

L'activité du Groupe repose sur l'expérience et les synergies de ses équipes implantées dans 17 pays, au service de clients internationaux.

Le partage des valeurs – esprit d'équipe, intégrité, passion pour l'expérience client, expertise et excellence, responsabilisation, communication, contribuent à la pérennité et à la responsabilité sociétale pour un développement durable de l'entreprise et des collaborateurs.

En 2015, le groupe Axway, a poursuivi ses initiatives RSE et fait évoluer les outils de dialogue et de suivi internes traitant les données environnementales, sociétales et sociales. Au sein des équipes, 50 personnes en 2015 ont pris part à des initiatives RSE. L'ensemble des projets est partagé sur le portail d'échange interne des équipes d'Axway.

1.9 RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour la commission européenne, la RSE fait partie des engagements nécessaires pour stimuler la croissance en Europe. Une entreprise ne peut réussir durablement que dans le cadre d'une société qui elle-même réussit.

Les principaux enjeux RSE d'Axway sont liés à ses activités et aux enjeux de l'informatique. Pour les entreprises du secteur informatique, la traduction la plus immédiate de la RSE est l'exigence croissante pour une informatique éco-efficace : sobre en énergie, économe en matières premières et facilement recyclable.

La préoccupation de pérennité et de responsabilité sociétale pour contribuer au développement durable constitue un prolongement naturel des valeurs d'Axway. Le souci d'une gestion rigoureuse et la concrétisation de ces valeurs ont amené l'entreprise à des comportements « vertueux » dans les domaines du social, de l'environnement et du sociétal.

La politique de développement durable d'Axway Software recouvre l'ensemble des actions qui concourent à ce que l'entreprise ait un développement économique :

- respectueux des personnes qu'elle emploie par des conditions de travail dignes, le développement des compétences et de

l'employabilité des collaborateurs, la non-discrimination et le respect des principes d'équité ;

- bénéfique pour ses clients avec un objectif d'excellence dans la réalisation de ses missions au quotidien ;
- soucieux de son environnement en limitant les impacts polluants et le prélèvement des ressources naturelles ;
- transparent et équitable avec ses fournisseurs dans ses relations et modes de fonctionnement.

Le sujet de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale a été approfondi durant l'année 2015. La démarche d'Axway dans ce domaine vise à concilier efficacité économique, équité sociale et respect de l'environnement. Il s'agit d'une démarche de progrès et d'amélioration continue. À cet effet, une communauté s'est constituée au sein d'Axway via notre réseau social d'entreprise pour y mettre en valeur et partager les initiatives. Une cinquantaine de personnes dans le monde ont marqué leur intérêt sur le sujet.

Le dossier RSE est pris en charge au niveau corporate par les départements RH et IT.

1.9.1 Informations sociales

La politique Ressources Humaines d'Axway s'est concentrée ces dernières années sur des thématiques fondamentales telles que l'alignement de la culture de l'entreprise, l'accompagnement dans le développement des compétences ou encore la gestion de la performance et la contractualisation de plusieurs démarches avec les représentants du personnel.

Après avoir accompagné, en 2013 et 2014, plus de 500 managers dans le monde à travers le programme « I am Axway », l'expérience a été étendue à l'ensemble des équipes

avec le programme « We are Axway ». Ainsi les managers qui avaient participé aux sessions « I am Axway » ont réuni leurs équipes afin de transmettre les messages qu'ils avaient reçus et les faire réfléchir autour de nos valeurs et de leurs significations pour l'ensemble des contributeurs de l'équipe.

Cette expérience « We are Axway », partagée par les managers avec leurs équipes, a commencé en 2014 et s'est largement poursuivie en 2015. Au total, plus de 120 sessions de 3 heures ont été dispensées à plus de 1 000 participants.



« We are Axway »

• Déploiement

Pour étendre l'expérience « I am Axway », il était essentiel d'avoir à cœur de proposer une expérience similaire pour chacun des salariés tout en laissant une certaine liberté aux managers de s'adapter au style de leurs équipes.

Ainsi les managers ont été accompagnés et se sont vus proposer trois formats pour transmettre les messages *We Are Axway* et créer l'échange avec leur équipe :

- une présentation ;
- un jeu ;
- une discussion.

