

EXTRAIT DU DOCUMENT DE REFERENCE AXWAY 2014

L'activité du groupe Axway, éditeur de logiciels, repose sur l'expérience et les synergies de ses équipes implantées dans 19 pays, au service de clients internationaux.

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

Le groupe Axway, dans le cadre de sa politique RSE, a mis en place des outils de suivi internes traitant les données environnementales, sociétales et sociales, outils qui sont amenés à évoluer avec la démarche.

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 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 2014. La démarche d'Axway dans ce domaine vise à concilier efficacité économique, équité sociale et respect de l'environnement. C'est 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 la démarche. 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 a poursuivi en 2014 le virage engagé depuis l'année précédente.

Ce virage s'est organisé autour de plusieurs thèmes, les valeurs de l'entreprise, la gestion de la performance, la création de l'université Axway et la contractualisation de plusieurs démarches avec les représentants du personnel.

Axway a souhaité renforcer sa culture d'entreprise en bâtissant un programme de développement fondé sur les valeurs

communes qui rassemblent les collaborateurs d'Axway quel que soit leur pays d'origine, ou leur société d'origine.

Ce programme « I am Axway » engagé en 2013, s'est poursuivi en 2014 et ce sont plus de 30 sessions de 2 jours qui ont donc été dispensées à plus de 500 managers.

Ces sessions se sont déroulées dans la plupart des pays où Axway est implanté. Elles ont, à chaque fois, mixé les origines géographiques et les différents départements de l'entreprise.

En 2014, il a été également lancé le programme « We are Axway » où les managers qui ont participé aux sessions décrites plus haut réunissent leurs équipes pour les faire réfléchir autour de nos valeurs et de leurs significations pour chacun des contributeurs de l'équipe. Plus de 70 sessions de 3 heures ont été dispensées à plus de 700 participants.

Les valeurs

● Esprit d'Équipe

La réussite d'Axway se fonde sur la performance collective. Dans cet esprit les collaborateurs d'Axway doivent placer l'intérêt collectif au-dessus de l'intérêt individuel. Prendre en considération que l'équipe c'est Axway dans son ensemble et non juste ses collègues proches.

● Intégrité

Savoir que chaque collaborateur agit individuellement dans l'intérêt de tous est indispensable pour atteindre l'objectif commun d'Axway, c'est le fondement de l'Intégrité. Remplir son rôle dans la performance collective, c'est respecter ses engagements envers les membres de son équipe et ses collègues, être honnête et transparent, et construire ainsi jour après jour une relation de confiance et de proximité.

● Passion pour l'Expérience Client

Faire preuve d'intégrité implique d'agir de la même façon avec nos clients qu'avec notre équipe, en partenaires. Démontrer à chaque étape notre Passion pour l'Expérience Client, c'est nous mettre à leur place pour identifier et prendre en compte leurs préoccupations et enjeux, faire preuve d'implication, de transparence, respecter nos engagements, construire la confiance et entretenir une relation privilégiée avec chacun d'eux.

● L'Expertise et l'Excellence

Notre expertise métier reconnue, la personnalisation de nos services et cette relation de proximité que nous construisons avec nos clients font la différence sur le marché. L'Expertise et l'Excellence avec lesquelles nous rendons chaque expérience client unique est l'ADN de notre entreprise et signe la valeur ajoutée de nos services qui pousse nos clients à choisir Axway. C'est dans les actions de chacun que doivent donc se démontrer notre expertise métier et l'innovation constante, la valeur que nous donnons à la relation client et à leur confiance, et le respect de nos engagements.

● Délégation et Responsabilisation

Être partenaire de nos clients pour répondre à leurs besoins au plus haut niveau d'exigence implique la Délégation et la Responsabilisation de tous les membres de l'équipe. Chacun de nous est responsable du rôle qui lui est donné et de la confiance qui lui est accordée. Être responsable, c'est agir auprès des membres de l'équipe et rendre compte de ses actes avec le même niveau d'exigence et d'excellence que celui que nous attendons des autres, dans l'intérêt commun. Réussir ensemble, c'est également faire confiance aux autres membres de l'équipe,

et donner à chacun les responsabilités qui le rendront acteur de la performance collective.

En ramenant à la notion d'**Esprit d'équipe**, le cercle vertueux des valeurs Axway se dessine, englobant ainsi les comportements que nous choisissons d'adopter pour démontrer ces valeurs afin d'aller de l'avant.

