la suivante :

- Europe 1 251 (68,02 %) (CDI) ;
 - Amérique du Nord 498 (27,07 %) ;
 - Amérique du sud 17 (0,92 %) ;
 - Asie/Pacifique 74 (4,02 %).
- } Amériques 515 (28 %) ;

Ces embauches correspondent au nombre d'embauches globales d'Axway sur un an.

Pour servir son Plan de Recrutement, Axway a poursuivi sa politique de communication interne sur les postes à pourvoir et le programme de cooptation. Au cours de l'année 2017, la page carrière de l'intranet Jive a été revue et un guide de la mobilité interne a été édité.

La quasi-totalité des recrutements concerne des profils issus de formations supérieures.

Il est à noter par ailleurs que la politique de recrutement d'Axway se fonde quasi exclusivement sur des recrutements à durée indéterminée (hors cas de remplacements temporaires) (plus de 95 % en 2017).

Nombre de licenciements

En 2017, Axway, a procédé à des licenciements essentiellement pour des motifs inhérents à la personne qui représentent environ un quart des départs.

Le recrutement

Axway a recruté 283 nouveaux collaborateurs en 2017. Près de 54% de ces recrutements ont été réalisés en Europe (hors France), 22% en France, 20% en Amérique du Nord et 4% en Asie/Pacifique.

Le recrutement de certains profils experts s'est également intensifié.

Analyse des effectifs par ancienneté et par âge

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 7,2 années au 31 décembre 2017.

Elle est plus forte en Europe à 8 années qu'en Amérique du Nord à 5,3 années.

L'ancienneté moyenne en France s'établit à 10,7 années contre 9,8 années l'année dernière.

La moyenne d'âge des collaborateurs est en légère hausse par rapport à 2016 mais stable depuis plusieurs années. Le maintien de l'âge moyen à ce niveau est la conséquence directe des recrutements réalisés.

Âge moyen par zone géographique

	2017	2016	2015	2014	2013
Europe	39,6	37,8	39	37,8	39
Amérique du Nord	44,5	42,8	44	43,2	44
Asie	41,0	40,3	41,3	39,1	39

Répartition hommes/femmes

En 2017, les femmes représentent plus de 26,8 % de l'effectif, dont 82 % sont des cadres pour Axway Software.

Développement des Ressources Humaines

La politique de rémunération et la gestion de la performance

Dans chaque pays, la politique de rémunération s'appuie sur un système d'évaluation de la performance appliqué partout dans le monde. Le développement de carrière est géré sur une base individuelle.

Afin de simplifier et rendre plus efficace le formulaire d'entretien annuel d'évaluation, la Direction des Ressources Humaines a présenté une nouvelle version. Au-delà d'une simple révision de formulaire le but est de réduire la pression et le stress qui peuvent être inhérent à un cycle d'évaluation de fin d'année et à un entretien annuel d'évaluation. Pour cela un accompagnement tout particulier pour les managers mais aussi pour les salariés a été proposé.

Un parcours d'aide de la définition du processus de fin d'année

Un parcours d'aide de la définition du processus de fin d'année et à la préparation aux entretiens annuels est toujours en place. Plus précisément, ce sont quatre modules qui ont été créés pour aider les managers à s'approprier le processus d'évaluation et ainsi leur donner les outils nécessaires pour :

- bien intégrer et comprendre le processus d'évaluation de fin d'année, les étapes, les attentes ;
- effectuer une évaluation objective et claire de la performance de chacun des salariés ;
- savoir fixer des objectifs SMART : Simple, Mesurable, Acceptable, Réaliste et Temporellement défini ; ou encore
- bien conduire des entretiens annuels d'évaluation.

En 2017 nous avons complété ce parcours avec des ateliers de demi-journée pour accompagner les managers dans ses conversations de développement des talents. Pendant l'année,

leurs 156 managers ont participé, ayant donné des avis positifs sur cette formation pratique.

Pour les collaborateurs, un module a également été construit pour leur permettre de préparer leur entretien sereinement et leur donner l'opportunité d'échanger avec leur manager au sujet de leurs souhaits de développement et d'évolution. Tout un travail sur la mise en place et le déploiement de l'Entretien Professionnel en 2017 a permis de proposer de nouveaux outils à tous les salariés pour mieux appréhender leurs attentes en terme de carrière.

- Sur la base de cette évaluation les augmentations de salaire ont pu être attribuées aux collaborateurs ayant réalisé une performance 2016 conforme ou supérieure aux attentes. Ce lien fort entre l'évaluation de la performance et l'attribution de mesures d'augmentations individuelles constitue le fondement de la politique de rémunération d'Axway.
- Enfin, en 2017, le chantier d'évaluation des rémunérations Axway au regard du marché s'est achevé. Cette démarche importante, a permis de régler certaines disparités de rémunération constatées avec l'écosystème dans lequel Axway évolue.
- La politique de rémunération est fondée sur les objectifs suivants :
 - respecter le principe de l'équité interne ;
 - maintenir une saine stimulation par une politique de rémunération associée à des objectifs de performance en cohérence avec les enjeux majeurs de l'entreprise ; et
 - être en cohérence avec le marché afin d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents.

Comme chaque année Axway a servi en 2017 des augmentations de salaire selon une politique d'individualisation.

Par ailleurs, Axway respecte les obligations légales et contractuelles en matière de rémunération dans toutes ses filiales.

Masse salariale (charges sociales incluses)

(en millions d'euros)	2017	2016	2015	2014	2013
Total	188	190	180	169	149

Participation chez Axway Software SA

En France, un avenant à l'accord de participation signé en juin 2011 a été élaboré en juin 2017. Il concerne l'ensemble des salariés d'Axway Software SA. La réserve spéciale de participation est établie par dérogation sur le chiffre d'affaires global France et le Résultat Opérationnel d'Activité (ROA) Axway Group. Elle est répartie à 100 % proportionnellement à la durée de présence au cours de l'année 2016.

Le Plan Épargne Entreprise chez Axway Software SA

Un règlement relatif à la mise en place d'un plan d'épargne entreprise au sein d'Axway Software SA a été mis en place le 8 juin 2012. Les sommes versées dans le plan sont investies en parts de Fonds Commun de Placement d'Entreprise. L'aide de l'entreprise est constituée par la prise en charge des frais de fonctionnement du PEE.

Régimes de prévoyance, de retraite et autres avantages

Axway participe selon les lois et usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

Axway University

Le développement des compétences et l'apport des nouveaux outils digitaux

Axway a encore une fois consenti de larges efforts en matière de développement de compétence en 2017.

Les investissements dans le développement des modules e-learning nous ont permis de former presque la totalité de nos collaborateurs sales dans la déclinaison pratique des principes Axway Global Sales Process sur nos principales offres :

- Sales Foundation – Introduction to Selling Axway's Analytics Solution : **135** Collaborateurs de l'équipe ventes formés ;
- Sales Foundation – Introduction to Selling Axway's API Management Plus Solution : **138** Collaborateurs de l'équipe ventes formés ;
- Sales Foundation – Introduction to Selling Axway's Appcelerator Solution : **124** Collaborateurs de l'équipe ventes formés ;
- Sales Foundation – Introduction to Selling Axway's MFT Solution : **115** Collaborateurs de l'équipe ventes formés ;
- Sales Foundation – Introduction to Selling Axway's B2Bi Solution : **131** Collaborateurs de l'équipe ventes formés.

La formation des managers a également été l'une des priorités de cette année des workshops qui ont été délivrés pour aider les managers à mieux gérer leurs équipes. Nous avons mis en œuvre des workshops théorico-pratiques qui aident les managers à apprendre de nouveaux concepts de gestion de personnes, l'application pratique et les échanges entre pairs. Le premier atelier, « Talent Conversations » – conçu par Center for Creative Leadership, a pour objet d'aider nos managers dans l'identification et la mise en œuvre de modes de conversations plus efficaces avec chaque collaborateur. L'atelier a obtenu la participation de 156 managers. Le deuxième atelier, « Managing Virtual teams » lancé fin novembre 2017 a obtenu la participation de 81 managers en 2017 et vise à doter nos managers des concepts et outils pratiques pour rendre leurs équipes virtuelles plus cohésives et efficaces. Les retours des managers ont été très positifs, nous allons donc continuer ce type d'ateliers en 2018.

En 2017 nous avons aussi renforcé la formation des équipes Product Management et marketing par un partenariat avec Sirius Decisions, notamment et nous avons déployé 7 cours pour un total de 790 heures et 68 collaborateurs.

Enfin, dans un domaine plus technique, nous avons concentré les efforts de formations dans le développement de compétences cloud. Sur ce domaine nous avons mis en œuvre un grand nombre de formations sur « Docker », « AWS », Cloud Fundamentals, etc. En 2017 nous avons mis en œuvre 17 formations liées à des sujets connexes et plus de 320 collaborateurs ont participé à ce type de formations.

Cette nouvelle démarche se montre toujours efficace comme l'indique la forte augmentation de la participation de nos collaborateurs à des actions de formation. En effet, soit 34 273 heures de formation en 2017 versus 23 714 heures en 2016.

Relations sociales

La qualité du climat social au sein d'Axway est le fruit d'un dialogue permanent entre la Direction, les collaborateurs et leurs représentants.

Les collaborateurs sont représentés par des instances représentatives du personnel en France et en Allemagne. En France, les collaborateurs sont représentés par 21 représentants du personnel (11 titulaires + 10 suppléants) et en Allemagne par 11 représentants.

Relations professionnelles chez Axway Software SA

Le dialogue social chez Axway Software SA s'articule autour d'un Comité d'établissement, d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de 3 instances de délégués du personnel (TRAID UNION – CFDT CGT – LIBRE) et de 3 délégués syndicaux (CGT – CFDT & TRAID UNION).

Relations professionnelles chez Axway GmbH

Le dialogue social chez Axway GmbH s'articule autour de 4 Comités d'établissement et d'un Comité central d'entreprise.

Le bilan des accords collectifs

Au sein d'Axway, 70 accords étaient en vigueur au 31 décembre 2017. En 2017, 2 accords ont été signés en France et 7 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software SA en 2017 sont les suivants :

- Juin 2017 : Avenant n° 6 à l'accord de participation du 30.06.2011 ;
- Juillet 2017 : Accord sur les modalités d'accompagnement de la transformation du site d'Annecy

Les accords collectifs signés chez Axway GmbH en 2017 sont les suivants :

4 accords ont été signés en Allemagne avec le *work council*

- *Bonus scheme 2016*
- *Sales commission scheme 2016*
- « *Incent* » *system 2016*
- *Annual Performance Appraisal 2016*

Par ailleurs, les négociations engagées sur le contrat de génération ont abouti à l'élaboration d'un plan d'action dont les mesures ont été mises en place dès le début de l'année 2018.

Organisation du travail

L'organisation du temps de travail

Axway respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction du contexte local et de l'activité.