Ces trois formats offraient la possibilité de choisir une manière de communiquer avec les équipes mais demandaient un alignement :

- dans les messages délivrés : les six mêmes contenus, similaires à ceux couverts durant « I am Axway », ont été délivrés à chaque salarié Axway. Ces contenus couvraient : notre stratégie, nos objectifs, nos atouts, notre challenge, nos valeurs et les missions du manager ;
- dans la qualité de la réunion : il était impératif que chaque manager recrée une expérience privilégiant la qualité de la rencontre et ainsi six basiques étaient à respecter autour de l'invitation, l'environnement, les contenus, les messages clés, la contribution attendue et l'expérience partagée.

En plus du séminaire « I am Axway », tous les managers se sont vus invités à des séries de webinars afin de se préparer et de s'approprier, les contenus et le format qui leur convenait le mieux. De plus leur HR Business Partner a pu les accompagner en co-animation s'ils en ressentaient le besoin.

• Concours

Durant les rencontres « We are Axway », ce ne sont pas moins de 83 contributions qui ont été créées par les équipes et ensuite partagées avec l'ensemble des salariés sur l'espace « We are Axway » créé à cet effet sur notre réseau social d'entreprise Jive.

De janvier à avril 2015 cet espace a connu une moyenne de 980 visites par jour.

Ces réalisations ont donné lieu à un concours, permettant de prolonger l'expérience des équipes tout en partageant avec la grande équipe Axway. En effet, chaque salarié a été invité à consulter, visionner les différents travaux publiés et ensuite voter pour ceux qu'il avait préférés.

Les votes étaient ouverts dans trois catégories de contribution :

- la plus créative ;
- la plus significative ;
- la plus artistique.

Le succès de ce concours a prouvé une réelle continuité à l'expérience initiale.

Près de 550 personnes ont voté pour élire leur projet préféré.

• Enquête

En fin d'année une enquête a été ouverte afin de recueillir les retours et évaluer la satisfaction des salariés au sujet des programmes « I am Axway » et « We are Axway ».

Après un investissement de trois années dans ces programmes il était nécessaire à la Direction des Ressources Humaines de faire le point sur ce que les salariés ont pensé de l'ensemble de ces actions.

Le but était à la fois de connaître leur ressenti sur l'expérience qu'ils ont vécue mais également de sonder la pertinence de nos valeurs et la compréhension des messages couverts dans les six contenus, ainsi que de recueillir leurs attentes et leurs conseils en vue de travailler sur l'évolution de ces programmes durant l'année 2016.

1.9.2 Évolution de l'effectif global Axway

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Effectifs	1 884	1 961 ⁽¹⁾	1 783	1 774	1 755	1 661	1 614	1 652

(1) Dont 121 issus d'acquisitions.

Fin 2015, Axway comptait 1 884 collaborateurs dont **680** en France.

La répartition des effectifs par zone géographique est la suivante :

- Europe 1 358 (72 %) (CDI) ;
 - Amérique du Nord 445 (23,5 %) ;
 - Amérique du sud 22 (1 %) ;
 - Asie/Pacifique 59 (3 %).
- } Amériques **462** (25 %) ;

Nombre de licenciements

En 2015, Axway, dans le cadre du programme de rationalisation de la Recherche & Développement, a procédé à 105 licenciements pour motif économique aux États-Unis, Allemagne, Angleterre et Suède, et à 38 licenciements globalement pour des motifs inhérents à la personne.

1.9.3 Le recrutement

Axway a recruté **273** nouveaux collaborateurs.

Près de 57 % de ces recrutements ont été réalisés en Europe et près de 35 % en Amérique du Nord.

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

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 partenariat avec un ensemble d'écoles de haut

niveau et d'accueil de stagiaires (pour l'essentiel des stages de fin d'études destinés à être transformés dans une très forte proportion en embauche en contrat à durée indéterminée).

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) (99 % en 2015).

1.9.4 Analyse des effectifs par anciennetés et par âge

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 7,3 années au 31 décembre 2015.

Elle est plus forte en Europe à 8,3 années qu'en Amérique du Nord à 4,8 années.

L'ancienneté moyenne en France s'établit à 10,1 années contre 8,8 années l'année dernière.

La moyenne d'âge des collaborateurs est stable depuis plusieurs années. Le maintien de l'âge moyen à ce niveau est la conséquence directe des recrutements de jeunes diplômés.