Dans le cadre des valeurs, le programme « I am Axway » s'est aussi attaché à définir les attentes vis-à-vis des managers et les missions que nous attribuons à chacun d'entre eux.

● Relever le défi

Un problème, quel qu'il soit, ne se résout jamais seul. Les managers d'Axway doivent donc relever les défis qui se présentent jour après jour.

● Lier vision et exécution

Il est primordial de créer un lien fort entre la vision stratégique et la mise en œuvre du plan d'action pour atteindre ce résultat. C'est ce qui est attendu des managers d'Axway.

● Communiquer efficacement

Une des missions principales dévolues aux managers d'Axway est de communiquer avec impact. C'est-à-dire d'être les relais de la communication managériale de la Direction, ou que l'on se trouve dans la hiérarchie, qu'elle que soit notre mission.

● Créer la confiance réciproque

Cette confiance est fondamentale au regard des valeurs d'Axway et des missions des managers.

Sans cette confiance réciproque il n'est pas possible de bâtir un esprit d'équipe réel se fondant sur l'intégrité pour parvenir à la performance.

● Faire grandir ses équipes

Cette dernière mission, attribuée à nos managers, est essentielle dans l'objectif à long terme de notre croissance. Sans des salariés dont les compétences de savoir et de savoir-être grandissent au quotidien, il nous serait impossible de respecter nos valeurs et notamment « expertise et excellence ».

Le partage des valeurs et des fondamentaux d'Axway, l'intégration des collaborateurs

Le système de valeurs et les fondamentaux d'Axway doivent être partagés et donc connus des 1 961 collaborateurs présents au 31 décembre 2014. Axway a ainsi mis en place un dispositif permettant de faire vivre ce système, notamment auprès des 323 nouveaux collaborateurs qui ont rejoint Axway en 2014. Auxquels il faut ajouter nos nouveaux collègues issus de l'acquisition de Systar.

Ainsi, le séminaire d'accueil des nouveaux arrivants a été revu en 2013, il laisse une large part aux présentations des différents secteurs de l'entreprise mais aussi aux aspects culturels et aux valeurs présentées plus haut.

1.9.2 Évolution de l'effectif global Axway

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

(1) Dont 121 issus d'acquisitions.

Fin 2014, Axway comptait 1961 collaborateurs dont **698** en France.

La répartition des effectifs par zone géographique est la suivante :

- Europe collaborateurs **1 443** (73 %) (CDI) ;
 - Amérique du Nord **440** (22 %) ;
 - Amérique du sud **20** (1 %) ;
 - Asie/Pacifique **58** (3 %).
- } Amériques **460** (23,4 %) ;

1.9.3 Le recrutement

Axway a recruté **323** nouveaux collaborateurs.

Près de 63 % de ces recrutements ont été réalisés en Europe et près de 28 % 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.

Nombre de licenciements

En 2014, Axway a procédé à 3 licenciements pour motif économique en Italie, et à 44 licenciements globalement pour des motifs inhérents à la personne.

Le taux de Turnover est stable aux alentours de 14,9 %.

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).

1.9.4 Analyse des effectifs par anciennetés et par âge

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 6,6 années au 31 décembre 2014.

Elle est plus forte en Europe à 7,4 années qu'en Amérique du Nord à 4,8 années.

Enfin l'ancienneté moyenne en France s'établit à 8,8 années contre 9,8 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 effectués de jeunes diplômés.

AGE MOYEN PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE :

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

Les femmes représentent en 2014 plus de 25 % de l'effectif.

1.9.5 Le développement des Ressources Humaines

La politique de rémunération et 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.

- Depuis 2013 Axway a mis en place un nouveau système d'entretiens annuels qui a pour objet d'évaluer la performance globale des collaborateurs. Ce nouveau système fondé sur les valeurs et les missions des managers a été utilisé pour la première fois pour évaluer les performances de 2013.
- Sur la base de cette évaluation les augmentations de salaire ont pu être attribuées aux collaborateurs ayant réalisé une performance 2014 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 2014, 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 2014 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)	2014	2013	2012	2011
TOTAL	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 2014. 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 2014.

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

Cette organisation globale a été mise en œuvre en 2014 pour piloter l'ensemble de l'effort de formation d'Axway.

Son objectif 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 pour :

- accompagner les salariés sur les évolutions concernant l'offre de produits et solutions Axway, en renforçant les formations commerciales et techniques ;
- favoriser le développement et la motivation des collaborateurs par la poursuite des formations sur les domaines du management humain et du développement personnel ;
- accompagner le fonctionnement global d'Axway en renforçant l'offre de formation comportementale portant sur le travail en équipe distantes, en mode matriciel et en contexte interculturel ;

- mettre en œuvre les dispositions réglementaires pour la formation professionnelle ;
- développer le transfert de savoir-faire et de compétences dans le cadre de prises de nouvelles responsabilités. Pérenniser ce savoir-faire au sein de l'entreprise est un enjeu majeur.

L'effort de formation d'Axway pour ses collaborateurs est conséquent, ainsi en 2014, 1 264 collaborateurs dans le monde ont bénéficié d'au moins une formation pour un total plus de 38 000 heures de formation soit en moyenne 30 heures de formation par salarié formé.

En France chez Axway Software pour 2014, ce sont 346 collaborateurs sur les 610 qui ont été formés pour plus de 11 000 heures de formation dispensées.

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 2014. En 2013, 6 accords ont été signés en France et 7 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software SA en 2014 sont les suivants :

- avenant n° 1 au règlement du PEE signé le 11 février 2014 ;
- avenant à l'accord sur frais déplacement signé le 10 avril 2014 ;
- accord sur les congés payés signé le 2 mai 2014 ;
- avenant n° 3 sur la participation signé le 25 juin 2014 ;
- accord sur la prime de partage des profits signé le 24 septembre 2014 ;
- avenant n° 2 au règlement du PEE signé le 31 octobre 2014.

Les accords collectifs signés chez Axway GmbH en 2014 sont les suivants :

- Rahmen-Gesamtbetriebsvereinbarung Variable Gehaltsbestandteile ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Provisionsregelung 2014 ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Bonusregelung 2014 ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Einführung und Nutzung des IT Systems Xeedium ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Einführung und Nutzung des PreSales Tool Global Track ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Interne Stellenausschreibung ;
- Gesamtbetriebsvereinbarung Durchführung des Annual Review.

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.

Les relations sociales

L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.

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.

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 sont à temps partiel.

L'organisation du temps de travail chez Axway Software SA	Durée du travail des salariés à temps partiel
Axway Software SA applique la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.	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 2,27 % en 2014 dont 1,42 % lié à la maladie ⁽⁹⁾.

L'ABSENTÉISME CHEZ AXWAY

Motifs d'absentéisme	% d'absentéisme
Maladie	1,42 %
Accident de travail/trajet – maladie professionnelle	0,01 %
Maternité – adoption	0,72 %
Événements familiaux	0,12 %
TOTAL	2,27 %

(9) 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.

1

Les conditions de santé et de sécurité à Axway Software SA

En 2014, il s'est tenu 4 réunions ordinaires du CHSCT et 1 extraordinaire.

Tout comme en 2013, il y a eu un seul accident du travail sans arrêt et aucun avec arrêt en 2014.

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.

Enfin, une étude sur l'éclairage a été menée en 2014.

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

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.

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 salariées 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 séniors

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 séniors, 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 2014.

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 ;
- 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'écoresponsabilité 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 offrant des produits éco-labellisés.

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 à l'utilisation d'équipements de visioconférence pour les réunions internes et externes. En 2014, Axway Software dispose de 20 salles de visioconférences (+ 5 par rapport à 2013). Parallèlement les visioconférences utilisant les caméras intégrées aux postes de travail tendent à se généraliser.

Volume des visioconférences GoToMeeting	2014	2013	2012	2011
• en heures	66 282	63 666	46 666	30 000
• en jours	8 838	8 444	6 222	4 000

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.

Afin de limiter les rejets dans l'air, comme expliqué dans le paragraphe 9.6.1, nous limitons le nombre de déplacements en incitant à l'utilisation de visioconférences ou les caméras intégrées aux postes de travail.

Les employés sont par ailleurs fortement incités à se déplacer avec les modes de transport les moins polluants. À titre d'exemple, en France, les collaborateurs sont ainsi encouragés à prendre les transports en commun, et aux États-Unis, un système de covoiturage a été créé. De plus, sur les sites de Dublin et Redwood City, le programme « Bike to work » a été mis en place pour récompenser les collaborateurs qui font le trajet domicile – travail à vélo.

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. En 2014, 90 % de nos serveurs sont virtuels.

Les objectifs de cette démarche se traduisent par :

- une augmentation de la capacité de traitement tout en réduisant le nombre de machines physiques et par conséquent la consommation électrique. À titre d'exemple, en 2014, la virtualisation des serveurs a permis de mettre au rebut 97 serveurs et de libérer une salle informatique en Bulgarie ;

- l'acquisition de machines plus compactes et économes en énergie telles que le remplacement des racks de serveurs ;
- des gains de place significatifs dans les centres informatiques en limitant leurs extensions ;
- un cycle de vie d'utilisation des ressources matérielles plus long permettant d'éviter les déchets toxiques.

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

En 2014, Axway a poursuivi sa politique de recyclage des déchets et notamment dans les domaines suivants :

- expansion de la politique du tri sélectif sur les sites européens travaillant avec des prestataires spécialisés. Un espace de partage a été créé sur le réseau social de l'entreprise pour sensibiliser les collaborateurs Axway à cette pratique, ainsi que pour les inviter à partager leurs expériences sur leurs sites respectifs. 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 ;
- mise en place de bonnes pratiques et limitation d'utilisation de gobelets plastique ;
- gestion des déchets concernant les consommables informatiques, les piles, les canettes de boissons et le papier, avec mise à disposition de conteneurs spéciaux et enlèvement par une société agréée qui permet également le suivi des quantités de déchets traités ;
- gestion spécifique des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) avec mise à disposition de conteneurs spéciaux et enlèvement par des entreprises agréées permettant notamment la traçabilité de ces déchets. Le département IT a ainsi produit **614 kg de DEEE** en 2014.

En 2014, le recyclage des téléphones mobiles se poursuit avec notamment l'intégration l'Angleterre et la Bulgarie dans le programme. Les équipements en fin de vie ont été renouvelés et les anciens mobiles recyclés via des dons aux collaborateurs ou à des associations. 80 téléphones ont ainsi été donnés.

Le recyclage des ordinateurs a également été mis en place via des dons aux collaborateurs, aux écoles ou associations. Environ 140 ordinateurs ont été donnés, dont 50 à des écoles primaires.

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 2014, Axway a commencé le déménagement de ses salles machines dans un Datacenter. 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 et à Annecy.

Au cours de l'année écoulée, Axway Software a procédé à 61 embauches et a ainsi concouru à favoriser le développement régional.

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.

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 2014, Axway Software SA a accueilli 13 stagiaires conventionnés et 9 alternants.

Les employés du site de Phoenix et Puteaux, aident également les jeunes à créer des CV et à préparer leurs entretiens professionnels.

Solidarité

L'engagement social est au cœur de notre identité d'entreprise et occupe par ailleurs une place essentielle au sein de notre stratégie globale. Nos actions dans ce domaine sont variées : initiatives durables pour protéger l'environnement et préserver les ressources naturelles, activités de sensibilisation et de bien-être pour encourager les membres de notre équipe à mener une vie saine et à être productifs, dons et missions de volontariat dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Axway a pris part à plusieurs événements en 2014 :

- en France, 35 employées ont constitué une équipe pour participer à « La Parisienne », une course qui soutient la lutte contre le Cancer du Sein ;
- en Allemagne, Axway a participé à la campagne « Mit dem Rad zur Arbeit » qui sensibilise les populations à la réduction des émissions de CO₂ ;
- en Roumanie, plusieurs ventes de charité sont organisées par an. Les fonds ainsi récoltés ont été donnés à un orphelinat. Nous avons également participé à « Let's do it Romania », campagne nationale de nettoyage des espaces verts ;
- aux États-Unis, des sessions de distribution de repas aux sans-abri ont été organisées.

Par ailleurs, dans de nombreux pays, nos collaborateurs participent aux collectes de sang.

Actions de partenariat ou de mécénat

Des actions et initiatives locales ont été engagées en 2014 :

- soutien à l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque Enfants du Monde, qui permet à des enfants souffrant de malformations cardiaques, d'être opérés en France lorsqu'ils ne peuvent pas l'être dans leur pays d'origine ;
- 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 soutien les enfants et adultes handicapés ;
- partenariat sur le programme Homeward Bound (États-Unis), programme de logement de transition pour les sans-abri, 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.

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.

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.

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

En 2014, Axway s'est engagé dans une démarche de cohésion sociale concrète qui participe à l'économie sociale et solidaire. Pour, exemple, en France tous les plateaux-repas sont commandés auprès des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail).

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

1

Aux Actionnaires

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité d'Organisme Tiers Indépendant (OTI) de la société Axway Software, nous vous présentons notre Rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le Rapport annuel, intégrant le Rapport de gestion établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2014 en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. FINEXFI est accrédité par le Cofrac sous le n° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr) pour conduire ce type de vérification.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un Rapport de gestion comprenant les informations environnementales, sociétales et sociales consolidées prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément aux référentiels utilisés (le « Référentiel ») par la Société.

Indépendance et système de management de la qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, notre code de déontologie ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17020. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de management de la qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les textes légaux et réglementaires applicables et la norme ISO 17020.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations 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 un avis motivé sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère (avis de sincérité).

1. Attestation de présence

Nous avons comparé les Informations 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 environnementales, sociétales et sociales requises par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

2. Avis de sincérité

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux en nous appuyant sur notre méthodologie qui tient compte, d'une part des recommandations de la norme internationale ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements*) concernant les missions d'assurance sur les informations autres que financières, d'autre part aux recommandations du Groupe de Travail mis en place par l'Afnor sur la vérification extra-financière.

Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa neutralité, sa clarté et sa fiabilité.

La Société établit des comptes consolidés.

Nous avons sélectionné les informations qui nous paraissent les plus significatives en termes d'impacts au regard des activités et des implantations de la Société. Ces informations sont liées aux problématiques : effectifs, rémunération, embauches/licenciements, formation. Nous avons vérifié par des tests de détail les indicateurs que nous avons considéré les plus importants ⁽¹⁰⁾.

Nous avons vérifié la mise en place par la Société d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatifs à l'élaboration des Informations. Nous avons identifié les personnes responsables du reporting social, sociétal et environnemental au sein de l'entité consolidante et les personnes impliquées dans la collecte au niveau des entités contributrices.

Nous avons procédé à la revue des procédures de reporting des données environnementales, sociétales et sociales. Cette revue vise à s'assurer de :

- la pertinence du référentiel ;
- la description du périmètre ;
- la fiabilité des outils et méthodes employés (revue des systèmes d'information) ;
- le caractère compréhensible des définitions et applications.

Nos travaux ont couvert en moyenne plus de 50 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet social.

Nous avons mis en œuvre des diligences limitées devant conduire à une assurance modérée (au sens de l'ISAE 3000) sur le fait que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité. Une assurance de niveau plus élevé aurait nécessité des travaux plus étendus.

Concernant les informations quantitatives sélectionnées :

- au niveau de l'entité consolidante et des entités contrôlées, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation de ces informations ;

- au niveau des entités contrôlées, nous avons d'une part conduit des entretiens pour vérifier la correcte compréhension et application des procédures et obtenir les informations nous permettant de mener nos vérifications ; d'autre part mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données ;
- nous avons retenu une marge d'erreur admissible de 5 % à l'intérieur de laquelle les éventuelles irrégularités relevées ne sont pas considérées comme des anomalies.

Concernant les informations qualitatives sélectionnées :

- au niveau de l'entité consolidante et des entités contrôlées, nous avons conduit des entretiens et vérifié, sur la base de sondages et d'analyse de documents, la sincérité des allégations ainsi que la consolidation des allégations émises par la Société ;
- deux personnes ont été mobilisées pour nos travaux dont le signataire du présent rapport. Nous avons conduit trois entretiens. La mission a été effectuée entre le 20 mars et le 10 avril 2015 et a duré 4,5 jours/hommes ;
- nous estimons que nos travaux fournissent une base suffisante à la conclusion exprimée ci-après.

Commentaire

Le volet environnemental comprend essentiellement des informations qualitatives.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies de manière sincère.

Lyon, le 15 avril 2015

FINEXFI
Isabelle Lhoste

(10) Effectif total de fin de période ventilé par sexe, zone géographique, âge moyen et ancienneté moyenne, embauches, départs par nature, rémunération brute totale, nombre d'employés à temps partiel, taux d'absentéisme, accidents du travail, nombre d'heures de formation, nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation.