



EXTRAIT DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2018

**DÉCLARATION DE  
PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE**

**DPEF**

**2018**

## Les enjeux prioritaires d'Axway dans sa responsabilité d'entreprise

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne relative au reporting extra-financier, Axway a conduit en 2018, une analyse visant à identifier les enjeux prioritaires de son activité en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Des entretiens ont été conduits avec les responsables des directions opérationnelles et des services supports. Un rapprochement des thèmes a été effectué avec la cartographie des risques.

Deux enjeux majeurs sont ressortis de ces travaux :

- les Ressources Humaines : il s'agit pour Axway d'attirer, de fidéliser et de développer les talents ;
- le respect de l'éthique et de l'environnement dans la conduite des affaires d'Axway.

En cohérence avec les priorités identifiées, son modèle d'affaires et les engagements du Groupe, Axway présente dans ce chapitre les axes de création de valeur en lien avec les Objectifs de Développement Durable dont le référentiel est désormais partagé par de nombreuses entreprises.

## Le contexte Axway

### Le métier d'Axway

En tant qu'éditeur de logiciels, Axway accompagne chaque jour ses clients – entreprises et grandes organisations – dans la modernisation de leurs infrastructures informatiques, en transférant, intégrant ou exposant leurs données de manière sécurisée.

Les équipes d'Axway sont implantées dans 17 pays et distribuent les solutions du Groupe sur tous les continents. 11 000 clients à travers le monde utilisent les solutions d'Axway.

La Plateforme d'Intégration Hybride AMPLIFY™ offre aux clients d'Axway un catalogue complet d'outils et de services digitaux, capables de répondre aux besoins d'intégration informatique d'une grande organisation.



*Le métier et les offres d'Axway sont développés dans le Profil Axway et le chapitre 1 du document de référence.*

### Le modèle d'affaires d'Axway

Le modèle d'affaires du Groupe est présenté en détail dans le Profil Axway du document de référence et synthétisé ci-dessous.

En tant qu'éditeur de logiciels, Axway développe, distribue, intègre et maintient ses propres solutions.

Fort d'un catalogue de produits robuste et diversifié, Axway est en mesure de connecter l'ensemble des données depuis n'importe quel terminal (ordinateur, serveur, appareils mobiles...) et de n'importe où, en transformant des données et des services disparates en des expériences digitales simples et fluides, porteuses de valeur pour chaque cas d'usage.

Avec la plateforme AMPLIFY™, Axway a pour ambition de devenir un leader sur le marché des plateformes d'intégration hybride [On-Premise et/ou cloud] d'ici à fin 2020.

Les solutions d'Axway sont proposées sous forme de Licences d'utilisation perpétuelles de ses logiciels, ou par contrats en Souscription, à travers lesquels la facturation est fonction de l'usage qu'il est fait des solutions. Cette double offre répond aux besoins de flexibilité attendus par les entreprises clientes.

La montée en puissance des contrats en Souscription, et plus globalement, l'adoption généralisée des offres *cloud* par les grandes organisations, sont des axes stratégiques de développement pour Axway d'ici à fin 2020.

### Le contexte sectoriel

Les tendances du secteur du logiciel d'infrastructure sur lequel opère Axway sont détaillées dans le chapitre 1 du document de référence page 3 et dans le profil du Groupe pages 12 et 13.

En résumé, Axway évolue sur un marché en transformation qui se caractérise par les tendances majeures suivantes :

- la cohabitation entre des systèmes informatiques historiques et de nouveaux besoins digitaux ;
- des avancées technologiques constantes associées à de nouveaux modes de consommations de la « donnée informatique » qui imposent aux acteurs du secteur de modifier leur organisation pour soutenir de nouveaux modèles d'affaires ;
- une très forte concurrence en matière de recrutement et de rétention des talents ;
- enfin et par conséquent, de fréquents mouvements de consolidations entre les acteurs.

## Les parties prenantes et l'écosystème d'Axway

Par nature, le métier d'éditeur de logiciels, conduit Axway à interagir avec plusieurs types de parties prenantes au sein de son écosystème : Collaborateurs, Clients, Partenaires technologiques et commerciaux, Fournisseurs, Instances professionnelles et Organisations de la société civile.

La qualité des relations et l'éthique avec laquelle elles s'opèrent au sein de cet écosystème ont toujours été les fondements des valeurs du groupe Axway.

### Dispositif et mesures par parties prenantes

Parties Prenantes	Création de Valeur	Dispositif/Mesures	Objectifs de développement durable
<b>Collaborateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attirer, développer et fidéliser les talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 enquêtes internes, pour mesurer la connexion entre chaque collaborateur et l'entreprise</li> <li>4 axes de progrès : Collaboration, Responsabilité &amp; Initiative, Amélioration continue, Centricité clients</li> <li>Réseau social interne</li> <li>Relations sociales avec les Instances représentatives du personnel <sup>(1)</sup></li> </ul>	   
<b>Clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les clients d'Axway dans la transformation de leur système d'information pour accélérer la mise en marché de nouveaux produits, de nouveaux services et usages pour leurs propres clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation centrée clients</li> <li>Mesure de la satisfaction client</li> <li>Label Ecovadis</li> <li>Reconnaissance des Produits Axway par les Analystes métier</li> </ul>	 
<b>Partenaires et Fournisseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovier et déployer des projets avec nos partenaires</li> <li>Collaborer avec nos fournisseurs et prestataires</li> <li>Dans le respect de l'éthique des affaires</li> </ul>	<p>Au total, + de 100 partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>partenaires commerciaux pour étendre l'activité d'Axway en conseil, intégration, et revente des solutions en Amériques, Europe et Asie-Pacifique</li> <li>partenaires technologiques pour la cocréation de logiciels, l'intégration technologique et l'hébergement</li> </ul>	 
<b>Actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communiquer selon les meilleures pratiques</li> <li>271 rencontres investisseurs 10 séminaires investisseurs</li> <li>2 roadshows</li> <li>4 analystes financiers</li> <li>Assemblée Annuelle des actionnaires</li> <li>Site Internet actionnaires et outils digitaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code Middenext</li> <li>Cotation à Euronext Paris</li> <li>Indices CAC Tech, Tech 400, Index Gaia</li> <li>Taux de redistribution historique &gt; 30 % du résultat net</li> </ul>	
<b>Société civile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer aux objectifs de développement durable notamment dans les domaines de l'éducation et de l'implication locale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Global Compact</li> <li>Participation à des programmes éducatifs et sociétaux d'associations et fondations dans plusieurs pays</li> </ul>	   

(1) Périmètre France.

## La Gouvernance et les outils de la responsabilité d'entreprise mis en œuvre par le Groupe DPEF

La gouvernance d'Axway, décrite dans le chapitre 3 du document de référence et résumée dans le Profil d'Axway, repose sur une répartition des pouvoirs entre le Conseil d'administration et le Comité Exécutif conformément à la recommandation du code Middledent auquel le Groupe a adhéré.

### Conseil d'administration

Président  
14 membres, dont 7 membres indépendants.

- Comité d'audit
- Comité des rémunérations,
- Comité de sélection, d'éthique et de gouvernance

### Comité Exécutif

Directeur Général  
5 membres en charge de l'exécution de la stratégie du Groupe

En matière d'éthique et de responsabilité d'entreprise, le Groupe a mis en place des processus et des outils partagés avec l'ensemble de ses parties prenantes.



Axway a ainsi adhéré au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en novembre 2016 et renouvelle chaque année son soutien à cette

initiative, conscient des défis futurs portant tant sur l'environnement que de manière plus générale sur l'éthique.

Pour chacune de ses parties prenantes, Axway adhère à des index, labels ou programmes soutenant les valeurs qu'elle souhaite voir appliquer.

### Les outils de la Responsabilité d'Entreprise

Éthique et anti-corruption	Charte Éthique et code de conduite
Protection des données	RGPD
Attentes et Satisfaction Clients	Enquêtes et Mesure Net Promoter Score <sup>(1)</sup> , Ecovadis
Bien être des collaborateurs	Deux Enquêtes annuelles internes Système d'alerte

## La gestion des risques DPEF

Le dispositif de gestion des risques du Groupe est décrit dans le chapitre 1 du document de référence.

La politique de gestion des risques participe à la mise en œuvre de la stratégie et contribue à la performance globale de l'entreprise sur le long terme. Le dispositif de gestion des risques repose sur un processus d'identification, d'évaluation périodique et de traitement des risques contrôlé par le département audit interne du Groupe.

(1) Net Promoter Score : outil de mesure de la satisfaction des clients.

# 1. Attirer, fidéliser et développer les talents



Dans un contexte de transformation technologique et de bouleversements des usages et des modèles de développement, le premier enjeu pour Axway est d'attirer, de développer et de fidéliser les talents.

*Un cycle de création de valeur s'opère continuellement entre les collaborateurs et les clients d'Axway qui enrichissent mutuellement leurs propres expériences.*

Les femmes et les hommes d'Axway, par leur diversité tant culturelle que géographique, font grandir les compétences de l'entreprise et de ses parties prenantes ; le mode de travail collaboratif que soutient le Groupe à échelle internationale, favorise le parti pris de l'action, de l'innovation et de l'initiative collective.

Présents auprès des 11 000 clients dans le monde, les équipes d'Axway sont quotidiennement à l'écoute des nouveaux besoins. Ils partagent et développent leurs compétences et acquièrent de nouvelles aptitudes, de nouveaux usages et des expériences qui enrichiront à nouveau le capital de talents d'Axway et de ses parties prenantes. Tel un cycle permanent de création de valeur.

## De nouveaux types de compétences et de collaboration

Si les activités d'Axway requièrent des compétences technologiques et des méthodologies en évolution permanente, elles s'appuient aussi désormais sur de nouveaux métiers, une plus grande flexibilité, et de nouvelles aptitudes. Parmi les besoins majeurs, on peut citer par exemple :

- de nouveaux métiers centrés sur l'animation de communautés, les *Community managers* ;
- des fonctions marketing plus spécialisées, notamment le marketing produit ou *product management*, ou encore la création de nouvelles expertises autour de la détection

d'opportunités commerciales « Lead-generation » dont les processus s'industrialisent portés par les réseaux sociaux, les sites Internet, les applications mobiles et de nouveaux outils digitaux.

Par ailleurs les activités d'Axway requièrent une plus grande flexibilité entre les métiers, une plus grande transparence de la communication managériale pour partager la stratégie, l'expliquer et associer les équipes selon des modes plus participatifs.

### La « Hacking Week »

#### Une semaine pour Innover ou Expérimenter autrement.

En 2018 chacun des cinq sites de Recherche & Développement d'Axway a consacré 2 semaines de « Hacking Week » durant lesquelles une équipe ne délivre aucun travail habituel et se concentre sur une innovation ou une expérience. A l'issue de la semaine l'équipe, dont les membres se choisissent librement, présente ses résultats - lesquels viendront enrichir la réflexion sur nos produits et nos méthodes de travail.

## Des collaborateurs attentifs à l'éthique et à l'environnement

Les attentes des collaborateurs vis-à-vis de leur entreprise se sont modifiées depuis plusieurs années et la recherche de « sens » prend une place essentielle pour les collaborateurs comme pour les candidats. Les positions prises par l'entreprise sur son marché et au sein de son écosystème sont sensibles aux yeux des collaborateurs et favorisent leur « connexion » à l'entreprise.

Le rôle d'Axway auprès de ses clients et son engagement vis-à-vis des parties prenantes, apportent des éléments de sens et développent l'intérêt de chacun pour son métier.

Axway a toujours inscrit son projet d'entreprise dans le respect de l'éthique et de l'environnement.

Avec ses collaborateurs, ses clients, prospects et actionnaires, le Groupe inscrit ses relations dans une conduite des affaires soucieuse des enjeux d'intégrité et de confiance, dans tous les pays d'implantation, et avec tous ses interlocuteurs.

## Les Ressources Humaines en chiffres chez Axway

### Les effectifs

Avec 1 848 collaborateurs présents dans 17 pays, Axway constitue un groupe international agissant localement auprès de ses clients et avec ses parties prenantes.

#### Effectif global Axway

	2018	2017	2016
Effectifs <sup>(1)</sup>	1 848	1 839	1 930

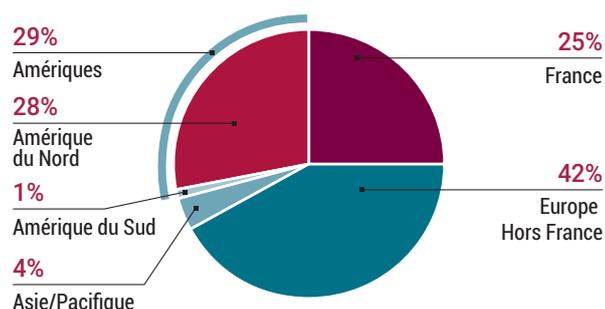
(1) Au 31 décembre – contrats à durée déterminée et indéterminée.

#### Masse salariale (charges sociales incluses)

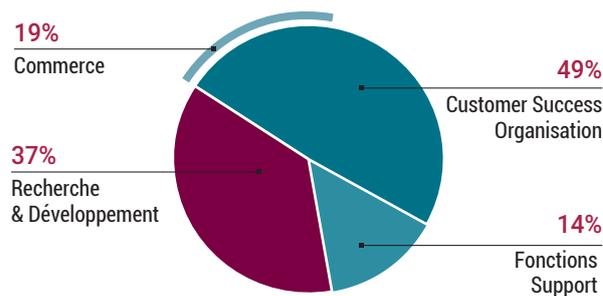
(en millions d'euros)	2018	2017	2016
Total	177	188	190

### Répartition des effectifs

#### par Zone Géographique



Les effectifs d'Axway sont à 85 % dédiés aux clients et à la création de nos solutions.



### Ancienneté moyenne : 6,5 années

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 6,5 années au 31 décembre 2018, contre 7,2 l'année précédente.

Elle est plus importante en Europe à 6,8 années qu'en Amérique du Nord à 5,0 années.

L'ancienneté moyenne en France s'établit à 9,1 en 2018, contre 10,7 années en 2017.

### Âge moyen : 40 ans

L'âge moyen des collaborateurs était de 40 ans en 2018, contre 41,7 ans en 2017.

#### Âge moyen par zone géographique

	2018	2017	2016
Europe	38,4	39,6	37,8
Amérique du Nord	43,4	44,5	42,8
Asie	41,5	41,0	40,3

### Les femmes dans les effectifs : 28 %



Au 31 décembre 2018, les femmes représentaient 28 % de l'effectif du Groupe, contre 26,8 % en 2017. Cette progression reflète l'engagement d'Axway pour le développement de la parité.

Pour la France, 81 % des femmes sont en position cadre chez Axway Software.

## Attirer les talents

La politique de recrutement d'Axway est présentée ici plus en détail par le nombre de personnes ayant rejoint le Groupe, les profils, et les dispositifs mis en place pour attirer les talents.

### Les recrutements

#### 392 nouveaux collaborateurs

Axway a recruté 392 nouveaux collaborateurs en 2018, contre 283 l'année précédente. 32 % sont des femmes.

##### Ingénieur(e)s très convoité(e)s

Dans un secteur où l'offre d'emplois informatique dépasse largement la demande et cela dans de nombreux pays, la concurrence aux offres d'emplois est vive.

La Commission Européenne estime à 756 000 le nombre de collaborateurs du numérique qui manqueront en Europe en 2020. (source Talents du Numérique).

En France trois entreprises du secteur sur quatre déclarent avoir eu des difficultés à recruter des candidats adaptés aux emplois qu'elles proposaient (source Syntec Numérique 2017).

#### Répartition des recrutements par zone géographique :

- 49 % en Europe (hors France) ;
- 17 % en France ;
- 29 % en Amérique du Nord et Amérique du Sud ;
- 5 % en Asie/Pacifique.

#### Âge moyen de nos recrutements en 2018 : 34 ans



23 % des collaborateurs nous ayant rejoints en 2018, ont plus de 40 ans, 10 % plus de 50 ans et 5 % plus de 55 ans.

La politique de recrutement d'Axway repose sur des recrutements à durée indéterminée (hors cas de remplacements temporaires). Ces contrats ont représenté plus de 95 % des recrutements de l'année 2018.

#### Le niveau de qualification

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

Cependant, de nouveaux profils sont retenus. Des candidats ayant réorienté leur cursus et apportant des regards nouveaux sur les besoins et l'usage des technologies informatiques et

digitales, notamment pour accompagner les nouveaux besoins des clients (plateformes web, applications mobiles, nouveaux modes de ventes par exemple).

#### Les relations écoles



Axway entretient des partenariats étroits avec 10 universités et écoles d'ingénieurs dans plusieurs pays, et propose chaque année des stages, qui, en plus de faire découvrir l'entreprise et ses métiers, permettent aux stagiaires d'intégrer le Groupe à l'issue de leurs études.

#### L'entreprise « apprenante » dans les parcours d'intégration

Parmi les parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, Axway a mis en place le programme 3 ans-3 métiers au cours duquel les collaborateurs alternants et apprentis découvrent successivement les métiers de la Recherche et Développement, du Service et du Support client.

20 collaborateurs alternants apprentis ont bénéficié de ce programme en 2018 en France.

L'objectif d'Axway est d'écrire une histoire commune collaborateur-entreprise. Cette histoire commune est déjà visible par l'ancienneté moyenne des femmes et des hommes chez Axway - 6,5 années -, sur un marché de l'emploi pourtant volatil

#### Encourager la cooptation et écrire une histoire commune

Axway a développé un programme attractif de cooptation encourageant les collaborateurs d'Axway à proposer des candidatures.

En interne, tous les postes à pourvoir sont publiés via le réseau social interne d'entreprise.

Sur les réseaux sociaux, les collaborateurs d'Axway peuvent devenir des ambassadeurs de la marque Axway en postant des « histoires de vie chez Axway » ou de courts messages sur l'offre et les innovations du Groupe via Twitter, LinkedIn Facebook et Instagram. Pour mieux appréhender, puis partager les bonnes pratiques en matière de réseaux sociaux, un cursus « Voice Storm » a été déployé auprès de 206 managers.

## Fidéliser les talents



### Identifier les attentes des collaborateurs et dialoguer en proximité

Pour fidéliser les talents de ses collaborateurs Axway s'intéresse à leur avis. Depuis 3 années, des enquêtes de satisfaction et de bien-être au travail sont déployées et les résultats sont relayés dans tout le Groupe.

En 2018 le dialogue interne a été particulièrement actif sous l'impulsion de la Direction des Ressources Humaines et avec l'implication permanente de la Direction Générale et des membres du Comité Exécutif soucieux d'accroître la proximité.

Les enquêtes très détaillées, ont permis d'identifier le niveau de connexion, des collaborateurs avec leur entreprise Axway :

- **Axwegian's Voice : le programme de discussion interne**

Adressée à l'ensemble des collaborateurs fin 2017 l'enquête interne « Axwegian's Voice » a fourni une mesure complète et pour chaque pays des axes de satisfaction et des attentes avec un taux de réponse de 83%.

Début 2018, fort de cette connaissance détaillée, Axway a lancé 4 thèmes d'amélioration :

1. « Customer Centricity » : Centrer nos actions en faveur de nos Clients ;
2. « Collaboration » ;
3. « Continuous Improvement » : Amélioration Continue ;
4. « Empowerment and Accountability » : Responsabilisation et Initiative.

**Des groupes de travail** par communautés et animés par les collaborateurs eux-mêmes se sont réunis au premier semestre 2018 pour faire avancer ces thèmes et proposer des initiatives.

**En milieu d'année une nouvelle enquête** « Axwegian's Voice » s'est déroulée et a de nouveau obtenu un taux de participation particulièrement important de 72 %.

**Une restitution complète des résultats** a été partagée avec les équipes au travers de mailings internes, de blogs sur le réseau social interne et par des *roadshows* impliquant les managers et des membres du Comité Exécutif d'Axway.

### Mettre à disposition des collaborateurs les meilleures conditions de travail



Dans une entreprise dont le capital humain est le plus important, le bien-être de chaque collaborateur est essentiel. Outre les attentes éthiques déjà évoquées, l'équilibre vie professionnelle-vie privée est désormais indispensable à chacun.

### Les temps et les rythmes 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. Par exemple, en France, Axway Software SA applique la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.

2 % en 2018 des collaborateurs du groupe Axway travaillent à temps partiel, majoritairement dans le cadre de congés parentaux.

### Le Télétravail

Un accord Groupe « Home Office » permettant le travail à distance a été signé en 2018 qui donne la possibilité aux collaborateurs de travailler 5 fois par mois (par journée ou demi-journée) chez eux ou dans un lieu privé.

Le dispositif Home Office est soutenu par des outils collaboratifs accessibles par tous les collaborateurs : conférence Internet, partage de données sécurisées, réseau social interne. Il favorise également une meilleure gestion des déplacements professionnels par les réunions à distance.

### Des congés supplémentaires

Des jours de congés supplémentaires sont accordés selon plusieurs critères : ancienneté, âge, situation familiale ou événements privés en vue d'accroître l'équilibre vie professionnelle-vie privée de chaque collaborateur.

## L'absentéisme chez Axway

L'absentéisme chez Axway reste très faible et lié à des événements familiaux comme la maternité-paternité et l'adoption.

## La santé et la sécurité

Axway garantit un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. La santé et la sécurité sont primordiales. Depuis plusieurs années, Axway applique une politique bien établie en matière de santé et de sécurité. Chez Axway Software SA, un CHSCT participe à son animation, en étroite collaboration avec les médecins du travail et les gestionnaires de site. En 2018, il s'est réuni 8 fois.

Au-delà de la réglementation, le modèle de travail collaboratif adopté par Axway s'accompagne d'une attention particulière aux locaux dans lesquels les collaborateurs travaillent et se rencontrent dans des espaces accueillants, parfois ludiques et des temps partagés liés sur des thèmes fédérateurs.

## Des conditions financières et sociales attractives

La politique de rémunération d'Axway s'inscrit à la fois dans la cohérence avec le secteur sur lequel le Groupe opère dans chaque pays, et dans l'évaluation de la performance et le développement des carrières de chaque collaborateur.

Comme chaque année Axway a versé en 2018 des augmentations de salaire selon une politique d'individualisation.

## Participation financière

Tout salarié d'Axway Software SA bénéficie d'un accord de participation ainsi que d'un Plan Épargne Entreprise. Un nouvel accord relatif à l'intéressement a été signé pour la période 2018-2020.

## Régimes sociaux

Axway participe également selon les lois et bonnes pratiques 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.

Motifs d'absentéisme	% d'absentéisme
Maladie	1,07 %
Accident de travail/trajet – maladie professionnelle	0 %
Maternité – adoption	1,16 %
Événements familiaux	0,11 %
<b>Total</b>	<b>2,42 %</b>

## L'égalité professionnelle



Axway respecte les principes de non-discrimination à l'embauche et déploie une politique en faveur de la diversité avec plusieurs volets décrits ci-dessous.

### Promouvoir les métiers d'ingénieur et du numérique au féminin

En 2018, 31,89 % des personnes recrutées étaient des femmes.

En France, alors que le nombre de femmes diplômées d'une école d'ingénieur augmente lentement (29 % en 2015 contre 22 % en 1995) l'Observatoire des femmes ingénieurs constate dans sa dernière étude, une désaffection des jeunes filles et des femmes pour les métiers du numérique qui s'accroît avec moins de 10 % de femmes. Ainsi 20 % des ingénieurs et cadres d'études, Recherche et Développement en informatique sont des femmes et seulement 16 % des techniciens d'étude et de développement en informatique.

Le chiffre moyen de filles dans les écoles et établissements de formation liés au numérique est évalué autour de 15 %.

Le secteur du Numérique compte 33 % de femmes dans ses effectifs contre 53 % tous secteurs d'activité confondus. Le fossé se creuse encore lorsque l'on parle des profils les plus techniques (source : Talents du Numérique).

**La profession fait donc face à une difficulté de recrutement féminin. Cependant, chez Axway, le recrutement des femmes ingénieurs est supérieur au pourcentage des femmes à la sortie des écoles d'ingénieurs.**

Axway prend part à des programmes de sensibilisation des jeunes filles, pour attirer de nouvelles candidates dans les filières ingénieurs et technologies.

## L'employabilité des seniors

Pour l'ensemble du Groupe, Axway favorise l'embauche de jeunes ou de seniors sans distinction d'âge, facilite leur accueil dans l'entreprise développe leur employabilité tout au long de leur carrière chez Axway.

Pour les collaborateurs en postes, un entretien professionnel est réalisé tous les 2 ans pour élaborer le suivi de carrière, les besoins de formation...

Voir également les chiffres recrutements dans ce chapitre.

## L'emploi des personnes en situation de handicap : sensibiliser et informer

Une mission handicap chez Axway est chargée de mutualiser le programme mené avec Sopra Steria. Des actions de sensibilisation, telles que la Handigital week et les Handidays permettent de réduire les préjugés qui trop souvent opposent performance et handicap.

En 2018, les équipes Axway ont eu la chance de pouvoir assister à une intervention le 23 novembre 2018 de Dorine Bourneton, première femme en situation de handicap au monde pilote de voltige aérienne, pour témoigner de son expérience. Plus généralement, chaque site Axway est doté d'un collaborateur référent handicap en charge d'accompagner les collaborateurs faisant personnellement ou indirectement face à une situation de handicap. Axway propose notamment une assistance lors du dépôt de dossier de reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap mais propose aussi aux salariés confrontés au handicap dans leur cercle familial, un statut de « proche aidant ».

Par ailleurs, en matière de rémunération et d'accès à la formation, Axway met en œuvre une politique de stricte équité.

## Reconnaître et fêter la fidélité des collaborateurs

Chaque année, les anniversaires professionnels des collaborateurs sont fêtés pour les 3, 5, 10, 15, 20, 25, 30, voire 40 ans de présence.

## Interagir en interne et par communautés d'Axwegians

Véritable outil quotidien d'échanges entre les collaborateurs le **réseau social interne** d'Axway est accessible de partout sur ordinateur, tablette ou smartphone. Il est dédié à tous les collaborateurs et constitue le lieu de capitalisation interne de l'entreprise.

Organisé par espaces et par communautés, il fournit l'ensemble des services : ressources internes, informations sociales, outils du Groupe, messagerie instantanée, référentiel clients, catalogue produits...

Plusieurs espaces sont consacrés à la vie chez Axway : projets réalisés ensemble, initiatives sociétales, moments de convivialité, témoignages.

**The Griffin Digest** : La lettre électronique interne du vendredi.

Adressée à chaque collaborateur tous les vendredis, la lettre électronique interne reprend l'actualité du Groupe, les projets, des documents et les blogs disponibles sur le réseau social d'entreprise. Elle est publiée en anglais et en français.

## La politique de mobilité interne, source de motivation

En réponse aux attentes exprimées par les collaborateurs lors des premières enquêtes internes, Axway a poursuivi en 2018 sa politique de mobilité interne. Cette politique diffusée auprès des managers et de l'ensemble des collaborateurs Axway est composée de plusieurs dispositifs.

Toutes les offres d'emplois (hormis celles exceptionnellement confidentielles) sont visibles par tous les collaborateurs. En effet, en se rendant sur le réseau social interne Pulse Carrière *Make your Move* (ou MY Move), les collaborateurs peuvent consulter toutes les offres grâce à l'utilisation d'un outil de gestion de candidatures, iCIMS.

La politique de mobilité et les règles du jeu – une façon plus dynamique de présenter les normes autour de la mobilité interne – sont disponibles en divers formats et diffusés de façon régulière. **326 collaborateurs** ont changé de postes en interne en 2018. Par ailleurs, sur ce même réseau social, les collaborateurs sont invités à promouvoir les postes ouverts chez Axway auprès de leur propre réseau à travers notre programme de cooptation.

## Développer les talents

### S'évaluer pour progresser

Axway a mis en place depuis de nombreuses années un système d'évaluation et de progression des collaborateurs basé sur le développement des compétences et l'atteinte des objectifs définis.

Le dispositif d'évaluation de chaque collaborateur est sous la responsabilité des managers de proximité et la totalité des salariés présents doit bénéficier d'un entretien annuel.

**Le parcours de préparation** de l'entretien annuel est animé par la Direction des Ressources Humaines qui fournit le planning, les dates clés et les outils d'entretien. Chaque collaborateur est invité à préparer l'entretien avec son manager de proximité.

**L'entretien annuel** s'organise selon deux axes : l'évaluation des missions réalisées dans l'année mesurée selon les objectifs définis en début d'année, l'expression du collaborateur sur son année et ses projets, les axes de progrès ou d'évolution et les objectifs définis ensemble pour l'année à venir.

### Axway University



Axway investit chaque année en matière de développement de compétence et une équipe dédiée garantit la création des formations nécessaires aux nouvelles compétences.

En 2018, de nouveaux programmes ont été proposés pour soutenir l'exécution de la stratégie d'Axway dans l'évolution de ses offres et les nouvelles compétences requises. Parmi ces programmes nous citerons ici :

- partager la Stratégie détaillée d'Axway, 207 personnes ;
- comprendre le nouveau modèle de Souscription, 145 personnes ;
- devenir un Conseiller de Confiance, formation pour les équipes vente, 123 personnes ;
- découvrir le module Amazon Web Services (AWS) 124 collaborateurs ;
- sensibiliser sur « It's all about respect » 242 collaborateurs aux Etats-Unis ;
- mieux connaître Integration Platform as a Service (iPaaS), 152 personnes ;
- maîtriser les fondamentaux de l'API, 175 personnes ;
- explorer les micro-services, 163 personnes.

La plateforme de formation en ligne, et les contenus disponibles « à la demande » permettent aux collaborateurs de choisir leur formation au fil de leurs besoins.

Au total, 36 934 heures de formation ont été dispensées en 2018 (contre 34 272 l'année précédente) au profit de 17 035 stagiaires.

### Réussir grâce aux clients

L'adoption des solutions d'Axway chez le client est le cœur du métier d'Axway. Les nouveaux collaborateurs comme l'ensemble des salariés d'Axway bénéficient de cette culture orientée client dans tous les projets auxquels ils participeront.

S'ils n'interviennent pas directement chez les clients, ils bénéficieront de la connaissance des retours clients par un suivi permanent de la satisfaction client « Customer centric » répercuté dans toute l'activité du Groupe.

Cette expérience clients enrichit considérablement les compétences professionnelles de chacun au-delà des formations.

#### Satisfaction client

Dans le cadre de l'émergence des modèles de souscription, Axway a également implémenté un module de formation dédié au Net Promoter Score<sup>(1)</sup> (NPS) afin d'assurer un parfait alignement des forces de l'Entreprise autour de ce thème central. Ainsi pas moins de 1 165 salariés ont été formés.

(1) Net Promoter Score (NPS) : outil de mesure de la satisfaction client.

## 2. Le respect de l'éthique et de l'environnement dans la conduite des affaires d'Axway



Conscient et protecteur de son écosystème, le Groupe réalise ses activités dans le respect de l'éthique et de la transparence. Axway surveille également son empreinte écologique afin de maîtriser, et le cas échéant, de réduire autant que possible, l'utilisation des ressources naturelles utilisées directement et/ou indirectement par ses activités.

Pour promouvoir et pérenniser ces efforts le Groupe a, après réflexion, décidé de structurer la collecte des informations éthiques et environnementales de manière transverse en utilisant les expériences et les synergies de ses différents départements.

Axway a donc mis en place un réseau de correspondants internes dans ses principaux pays afin de collecter les données environnementales relatives aux consommations d'énergie, au recyclage ainsi qu'aux initiatives caritatives. Ce réseau est clé. Il permet une remontée des informations à l'échelle du Groupe et permet l'ajustement des ressources selon les besoins constatés et selon les domaines concernés.

**Le réseau de correspondants** mis en place porte sur les pays suivants : France, États-Unis, Allemagne, Bulgarie et Roumanie.

### Éthique et initiatives

Axway a décidé d'agir tant sur un programme éthique vecteur de valeur pour l'ensemble du Groupe, qu'au travers d'initiatives locales en réponse aux besoins spécifiques des pays.

#### Le programme éthique : confiance avec nos relations d'affaires



Le Groupe a mis en place des outils pour garantir le respect des valeurs clés à l'égard des différentes parties prenantes avec lesquelles il interagit au quotidien.

Dans le cadre de sa réflexion Axway a conçu un **référentiel des valeurs** clés partagées au quotidien tant par ses collaborateurs au sens large, que par ses parties prenantes : les clients, les actionnaires et ses prestataires.



**La Charte éthique** est applicable aux collaborateurs ainsi qu'aux parties prenantes avec lesquelles le Groupe travaille au quotidien. Elle a vocation de mettre en avant les valeurs clés pour le Groupe et l'arsenal juridique attaché à la protection et au respect de ces valeurs afin d'assurer un traitement équitable de toutes les parties prenantes.

Le Groupe a par ailleurs tenu à matérialiser par des exemples concrets les principes sous-jacents à cette charte. Ainsi, Axway a souhaité dans le cadre d'un e-learning poursuivre l'implémentation et la prise en compte de cas concrets afin de faciliter la compréhension de cette charte. Un programme

de e-learning « ethics » a été mis en place et suivi par 1 919 collaborateurs en 2018. Le Groupe a pour objectif que cet e-learning soit suivi par l'ensemble des collaborateurs. Des rappels automatiques sont envoyés en cas de carence dans le suivi de cet e-learning.

Afin d'assurer la protection de ses valeurs clés, le Groupe a, en outre, mis en place un dispositif de lanceur d'alerte pour renforcer l'effectivité de ces valeurs clés.

**Lutte contre la corruption** : Axway, en plus de cette charte, a adopté une démarche active dans le cadre du soutien de la lutte contre la corruption. Le Groupe a adhéré à 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 et en particulier la loi Sapin 2. Le Groupe a pris toutes ses dispositions pour y répondre et a fait évoluer dans ce sens son code de conduite.

**Devoir de vigilance** : Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, Axway déploie son devoir de vigilance en demandant à ses fournisseurs de produire des attestations prouvant qu'ils interdisent le travail dissimulé, le travail des enfants et répondent à leurs obligations d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

En 2018, Axway a poursuivi sa démarche relative à l'économie sociale et solidaire, en sollicitant l'entreprise adaptée « l'atelier protégé » pour l'achat de fournitures de bureau.

## Pour les clients, une plateforme reconnue



En 2018, Axway a de nouveau fait évaluer sa démarche en matière de responsabilité sociétale d'entreprise par la plateforme EcoVadis pour favoriser la transparence et la confiance avec ses clients et partenaires commerciaux. Le label Silver déjà obtenu l'année précédente a été confirmé à cette occasion.

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. Il s'agit de la première plateforme collaborative évaluant la performance développement durable des fournisseurs pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. EcoVadis est devenu le partenaire de confiance des équipes d'acheteurs d'un nombre important de multinationales.

## Co-innovation



Les projets de co-développement ou co-innovation associent un client, un partenaire et une organisation de la société civile se multiplient. Le développement des applications mobiles auxquelles Axway contribue en mettant à disposition des données, permet de proposer de nouveaux services aux utilisateurs.

Ainsi, avec la Maire de Paris et plusieurs entreprises et start-ups, Axway a contribué au programme City-Data Info-Travaux, qui vise à améliorer la vie quotidienne des citoyens.

## Auprès des Investisseurs, un indice Responsable



Après trois années de contribution et la mise en place d'un dispositif de collecte des données, Axway est entré dans l'indice Gaïa en 2017. Gaïa sélectionne parmi 200 entreprises cotées en Bourse en France, 70 entreprises selon des critères RSE : sociaux, environnementaux et en matière de gouvernance. Cet indice reconnu sur le marché financier permet aux investisseurs d'évaluer la performance de l'entreprise de manière globale, au-delà des critères financiers et de favoriser ainsi l'investissement responsable.

## Auprès des Partenaires et des Fournisseurs

Axway applique les règles éthiques et anti-corruption auprès de ses partenaires :

- les partenaires technologiques pour l'hébergement des données, l'intégration technologique et la co-création de logiciels ;
- les partenaires commerciaux, dans les domaines du conseil et de l'intégration, ou pour la revente de ses solutions.

Chaque année, Axway interroge ses partenaires dans le cadre de son programme de mesure de satisfaction « Net Promoter Score » qui permet aux partenaires d'exprimer leur satisfaction de la relation avec Axway.

Le Groupe favorise les prestataires ayant une démarche responsable dans la conduite des affaires.

## Initiatives locales, dans la société civile et pour la protection de l'environnement



Les démarches et initiatives ne sont pas uniformisées à l'échelle du Groupe. Les salariés gardent une grande autonomie dans le choix des initiatives sociétales afin de répondre localement aux besoins rencontrés dans les pays au sein desquels les filiales sont implantées.

Pour ce rapport 2018, il nous a semblé important de mettre en avant des initiatives de salariés Axway qui ont, non seulement consacré des ressources, mais aussi du temps personnel.

Ces démarches bien qu'indépendantes, illustrent l'esprit et les valeurs que le Groupe partage.

## En Bulgarie

- Sveti Nikola Foundation : Des collaborateurs d'Axway bénévoles se sont relayés pour collecter des vêtements, livres et jouets pour les enfants.
- Pour sensibiliser à l'impact de l'activité humaine sur les ressources naturelles, les salariés ont mis en œuvre des ateliers de sensibilisation qui portent sur (i) le recyclage et la lutte contre le gaspillage du textile et (ii) des formations et ateliers pour la sensibilisation au « Zéro déchets » Pletchica.

## Aux États-Unis

- Des salariés américains ont décidé de mettre en place un programme de don du sang. Cette initiative est réalisée avec Vitalant (FKA United Blood Services).

## En France



- Le programme Wi-Filles de la fondation FACE a été choisi pour soutenir la campagne de dématérialisation des échanges avec les actionnaires individuels d'Axway. Wi-Filles est un programme d'initiation aux usages, aux métiers et aux compétences du numérique, destiné aux jeunes filles âgées de 14 à 16 ans. Il encourage les jeunes filles à enrichir leur compréhension des avenir possibles avec le digital, à développer leur autonomie et leur capacité d'agir et à les rendre actrices de leur parcours scolaire et professionnel. (<https://www.fondationface.org/projet/wi-filles/>)



- **Elles bougent**, met en avant des femmes ingénieures qui transmettent leurs passions et souhaitent susciter des vocations. Cinq collaboratrices, marraines et relais participent ainsi à des manifestations Elles bougent.



- **ADIE** : partenariat de 5 ans avec l'ADIE (association reconnue d'utilité publique) dans lequel Axway fournit les logiciels.



Au niveau du Groupe, Axway s'est engagé auprès du Fonds Malala : à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, les salariés d'Axway ont soutenu le Fonds Malala pour l'Éducation créé par la jeune militante prix Nobel Malala, afin de sensibiliser le public aux avantages de fournir aux filles les mêmes possibilités que les garçons en matière d'éducation dans le monde. 7 000 € ont été ainsi réunis.

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.

## En Irlande

- **Pour des personnes âgées** : des salariés ont décidé de mettre en avant un programme de communication par lequel ils aident les personnes âgées à entretenir leur jardin et à faire leur courses. L'objectif est de participer au maintien du lien social inter-générationnel au quotidien.



- **Women Reboot** est une initiative irlandaise à l'intention des femmes expérimentées et qualifiées dans le secteur des technologies de l'information qui ont fait une pause dans leur carrière. Axway Ireland soutient cette initiative et à l'occasion par exemple du Women Hack Dublin qui a eu lieu en novembre 2018, a pu rentrer en contact avec des femmes talentueuses avec les compétences requises pour les postes proposés. (LOGO Women ReBoot) #Axwegians4GirlsEd

## En Roumanie

- **Aura Ion** : dons de cadeaux de Noël en soutien aux familles défavorisées, en particulier des zones rurales, via cette association qui aide et soutient les enfants et les personnes âgées.

## Agir de manière responsable vis-à-vis de l'environnement



### Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes : le réseau de correspondants

Axway a pris l'initiative d'associer les collaborateurs à une démarche d'écoresponsabilité afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux. Il s'agit de favoriser les initiatives des collaborateurs en matière environnementale et d'éviter le gaspillage d'énergies non renouvelables dans nos modes de fonctionnement.



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

L'activité d'édition de logiciels n'est pas une activité industrielle. À ce titre, elle ne produit pas directement de rejet dans l'air, l'eau ou le sol. Elle n'utilise pas d'eau ni de ressources considérées comme sensibles. Elle ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement.

Néanmoins, Axway est soucieuse de la préservation de l'environnement. De par ses implantations réparties dans 17 pays, et ses équipes intervenant partout dans le monde où se trouvent les clients, Axway a toujours favorisé la collaboration par téléconférence. Les investissements dans les équipements audio/vidéo, les plateformes de messagerie et les outils partagés favorisent une communication d'équipe tout en préservant l'environnement par des déplacements limités.

La maîtrise de notre impact environnemental fait donc l'objet d'un programme continu d'amélioration impliquant notamment les Directions Fonctionnelles concernées, les collaborateurs, des prestataires ou des actionnaires.

L'utilisation de l'audio-conférencing est désormais très installée dans le Groupe.

Par ailleurs pour diminuer chaque jour l'impression de documents, l'outil de signature électronique Docusign installé en 2016 est désormais systématique et son usage a été multiplié par 5 entre 2016 et 2018 ; soit 3 487 utilisations en 2018, versus 719 en 2016.

### Maîtriser notre empreinte écologique directe



Locataire de ses locaux pour l'ensemble des sites, Axway cherche à optimiser la performance énergétique de ses équipements. Les locaux ont donc été équipés de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales lors des renouvellements. Le siège français situé à Paris La Défense bénéficie du réseau de chaleur et de climatisation très performant en matière d'écologie de La Défense qui fonctionne avec les déchets du département. Les dernières technologies sont

déployées, telles que les minuteries pour éteindre l'éclairage, réduire le chauffage, la ventilation et la climatisation en dehors des horaires de travail ; les plafonds rayonnants avec possibilité de régulation individuelle ; l'utilisation de LED et de détecteurs de présence pour activation/désactivation de l'éclairage combinés avec des télécommandes individuelles permettant de régler l'intensité. Des opérations de maintenance préventive des installations permettent de garantir leur performance dans la durée. En 2018, la Tour W a installé un nouveau système d'échange des fluides (eau glacée) qui permet une économie conséquente sur la consommation d'énergie.

Cette volonté de maîtriser nos consommations et de réduire notre impact sur l'environnement s'étend à nos fournisseurs. Ainsi, les gestionnaires de sites sont-ils encouragés aux bonnes pratiques en la matière. Concernant les achats de consommables, d'appareils bureautiques et de matériels informatiques, Axway a une politique volontariste pour travailler avec des fournisseurs écoresponsables. Il est également demandé aux prestataires de nettoyage d'utiliser des produits non toxiques et non dangereux.

L'activité d'Axway génère des déchets à très fort coefficient de recyclage. Il s'agit principalement de papiers et cartons ainsi que des consommables informatiques. C'est la raison pour laquelle le groupe a choisi un fournisseur qui nous assure l'enlèvement à des fins de recyclage de cartons, papiers, plastique, canettes, cartouches d'imprimantes. Il procède à une collecte régulière mais également à des opérations exceptionnelles. Des points de collecte en apport volontaire ont également été installés.

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

En 2018, en France, le recyclage réalisé par Axway a porté sur les DEEE pour 1 037 kg, le plastique pour 610 kg, les cartouches pour 475 kg et le papier/carton pour 9 799 Kg.

Le restaurant d'entreprise est également engagé dans une démarche vertueuse avec la collecte et la valorisation des biodéchets.

Les nouveaux postes de travail ergonomiques privilégient certes la qualité des conditions de travail des collaborateurs mais également optimisent leur consommation d'énergie et de ressources avec des ordinateurs portables moins énergivores, des murs d'adhésifs et des tableaux blancs moins consommateurs de papier.

## Impact climatique des activités du Groupe



Au cours de l'exercice 2018, le groupe Axway a décidé de renforcer sa démarche environnementale au travers du réseau de correspondants internes dans les pays considérés clés afin de collecter les données environnementales relatives aux consommations d'énergie en fuel, électricité gaz et eau.

### Les Indicateurs retenus :

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

## Bilan carbone® du groupe Axway



Il a été décidé d'établir un bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES) utilisant la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME, afin de mesurer l'impact de l'activité du Groupe sur l'environnement.

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

Il est par ailleurs précisé que :

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

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

Le BEGES a été réalisé par un prestataire indépendant bénéficiant de la licence Bilan Carbone® délivrée pour 2019 par l'Association Bilan Carbone (ABC). Le BEGES a été établi sur la base de la mise à jour du bilan officiel d'émissions de gaz à effet de serre en accord avec la version 4 de la méthodologie de réalisation publiée en juillet 2015 par le ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie.

Il ressort du rapport établi que :

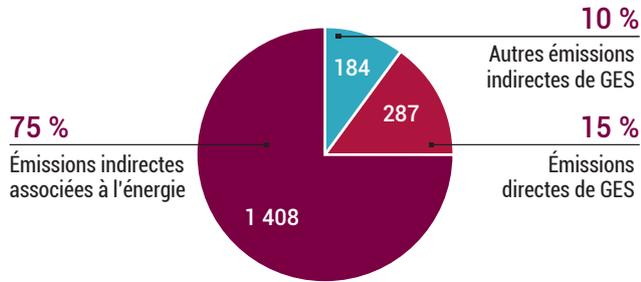
- les émissions directes de gaz à effet de serre en tonne et en équivalent CO<sub>2</sub> s'élèvent à 287 (t eq. CO<sub>2</sub>) ; et
- les émissions indirectes de GES associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée, en tonnes équivalent CO<sub>2</sub> s'élèvent à 1408 (t eq. CO<sub>2</sub>) ; et
- enfin les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre en tonne équivalent CO<sub>2</sub> s'élèvent à 184 (t eq. CO<sub>2</sub>).

Ainsi le total des émissions de gaz à effet de serre émis par le groupe Axway dans le cadre du périmètre défini ci-dessus s'élève à 1 879 (t CO<sub>2</sub>e).

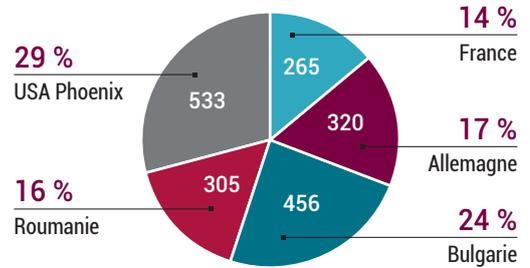
Le bilan de l'année 2017 a été mis à jour avec les facteurs d'émission actualisée tel que préconisé par le Ministère dans sa méthodologie. L'augmentation de gaz à effet de serre est donc de 18 % entre 2018 et 2017. Cette augmentation est liée à la stabilisation de l'utilisation du bâtiment de la Défense (installations de compteurs de consommation plus précis, utilisation des espaces pendant une année complète en 2018, contrairement à 2017).

Les détails des émissions en gaz à effet de serre (GES) sont décrits ci-après :

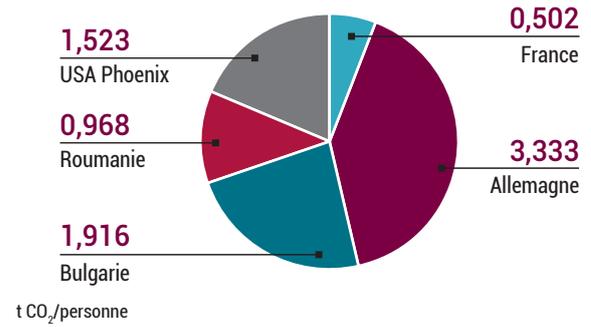
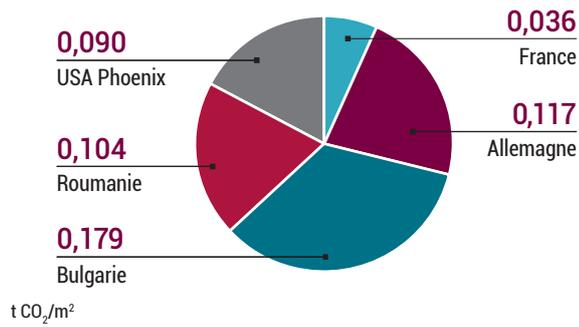
■ ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE (en t CO<sub>2</sub> et en %)



■ RÉPARTITION PAR PAYS DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (en t CO<sub>2</sub> et en %)

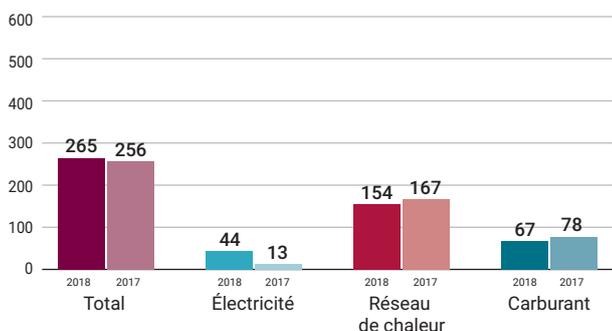


■ RÉPARTITION PAR M<sup>2</sup> ET PAR PERSONNE POUR CHAQUE PAYS

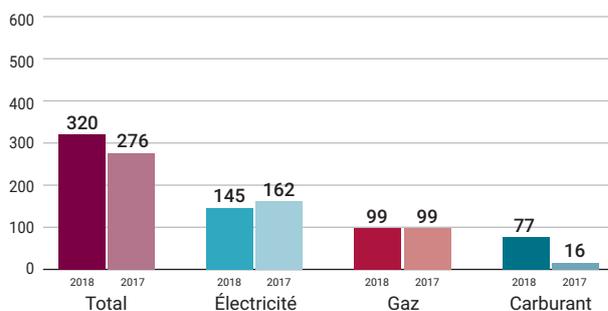


■ ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ENTRE 2017 ET 2018, PAR PAYS ET PAR POSTE

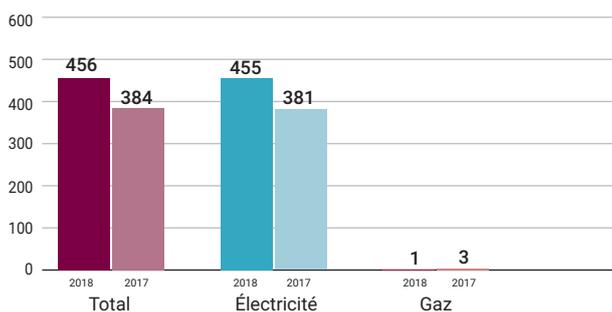
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO<sub>2</sub>  
**FRANCE**



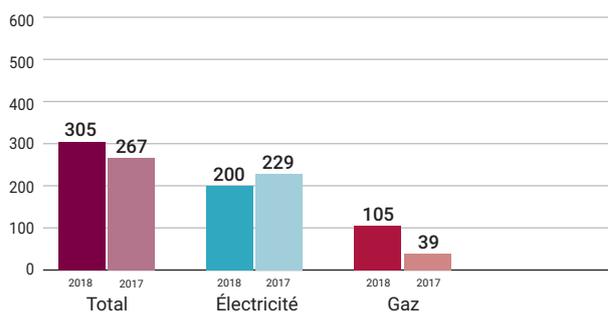
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO<sub>2</sub>  
**ALLEMAGNE**



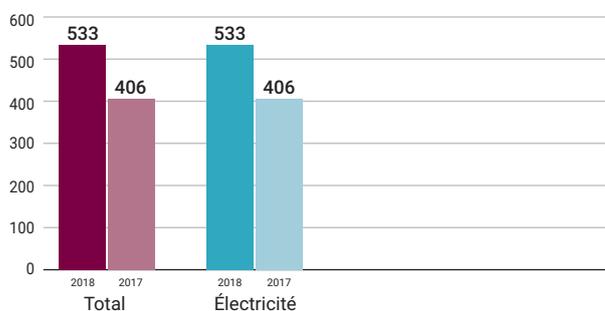
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO<sub>2</sub>  
**BULGARIE**



Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO<sub>2</sub>  
**ROUMANIE**



Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO<sub>2</sub>  
**USA (PHOENIX)**



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

- généralisation de l'usage d'outils de conférence (Webex et SkypeTeam) afin de limiter les déplacements ;
- depuis 3 ans, la Car Policy impose un CO<sub>2</sub> maximum de 130 g.

## Don de matériel

Axway maintient les dons de matériels aux collaborateurs. En Europe cette année, environ 192 matériels divers (postes de travail, serveurs, moniteurs et équipements périphériques) ont été donnés à des écoles et des associations humanitaires.

### Actions écoresponsables à l'égard des actionnaires



En impliquant les investisseurs et les actionnaires en amont, le groupe Axway souhaite les sensibiliser aux problématiques environnementales qui le concernent, 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 différentes démarches, réduit la consommation de papier, le transport nécessaire pour l'acheminement des courriers leur étant destinés, et par voie de conséquence, son impact CO<sub>2</sub> et plus globalement son impact environnemental annuel.

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



En 2018, Axway a poursuivi la campagne de dématérialisation des documents auprès de ses actionnaires individuels : « 1 e-mail = 1 arbre ». Cette initiative vise à limiter les impressions papier dans les échanges et notamment dans le cadre de la préparation et de la tenue de l'Assemblée Générale. Ainsi, en 2018, l'impression de 14880 feuilles de papier a été évitée et remplacée par des envois des documents d'Assemblée Générale d'actionnaire en format courriel.

À fin 2018, 49 % des actionnaires d'Axway avaient accepté de recevoir les documents sous format électronique. Ceux ayant fourni leur adresse e-mail personnelle ont reçu un certificat attestant de la plantation d'un arbre en Amazonie en échange de leur consentement d'échanges numérisés. En effet, Axway participe dans ce cadre au programme de reforestation Alto Huayabamba au Pérou – organisation PurProject.

Une petite « pousse » qui progressivement remplacera le volume considérable de documents échangés.

Lors de l'Assemblée Générale 2018, Axway a offert un petit cadeau traditionnel aux participants : une gourde Goby Label ; encourageant à diminuer le nombre de bouteilles plastiques utilisées dans les déplacements.

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

En 2018, le groupe Axway a également fourni un accès au vote par Internet aux actionnaires individuels. Ce site de vote par internet permet de voter les résolutions à l'Assemblée Générale et de consulter l'ensemble des documents réglementaires mis à leur disposition en version digitale. Cette nouvelle procédure contribue à limiter les échanges de courriers papier entre l'entreprise et ses actionnaires dans le cadre des votes par correspondance.

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

Les relations avec les investisseurs sont organisées autour de rencontres individuelles, de forums, de road-show ou de conférences. Elles ont représenté 271 rencontres en 2018. Chacun de ces contacts s'est vu proposer de télécharger la présentation d'Axway à partir du site web Investisseurs, ou depuis l'application mobile Axway IR. Une économie de papier et de transport de documents désormais bien acceptée des investisseurs et analystes financiers.

# 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 2018.

### 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.

### Note méthodologique (partie sociale)

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.

#### Relations Sociales

##### Axway Software SA

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

##### Relations professionnelles chez Axway GmbH

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

##### Le bilan des accords collectifs

Au sein d'Axway, 70 accords étaient en vigueur au 31 décembre 2018. En 2018, 23 accords ont été signés en France et 7 accords ont été signés en Allemagne.

##### Les accords collectifs signés chez Axway Software SA en 2018 sont les suivants :

- Accord sur le télétravail ;
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Avenant n° 1 à l'accord sur les modalités d'accompagnement de la transformation du site d'Annecy ;
- Accord d'intéressement 2018-2020 ;
- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Avenant n° 3 à l'accord sur les frais de déplacement.

Les accords collectifs signés chez Axway GmbH en 2018 sont les suivants :

8 accords ont été signés en Allemagne avec le *work council* :

- *Home office Agreement* ;
- *Sales Policy & Plans* ;
- *Bonus Plans* ;
- *Planning Tool* ;
- *Security Operation planer (SOC)* ;
- *Salary increase process (3 locations)* ;
- Lumaps ;
- Office 365.

## Informations hygiène et sécurité

### Périmètre de consolidation

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

### Indicateurs

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

### Données

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

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

#### Les conditions de santé et de sécurité chez Axway Software SA

En 2018, il s'est tenu 8 réunions du CHSCT.

Pour la même période, ont eu lieu :

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

Les mesures prises en faveur de la sécurité :

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

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

#### Le bilan des accords collectifs en matière d'hygiène

Aucun accord n'a été signé en ce sens.

#### La médecine du travail

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

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

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

#### Évaluation des risques psychosociaux

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

# Attestation de présence de l'Organisme Tiers Indépendant

## Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société AXWAY SOFTWARE (ci-après « entité ») 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](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Nature et étendue des travaux

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

Nos travaux ont été effectués entre le 18 mars et le 06 avril 2019 pour une durée d'environ 5 jours/homme.

Nous avons mené 3 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102<sup>(1)</sup> en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses

(1) Axway Software.

services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;

- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 20 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests <sup>(1)</sup>,

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés 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.

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 la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

## Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 12 avril 2019

**FINEXFI**

Isabelle Lhoste

Associée

(1) Emploi, embauches, formation, politique générale en matière environnementale, changements climatiques, empreinte écologique directe.

# Table de concordance des informations sociales et environnementales

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017		DPEF groupe Axway		
PG *	Principes généraux de reporting	Page <sup>(1)</sup>	Nom	Commentaire
<b>PG1</b> <b>(A.R225-105. I-)</b>	La DPEF mentionnée au I de l'article L. 225-102-1 et la déclaration consolidée de performance extra-financière mentionnée au II du même article présentent le modèle d'affaires de la Société ou, le cas échéant, de l'ensemble de sociétés pour lesquelles la Société établit des comptes consolidés.	Profil pages 12-13	Modèle d'affaires	
<b>PG2</b> <b>(A.R225-105. I-)</b>	Elles présentent en outre, pour chaque catégorie d'information mentionnée : 1° Une description des principaux risques liés à l'activité de la Société ou de l'ensemble de sociétés y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ; 2° Une description des politiques appliquées par la Société ou l'ensemble de sociétés incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques mentionnés au 1° ; 3° Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance. (Décret du 09/082017)	Chapitre 1 pages 38-45	Facteurs de Risques  Facteurs de Risques	Voir spécifiquement les parties du chapitre 2
<b>PG3</b> <b>(A.R225-105. I-)</b>	Lorsque la Société n'applique pas de politique en ce qui concerne un ou plusieurs de ces risques, la déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons le justifiant. (décret du 09/08/2017).			Axway applique une politique en ce qui concerne tous les risques qui le concernent.
<b>PG4</b> <b>(A.R225-105.1 I-)</b>	Les informations publiées sont présentées « de façon à permettre une comparaison des données » (Loi du 12/07/2010). Le Rapport du Conseil d'administration ou du Directoire « présente les données observées au cours de l'exercice clos et, le cas échéant, au cours de l'exercice précédent, de façon à permettre une comparaison entre ces données » (décret du 24/04/2012).			Voir spécifiquement les parties du chapitre 2
<b>PG5</b> <b>(A.R225-105.1 II-)</b>	Lorsqu'une Société se conforme volontairement à un référentiel national ou international pour s'acquitter de ses obligations au titre du présent article, elle le mentionne en indiquant les préconisations de ce référentiel qui ont été retenues et les modalités de consultation de ce dernier (décret du 24/04/2012)	page 51 page 51	Soutien au Global Compact Adhésion au code Middenext	
<b>PG6</b> <b>(A.R225-105.1 III-)</b>	Sans préjudice des obligations de publicité applicables au rapport prévu à l'article L. 225-100, ces déclarations sont mises à la libre disposition du public et rendues aisément accessibles sur le site Internet de la Société dans un délai de huit mois à compter de la clôture de l'exercice et pendant une durée de cinq années. (décret du 09/08/2017).	Site Internet du Groupe		<a href="https://investors.axway.com/en">https://investors.axway.com/en</a> et <a href="https://investors.axway.com/fr">https://investors.axway.com/fr</a>

<sup>(1)</sup> : Pages relatifs au Document de Référence 2018

\* PG : Principes Généraux de Reporting.

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF groupe Axway	
PG *	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
PG7 (A.R225-105.2 I-)	L'organisme tiers indépendant mentionné au V de l'article L. 225-102-1 est désigné, selon le cas, par le Directeur Général ou le Président du Directoire, pour une durée qui ne peut excéder six exercices, parmi les organismes accrédités à cet effet par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation. L'organisme tiers indépendant est soumis aux incompatibilités prévues à l'article L. 822-11-3.	pages 69-70	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	
PG7 (A.R225-105.2 II-)	Lorsque les informations sont publiées par les sociétés dont les seuils dépassent 100 M€ pour le total du bilan ou 100 M€ pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice, le rapport de l'organisme tiers indépendant comprend : a) Un avis motivé sur la conformité de la déclaration aux dispositions prévues au I et au II de l'article R. 225-105, ainsi que sur la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 ; b) Les diligences qu'il a mises en œuvre pour conduire sa mission de vérification. (Décret du 09/08/2017).	pages 69-70	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	
PG8 (A.L. 225-102-1. IV)	Les sociétés définies qui sont sous le contrôle d'une société qui les inclut dans ses comptes Consolidés conformément à l'article L. 233-16 ne sont pas tenues de publier de déclaration sur la performance extra-financière si la Société qui les contrôle est établie en France et publie une déclaration consolidée sur la performance extra-financière ou si la Société qui les contrôle est établie dans un autre État membre de l'Union européenne et publie une telle déclaration en application de la législation dont elle relève. (Ordonnance du 19/07/2017)	pages 69-70	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	
PG9 (A.L. 225-102-1. V)	Pour les sociétés dont le total du bilan ou le chiffre d'affaires et le nombre de salariés excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'État, le cas échéant sur une base consolidée, les informations figurant dans les déclarations font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. Cette vérification donne lieu à un avis qui est transmis aux actionnaires en même temps que le rapport mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 225-100. (Ordonnance du 19/07/2017)	pages 69-70	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	

### Informations sociales

I.a)	Emploi	
I.a) 1.1	Effectif total	53
I.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	53
I.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	53
I.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	53
I.a) 2.1	Embauches	54
I.a) 2.2	Licenciements	Non matériel
I.a) 3.1	Rémunérations	53
I.a) 3.2	Evolution des rémunérations	56

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF groupe Axway	
PG	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
<b>I.b)</b>	<b>Organisation du travail</b>			
<b>I.b) 1</b>	Organisation du temps de travail	page 55		
<b>I.b) 2</b>	Absentéisme	page 56		
<b>I.c)</b>	<b>Santé et sécurité</b>			
<b>I.c) 1</b>	Conditions de santé et de sécurité au travail	page 68		
<b>I.c) 2.1</b>	Fréquence et gravité des accidents du travail	page 68		
<b>I.c) 2.2</b>	Maladies professionnelles	page 68		
<b>I.d)</b>	<b>Relations sociales</b>			
<b>I.d) 1</b>	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	page 67		
<b>I.d) 2</b>	Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	page 67		
<b>I.e)</b>	<b>Formation</b>			
<b>I.e) 1</b>	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement.	page 58		
<b>I.e) 2</b>	Nombre total d'heures de formation	page 58		
<b>I.f)</b>	<b>Égalité de traitement</b>			
<b>I.f) 1</b>	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	page 56		
<b>I.f) 2.1</b>	Mesures prises en faveur de l'emploi	page 57		
<b>I.f) 2.2</b>	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	page 57		
<b>I.f) 3</b>	Politique de lutte contre les discriminations	page 57		
<b>Informations environnementales</b>				
<b>II.a)</b>	<b>Politique générale en matière environnementale</b>			
<b>II.a) 1.1</b>	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	page 62		
<b>II.a) 1.2</b>	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	page 62		
<b>II.a) 2</b>	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>II.a) 3</b>	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>II.b)</b>	<b>Pollution</b>			
<b>II.b) 1.1</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation : AIR	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>II.b) 1.2</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation : EAU	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>II.b) 1.3</b>	Mesures de prévention, réduction, réparation : SOL	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>II.b) 2</b>	Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF groupe Axway	
PG *	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
<b>II.c)</b>	<b>Économie circulaire</b>			
<b>II.c.i)</b>	Prévention et gestion des déchets	page 62		
<b>II.c.i) 1</b>	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	pages 62 et 66		
<b>II.c.i) 2</b>	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Non matériel	Non matériel	Les locaux de la Défense (France) disposent d'un restaurant d'entreprise engagé dans la lutte contre le gaspillage alimentaire <sup>(1)</sup> .
<b>II.c.ii)</b>	Utilisation durable des ressources			
<b>II.c.ii) 1.1</b>	Consommation d'eau	Non matériel	Non matériel	Axway n'utilise pour son activité tertiaire que de l'eau pour un usage sanitaire. Les locaux sont équipés de technologies efficaces en la matière.
<b>II.c.ii) 1.2</b>	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas implanté dans des pays où l'utilisation de l'eau est contrainte.
<b>II.c.ii) 2.1</b>	Consommation de matières premières			
<b>II.c.ii) 2.2</b>	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Non matériel	Non matériel	Axway n'utilise que du papier et des fournitures de bureau pour son activité tertiaire.
<b>II.c.ii) 3.1</b>	Consommation d'énergie	page 62		
<b>II.c.ii) 3.2</b>	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	page 62		
<b>II.c.ii) 3.3</b>	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables	page 62		
<b>II.c.ii) 4</b>	Utilisation des sols	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire. Axway est locataire de ses locaux et ne réalise pas de construction.
<b>II.d)</b>	<b>Changement climatique</b>			
<b>II.d) 1</b>	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et des services qu'elle produit	pages 63 à 65		Périmètre : France, Allemagne, Bulgarie, Roumanie
<b>II.d) 2</b>	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas directement concerné par ce point mais par ses produits et services permet à certains de ses clients de s'adapter aux changements climatiques (par exemple : gestion des flux de données des collectivités locales pour optimiser la mobilité multimodale de leurs administrés)
<b>II.d) 3</b>	Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	page 65		

(1) Les thématiques suivantes (à aborder obligatoirement dans la DPEF) : lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal et alimentation, responsable, équitable et durable ne sont pas matérielles pour Axway.

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017		DPEF groupe Axway		
PG *	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
II.e)	<b>Protection de la biodiversité</b>			
II.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
<b>Informations sociétales</b>				
III.a)	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	page 66		
III.a) 1	L'impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	page 54		
III.a) 2	L'impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
III.a) 3	Les relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	pages 50 et 59		
III.a) 4	Actions de partenariat ou de mécénat	pages 60-61		
III.b)	<b>Sous traitance et fournisseurs</b>			
III.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	page 60		
III.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	page 60		
III.c)	<b>Loyauté des pratiques</b>	page 59		
III.c)	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire. Ses produits et services n'ont aucune incidence sur la santé et la sécurité des consommateurs.
<b>Informations relatives à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale <sup>(1)</sup></b>				
	Actions engagées pour prévenir la corruption			
		page 59		
<b>Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme</b>				
V.a)	<b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail (OIT)</b>	page 51		
V.a) 1	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Non matériel	Non matériel	
V.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Non matériel	Non matériel	
V.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire	Non matériel	Non matériel	Par son adhésion au Global Compact, Axway s'engage sur ces sujets mais n'est pas implanté dans des pays considérés à risques.
V.a) 4	Abolition effective du travail des enfants	Non matériel	Non matériel	
V.b)	<b>Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme</b>			

(1) Le groupe est transparent concernant sa fiscalité et souhaite que sa politique fiscale s'inscrive pleinement dans sa stratégie de responsabilité d'entreprise. Le Groupe adopte donc un comportement citoyen consistant, non seulement à respecter la législation, mais surtout à apporter une juste contribution aux pays dans lesquels il exerce son activité.