2,5 % des collaborateurs du groupe Axway travaillent à temps partiel.

L'organisation du temps de travail chez Axway Software SA

Axway Software SA applique la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.

Durée du travail des salariés à temps partiel

Chez Axway Software SA, les collaborateurs qui ont fait le choix de travailler à temps partiel relèvent de toutes les catégories de personnel. Sur un total de 30 collaborateurs à temps partiel, la grande majorité travaille à 4/5, principalement dans le cadre de congés parentaux.

L'absentéisme

Chez Axway, le taux d'absentéisme global a été de 2,48 % en 2017 dont 1,19 % lié à la maladie ⁽¹⁾.

L'absentéisme chez Axway

Motifs d'absentéisme	% d'absentéisme
Maladie	1,19 %
Accident de travail/trajet – maladie professionnelle	0 %
Maternité – adoption	1,18 %
Événements familiaux	0,11 %
Total	2,48 %

(1) Le taux d'absentéisme comprend le taux de maladie, accident du travail/trajet, maladie professionnelle, maternité/adoption, événements familiaux tels que développés dans le tableau suivant. Cet indicateur n'a pu être mis en place que pour Axway Software.

Santé et sécurité

Depuis plusieurs années, Axway applique une politique bien établie en matière de santé et de sécurité. Celle-ci définit l'engagement de la Société à développer des produits innovants de la plus haute qualité en ayant un comportement éthique, en garantissant la sécurité et la santé des collaborateurs.

Axway a à cœur d'offrir un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. La santé et la sécurité sont primordiales.

Les conditions de santé et de sécurité chez Axway Software SA

En 2017, il s'est tenu 5 réunions du CHSCT.

Pour la même période, ont eu lieu :

- 2 accidents du travail avec arrêt ;
- 5 accidents de trajet dont 4 avec arrêt.

Les mesures prises en faveur de la sécurité

La préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs est un objectif fondamental qui fait partie intégrante de la politique humaine et sociale.

La démarche santé/sécurité s'inscrit dans une démarche d'ensemble, conduite en étroite collaboration avec les médecins du travail, les gestionnaires de site et le CHSCT.

Le bilan des accords collectifs en matière d'hygiène

Aucun accord n'a été signé en ce sens.

La médecine du travail

En Allemagne, tout comme en France, un médecin du travail vérifie régulièrement la santé des collaborateurs.

Des actions de sensibilisation au travail sur écran ont été menées sur les sites français. Par ailleurs, Axway Software a fait intervenir un ergonome pour travailler sur la position au poste de travail.

Des programmes d'incitation au covoiturage, aux déplacements en vélo sont menés en collaboration avec le gouvernement en Irlande et aux États-Unis.

Évaluation des risques psychosociaux

Un comité de pilotage composé de membres des Ressources Humaines et de représentants du CHSCT a été constitué en 2015 concernant l'évaluation des risques psychosociaux au sein d'Axway France. Le travail issu de cette collaboration a permis de déployer début janvier 2016 un questionnaire auprès des collaborateurs, visant à évaluer leurs conditions de travail. Cette enquête constitue une première étape dans l'identification d'éventuels facteurs de risques psychosociaux, dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Égalité de traitement

Axway respecte les principes de non-discrimination à l'embauche et d'égalité femme-homme. Le recrutement des femmes ingénieurs est supérieur au pourcentage des femmes à la sortie des écoles d'ingénieurs. Concernant les principes d'égalité

homme-femme, Axway met en œuvre une politique équitable en matière de salaires, de promotion et d'accès à la formation.

Axway dispose d'un système d'évaluation lui permettant d'avoir une connaissance et un suivi régulier de ses collaborateurs. Celui-ci s'appuie notamment sur des entretiens annuels, des cycles d'évaluation et de révision annuels. Ce système est adossé à un Référentiel Métiers qui permet à chaque collaborateur de mieux connaître les exigences des métiers de l'entreprise et les possibilités d'évolution de carrières. Ce Référentiel Métiers constitue, pour les managers de proximité, un guide pour accompagner le développement professionnel des collaborateurs en fonction de leurs motivations et des priorités de l'entreprise.

La mise en œuvre du système d'évaluation est sous la responsabilité de 450 managers de proximité. La totalité des salariés présents doit avoir un entretien annuel.

Engagements en faveur de :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Axway Software SA

Un accord collectif a été signé le 13 décembre 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel un certain nombre d'objectifs ont été pris :

- faire en sorte que la proportion de femmes et d'hommes ayant reçu au moins une formation dans l'année continue à refléter la proportion de femmes et d'hommes dans les effectifs de l'entreprise ;
- préparer le retour à l'emploi à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou toute autre absence continue de plus de 6 mois ;
- réduire par classification Syntec les écarts pour atteindre + 5 % à (-) 5 % sur 3 ans sur la moyenne des salaires de base entre les femmes et les hommes ;
- garantir autant de promotions pour les femmes que pour les hommes.

Une négociation avec les instances représentatives du personnel a débuté fin 2017 pour renouveler cet accord.

Un accord d'entreprise précise depuis 2007 le dispositif de mise en œuvre de la garantie d'augmentation individuelle de salaire pour les salariés en congé de maternité ou d'adoption prévue par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

Un accord collectif a été signé le 26 juin 2013 en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans lequel un certain nombre d'objectifs ont été pris sur 3 ans, durée de l'accord :

- mise en place d'un référent Handicapés au sein du CHSCT ;
- mise en place d'une campagne de sensibilisation, de communication et de formation des managers ;
- recrutement de 3 travailleurs handicapés ;
- maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- recours à la sous-traitance avec le secteur protégé.

Un nouvel accord au niveau UES était en négociation à fin 2017.

L'employabilité des seniors

Axway Software a mis en place en début d'année les dispositions liées au plan d'action relatives au contrat de génération.

Celles-ci visent notamment à favoriser l'embauche de jeunes ou de seniors, de faciliter leur accueil dans l'entreprise et de développer leur employabilité tout au long de leur carrière chez Axway.

La promotion et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

Outre les questions inhérentes au droit de la négociation collective et à l'élimination des discriminations en matière d'emploi décrites au paragraphe 10.1.2.3 « Relations sociales » et au paragraphe 10.1.2.6 « Égalité de traitement », Axway contribue à l'abolition du travail forcé et à l'abolition du travail des enfants. Axway a choisi de fixer à 18 ans l'âge minimum obligatoire de tous ses collaborateurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

De plus le Groupe est implanté dans des pays ayant ratifié les conventions internationales de l'organisation internationale du travail. Il est de ce fait tenu de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales ratifiées par les pays signataires dans lesquels il est implanté. Par ailleurs, les activités du Groupe ne sont pas des activités à risque. De ce fait les risques de contravention aux normes internationales sont très faibles.

Le Groupe souhaite cependant mettre en lumière l'importance de ces engagements dans son activité au quotidien. C'est la raison pour laquelle le Groupe travaille actuellement à l'extension du champ d'application du Code de conduite des affaires. Celui-ci est actuellement uniquement applicable à l'égard de ses partenaires externes, tels que clients, fournisseurs, sous-traitants, serait aussi applicable à l'égard des salariés du Groupe.

Enfin en tout état de cause, toutes les entités d'Axway sont tenues de vérifier l'âge de leurs nouveaux collaborateurs au moment de leur embauche.

Note méthodologique

Périmètre de consolidation des données sociales, hygiène et sécurité, indicateurs, méthode et systèmes de reporting.

Informations sociales

Périmètre de consolidation

Les effectifs indiqués dans les tableaux « Effectifs » et « Répartition géographique des effectifs » correspondent à l'effectif total au 31 décembre 2017.

Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion du personnel et des questions sociales du Groupe. Ils reflètent les résultats de la politique de Ressources Humaines.

Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel au reporting par pays ainsi qu'à celui fait par les divisions concernées que sont le Recrutement et la Formation.

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place.

Informations hygiène et sécurité

Périmètre de consolidation

Les indicateurs relatifs à la sécurité concernent tous les sites d'Axway.

Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux qui sont utilisés dans la gestion des sites d'Axway. Ils reflètent les résultats de la politique d'Axway en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité.

Données

Les informations santé et sécurité recueillies pour Axway Software SA pour cette année, l'ont été par les gestionnaires de site.

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place.

2. Responsabilité environnementale



Axway s'est engagée dans une politique environnementale visant à favoriser les pratiques écoresponsables au sein de l'entreprise, valoriser les initiatives et conduire des actions afin de pérenniser la démarche.

L'activité d'édition de logiciels n'est pas une activité industrielle.

À ce titre, elle ne produit pas directement de rejet dans l'air, l'eau ou le sol. Elle ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement.

Néanmoins, Axway est soucieuse de la préservation de l'environnement. De par sa présence dans les différentes régions du monde, avec des équipes réparties dans plusieurs pays, Axway est notamment équipée des moyens audio/vidéo permettant de réduire les déplacements.

La maîtrise de notre impact environnemental est donc devenue, dans nos modes de gestion et de production, un enjeu important et fait l'objet d'un programme continu d'amélioration impliquant notamment les Directions Fonctionnelles concernées, les collaborateurs, des prestataires ou des actionnaires

Politique générale en matière environnementale



Organisation et dispositifs de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Gestion des locaux

Locataire de ses locaux pour l'ensemble des sites, Axway mène des actions se rapportant au fonctionnement opérationnel dans les bâtiments sur les équipements et la maintenance :

- installation de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales lors des renouvellements ;
- recours à une minuterie automatique pour éteindre l'éclairage, réduire le chauffage, la ventilation et la climatisation en dehors des horaires de travail ;
- climatisation/chauffage : plafond rayonnant avec possibilité de régulation individuelle ;
- installation de fontaines à eau, directement reliées au réseau de distribution d'eau potable, dans un objectif de limiter l'utilisation de bouteilles en plastique ;
- incitation permanente des gestionnaires de sites au respect de l'environnement et des bonnes pratiques ;
- utilisation d'ampoules basse consommation (LED) ;

- détecteurs de présence pour activation/désactivation de l'éclairage combinés avec des télécommandes individuelles permettant de régler l'intensité ;
- utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de propreté ;
- réduction de la consommation d'énergie grâce à l'usage des ordinateurs portables moins énergivores, ainsi que l'arrêt des ordinateurs lors de longues absences ;
- réduction d'émission de carbone par incitation à l'usage des moyens de transports les moins polluants ;
- maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- aménagement des locaux avec des postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs ;
- robinetterie infrarouge pour consommation optimale ;
- installation de murs d'adhésifs et de tableaux blancs au lieu des tableaux papier ;
- mise à disposition de poubelles de tri ou de recyclage.

Nouveau dispositif interne Axway de recueil des données environnementales



Réseau de correspondants

Courant 2017, Axway a mis en place un réseau de correspondants internes dans les principaux pays afin de collecter les données environnementales relatives aux consommations d'énergie, au recyclage ainsi qu'aux initiatives caritatives.

Les pays retenus sont : France, États-Unis, Allemagne, Bulgarie et Roumanie.

Indicateurs retenus :

- consommation de gaz, fuel, électricité, eau ;
- kilométrages parcourus dans le cadre de l'empreinte carbone ;
- dons de matériel informatique ;
- recyclage et gestion des déchets ;
- initiatives caritatives.

Actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement

Axway a pris l'initiative d'associer les collaborateurs à une démarche d'écoresponsabilité afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux. Il s'agit de favoriser les initiatives des collaborateurs en matière environnementale et d'éviter le gaspillage d'énergies non renouvelables dans nos modes de fonctionnement. Concernant les achats de consommables, d'appareils bureautiques et de matériels informatiques, Axway a une politique volontariste pour travailler avec des fournisseurs écoresponsables.

Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Axway est implantée en France et à l'international. Ses clients sont eux-mêmes implantés sur tout le territoire français et à l'international. Ces critères géographiques génèrent de nombreux déplacements qui ont un impact sur l'environnement en termes de pollution et de consommation de ressources énergétiques. Pour limiter le nombre de déplacements, Axway Software incite fortement ses équipes à privilégier l'usage du matériel de visioconférence, dont la plupart des sites sont équipés. Tous les nouveaux postes de travail sont équipés de caméras et des logiciels permettant de réaliser des visioconférences.

Pollution et gestion des déchets



Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

L'activité d'Axway génère des déchets à très fort coefficient de recyclage. Il s'agit principalement de papiers et cartons ainsi que des consommables informatiques. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi un fournisseur qui nous assure l'enlèvement à des fins de recyclage de cartons, papiers, plastic, canettes, cartouches d'imprimantes. Il procède à une collecte régulière mais également à des opérations exceptionnelles.

Gestion des déchets

Concernant les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), Axway poursuit sa politique globale de recyclage de déchets notamment en faisant appel à des prestataires compétents.

En 2017, du fait du regroupement des locaux français d'Axway vers la Tour W de La Défense, Axway a recyclé 3 900 kg de carton, 450 kg de DEEE, 230 kg de plastique et 60 kg de cartouches.

Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

L'édition de logiciels n'impliquant pas de consommation d'eau en dehors de l'usage courant des bâtiments, Axway n'a pas mis en place de suivi de consommation.

Consciente que l'eau est au premier rang des ressources

préservées, Axway s'attache tout de même à en maîtriser l'utilisation notamment par ses collaborateurs. Elle sensibilise les collaborateurs à la préservation et à la bonne utilisation de cette ressource.

Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

La mise en place d'outils de gestion électronique de documents permet à Axway de poursuivre son programme

Cette année encore, Axway poursuit la démarche de virtualisation des infrastructures informatiques qui optimise l'usage moyen des ressources physiques. En effet, la mutualisation des ressources matérielles réduit le coût énergétique. Les avantages de la virtualisation sont nombreux. Elle permet entre autres :

- une réduction drastique de la consommation énergétique ;
- des gains de place significatifs dans les centres informatiques ;
- un cycle de vie des ressources matérielles plus long permettant de limiter les déchets.

Axway poursuit la rationalisation des parcs photocopieurs et imprimantes, en privilégiant des équipements communs et multifonctions (impressions, copies et scan). Ils sont programmés en impression recto/verso par défaut.

de dématérialisation des documents. De plus, Axway incite régulièrement les collaborateurs à imprimer moins (message automatique dans la signature de mails). La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs ont de multiples impacts positifs sur l'environnement car cela permet de diminuer la consommation de papier et la consommation d'énergie liée à l'impression. La dématérialisation permet également de diminuer le transport physique des documents et enfin, la quantité de déchets à traiter.

La dématérialisation des documents au sein du Groupe concerne : les rapports d'activités produits mensuellement par chaque collaborateur, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques liées à la gestion du parc informatique ; les documents de travail nécessaires aux réunions internes et externes qui sont systématiquement diffusés électroniquement avec consigne de n'imprimer que le strict nécessaire.

Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Dans son objectif d'amélioration de l'efficacité énergétique, Axway a retenu des équipements informatiques DELL répondant aux spécifications EnergyStar® et EPEAT® et plus généralement tous fournisseurs répondant aux caractéristiques Green IT.

Depuis le regroupement dans la Tour W, il y a 1 an, et la création d'une salle informatique dans les sous-sols, Axway a engagé une réflexion afin de réduire le nombre de salles, rationaliser les équipements, afin de réduire la consommation globale.

Impact climatique des activités du Groupe

Au cours de l'exercice 2017, le groupe Axway a décidé de renforcer sa démarche environnementale en mettant en place un réseau de correspondants internes dans les pays considérés clés afin de collecter les données environnementales relatives aux consommations d'énergie en fuel, électricité gaz et eau.

Bilan carbone du groupe Axway

Il a été décidé d'établir un bilan carbone afin de mesurer l'impact de l'activité du groupe sur l'environnement.

Les pays retenus dans le cadre du périmètre Bilan Emission Gaz Effet de Serre (BEGES) sont la France, l'Allemagne, la Roumanie, la Bulgarie et le site de Phoenix aux USA.

Il est par ailleurs précisé que :

- Pour la France, le site d'Annecy a été considéré comme négligeable et que la consommation de chauffage du site de Lyon étant incluse dans les charges, cette donnée n'a pu être récupérée, et
- Pour le site de Phoenix seules les données de consommation électrique ont pu être obtenues.

Le périmètre décrit ci-dessus représente 80 % de la superficie totale des locaux et 76 % du personnel sur le périmètre groupe consolidé.

Le BEGES a été réalisé par le prestataire indépendant CommenTerre. Le BEGES a été établi sur la base de la mise à jour du bilan officiel d'émissions de gaz à effet de serre en accord avec la version 4 de la méthodologie de réalisation publiée en Juillet 2015 par le Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie.

Il ressort du rapport établi que :

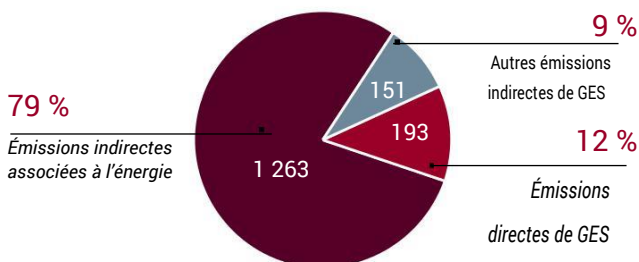
- Les émissions directes de gaz à effet de serre en tonne et en équivalent CO2 s'élèvent à 193 (t CO2), et
- Les émissions indirectes de GES associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée, en tonnes équivalent CO2 s'élèvent à 1263 (t CO2 e), et
- Enfin les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre en tonne équivalent CO2 s'élèvent à 151 (t CO2 e).

Ainsi le total des émissions de gaz à effet de serre émis par le groupe Axway dans le cadre du périmètre défini ci-dessus s'élève à 1607 (t CO2 e).

Les détails des émissions en gaz à effet de serre sont détaillés ci-après :

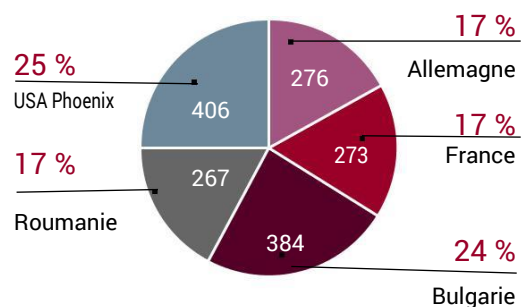
Émissions de GES par scope

(en t CO2 et en %)

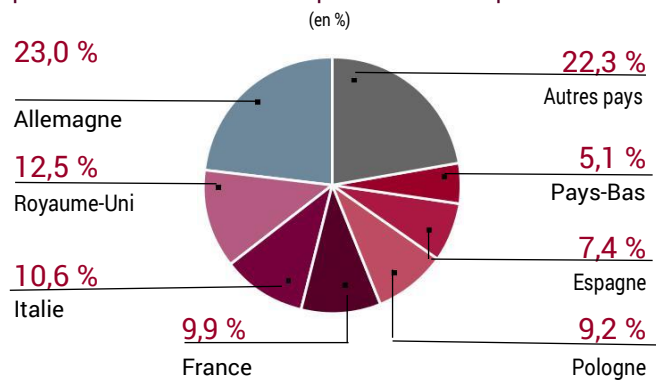


Répartition par pays des émissions de gaz à effet de serre

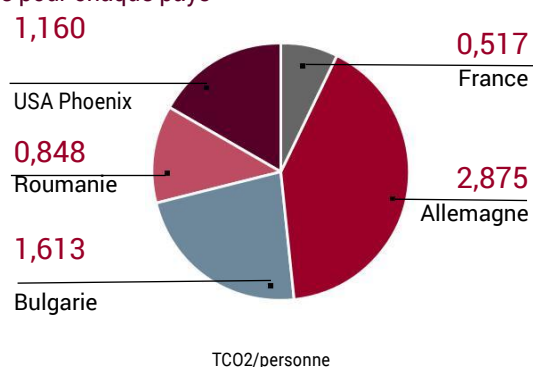
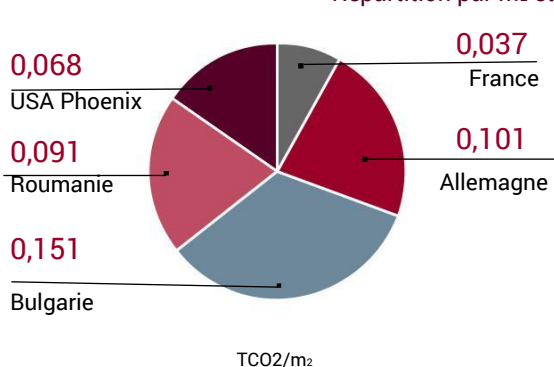
(en t CO2 et en %)



Répartition des émissions européennes de CO2 par État membre



Répartition par m² et par personne pour chaque pays



Axway a poursuivi les bonnes pratiques déjà mises en place depuis plusieurs années notamment par les mesures suivantes :

- généralisation de l'usage d'outils de conférence (Webex et SkypeTeam) afin de limiter les déplacements ;
- depuis 3 ans, la Car Policy impose un CO₂ maximum de 130 g.

3. Responsabilité sociale

Charte Éthique



En 2017 Axway a mis en place une charte éthique applicable à ses collaborateurs internes et externes ainsi qu'aux parties prenantes avec lesquelles le Groupe travaille au quotidien. Cette charte éthique a pour vocation de mettre en avant les valeurs attendues importantes pour le Groupe lors de ses activités et de prévenir la fraude et la corruption au sein du Groupe. La charte éthique du Groupe a pour objectif de respecter les principales réglementations applicables à la prévention de la fraude et de la corruption.

Cette charte éthique a été complétée par le Groupe par un dispositif de lanceur d'alerte afin de permettre à toutes les parties prenantes d'alerter le Groupe sur des comportements déviants ou contraires aux valeurs qu'il souhaite voir appliquer et transmises dans le cadre de ses activités.

Le Groupe souhaite, au titre de l'exercice 2018, continuer et renforcer l'implémentation de cette charte en sensibilisant tous ses salariés à ces problématiques.

En ce qui concerne l'impact territorial, économique et social, Axway se doit d'agir, par son comportement, en entreprise citoyenne et souhaite apporter sa contribution à des projets utiles tels que le soutien d'ONG. Axway souhaite développer une relation équilibrée et pérenne avec ses sous-traitants et fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux.

Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société

Axway contribue à l'emploi au niveau local et participe ainsi au développement régional tout en restant attentif aux populations locales.

En matière d'emploi et de développement régional

En France, Axway Software dispose de sites à Paris La Défense, Annecy et Lyon.

Sur les populations riveraines ou locales

D'une manière générale, les sites et filiales d'Axway développent des relations de qualité avec les communautés

à côté desquelles ils opèrent et s'efforcent de créer des conditions de travail exemplaires pour leurs collaborateurs. Axway a, dans ce cadre, décidé de mettre en avant son cœur de métier qui repose sur l'économie digitale auprès de ses actionnaires et investisseurs pour réduire la consommation de papier et documents échangés, en favorisant les échanges électroniques.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Axway entretient des partenariats étroits avec des universités et des écoles d'ingénieurs et propose chaque année des stages, qui, au-delà de découvrir l'entreprise et ses métiers, leur permet d'intégrer celle-ci à l'issue de leurs études.

Solidarité

L'amélioration de la qualité de vie des communautés dans lesquelles vivent les collaborateurs reste un engagement majeur pour les équipes d'Axway. Des actions sont menées à ce titre dans 3 domaines principaux :

- **l'Environnement.** Axway s'implique dans des actions soutenant la préservation de l'environnement et l'éducation environnementale. La collecte des produits recyclables est en place ainsi que l'achat issu de la chaîne de recyclage ;
- **la Santé.** Les initiatives incitant les employés à prendre soin de leur santé sont de plus en plus nombreuses : courses, usage du vélo, équilibre des repas, salle de sport sur le site de La Défense ;
- **la Communauté.** Dans la plupart des pays où sont implantés ses bureaux, Axway apporte son soutien aux populations en difficultés. Les employés de Phoenix et Paris apportent leur aide à des jeunes diplômés, dans la création des CV et la préparation des entretiens professionnels. En Roumanie, plusieurs ventes de charité sont organisées chaque année, et les fonds récoltés sont versés à un orphelinat.

Don de matériel

Axway maintient les dons de matériels aux collaborateurs. En Europe cette année, environ 200 postes de travail (UC + moniteurs) et quelques serveurs ont également été donnés à des écoles et des associations humanitaires.

Actions de partenariat ou de mécénat

Des actions et initiatives locales précédemment engagées se sont poursuivies en 2018 :

- partenariat de 5 ans avec l'ADIE (association reconnue d'utilité publique) dans lequel Axway fournit les logiciels. Cette association aide des personnes à l'écart du marché du travail (n'ayant pas accès au système bancaire classique), à créer leur entreprise et donc leur emploi grâce au microcrédit ;
- donations à Aura Ion association (Roumanie), qui aide et soutient les enfants et les personnes âgées.

Responsabilité envers son marché

Axway interagit avec l'ensemble de ses parties prenantes : collaborateurs, clients, partenaires, actionnaires... En 2017 Axway a mis en place de nouvelles initiatives présentées ici.

Actions envers les clients : EcoVadis



Axway a renouvelé en 2017 sa démarche écoresponsable en participant et souscrivant au label EcoVadis. Ce label a pour objectif d'évaluer la situation des sociétés par rapport aux différentes mesures mises en place pour anticiper et répondre aux problématiques soulevées en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.

EcoVadis gère la première plateforme collaborative offrant des évaluations de la performance développement durable des fournisseurs pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. EcoVadis est devenu le partenaire de confiance des équipes d'achats d'un nombre important de multinationales basées tant en Europe, en Asie et aux États-Unis.

Associant collaborateurs, processus et plateforme, EcoVadis a mis en place une méthodologie d'évaluation RSE à large spectre couvrant 150 catégories d'achats, 110 pays et 21 indicateurs RSE. Plus de 20 000 entreprises s'adressent à EcoVadis pour réduire le risque, piloter l'innovation, et favoriser la transparence et la confiance entre les partenaires commerciaux.

Ce renouvellement effectué début 2018 a confirmé le label Silver déjà obtenu l'année précédente.

Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies



Le groupe Axway a estimé nécessaire d'adhérer au Pacte mondial des Nations Unies en novembre 2016. Le Groupe considère cette première étape comme un préalable nécessaire pour progresser dans sa démarche écoresponsable. Le Groupe est conscient des défis futurs eu égard à l'environnement. Toutefois la politique du Groupe est de s'améliorer progressivement en la matière.

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Dans le cadre de la politique d'achat responsable, Axway requiert auprès de ces fournisseurs les attestations suivantes :

- travail dissimulé ;
- main-d'œuvre infantile ;
- travailleurs handicapés.

Par ailleurs en 2017, Axway poursuit sa démarche participative à l'économie sociale et solidaire, en sollicitant l'entreprise adaptée « l'atelier protégé de l'Isope » pour l'achat de fournitures de bureau.

Loyauté des pratiques

Actions engagées pour prévenir la corruption

Axway soutient la lutte contre la corruption, respecte la Convention des Nations Unies du 31 octobre 2003 contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur, notamment les lois anti-corruption.

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur la santé et la sécurité des consommateurs comparé à des activités industrielles lourdes. En effet, nos clients sont des entreprises qui utilisent nos logiciels dans le cadre de leur activité.

Note méthodologique

Les informations relatives à Axway Software SA portent sur un périmètre France.

Les indicateurs retenus sont ceux de la réglementation Grenelle II. Le principe de la permanence des méthodes est respecté d'un exercice à l'autre.

Les données sont recueillies auprès des Directions concernées.

Actions écoresponsables à l'égard des actionnaires

Les actionnaires individuels :
programme 1 e-mail = 1 arbre planté



Axway a poursuivi, en 2017, auprès de ses actionnaires individuels, la campagne de dématérialisation des documents, « 1 e-mail = 1 arbre » afin de limiter les impressions papier dans les échanges et notamment dans le cadre de la préparation et de la tenue de l'Assemblée Générale 2017. Ainsi ce sont 12 236 feuilles de papier qui ont été supprimées et remplacées par des envois des documents d'Assemblée Générale d'actionnaire en format courriel.

A fin 2017, 47 % des actionnaires d'Axway avaient accepté de recevoir les documents sous format électronique. En parallèle, Axway a poursuivi sa participation au programme de reforestation Alto Huayabamba au Pérou – organisation PurProjet. Les actionnaires de la Société ayant accepté de fournir leur adresse e-mail personnelle ont reçu un certificat

attestant de la plantation d'un arbre en Amazonie en échange de leur consentement d'échanges numérisés.

Une petite « pousse » qui progressivement remplacera le volume considérable de documents échangés. En impliquant les actionnaires en amont, le groupe Axway souhaite également les sensibiliser aux problématiques environnementales rencontrées par le Groupe, tant dans son activité commerciale que dans le cadre de la gestion de ses ressources au quotidien. La Société, par la mise en place de ce processus, réduit la consommation de papier, le transport nécessaire pour l'acheminement des courriers, et par voie de conséquence, son impact CO2 et plus globalement son impact environnemental annuel.

Les votes actionnaires par Internet : le site de Vote Access sur Internet

En 2017 le groupe Axway a également fourni un accès au vote par Internet aux actionnaires individuels. Cela leur a permis de voter les résolutions à l'Assemblée Générale et de consulter l'ensemble des documents réglementaires mis à leur disposition en version digitale. Cette nouvelle procédure a ainsi permis de limiter les échanges de courriers papier entre l'entreprise et ses actionnaires dans le cadre des votes par correspondance.

L'investissement responsable

Des outils digitaux pour les investisseurs : site web et application mobile

Les relations avec les investisseurs sont organisées autour de rencontres individuelles, de forums, de *road-show* ou de conférences. Elles représentent 247 rencontres en 2017 pour Axway. Chacun de ces contacts s'est vu proposé de télécharger la présentation PDF d'Axway à partir du site web Investisseurs, ou depuis l'application mobile Axway IR. Une économie de papier et de transport de documents désormais bien acceptée des investisseurs et analystes financiers.

L'entrée à l'indice d'investissement responsable

Gaïa



En 2017, Axway est entré dans l'indice Gaïa qui sélectionne parmi 200 entreprises cotées en Bourse, 70 entreprises selon les critères de RSE sociale, environnementale et de gouvernance. Cet indice reconnu sur le marché financier permet aux investisseurs d'évaluer la performance de l'entreprise au-delà des critères financiers et de favoriser l'investissement responsable.

Adhésion au Code de gouvernance Middlenext

La Société a renouvelé son adhésion au Code de gouvernement d'entreprise Middlenext, celui-ci étant le plus adapté eu égard à la taille et à ses enjeux.

Le Groupe a par ailleurs décidé d'avoir une démarche proactive dans le cadre de Middlenext en participant aux enquêtes ainsi qu'aux différentes réunions de travail afin de mettre en avant les problématiques d'implémentations et d'échanger avec d'autres acteurs.

Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société AXWAY SOFTWARE SA et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le rapport annuel établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la direction

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport annuel comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément aux référentiels utilisés (les « Référentiels ») par la société et disponibles sur demande au siège de la société AXWAY SOFTWARE SA.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le rapport annuel ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

Attestation de présence

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- nous avons comparé les Informations présentées dans le rapport annuel avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce ;

- nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce ;
- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport annuel des Informations requises.

Avis motivé sur la sincérité des informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nos travaux ont été effectués entre le 29 mars 2018 et le 20 avril 2018 pour une durée de 5 jours / hommes.

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France, à la norme ISAE 3000 et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations RSE des Directions en charge du processus de collecte des informations et le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du référentiel au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur neutralité, leur caractère compréhensible et leur fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place dans le Groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons identifié les informations consolidées à tester et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales, sociétale et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du Groupe, de ses orientations en matière RSE et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes au niveau de l'entité consolidante :

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc...);
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données ;
- nous avons mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives et nous avons vérifié leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nos travaux ont couvert plus de 80 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet social et plus de 80 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet environnemental.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Commentaires sur les informations

Le volet environnemental comprend essentiellement des informations qualitatives.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au référentiel.

Lyon, le 20 avril 2018

FINEXFI

Isabelle Lhoste

Associée

X X X

Site Internet : www.investors.axway.com/fr

Appli mobile : Axway IR