ÂGE MOYEN PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2015	2014	2013	2012
Europe	39	37,8	39	39
Amérique du Nord	44	43,2	44	44
Asie	41,3	39,1	39	37

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES

En 2015, les femmes représentent plus de 25 % de l'effectif, dont 82 % sont des cadres pour Axway Software.

1.9.5 Le 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 process de fin d'année

Un parcours d'aide de la définition du process de fin d'année et à la préparation aux entretiens annuels a notamment été mis 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 que ce soit pour :

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

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 2015 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 2015 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 2015, 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 2015 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)	2015	2014	2013	2012	2011
TOTAL	180	169	149	140	133

Participation chez Axway Software SA

En France, un avenant à l'accord de participation signé en juin 2011 a été élaboré en juin 2015. Il concerne l'ensemble des salariés d'Axway Software SA. La réserve spéciale de participation est établie par dérogation sur le CA France et le Résultat opérationnel d'activité (ROA) Axway Groupe, elle est répartie à 100 % proportionnellement à la durée de présence au cours de l'année 2015.

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.

L'université Axway

En 2014 commençait la mise en œuvre d'Axway University. Son objectif, rappelons-le, est d'accompagner l'évolution de l'entreprise et le déploiement de sa culture d'entreprise par le développement et la mise en œuvre de méthodologies communes et de programmes de formation cohérents, flexibles et globaux. Ces programmes doivent permettre de rassembler nos collaborateurs malgré les différentes cultures, zones géographiques et le décalage horaire inhérent. L'offre de formations internes et externes a pour finalité le développement des compétences et l'alignement global des connaissances.

En 2015, Axway University a atteint le point culminant de sa transformation faisant un grand pas vers le digital pour se donner les moyens matériels de servir ses ambitions mais également en se dotant de nouvelles compétences essentielles.

En effet, Axway University a lancé son LMS (*learning management system*) et a ainsi amorcé sa transformation vers le digital.

En 2015, le e-learning a permis de former plus de collaborateurs qu'ils soient chez le client, au bureau ou bien en déplacement. Cela nous a permis de confirmer que le e-learning est le meilleur moyen pour permettre à nos collaborateurs d'accéder facilement à la formation. Notre objectif, aujourd'hui, est de toujours mieux répondre aux besoins de nos collaborateurs et d'offrir un choix de contenus plus large, plus riche et varié.

Axway University s'est également doté de nouvelles ressources afin de répondre, de façon précise et efficace, aux besoins de nos collaborateurs. L'arrivée, notamment, de deux « Courses Designers » en 2015, nous permet aujourd'hui de travailler sur la conception de formations internes, qu'elles soient en présentiel, webinar ou e-learning, en collaboration avec les experts Axway. Ceci nous permet de concevoir des modules de formation au plus près des besoins d'Axway.

Forte de ces deux éléments essentiels : des hommes capables de concevoir des formations ciblées aux attentes d'Axway et de ses collaborateurs ainsi que le moyen digital de rendre les contenus disponibles de n'importe où pour le plus grand nombre, Axway University met désormais l'accent sur les modules e-learning et les programmes en *blended learning* (alliant formations en présentiel et e-learning).

Le nombre d'heures de formation suivi reste toujours un indicateur important pour Axway University. Néanmoins, nous souhaitons mettre l'accent sur le développement d'une nouvelle mesure, celle de l'efficacité de la formation et continuer à permettre au plus grand nombre de nos collaborateurs d'avoir accès à un moyen de développer leurs compétences.

L'infrastructure étant en place, 2016 nous permettra la conception et la mise à disposition de plus de modules internes et sera l'occasion de faire un bilan sur le déploiement, l'utilisation et la satisfaction des apprenants.

L'effort de formation d'Axway pour ses collaborateurs est conséquent. Ainsi en 2015, 1 700 collaborateurs dans le monde ont bénéficié d'au moins une formation pour un total plus de 15 000 heures de formation.

En France chez Axway Software pour 2015, ce sont 559 collaborateurs sur les 680 qui ont été formés.

Les 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 26 représentants du personnel et en Allemagne par 11.

Relations professionnelles chez Axway Software SA

Le dialogue social à Axway Software SA s'articule autour d'un Comité d'établissement, d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de 2 instances de délégués du personnel et de 3 délégués syndicaux.

Relations professionnelles chez Axway GmbH

Le dialogue social à Axway GmbH s'articule autour de 5 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 2015. En 2015, 3 accords ont été signés en France et 7 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software SA en 2015 sont les suivants :

- avenant d'extension à l'accord en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en date du 13 décembre 2015 ;
- accord sur les moyens alloués au CHSCT en date du 19 novembre 2015 ;
- avenant n° 4 à l'accord de participation (du 30/06/2011) en date du 24/06/2015.

Les accords collectifs signés chez Axway GmbH en 2015 sont les suivants :

- Accord salarial sur les variables ;
- Accord salarial sur les commissions ;
- Accord salarial sur les bonus ;
- Accord sur les entretiens annuels ;
- Indemnités et utilisation du Learning Management System ;
- Indemnités et utilisation du CRM Salesforce ;
- Accord sur la protection des données entre Axway GmbH et Axway Software SA.

Par ailleurs, les négociations engagées sur le contrat de génération ont abouti à l'élaboration d'un plan d'action dont les premières mesures ont été mises en place dès le début de l'année 2014 et poursuivies en 2015.

L'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.

4 % 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

À 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 2,30 % en 2015 dont 1,41 % lié à la maladie ⁽⁵⁾.

L'ABSENTÉISME CHEZ AXWAY

Motifs d'absentéisme	% d'absentéisme
Maladie	1,41 %
Accident de travail/trajet – maladie professionnelle	0,01 %
Maternité – adoption	0,70 %
Événements familiaux	0,18 %
TOTAL	2,30 %

(5) 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 à Axway Software SA

En 2015, il s'est tenu 4 réunions ordinaires du CHSCT et 3 extraordinaires.

Pour la même période, il y a eu un seul accident du travail 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 psycho-sociaux

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. L'analyse et la communication des résultats de l'enquête seront effectuées début 2016.

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.

Les 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.

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 maternité ou d'adoption prévue par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les actions en faveur de 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.

Les actions en faveur des seniors

Axway Software a mis en place en début d'année les dispositions liées au plan d'action relative 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.

Promotion et 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.

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 2015.

1.9.6 Informations environnementales

La politique environnementale d'Axway vise à minimiser l'impact sur l'environnement en garantissant la sécurité et la santé des collaborateurs, des clients et des communautés dans lesquelles Axway exerce ses activités.

L'édition de logiciels a un impact limité sur l'environnement. Néanmoins, Axway est soucieux de la préservation de l'environnement. L'exercice de nos activités génère de nombreux déplacements, nécessite beaucoup d'infrastructures et de matériels informatiques et produit beaucoup de documents.

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 d'amélioration continue impliquant les Directions Fonctionnelles concernées et les collaborateurs.

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

Information Santé et sécurité ont été recueillies pour Axway Software SA pour cette année par les gestionnaires de site.

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

Politique générale en matière environnementale

Organisation 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

Pour l'ensemble de sites, partout dans le monde, Axway est locataire de ses bureaux. Par conséquent, les actions menées touchent au fonctionnement opérationnel et à la gestion des sites.

Sur l'ensemble des sites, Axway favorise la mise en place de mesures contribuant à la protection de l'environnement :

- aménagement des locaux avec des postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs ;
- 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 carbones par incitation à l'usage des moyens de transports les moins polluants ;
- 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 ;
- maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- installation de tableaux blancs au lieu des tableaux papier ;
- utilisation d'ampoules basse consommation (LED) ;
- utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de propreté ;
- 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.

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

Les collaborateurs sont associés à une démarche d'éco-responsabilité pour que la limitation de notre impact sur l'environnement devienne l'affaire de tous. 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 éco-responsables. À ce titre, le département IT sélectionne les fournisseurs sur leur capacité à fournir du matériel recyclé et reconditionné.

Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Axway est implanté en France et à l'international. Ses clients sont eux-mêmes implantés sur tout le territoire français et à l'international. Tout ceci génère de nombreux déplacements qui ont un impact sur l'environnement en termes de pollution et de consommation de ressources énergétiques.

Dans ce contexte et pour limiter le nombre de déplacements, Axway Software incite fortement à privilégier l'usage du matériel de visioconférence. Tous les grands sites en sont équipés (14 salles de visioconférence en 2015), permettant ainsi de réduire les émissions de CO₂ autant que possible, notamment pour les voyages internes. Parallèlement l'usage des visioconférences utilisant les caméras intégrées aux postes de travail tend à se généraliser.

Avoir énergétique

Dans le cadre de l'obligation faite aux grandes entreprises, exprimée par la loi DDA DUE, Axway Software a fait réaliser un audit énergétique sur ses sites français.

Pollution et gestion des déchets

Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur l'air, l'eau et le sol comparé à des activités industrielles lourdes.

Néanmoins, afin de réduire les rejets de CO₂ et comme indiqué précédemment, Axway limite le nombre de déplacements en incitant à l'usage des salles de visioconférence ou des webcams. Les employés sont par ailleurs encouragés à se déplacer en utilisant les modes de transports les moins polluants.

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

Les moyens informatiques sont gérés de manière centralisée par l'équipe IT d'Axway. Ceci assure une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergies.

De par son activité de développement de logiciels, Axway dispose d'un important parc de serveurs. Ce parc contribue au bilan environnemental de l'entreprise (matériau, consommation énergétique, puissance de climatisation). Dans une logique de maîtrise des coûts économiques et écologiques, Axway assure une gestion rigoureuse de ce parc, en mutualisant les équipements et en mettant en œuvre des solutions permettant de diminuer la consommation énergétique des postes de travail. Les efforts fournis dans ce sens depuis quelques années se poursuivent notamment avec la standardisation des batteries longue durée à recharge rapide, moins consommatrices d'énergie.

Concernant le parc des photocopieurs et imprimantes, Axway a développé une démarche de rationalisation du nombre de matériels et de l'usage raisonné des consommables. Dans ce sens, la connexion au réseau est considérée comme un facteur de réduction du nombre de machines, car les photocopieurs

sont utilisés comme imprimante et scanner (*scan to mail*). La très grande majorité de nos photocopieurs sont connectés au réseau. Par ailleurs, pratiquement tous les photocopieurs travaillent en recto verso. Le parc des imprimantes est peu à peu remplacé par des imprimantes Green IT Xerox.

Axway gère de manière très précise le parc des matériels informatiques utilisés dans un souci de maîtrise des coûts et de respect de l'environnement.

Les matériels informatiques sont référencés dans une base de données gérée avec le logiciel HP - AssetCenter. Les informations techniques, financières et d'utilisation qui sont mises à jour au cours de la vie du matériel, permettent d'une part d'optimiser la durée de vie du matériel et d'autre part de s'assurer de leur recyclage correct en fin de vie.

La qualité des informations collectées contribue à la maîtrise du parc informatique. En effet, seuls sont remplacés les matériels obsolètes ou ceux dont l'utilisation ne correspond plus aux standards des métiers d'Axway.

Même après la sortie du parc et son recyclage, Axway conserve dans sa base de données pour chaque matériel les informations sur sa destination finale.

Par ailleurs, l'équipe IT contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Axway en **choisissant la virtualisation de ses infrastructures informatiques**. Cette technologie permet la mutualisation et l'optimisation des ressources matérielles des centres informatiques virtualisés avec 90 % de nos serveurs.

Depuis quelques années déjà, Axway s'est tourné vers la virtualisation des infrastructures informatiques qui optimise l'usage moyen des ressources physiques, dont l'accès au réseau. En effet, la mutualisation des ressources matérielles pour la mise en place de plusieurs architectures réduit le gaspillage électrique. 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.

Enfin, un des principes majeurs mis en œuvre depuis plusieurs années a été d'allonger la durée de vie du matériel et de ne pas succomber à la pression des constructeurs qui incitent à des renouvellements fréquents.

Actuellement un matériel informatique est utilisé au moins pendant 4 ans dans le parc. Afin d'assurer sa traçabilité, il est régulièrement inventorié à la fois physiquement par les équipes techniques d'Axway mais aussi automatiquement par la collecte d'informations depuis le réseau.

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.

Cette démarche vise ainsi à réduire l'impact de son activité sur l'environnement, et les collaborateurs relais sur site ont en charge le bon déroulement et le suivi de chaque programme de tri, notamment pour proposer les actions correctives pour une meilleure efficacité. Des espaces de partage et de retour sur expérience disponibles sur le réseau social de l'entreprise, permettent de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs Axway à cette pratique.

En outre, les consommables informatiques, les gobelets en plastique, les cannettes de boisson et le papier, font l'objet d'un tri spécifique avec mise à disposition de conteneurs spéciaux et enlèvement par un prestataire agréé, permettant ainsi le suivi des quantités de déchets traités.

En 2015, le recyclage des téléphones mobiles et des ordinateurs se poursuit, les équipements en fin de vie continuent ainsi d'être cédés à titre gratuit aux collaborateurs et à des associations. En Roumanie, 80 ordinateurs ont ainsi été donnés dont une dizaine à une école.

Gaspillage alimentaire

Bien que sensible au problème mais ne disposant pas de restaurant d'entreprise dans ses locaux, Axway n'est pas concerné par le gaspillage alimentaire.

Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Axway fait en sorte que les salles machines dans lesquelles sont stockés les serveurs soient insonorisées et éloignées des bureaux afin de ne pas gêner les collaborateurs.

Utilisation durable des ressources

L'utilisation durable des ressources n'est pas un enjeu majeur pour Axway.

En outre, étant principalement locataire de nos locaux, il est aujourd'hui impossible de différencier et de mesurer nos différentes consommations d'énergie, eau...

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

L'édition de logiciels est très peu consommatrice d'eau.

Consciente que l'eau est au premier rang des ressources à préserver, 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

Axway poursuit son programme de dématérialisation des documents par la mise en place d'outils de gestion électronique et en incitant régulièrement les collaborateurs à imprimer moins. 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, moins de papier imprimé, c'est moins 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 de plus en plus 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

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont une consommation d'énergie très limitée comparée à des activités industrielles lourdes.

Cependant, Axway a pour objectif d'améliorer l'efficacité énergétique dans toutes les opérations, notamment en s'équipant de matériels Green IT.

En 2015, Axway a complété le déménagement de ses salles machines dans un Datacenter dans l'objectif de mutualisation des ressources énergétiques. Notre fournisseur est un acteur respectueux de l'environnement, résolument engagé à gérer les ressources de façon responsable, et dont l'objectif avoué est

de rechercher en permanence de nouveaux moyens d'optimiser l'efficacité énergétique, de baisser les émissions carbone et de réduire le gaspillage.

Utilisation des sols

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur l'utilisation des sols comparé à des activités industrielles lourdes.

Changement climatique

Rejets de gaz à effet de serre

La demande d'énergie de l'édition de logiciels est relativement faible par rapport à d'autres secteurs. Cependant les sites d'Axway se sont engagés à utiliser efficacement l'énergie.

Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur le changement climatique comparé à des activités industrielles lourdes.

Protection de la biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur la biodiversité.

Cependant, Axway a entrepris une démarche de protection de la biodiversité qui vise à limiter l'impact des matières premières sur l'environnement et à assurer un approvisionnement responsable.

1.9.7 Informations sociétales

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. Enfin, Axway soutient la lutte contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur. Dans cet objectif, nous avons mis en place une **Anti-Bribery Act** au Royaume Uni qui engage tous nos collaborateurs amenés à travailler avec des clients du Royaume Uni.

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 est situé à Puteaux, Annecy et Lyon.

En 2015 à Lyon, Axway a changé de locaux (50 % de surface en plus) afin d'augmenter sa capacité d'accueil de nouveaux collaborateurs.

Sur les populations riveraines ou locales

D'une manière générale, les sites d'Axway et ses filiales développent des relations de qualité avec les communautés à côté desquelles elles 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 en lançant le programme Digital pour les actionnaires d'Axway Software dont les actions sont inscrites au nominatif en s'engageant dans un programme de dématérialisation des documents dans le cadre de la convocation à l'Assemblée Générale Annuelle de la Société.

Dans ce cadre, Axway participe à un programme de reforestation. Les actionnaires de la Société sont ainsi impliqués dans la démarche RSE du Groupe. À cet effet, en contrepartie du consentement remis par les actionnaires à recevoir les convocations à l'Assemblée Générale sur leurs adresses e-mails personnelles, Axway participe au programme de reforestation Alto Huayabamba au Pérou. Pour chaque actionnaire acceptant de recevoir son avis de convocation à l'Assemblée Générale Annuelle par courrier électronique, Axway plante un arbre. Cela peut sembler anodin ; toutefois il convient de rappeler que le volume des convocations envoyées est souvent très important. De ce fait le poids total de papier consommé lors de cette opération annuelle est assez considérable. En impliquant les actionnaires en amont, l'entreprise 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 bénéfices attendus en quelques chiffres :

- environ 54 000 feuilles de papiers économisées chaque année ;
- un accès rapide aux informations d'Axway via une nouvelle boîte mail de dialogue : actionnaires.axway@axway.com ;
- la participation au programme de reforestation au travers de l'organisation Pur Projet qui accompagne les planteurs et producteurs de cacao ;
- la plantation de 1 000 arbres ; et
- la mise en avant, auprès de ses actionnaires, de son engagement et des actions qu'elle décide de soutenir en matière de développement durable pour la planète.

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

Axway entretient des relations avec les établissements d'enseignements.

Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Depuis toujours, Axway développe des partenariats étroits avec des universités et des écoles d'ingénieurs.

Axway offre la possibilité aux étudiants de découvrir l'entreprise au cours de leur cursus en leur proposant chaque année des stages.

En 2015, Axway Software SA a accueilli 24 stagiaires conventionnés et 9 alternants.

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. Nous avons notamment participé au programme de volontariat de nettoyage du Grand Canal à Dublin, ainsi qu'au challenge « Au boulot j'y vais à Vélo » à Annecy. Pour aller travailler, 20 employés d'Axway ont ainsi parcouru 1 222 km à vélo électrique en 2015 ;
- **la Santé.** Dans de nombreux pays, les collaborateurs Axway participent à des collectes de sang. Par ailleurs, en France, 27 employées ont constitué une équipe pour participer à la Parisienne, une course qui soutient la lutte contre le cancer du Sein ;
- **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 Puteaux 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. Aux États-Unis, des sessions de distribution de repas aux sans-abris sont organisées tous les ans.

Actions de partenariat ou de mécénat

Des actions et initiatives locales précédemment engagées se poursuivent en 2015 :

- partenariat avec l'association Médecins Sans Frontières. Dans le cadre de la présentation annuelle des vœux, chaque année, Axway sélectionne une association et une partie du budget alloué à l'édition des cartes de vœux est reversée en soutien à ladite association ;
- partenariat avec l'ADIE (association reconnue d'utilité publique). 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 ;
- partenariat avec Asociata Prietenia (Roumanie), qui aide et soutient les enfants et adultes handicapés ;
- partenariat sur le programme Homeward Bound (États-Unis), programme de logement de transition pour les sans-abris, les personnes en difficulté et les familles qui subissent des violences domestiques. Cela permet ainsi de fournir aux enfants, des vêtements, des chaussures, des sacs à dos et des fournitures scolaires.

Autres actions

À l'occasion du départ de nos locaux de St Cloud, Axway a décidé de faire don de mobiliers à :

- une association humanitaire ;
- une école ;
- une association culturelle ;
- des collaborateurs.

Sous-traitance et fournisseurs

Axway développe une relation équilibrée et pérenne avec ses sous-traitants et fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux. Axway a décidé de renforcer sa démarche éco-responsable 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. Engagé en faveur de la qualité et de l'intégrité, EcoVadis a réussi à grandir rapidement afin de répondre à ces besoins croissants.

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.

Depuis sa création en 2007, EcoVadis est devenu le partenaire de confiance des équipes d'achats d'un nombre important de multinationales basées tant en Europe, qu'en Asie qu'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.

Axway a, dans le cadre de la démarche de souscription à ce label dû répondre et justifier ses réponses aux différentes questions auprès de l'organisme EcoVadis obtenant ainsi le label Silver.

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

En 2015, Axway poursuit sa démarche participative à l'économie sociale et solidaire, en continuant de travailler avec l'ESAT Pleyel (Établissement et service d'aide par le travail) en France.

Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur RSE

À ce jour, Axway n'a pas mis en place de politique de prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur RSE.

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.

Une charte éthique est en cours d'élaboration et s'appliquera à tous les collaborateurs.

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.

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 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 2015 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.

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 sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu.

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 19 février 2016 et le 15 avril 2016 pour une durée d'environ 4,5 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 trois 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, sociétales 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 en moyenne plus de 80 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet social.

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.

Commentaire

Le volet environnemental comprend essentiellement des informations qualitatives.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, 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 21 avril 2016

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée