

Rapport Responsabilité Sociale et Environnementale

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Extrait du Document d'enregistrement universel 2021



Cette Déclaration de Performance Extra-Financière a été publiée le 24 mars 2022 dans le Document d'enregistrement universel 2021 d'Axway.

Responsabilité d'entreprise

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1. Axway, u	n acteur innovant et responsable dans le secteur du numérique	
2. Engagen	nent Employeur : continuer de construire l'entreprise pour laquelle	
	llons travailler	
2.1	Chiffres Clés	
2.2	Des talents aussi divers que le monde qui nous entoure	
2.3	Un cadre de travail motivant	
2.4 2.5	Développer les talents de chaque collaborateur Reconnaître et valoriser les talents	
2.5 2.6		
2.0	Objectifs sociaux pour 2023	
3. Engagen	nent Sociétal : avoir un impact positif auprès de nos communautés	
	ue leader dans l'édition de logiciels	
3.1	Accroître la satisfaction de nos clients	
3.2	Déployer notre responsabilité vis-à-vis de toutes nos parties prenantes	
3.3	Matérialiser nos engagements par des outils éthiques et responsables	
3.4	Objectifs sociétaux pour 2023	
4. Engagen	nent Environnemental : réduire notre impact direct et indirect	
4.1	Mesurer pour réduire notre impact direct	
4.2	Mesurer notre impact indirect	
4.3	Eligibilité des activités et investissements d'Axway à la Taxinomie verte	
4.4	Objectifs environnementaux d'ici à 2028	
Synth	èse des engagements et des indicateurs RSE par partie prenante	
Note r	méthodologique	
Attest	ation de présence de l'organisme tiers indépendant	
Table	de concordance des informations sociales et environnementales	

DPEF Renvoi vers les chapitres ou sections liées aux contenus de la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le Document d'enregistrement universel 2021.



Mots des dirigeants



« Grâce aux transformations entreprises depuis 2018, le modèle d'affaires d'Axway repose sur une solide base de revenus récurrents, soutenue par un portefeuille de produits robuste. »

Pierre PASQUIER
Président du Conseil d'administration d'Axway

our poursuivre son évolution et toujours mieux répondre aux besoins critiques de ses 11 000 clients à travers le monde, Axway doit une nouvelle fois prouver sa capacité à s'adapter. Alors que nous espérions tous un retour à une situation sanitaire et économique apaisée dès 2021, il semble que le contexte d'incertitude s'installe dans la durée.

Grâce aux transformations entreprises depuis 2018, le modèle d'affaires d'Axway repose sur une solide base de revenus récurrents, soutenue par un portefeuille de produits robuste. La satisfaction des clients est à son plus haut niveau historique et l'équipe de direction, emmenée par Patrick Donovan, peut compter sur l'engagement fort de ses 1700 collaborateurs. Parallèlement, la société a renforcé son programme de responsabilité d'entreprise en l'intégrant plus formellement à sa gouvernance et en se fixant des objectifs extra-financiers ambitieux.

Axway doit désormais être en mesure de stabiliser un modèle croissant et profitable d'année en année, en ligne avec son projet indépendant et ses valeurs historiques. Après un deuxième semestre 2021 plus difficile qu'anticipé, les objectifs 2022, qui prévoient un retour à une croissance organique de l'activité et une nouvelle amélioration de la rentabilité, illustrent parfaitement cette ambition.

Pionnière de son secteur, la société doit continuer à associer à son expérience une agilité constante. Après plusieurs années de transformations internes, Axway doit retrouver une position de consolidateur sur ses marchés et procéder à un recentrage stratégique de son portefeuille de produits. Le développement organique de l'entreprise doit reposer sur ses marchés les plus porteurs et j'apporterai tout mon soutien à l'équipe dirigeante dans sa démarche de croissance externe qui peut s'avérer complexe dans un environnement aussi compétitif.

Dans un monde en mouvement, où les évolutions sont de plus en plus rapides, nous nous attacherons, en 2022, à maintenir un cap stratégique cohérent pour accompagner Axway dans un développement éclairé. S'inscrire en partenaire privilégié de nos clients reste notre priorité absolue mais nous aspirons, comme toujours, à un modèle créateur de valeur pour toutes les parties prenantes de notre écosystème.

n 2021, dans un contexte économique et sanitaire toujours aussi difficile, j'ai été satisfait des efforts déployés par nos équipes pour mettre en œuvre notre nouvelle stratégie. Après la réussite du plan de transformation achevé l'an dernier, il était important pour nous d'amorcer une nouvelle impulsion pour continuer à aller de l'avant et nous permettre de pérenniser progressivement le modèle indépendant, croissant et profitable auquel nous croyons pour notre entreprise.

Bien que nous ayons été confrontés à des tendances d'achat inhabituelles en fin d'exercice, qui nous ont empêché d'atteindre notre objectif annuel de croissance, nous avons obtenu plusieurs résultats très positifs en 2021.

Sur le terrain, les ajustements organisationnels se sont poursuivis autour d'une stratégie de gestion du portefeuille de produits plus affirmée, plaçant Amplify, notre plateforme API, comme moteur de la croissance future de notre entreprise et principal vecteur de nos investissements. L'excellence technologique de notre offre, une nouvelle fois confirmée en 2021 par les analystes de marché les plus influents, me permet de réitérer ma confiance totale en cette stratégie.

Sur les deux dernières années, grâce à Amplify et à nos produits historiques les plus importants (MFT, B2B-EDI, Digital Finance), nos équipes commerciales ont été en mesure d'atteindre ou de dépasser leurs objectifs pendant 7 trimestres consécutifs avant les défis rencontrés fin 2021.

La croissance continue de notre *Net Promoter Score* a d'ailleurs confirmé le niveau de satisfaction élevé de nos clients. Ces derniers nous font plus que jamais confiance

pour les guider dans l'évolution de leurs infrastructures logicielles les plus complexes. En choisissant Axway, ils bénéficient d'un des catalogues d'offres les plus complets du marché pour faire de leur digitalisation un avantage concurrentiel majeur grâce à des retombées opérationnelles rapides et efficaces.

Cette année, nous avons également réussi à maintenir un engagement fort chez nos collaborateurs malgré les taux de rotation importants constatés sur nos marchés. Nous nous efforçons d'entretenir un dialogue transparent et régulier avec nos équipes pour faire perdurer la relation de confiance que nous avons établie avec eux depuis 2018. En ce sens, début 2022, plus de 1 000 collaborateurs fidèles à Axway, en poste depuis plus de 3 ans, sont devenus actionnaires de l'entreprise.

Enfin, nous avons franchi de nouvelles étapes clés dans la structuration de notre programme RSE et de notre politique de responsabilité d'entreprise en définissant des objectifs extra-financiers plus précis, bien définis et en ligne avec nos valeurs et nos ambitions à long terme.

Nous commençons donc 2022 avec détermination, prêts à relever les défis d'un marché caractérisé par une visibilité limitée et une concurrence forte, en nous appuyant sur les fondations solides que nous avons bâties ces dernières années pour servir au mieux les intérêts de nos parties prenantes, dont nos Collaborateurs, Clients et Actionnaires.

« Plus que jamais, nos clients nous font confiance pour les guider dans l'évolution de leurs infrastructures logicielles les plus complexes. »

Patrick DONOVAN

Directeur Général d'Axway





Gouvernance

La gouvernance d'Axway repose sur une répartition des pouvoirs entre le Conseil d'administration et le Comité exécutif, conformément aux recommandations du code Middlenext.

Conseil d'administration	Âge	Vationalité	Nombre de mandats dans d'autres sociétés cotées	Somité d'audit	Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise	Comité des rémunérations	Date d'échéance du mandat (date de l'AG)	Nombre d'actions détenues à titre personnel
Pierre Pasquier	86	Française	1	0		0 5	2023	0
Kathleen Clark Bracco	54	Américaine	1				2023	7 355
Pierre-Yves Commanay	56	Française	0				2022	2 816
Hervé Déchelette	76	Française	0		•		2023	22 734
Nicole-Claude Duplessix	62	Française	0				2025	1 540
Emma Fernandez	58	Espagnole	1				2023	0
Michael Gollner	62	Américaine et britannique	1				2025	100
Helen Louise Heslop	52	Britannique	1				2023	0
Pascal Imbert	63	Française	1		•		2023	340
Véronique de la Bachelerie	62	Française	0				2023	0
Yann Metz-Pasquier	33	Française	0	•			2022	11 877
Marie-Hélène Rigal-Drogerys	51	Française	1				2022	0
Hervé Saint-Sauveur	77	Française	0				2023	900
Yves de Talhouët	63	Française	0		•		2023	0

Principaux sujets couverts en 2021

- Stratégie d'entreprise et budget dédié;
- Arrêté des comptes annuels;
- Résultats trimestriels et rapports financiers dédiés;
- Délibérations sur l'égalité professionnelle et salariale;
- Objectifs de responsabilité sociale et environnementale;
- Composition du Conseil d'administration et de ses comités;
- Procédures du Conseil d'administration : amendements du règlement intérieur et questionnaire d'auto-évaluation ;
- Mise en oeuvre approfondie des dispositifs internes dédiés à l'éthique et à la lutte contre la corruption;
- Qualification de l'indépendance des administrateurs;
- Rémunération des mandataires sociaux;
- Attribution d'actions gratuites aux collaborateurs;
- Suivi juridique : taxinomie verte européenne, mise à jour du code Middlenext.

Ces informations sont détaillées au chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2021.

14 membres

4 nationalités

Président(e)

64 % de membres indépendants

Membre

43 % de femmes

Administrateur indépendant

6 réunions 98,8 % de taux de participation

Comité exécutif

membres

de femmes

nationalités



Patrick Donovan Chief Executive Officer Etats-Unis - France



Marc Fairbrother EVP Research & Development Royaume-Uni



Roland Royer Chief Customer Officer - Etats-Unis



Paul French Chief Marketing Officer Etats-Unis



Cécile Allmacher Chief Financial Officer France



Rahim Bhatia EVP Product Management Canada



Vince Padua Chief Technology & Innovation Officer - Etats-Unis



Dominique Fougerat EVP People & Culture France



Comité d'audit

6 membres

réunions

100 % de taux de participation

Parmi les missions traitées en 2021 :

- examen des comptes annuels y compris la taxinomie verte;
- examen de la cartographie générale des risques;
- suivi des travaux de l'audit interne et des Commissaires aux comptes;
- point sur les polices d'assurance et les politiques de sécurité informatique de la Société;
- supervision et suivi des procédures de lutte contre la corruption;
- suivi du projet de mise en oeuvre du nouveau système d'informations financier.



Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise

6 membres

réunions

de taux de participation

Parmi les missions menées en 2021 :

- évaluer les engagements en matière de responsabilité d'entreprise grâce au suivi de la politique RSE;
- examiner la composition et l'indépendance du Conseil d'administration et de ses comités ;
- actualiser le règlement intérieur du Conseil et la Charte éthique sur la base de la mise à jour du code de gouvernance Middlenext;
- examiner et amender le questionnaire d'auto-évaluation du Conseil :
- préparer les délibérations du Conseil d'administration en matière d'égalité professionnelle et salariale;
- garantir l'application et la revue des procédures relatives aux conflits d'intérêts, aux alertes et aux conventions courantes et réglementées.



Comité des rémunérations

6 membres

réunions

de taux de participation

Parmi les missions menées en 2021 :

- établir la politique de rémunération des mandataires sociaux;
- proposer les rémunérations fixes et variables, incluant des critères extra-financiers, et les avantages consentis aux mandataires sociaux;
- vérifier l'application des règles définies pour le calcul des rémunérations variables;
- vérifier la qualité des informations transmises aux actionnaires concernant les rémunérations, avantages et options consentis aux mandataires sociaux;
- préparer la politique d'attribution des actions gratuites et contrôler la mise en oeuvre des plans associés;
- préparer les décisions en matière d'épargne salariale.



Responsabilité d'entreprise

Déclaration de performance extra-financière DEF

Axway déploie sa Responsabilité d'entreprise au travers de trois engagements: Employeur, Sociétal et Environnemental.

En 2021, Axway a intégré la RSE dans son modèle de gouvernance et a défini des ambitions chiffrées, soutenues par des programmes qui seront déployés entre 2022 et 2028.

Engagement Employeur:

Continuer à façonner la société au sein de laquelle nous souhaitons travailler





Asie/Pacifique

27 %

Amériques









La diversité au travail

au 31/12/2021

collaborateurs vs 1 888 en 2020



FEMMES

- 30 % des effectifs
- 15 % des managers

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

■ 1,7 % de l'effectif France

NOS COLLABORATEURS DANS LE MONDE de l'Europe France 25 %





Future of Work

- 100 % des collaborateurs peuvent télétravailler selon leur souhait
- 60 % télétravail, 40 % travail sur site

Recrutement

- **204** recrues
- 98 % de contrats à durée indéterminée
- **33** % de femmes vs. 28 % en 2020



France







Asie/Pacifique

Développement des talents

- 29 915 heures de formation vs. 24 176 en 2020
- 77 % de formations digitalisées vs. 93 % en 2020

Engagement

Enquête sur l'engagement des collaborateurs	2021	2020	2019
Taux de participation	79 %	86 %	83 %
Employee engagement score	66 %	69%	58 %

2022-2028

Objectifs RSE d'Axway

Ces informations sont détaillées au chapitre 3 du Document d'enregistrement universel 2021.



EMPLOYEUR

- Employee Engagement Score > 70 % en 2022 & 2023
- 33 % de femmes dans l'effectif total d'ici 2023
- + 25 % de personnes en situation de handicap d'ici 2023



Axway renouvelle chaque année son engagement au Pacte mondial des Nations unies - Global Compact

Pour en savoir plus sur le Global Compact www.unglobalcompact.org

Engagement sociétal:

Avoir un impact positif auprès de nos communautés en tant que leader dans l'édition de logiciels









SCORE ECOVADIS



SCORE GLOBAL











RELATIONS AVEC NOS PARTIES PRENANTES

COLLABORATEURS

soutenir les initiatives en matière de partage de connaissances

CLIENTS

améliorer la satisfaction client

de transparence **FOURNISSEURS**

ACTIONNAIRES

communiquer selon

les meilleures pratiques

renforcer le dispositif d'achats responsables

PARTENAIRES

innover dans les valeurs responsables

SOCIÉTÉ CIVILE

- programmes pour la formation des femmes aux métiers du numérique
- programmes de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de handican

OUTILS

Éthique des affaires

Sécurité numérique

Grand Prix de la Transparence 2021 - catégorie

hors SRF 120





Engagement environnemental:

Contribuer à atténuer le changement climatique



Impact Direct Ressources utilisées pour nos activités internes

Impact Indirect Ressources utilisées pour nos activités externes

...et pour la première fois en 2021, Axway a également lancé une analyse de son impact indirect.

(1) Sur la base des 48 principaux fournisseurs. (2) Sur la base des 4 principaux fournisseurs IT.

Axway s'est fixé comme objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2028. Ce projet impliquera les employés et les parties prenantes et sera déployé à partir de 2022. Le projet repose sur 3 niveaux d'action : mesurer, réduire et compenser notre impact.

2022

2023

2024

2025

2026

Scope 1

2027

Scope 2

Scope 3(1)

Scope 3(2)

SOCIÉTAL

- Net Promoter Score > 40 d'ici 2023
- Label Gold par EcoVadis d'ici 2023
- **4 programmes locaux** pour la formation des femmes aux métiers du numérique d'ici 2023

ENVIRONNEMENTAL

- Réduction de la consommation de papier de 10 % en 2022 vs. 2019 (dernier exercice normal)
- 2 "Cyber Clean Up Days" d'ici 2023
- Neutralité carbone d'ici 2028

Programmes mondiaux de formation interne RSE Axway



Modèle d'affaires

Notre Mission

Axway *Open Everything* pour les entreprises, en intégrant et déplaçant leurs données en toute sécurité, dans un monde complexe, constitué d'anciens et de nouveaux systèmes. TENDANCES SUR LES MARCHÉS DU LOGICIEL D'INFRASTRUCTURE



CONVERGENCE DE SYSTÈMES HISTORIQUES ET DE NOUVEAUX BESOINS DIGITAUX

Atouts ···· Offres

COLLABORATEURS

 1 712 collaborateurs, femmes et hommes, tous âges, toutes origines, tous pays, toutes cultures, ayant des parcours de formation, professionnels et personnels divers

STRUCTURE

& GOUVERNANCE

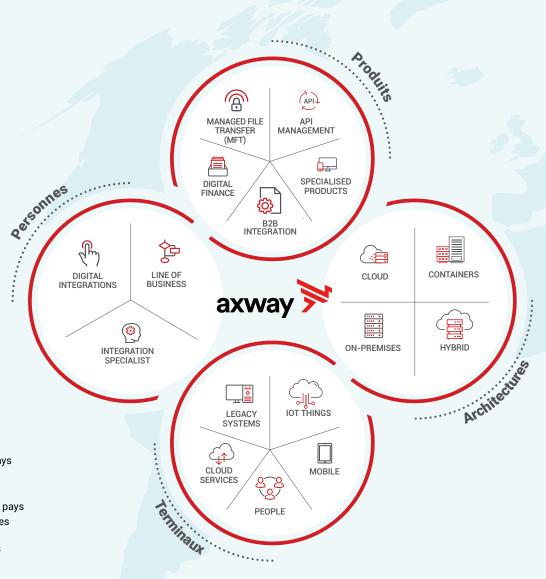
- Implantations dans 18 pays
- Solides capacités financières
- Historique de croissance organique et externe
- Projet d'entreprise indépendant, soutenu par des actionnaires de référence
- Partage de pouvoirs entre le Conseil d'administration et le Comité exécutif

PRODUITS

- Portefeuille de produits robuste et diversifié
- Leadership technologique reconnu
- Investissements massifs dans l'innovation
- 51 brevets technologiques
- Distribution dans plus de 100 pays

ÉCOSYSTÈME

- Plus de 11 000 clients dans 100 pays
- Réseaux mondiaux de partenaires et de fournisseurs
- Base d'actionnaires minoritaires diversifiée
- Engagements RSE établis





MONTÉE EN PUISSANCE DU CLOUD ET DES MODÈLES SAAS

INNOVATION CONTINUE

MENACES DE SÉCURITÉ ET HAUSSE DE LA PRESSION RÉGLEMENTAIRE

GUERRE DES TALENTS

CONSOLIDATION DU SECTEUR

Stratégie

Excellence technologique & recentrage du portefeuille

Croissance et rentabilité soutenues

Ambitions RSE renforcées

Création de valeur

COLLABORATEURS & CANDIDATS

- Employee engagement score de 66 %
- 204 embauches et 98 % de contrats à durée indéterminée
- Développement des compétences avec 29 915 heures de formation
- Échanges ouverts avec la direction
- Plans d'épargne salariale

CLIENTS

- Produits de référence
- Solutions agnostiques en matière de technologie
- Normes de sécurité strictes
- Amélioration continue du taux de satisfaction
- · Label Silver par EcoVadis

ACTIONNAIRES

Avec nos parties prenantes

- Cotation sur Euronext
- Conformité avec le code de gouvernance Middlenext
- Participation à l'indice Gaïa Rating
- Transparence de l'information récompensée
- Équipe et site web dédiés

PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

- Outils pour l'éthique et système d'alertes
- Initiatives d'achats responsables (en cours)

SOCIÉTÉ CIVILE

- Engagement au Global Compact des Nations Unies
- Programmes de recyclage et de dons
- Initiatives caritatives
- Partenariats de formation
- Programme de neutralité carbone (en cours)



Au quotidien, ce sont les actions menées par nos collaborateurs, en équipe, chez nos clients et avec nos parties prenantes, qui incarnent véritablement l'engagement de notre entreprise.

Chez Axway, nous vivons la Responsabilité Sociale et Environnementale à la fois comme une obligation morale et comme un comportement stratégique contribuant aux bénéfices à long terme de l'entreprise.

En 2021, nous avons renforcé nos objectifs pour favoriser la diversité, accentuer la flexibilité du travail et accroître la satisfaction des collaborateurs. Ces ambitions sont toutes portées par des programmes locaux, déclinés dans nos différents pays d'implantation.

Nous nous sommes également fixés un objectif environnemental ambitieux pour atteindre la neutralité carbone à horizon 2028. Nous voici donc lancés. Nous apprenons ensemble, direction générale, collaborateurs, experts, fournisseurs et clients, cette démarche essentielle qui consiste à allouer nos ressources le plus durablement possible.

En ce début d'année 2022, dans un contexte international qui reste agité, l'engagement d'Axway en tant qu'employeur et les opportunités d'actions menées avec nos collaborateurs en Europe, en Amérique ou en Asie, partagent un objectif commun : faire d'Axway un lieu de sens et d'action durable.

Dominique Fougerat, EVP People & Cuture d'Axway



Les nouveaux marqueurs de Responsabilité d'entreprise

L'année 2021 aura constitué une étape importante dans l'engagement des entreprises et des particuliers en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Les engagements internationaux de lutte contre le réchauffement climatique, la situation sanitaire toujours incertaine, l'accélération de la transformation numérique ou encore l'évolution des modèles de travail impactent les citoyens et l'ensemble des acteurs économiques.

Les directives européennes, notamment le nouveau standard de taxinomie durable introduisent les indicateurs clés de performance extra-financière devenus essentiels dans l'accès au financement des entreprises et à la confiance des marchés. Ces indicateurs sont attendus et partagés par l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : collaborateurs, clients, actionnaires, fournisseurs, partenaires et société civile.

En 2021, Axway a renforcé ses engagements RSE en établissant des objectifs chiffrés et temporellement définis comprenant les indicateurs de mesure de performance suivis régulièrement par l'entreprise.



Axway renouvelle chaque année son engagement au Pacte mondial des Nations unies en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Pour en savoir plus : https://www.globalcompact-france.org/participants/3773.

Axway, un acteur innovant et responsable dans le secteur du numérique



En tant qu'éditeur de logiciels, Axway accompagne les entreprises dans leur transformation numérique. Très engagée auprès de ses parties prenantes, Axway exerce sa responsabilité d'entreprise et l'inclut dans son modèle d'affaires, sa gouvernance et sa gestion des risques.

En 2021, Axway a renforcé son dispositif et lancé de nouveaux programmes sur les trois engagements : engagement social en tant qu'employeur, sociétal et environnemental pour prendre en compte son impact climat. Les indicateurs clés de la RSE sont désormais déployés dans sa stratégie et suivis dans ses objectifs de performance.

Le contexte dans lequel Axway opère, sa stratégie, le suivi des risques et la gouvernance de l'entreprise qui figurent dans le Document d'enregistrement universel 2021 aux chapitres 1, 2 et 4 sont résumés ci-dessous.

Stratégie et modèle d'affaires d'Axway

Les solutions logicielles développées par Axway contribuent à moderniser les infrastructures informatiques des entreprises et des organisations en intégrant ou exposant leurs données de manière sécurisée.

Pour innover et accompagner ses clients, et réussir avec ses collaborateurs, Axway dispose de nombreux atouts :

- un dialogue permanent avec les collaborateurs, soit plus de 1 700 personnes réparties dans 18 pays;
- une organisation centrée sur la satisfaction des 11 000 clients et mesurée par le Net Promoter Score (NPS);
- un portefeuille de produits reconnus par les analystes de marché;

- une structure opérationnelle réactive soutenue par une situation financière saine ;
- des investissements ambitieux en Recherche et Développement et en Ventes et Marketing;
- une gouvernance équilibrée et une structure actionnariale garantissant un projet d'entreprise indépendant;
- des valeurs éthiques fortes, partagées avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Ces atouts soutiennent l'ambition d'Axway de s'inscrire comme un *leader* indépendant et engagé sur le marché des logiciels d'infrastructure.

Contexte sectoriel

Dans le secteur de l'édition de logiciels, le capital humain et la capacité d'innovation d'Axway constituent des enjeux stratégiques majeurs, avec notamment :

- le développement des talents et le recrutement de profils rares et particulièrement recherchés;
- la qualité de vie et le bon équilibre entre le travail sur site et celui effectué à distance, dont l'importance s'est renforcée du fait du contexte de crise sanitaire mondiale;
- l'innovation autour des solutions dans le cloud, du SaaS, et plus largement des offres hybrides;
- l'évolution des usages numériques et la nécessité de mesurer en permanence la satisfaction client;
- la consommation accélérée des données et des besoins d'analyse, de suivi et de performance des échanges;
- l'intégration d'objectifs de performance de responsabilité sociale et environnementale dans les activités numériques.



Facteurs de risques principaux, dont les risques extra-financiers

Les principaux risques financiers et extra-financiers d'Axway s'articulent autour de quatre catégories :

- · risques liés au marché;
- risques liés à l'activité et à l'organisation;
- risques liés à la sécurité;
- · risques juridiques et de conformité.

Ces risques ont été évalués en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur impact potentiel sur l'activité. L'évaluation tient compte de tous les dispositifs d'atténuation déjà en place et effectifs (risque net). Pour chacun des risques, le descriptif précise la manière dont il peut affecter Axway et les dispositifs de gestion du risque mis en place.

Gouvernance d'Axway

La gouvernance d'Axway repose sur une répartition des pouvoirs entre un Conseil d'administration et un Comité Exécutif conformément aux recommandations du Code de gouvernance Middlenext auquel Axway adhère.

En 2021, Axway a modifié certains dispositifs de sa gouvernance pour répondre aux nouvelles directives européennes et suivre le Code de gouvernance Middlenext mis à jour en fin d'année.

Parmi les nouveautés :

- la publication du règlement intérieur du Conseil d'administration sur le site Internet de l'entreprise;
- la modification du Comité des nominations, d'éthique et de gouvernance pour matérialiser les travaux de Responsabilité d'entreprise.

Conseil d'administration

Président

14 membres, dont 9 membres indépendants ;

43 % de femmes, 57 % d'hommes.

3 comités :

- Comité d'audit;
- Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise;
- Comité des rémunérations.

En charge de la définition de la stratégie d'Axway.

Comité Exécutif

Directeur Général 8 membres 25 % de femmes, 75 % d'hommes En charge de l'exécution de la stratégie d'Axway.

Dispositif Responsable d'Axway

Pour soutenir sa politique de responsabilité auprès de ses parties prenantes et conformément aux recommandations du Code de gouvernance Middlenext mis à jour en 2021, Axway a renforcé son dispositif de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE) au sein de ses instances de gouvernance et de ses équipes.

Au sein du Conseil d'administration et de ses comités :

 la RSE est intégrée à l'ordre du jour du Comité des nominations, d'éthique et de gouvernance, renommé Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise.

Au sein de la Direction Générale :

- Patrick Donovan, Directeur Général pilote la politique RSE et définit la feuille de route en comité mensuel constitué de la Directrice des Ressources Humaines, du Responsable des Relations Investisseurs et de la Coordinatrice RSE;
- les principaux indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux sont intégrés et mesurés au titre de la performance de l'entreprise.

Avec les équipes internes dédiées :

- le groupe de travail RSE, existant depuis plusieurs années, est constitué de représentants des fonctions Communication Financière, Juridique, Ressources Humaines, Avant-Vente, Achats et IT. Il élabore et suit les programmes de RSE;
- le réseau de correspondants présents dans les filiales d'Axway a la charge de collecter les données sociales, sociétales et environnementales en cohérence avec la feuille de route RSE.

La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) annuelle présente la politique, les programmes, les indicateurs et le suivi de la performance RSE d'Axway.

Les outils de matérialité

Pour matérialiser ses engagements, Axway a mis en place des processus et des outils partagés avec ses parties prenantes :

- éthique et anti-corruption: charte éthique et Code de déontologie boursière;
- protection des données: programmes en matière de protection de la vie privée;
- sécurité numérique: chartes, normes et formations de sécurité interne et externe;
- enquêtes de satisfaction clients et évaluation des fournisseurs;
- enquête indépendante de mesure de la satisfaction des collaborateurs;
- dispositif de lanceur d'alerte;
- mesure de la performance Sociale, Sociétale et Environnementale par des indicateurs hiérarchisés, chiffrés et temporellement définis;
- matrice de matérialité des engagements RSE.

Reconnaissances et index responsables

Chaque année, Axway renouvelle ses engagements auprès d'organisations ou d'initiatives reconnues, parmi lesquelles :

- Pacte mondial des Nations unies depuis 2016;
- Gaïa, indice boursier d'investissement responsable ;
- EcoVadis, standard mondial d'évaluation RSE;
- Acesia, plateforme d'évaluation de l'AFNOR ;
- normes de qualité et de sécurité, notamment ISO/IEC 9001 et 27001, AICPA SOC2.



Référentiel : Objectifs de développement durable des Nations Unies

Les trois engagements d'Axway en matière de Responsabilité d'entreprise – Employeur, Sociétal et Environnemental – correspondent à 12 des 17 objectifs de Développement Durable -ODD – définis par l'Organisation des Nations unies :

ODD 3 Santé et bien-être

ODD 4 Éducation de qualité

ODD 5 Égalité entre les sexes

ODD 8 Travail décent et croissance économique

ODD 9 Industrie, innovation et infrastructures

ODD 10 Inégalités réduites

ODD 11 Villes et communautés durables

ODD 12 Consommation et production responsables

ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

ODD 15 Vie terrestre

ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces

ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs

OBJECTIFS DEDEVELOPPEMENT 1 PAS DE PANYERE 1 PANYER 1 PANYERE 1 PANYERE 1 PANYERE 1 PANYERE 1 PANYERE 1 PANYER 1

Parties prenantes dans l'écosystème d'Axway

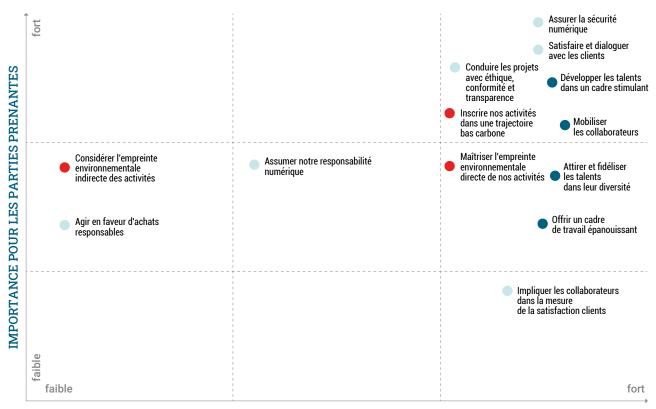
En tant qu'éditeur de logiciels, Axway interagit avec de nombreuses parties prenantes au sein de son écosystème : collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs, actionnaires et organisations de la société Civile. La qualité des relations et l'éthique avec laquelle elles s'opèrent au sein de l'écosystème ont toujours été des fondamentaux inscrits dans les valeurs d'Axway.

Ambitions et Engagements

Pour tenir ses ambitions, Axway a défini ses principaux indicateurs de performance extra-financière autour de ses 3 engagements :

EMPLOYEUR	SOCIÉTAL	ENVIRONNEMENTAL
 Employee Engagement Score > 70 % en 2022 & 2023 33 % de femmes dans l'effectif total d'ici 2023 + 25 % de personnes en situation de handicap d'ici 2023 	 Net Promoter Score > 40 d'ici 2023 Label Gold par EcoVadis d'ici 2023 4 programmes locaux pour la formation des femmes aux métiers du numérique d'ici 2023 	 Réduction de la consommation de papier de 10 % en 2022 vs. 2019 (dernier exercice normal) 2 "Cyber Clean Up Days" d'ici 2023 Neutralité carbone d'ici 2028

Matérialité



IMPORTANCE POUR AXWAY

Engagement social	Engagement societai	Engagement environnemental

Sociétal

Social	Societai	Environnemental
Développer les talents dans un cadre stimulant : formation, innovation dans les modes de travail et avec les clients.	Assumer notre responsabilité numérique : transfert de compétences dans les usages, numériques au féminin.	Inscrire nos activités dans une trajectoire bas carbone : mesurer, réduire et compenser les impacts de nos activités sur l'environnement.
Attirer et fidéliser les talents dans leur diversité : diversité de genre, d'âge, de personnes en situation de handicap. Variété des métiers et des zones géographiques.	Satisfaire les clients: dispositif Customer Success 360° et enquête de satisfaction clients - outil NPS Innovation, qualité des produits et supports, co-conception, expérience clients, souveraineté numérique – ISO 27001.	Maîtriser notre empreinte environnementale directe: consommations de ressources internes et externes – énergie, papier, échanges numériques – bilan GES, compensation.
Offrir un cadre de travail épanouissant : équilibre temps de travail, travail sur site et télétravail, communication interne, suivi des risques psychosociaux.	Assurer la sécurité numérique : sécurité des données, des activités et des échanges numériques, dans les applications internes et dans le cloud.	Considérer notre empreinte environnementale indirecte : impact lié au développement et à l'utilisation des logiciels d'Axway, intégrant les principaux fournisseurs.
Mobiliser les collaborateurs : enquête annuelle d'engagement des collaborateurs.	Conduire les projets avec éthique : code de gouvernance, engagement Global Compact.	Conformité à la Taxinomie verte européenne.
Indicateur de satisfaction clients NPS intégré à la politique de rémunération.	Agir en faveur d'achats responsables : outils éthiques intégrés aux contrats et par typologie de fournisseurs ou de partenariats. Évaluation de la dépendance fournisseurs.	
Critère d'engagement des collaborateurs inclus dans la rémunération du Directeur Général.	Impliquer les collaborateurs dans la mesure de la satisfaction clients.	

Social

Environnemental

2. Engagement Employeur : continuer de construire l'entreprise pour laquelle nous voulons travailler

2.1 Chiffres Clés

Effectif total au 31 décembre 2021

2021	2020	2019
1 712	1 888	1 885

Masse salariale

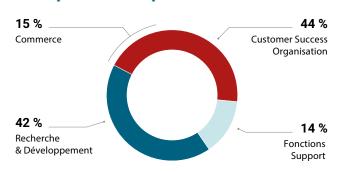
(en millions d'euros - charges sociales incluses)

2021	2020	2019
186	197	196

Effectif par zone géographique 2021



Effectif par domaine d'expertise 2021



Type de contrat

	2021	2020	2019
CDD	2 %	4 %	4 %
CDI	98 %	96 %	96 %

Recrutement et Attrition

	2021	2020	2019
Nouveaux collaborateurs	204	247	341
Attrition	21.9 %	13.6 %	17.5 %

Ancienneté moyenne

2021	2020	2019
8 années	7 années	7 années

Part des femmes dans le recrutement

2021	2020	2019
33 %	28 %	29 %

Âge moyen

2021	2020	2019
42 ans	41 ans	41 ans

Formation des collaborateurs

	2021	2020	2019
Nombre d'heures de formation dans l'année	29 915	24 176	30 900
Nombre de jours moyen de formation par collaborateur	1,86	1,50	2,0

Part des femmes dans les effectifs

	2021	2020	2019
Effectif total	30 %	29 %	28,8%
Conseil d'administration *	43 %	43 %	43%
Comité Exécutif	25 %	22 %	25 %
Managers	15 %	28 %	nc

Engagement des collaborateurs

	2021	2020	2019
Taux de participation à l'enquête interne	79 %	86 %	83 %
Taux d'engagement des collaborateurs	66 %	69 %	58 %

* Les informations relatives aux membres du conseil d'administration figurent au chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2021.

Part des collaborateurs en situation de handicap

	2021	2020	2019
Périmètre France	1,7 %	1,7 %	1,5 %

Future of Work: flexibilité des modes de travail

60 % Télétravail

40 % Travail sur site



2.2 Des talents aussi divers que le monde qui nous entoure

2.2.1 Secteur du numérique et diversité

Le secteur de l'édition de logiciels, par sa dimension mondiale et ses standards internationaux de formation, est ouvert aux personnes venant de tous les continents et de toutes les cultures.

L'industrie du numérique, relativement jeune en comparaison des métiers industriels traditionnels, voit naître de nouveaux domaines d'application et fait émerger des talents issus des sphères variées, qu'elles soient scientifiques comme l'analyse des données, la virtualisation, l'intelligence artificielle, ou artistiques comme l'animation, l'image, le jeu, ou encore les communautés numériques regroupées autour d'applications mobiles créant de nouveaux services.

Par sa force d'innovation, le secteur du numérique repousse les barrières sectorielles et modifie les modèles d'affaires et le management des entreprises.

Pourtant, ce même secteur du numérique souffre toujours d'une pénurie de talents et le recrutement est un défi permanent de ses acteurs. Malgré cette pénurie, les efforts de recrutement portent sur l'intégration de nouveaux profils, notamment des femmes sous-représentées dans ces métiers et des personnes en situation de handicap.

L'équilibre homme-femme peine à progresser. La part des jeunes filles ou des femmes dans les filières de formation au numérique demeure faible partout dans le monde. Dès lors, Axway se voit confronté à un manque de candidatures féminines, ce qui mécaniquement impacte la mise en situation des femmes dans l'entreprise.

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap reste encore exceptionnel et les programmes d'insertion se développent lentement et différemment selon les pays. Pour progresser en 2021, Axway a approfondi ses enjeux en matière de diversité et décidé de développer des programmes internes et externes pour favoriser la diversité au féminin et l'intégration de personnes en situation de handicap.

2.2.2 Diversité et égalité chez Axway



Attachée à ses règles éthiques, en particulier vis-à-vis des collaborateurs, et selon les réglementations locales de chacun des pays dans lesquels Axway est implanté, la Société respecte les

principes de non-discrimination, dont les principaux sont détaillés ci-dessous :

L'égalité de rémunération à égale compétence :

- en France, chaque année, Axway publie l'index d'égalité femme-homme mis en place par le ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-profession nelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro;
- aux États-Unis, Axway respecte le programme Equal Opportunity Employer: https://www.eeoc.gov/employers.

La formation et la sensibilisation au respect de chacun :

Parmi les initiatives, on peut citer la formation anti-harcèlement. D'autres outils éthiques sont présentés dans la section 3.2 du présent document.

Diversité des équipes femmes-hommes : objectif 33 % en 2023

Chez Axway, les femmes en position cadres ou de niveau management représentent 15 % en moyenne et selon les pays. Le Conseil d'administration d'Axway est composé de 6 femmes (43 %) et 8 hommes (57 %). Le Comité Exécutif est composé de 8 membres dont 2 femmes, soit 25 %.

Diversité	2021	2020	2019
Index égalité femme-homme en France	88/100	79/100	75/100
Part des femmes au Conseil d'administration	43 %	43 %	
Part des femmes au Comité Exécutif	25 %	22 %	25 %
Part des femmes en situation de management (global)	15 %	29 %	
Part des femmes cadres (notion uniquement France)	26 %	29 %	
Engagement Equal Opportunity Employer aux États-Unis	Oui	Oui	Oui
Formation anti-harcèlement	Oui	Oui	-
Semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap -France-	Oui	Oui	

Axway, déjà positionné au-dessus de la moyenne du secteur, a décidé de travailler à un meilleur équilibre des genres. Actuellement, les femmes représentent 30 % de l'effectif total d'Axway. La Société s'est fixée comme objectif d'atteindre 33 % en 2023.

Pour soutenir cet objectif, Axway déploie des programmes en interne et s'engage dans des programmes sociétaux de sensibilisation aux métiers du numérique auprès des jeunes filles et des femmes. Ces initiatives sont présentées dans la partie 3.1 "Engagement Sociétal" du présent document.

Diversité par les situations de handicap



Axway est engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en France depuis plusieurs années. Au 31 décembre 2021, les personnes en situation de handicap représentaient

1,72 % des effectifs salariés en France.

Le dispositif Handicap chez Axway en France s'articule autour:

 d'un accompagnement personnalisé aux collaborateurs en situation de handicap: aménagements spécifiques

 ergonomie, équipements, organisation du temps de travail, etc.
 accompagnement dans l'ensemble des démarches administratives nécessaires pour faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé;



- d'un référent handicap ainsi qu'un responsable du département Ressources Humaines en charge d'accompagner les collaborateurs faisant personnellement ou indirectement face à une situation de handicap;
- d'un statut de « proche aidant » pour les collaborateurs accompagnant un proche en situation de handicap. Ce statut leur donne accès à un soutien financier, une flexibilité dans leurs horaires de travail et un aménagement dans leurs conditions de travail.

Rencontres HanDigital Week 2021

Réduire les préjugés et mettre en avant la compétence des personnes plutôt que leur handicap.

Cette année, deux grands temps forts ont rencontré un réel intérêt auprès des collaborateurs :

- la conférence en ligne avec la championne olympique du 400 mètres de Rio Nantenin Keita et Zoé Maras, étudiante et l'une des espoirs du tennis fauteuil français et mondial;
- DuoDay: réalisée depuis plusieurs années, en France et d'autres pays européens (Belgique, Finlande, Portugal, Allemagne, Luxembourg), l'opération DuoDay consiste à former des duos: une personne en situation de handicap et un professionnel volontaire dans de d'entreprises, de collectivités ou d'associations.

En 2021, Axway et Sopra Steria Group ont accueilli 11 personnes en situation de handicap.

Hiérarchisant ses objectifs sociétaux, Axway a défini l'intégration des personnes en situation de handicap comme un axe majeur et décidé de se fixer comme objectif d'accroître de 25 % le nombre de collaborateurs en situation de handicap d'ici 2023.

Diversité par l'âge

Axway facilite à la fois l'accueil des tous jeunes candidats comme celui des seniors dans l'entreprise et développe leur employabilité tout au long de leur carrière.

L'âge moyen des collaboratrices et collaborateurs d'Axway au 31 décembre 2021 était de 42 ans.

Effectifs par tranche d'âge	2021	2020°	2019 ⁻
Moins de 30 ans	13 %		
30 à 45 ans	51 %		
46 à 55 ans	23 %		
Plus de 55 ans	13 %		

^{*} Axway a modifié les tranches d'âge de comparaison en 2021.

2.2.3 Recrutement : des talents très convoités

Ingénieur(e)s : des profils toujours très convoités

Dans un secteur où le nombre de postes à pourvoir est bien supérieur à la demande, et cela dans de nombreux pays, la concurrence aux offres d'emploi reste vive.

En 2021, l'attractivité d'Axway s'est poursuivie avec 204 recrutements, tous réalisés grâce à des entretiens à distance permettant de s'adapter aux contraintes sanitaires.

Les 204 nouveaux embauchés ont, pour la plupart, tous débuté leur activité en télétravail.

Recrutements par zone géographique

Recrutements	2021	2020	2019
Nombre de salariés recrutés sur l'exercice	204	247	308
Zones géographiques			
Reste de l'Europe	47 %	50 %	56 %
France	22 %	18 %	18 %
Amériques	27 %	27 %	23 %
Asie-Pacifique	4 %	5 %	2 %
Part des femmes dans le recrutement			
	33 %	28 %	23 %

Recrutement par âge

Dans toutes les implantations d'Axway, le recrutement s'effectue sans distinction d'âge, jeunes diplômés, personnes plus expérimentées ou seniors.

Recrutement par tranche d'âge	2021	Recrutements par tranche d'âge années précédentes	2020	2019
Moins de 30 ans	26 %			
30 à 45 ans	53 %	Plus de 40 ans	33 %	34 %
46 à 55 ans	15 %	dont 50 à 55 ans	4 %	12 %
Plus de 55 ans	6 %	dont plus de 55 ans	5 %	5 %

L'âge moyen des collaborateurs recrutés en 2021 était de 37 ans

Recruter des jeunes talents pour une entreprise apprenante

	2021	2020	2019
Stagiaires	2	6	15
Alternants / Apprentis	9	22	24
Embauches en fin d'apprentissage	4	2	4

En 2021, bien que l'accueil de stagiaires et d'alternants ait été complexifié du fait du travail à distance, Axway a réussi à maintenir des propositions.

Depuis plusieurs années, Axway a développé un programme d'attractivité des jeunes talents qui se déploie au travers de nombreuses initiatives



Parmi les dispositifs:

- relations avec les écoles: en relation avec 10 universités et écoles d'ingénieurs dans plusieurs pays, Axway participe plusieurs fois par an à des forums permettant d'attirer des étudiants en proposant chaque année de nombreux stages. Axway a également recours à des plateformes spécialisées en recrutement;
- alternance et apprentissage: Axway offre chaque année des contrats d'alternance ou d'apprentissage à de nombreux jeunes. Ils se voient proposer, pour beaucoup d'entre eux, des contrats d'embauche à la fin de leur période d'apprentissage ou d'alternance;
- programme 3 ans/3 métiers: Axway a poursuivi en 2021 son programme « 3 ans/3 métiers » au cours duquel les alternants et les apprentis découvrent successivement les métiers de Recherche et Développement, des Services et du Support Client. Créé en 2015, ce programme a déjà permis d'accueillir 16 alternants. En 2021, 1 étudiante de ce programme a été embauchée chez Axway à la fin de sa période d'apprentissage.

Axway a conclu un partenariat avec une plateforme de recrutement européenne qui fournit des solutions pour les services carrières des établissements supérieurs. Axway y anime une page dédiée qui lui permet de poster des offres de stage et d'emploi destinés aux jeunes diplômés.

Valoriser la cooptation et faire des collaborateurs d'Axway ses ambassadeurs

Axway a poursuivi son programme de cooptation qui consiste à encourager les collaborateurs à proposer aux membres de leurs réseaux de rejoindre l'entreprise.

2.3 Un cadre de travail motivant

2.3.1 Tenir compte des attentes des collaborateurs

Axway organise des enquêtes d'engagement annuelles « Axway Voice Survey » depuis 2016.

L'objectif est de mesurer régulièrement l'engagement des collaborateurs, d'identifier les axes d'amélioration globaux ou locaux – par pays, mais aussi de déployer les plans d'action associés. Ce dialogue est organisé autour de l'enquête mais aussi à travers :

- des groupes de travail par communautés et animés par les collaborateurs eux-mêmes. Un Hackathon interne a eu lieu en avril 2021 et connu un grand succès auprès des collaborateurs invités à proposer des initiatives pour améliorer l'engagement des salariés;
- des restitutions complètes des résultats de la part du Directeur Général ou de membres du Comité Exécutif par des réunions de présentation des résultats et des plans d'action à déployer,;
- des roadshows internes, présentiels ou virtuels, des membres de la Direction Générale d'Axway, à destination de tous les collaborateurs et par zone géographique.

En 2021, ces rencontres se sont poursuivies et ont de nouveau permis de partager la stratégie, les innovations des équipes, mais aussi de tenir informées l'ensemble des équipes des dispositifs déployés pour faire face à la pandémie, et de

Des contrats à durée indéterminée

Type de contrat de recrutement	2021	2020	2019
CDD	2 %	4 %	4 %
CDI	98 %	96 %	96 %

Axway recrute quasiment exclusivement en contrats à durée indéterminée, sauf dans le cas de remplacements temporaires. La part de CDI a encore progressé en 2021 malgré le contexte économique mondial.

Compte tenu de l'activité d'Axway, la quasi-totalité des embauches concerne des profils issus de formations académiques supérieures pour les collaborateurs les plus jeunes. Pour les embauches des plus âgés, l'expérience professionnelle est privilégiée par rapport aux formations académiques initiales. Elle est aussi très variable selon les pays.

Stratégie et engagement recrutement

En 2021, grâce à son équipe de *Talent Acquisition* répartie dans différents pays du monde, capable de couvrir toutes les zones géographiques où elle est implantée, Axway a su recruter des profils variés, majoritairement des ingénieurs ou commerciaux.

Les partenariats conclus avec des plateformes spécialisées permettent de renforcer la marque employeur et la visibilité d'Axway en tant qu'employeur de référence.

maintenir le lien social entre les collaborateurs travaillant pour la plus grande partie de leur temps à distance.

Le niveau d'engagement des collaborateurs est un des critères qualitatifs de la rémunération variable du Directeur Général.

Méthodologie de l'enquête d'engagement

Selon la méthodologie, une participation minimum de 30 % des personnes invitées à répondre est nécessaire pour que l'enquête soit représentative de la voix des collaborateurs. 65 % étant considéré comme un bon taux de participation.

Il est reconnu qu'une entreprise, pour atteindre ses objectifs et créer un cercle vertueux de rentabilité, a besoin d'un engagement des collaborateurs de 60 % ou plus. Ce qui reflète le pourcentage de collaborateurs qui se sentent positifs et engagés par rapport aux objectifs de l'entreprise.

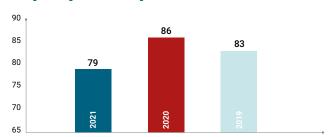
Participation à l'enquête de 2021

La participation à l'enquête auprès des collaborateurs fin 2021 a été de 79 %, alors que le taux d'engagement s'est maintenu bien au-delà des 60 %, avec 66 %.

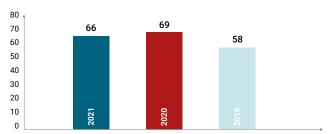
Des scores nettement supérieurs à ceux de l'année 2019, un peu en-deçà de 2020, considérée comme une année exceptionnelle durant laquelle les collaborateurs avaient traduit dans leur engagement, leur appréciation de l'ensemble des dispositifs de soutien et de communication mis en place pendant la pandémie.



% de participation à l'enquête interne



% d'engagement des collaborateurs



Réalisée pour la 5^e année consécutive en octobre 2021, l'enquête d'engagement des collaborateurs constitue un outil de mesure essentiel de leur engagement, pour le management de l'entreprise et une possibilité pour les collaborateurs de se faire entendre. L'indicateur d'engagement est ainsi intégré à la politique de rémunération des dirigeants.

Indicateurs d'engagement des collaborateurs	2021	2020	2019
Enquête interne collaborateurs	1	1	1
Taux de participation à l'enquête interne	79 %	86 %	83 %
Niveau d'engagement des collaborateurs	66 %	69 %	58 %
Questionnaire comprenant des questions environnementales et sociétales	oui	oui	oui
Enquête sur les attentes en termes de télétravail	-	1	-
Critère de satisfaction client inclus dans la rémunération de collaborateurs	oui	oui	oui
Critère d'engagement des collaborateurs inclus dans la rémunération du Directeur Général	oui	oui	non
Communication de la Direction Générale sur la stratégie : nombre d'évènements organisés	oui	oui	oui
Roadshow interne des membres du Comité Exécutif	oui virtuel	oui virtuel	oui
Groupe de travail suite à l'enquête interne	oui	oui	oui
Récompense ancienneté	oui	oui	oui

2.3.2 Future of Work, un mode de travail flexible et durable

Équilibrer télétravail et travail sur site

Future of Work: 60/40 %

Avant même le contexte international de pandémie, le dispositif de « Télétravail » ou de *« Home Office »* était très répandu aux États-Unis. En effet, 37 % des collaborateurs Axway basés aux États-Unis travaillaient déjà à distance.

En 2020, face à la pandémie mondiale, Axway a mis en place, en quelques semaines, un dispositif renforcé de télétravail pour 100 % des collaborateurs.

En 2021, Axway a lancé un nouveau modèle de travail flexible et durable baptisé Future of Work. Ce dispositif répond aux attentes exprimées par les collaborateurs au fil des enquêtes et du dialogue interne, et vise à contribuer, pour chacun, à un bon équilibre vie privée et vie professionnelle, dans les meilleures conditions d'épanouissement.

Élaboré avec l'ensemble des collaborateurs via 2 enquêtes internes et des groupes de travail locaux le dispositif Future of Work favorise un meilleur équilibre des temps professionnels et personnels en permettant de travailler 60 % du temps à distance et 40 % du temps sur site, dans l'un des bureaux Axway.

Cette flexibilité s'appuie notamment sur :

- une coordination entre l'équipe et le management pour définir ensemble les jours de télétravail;
- la liberté de travailler à distance dans un lieu privé plusieurs jours d'affilée;
- des outils numériques collaboratifs pour dialoguer en équipe en permanence.

Ce dispositif de travail a fait l'objet d'un accord professionnel en France signé en octobre 2021, appliqué au 1^{er} novembre 2021, et en Allemagne signé tout début janvier 2022. Le déploiement de cette flexibilité se poursuit au 1^{er} semestre 2022 selon la levée des restrictions sanitaires dans les différents pays.

Année	2021	2020	2019
Information bonne pratique en télétravail			
(% de collaborateurs)	100 %	100 %	NA

Flexibiliser les temps de travail

Collaborateurs en contrat à temps partiel : 2,45 %

Axway respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est établi en fonction du contexte local et de l'activité. Dans la plupart des pays où travaillent les collaborateurs, Axway est affilié à une convention collective : en France, Axway Software applique la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.



2,45 % des collaborateurs d'Axway travaillaient à temps partiel en 2021, en progression comparativement à 1,80 % en 2020, majoritairement dans le cadre de congés parentaux.

Temps de travail et télétravail	2021	2020	2019
Part globale des collaborateurs travaillant à temps partiel	2,4 %	1,8 %	2,1 %
Part des collaborateurs en télétravail pendant la période de COVID-19	100 %	100 %	NA
Nombre de jours de télétravail par collaborateur (par trimestre)	33 jours		
Nombre de jours de télétravail par collaborateur (par mois et en France) - Caduque depuis accord d'octobre 2021	na	NA	5 jours
Nombre de collaborateurs en télétravail aux États-Unis (en % annuel)	37 %	NA	33 %
Convention collective	oui	oui	oui
Guide formation des collaborateurs	oui	oui	oui

Bénéficier de jours de congés supplémentaires

Chez Axway, des jours de congés supplémentaires sont accordés selon plusieurs critères: ancienneté, âge, situation familiale ou événements privés. Cette initiative permet d'accroître l'équilibre vie professionnelle-vie privée de chaque collaborateur. À titre d'exemple, cela représente en moyenne 5 jours par collaborateur en France.

Afin de reconnaître les efforts considérables consentis par ses collaborateurs en 2021, comme en 2020, Axway a accordé un jour de congé supplémentaire à tous ses collaborateurs.

Maintenir un faible absentéisme

L'absentéisme chez Axway reste très faible et est principalement lié à des événements familiaux.

Pour les années 2020 et 2021 dont le dispositif de télétravail a été très étendu, il est devenu plus difficile de calculer un taux exact d'absentéisme comparable aux années précédentes.

On peut indiquer toutefois, qu'en 2021, l'absentéisme s'est établi à 2,08 % des effectifs.

	2021	2020	2019
Taux d'absentéisme	2,08 %	NA	2,72 %
Maladie		0,96 %	1,21 %
Nombre d'accidents du travail/maladie	0,93 %	0,01 %	0,04 %
Maternité-Paternité-Adoption	1,02 %	1,00 %	1,33 %
Événements familiaux	0,13 %	0,07 %	0,10 %
CIF	0 %	0,02 %	0,04 %

Encourager un mode de vie sain, équilibré et engagé

Axway garantit un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. Dans cet objectif, depuis plusieurs années,

Axway applique une politique bien établie en matière de santé et de sécurité.

Depuis le 15 mars 2020, début des premiers confinements, la Direction des Ressources Humaines France dialogue et informe les partenaires sociaux sur l'évolution de la situation sanitaire et l'ensemble des mesures associées.

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. Les espaces sont accueillants et parfois ludiques et encouragent des temps partagés sur des thèmes fédérateurs. En 2020, certains collaborateurs, en France, aux États-Unis en particulier, ont spontanément constitué des groupes de sport en ligne, de discussions instantanées, d'échanges réguliers qui se sont poursuivis activement en 2021.

Formations et informations sur la qualité de vie au travail

Selon les années, Axway propose des modules de formation ou adresse des informations pour les domaines suivants :

- programmes santé et sécurité;
- installation et équipements ;
- risques physiques et psychosociaux;
- couverture des soins de santé;
- bonnes pratiques santé Healthy Week;
- espace intranet santé et sécurité
- · informations sur le dispositif Future of Work.



2.4 Développer les talents de chaque collaborateur

2.4.1 Développer les compétences

Dans le secteur du numérique, le développement des compétences s'exerce autant dans les dispositifs de formation que dans le partage d'expérience. L'expérience se vit bien sûr au sein des équipes, avec les clients, les partenaires, les fournisseurs, mais aussi désormais auprès de la société civile où la transformation numérique se déploie auprès des citoyens dans un cercle d'usages qui alimentent à leur tour l'innovation technologique.

2.4.2 Axway University

Axway University est l'espace majeur de développement des talents chez Axway. L'offre de formation se concentre sur les activités critiques pour le succès d'Axway: expertise technique, montée en compétences des équipes commerciales, développement personnel et management, éthique des affaires, sécurité.



Depuis deux ans, les sessions sont organisées en format digital. Axway University s'est dotée en 2021 d'une nouvelle plateforme de formation *Learning Management System* – LMS – qui a permis de poursuivre une activité de formation soutenue tout au long de la pandémie. Les formations ont pu être organisées pour les clients, les partenaires et les collaborateurs malgré les contraintes sanitaires de ces deux dernières années. Selon le sujet, les formations sont libres ou obligatoires. Le format digital a représenté 77 % des heures de formation en 2021. Il impose des séquences courtes et

dynamiques. Les sessions sont accessibles depuis la nouvelle plateforme et sont aussi intégrées au réseau social interne d'Axway « Jive ». Les collaborateurs y ont accès depuis leur outil de travail habituel et choisissent dans une offre étendue, utilisable à volonté selon leurs besoins.

Au total, 29 915 heures de formation ont été dispensées en 2021 au profit de 2 297 collaborateurs⁽¹⁾, soit 1,86 jours en moyenne par salarié formé, en forte croissance par rapport à l'année précédente.

Formations en 2021	2021	2020	2019
Nombre total de formations (en heures)	29 915	24 176	30 900
% de formations en format digital	77 %	93 %	58 %
Nombre de collaborateurs formés ⁽¹⁾	2 297	2 292	2 194
Nombre de jours moyen de formation par collaborateur	1,86	1,50	2,00
Nombre de stagiaires formés ⁽²⁾	38 258	20 142	14 011
Budget de formation (en €)	750 000	nc	nc
Espace intranet dédié à la formation	oui	oui	oui
Collaborateurs ayant un entretien professionnel tous les 2 ans	oui	oui	oui
% de collaborateurs ayant un entretien de carrière	96 %	96 %	98 %

- (1) Les collaborateurs ayant quitté l'entreprise pendant l'année, mais ayant suivi une formation, sont inclus.
- (2) Un collaborateur ayant suivi plusieurs formations dans l'année est compté plusieurs fois.

2.4.3 Expérience et innovation, le cercle vertueux

Apprendre et réussir grâce aux clients

L'utilisation des solutions d'Axway par les clients est fondamentale à la réussite de l'entreprise. Tous les collaborateurs d'Axway contribuent à la construction d'une culture orientée vers les clients, et cela dans tous les projets auxquels ils participent.

S'ils n'interviennent pas directement chez les clients, les collaborateurs prennent connaissance des retours de ces derniers par le programme "The Voice of the Customer" organisé par l'équipe Customer Experience.

Du fait de l'émergence des modèles en Souscription qui font évoluer l'usage des solutions d'Axway par ses clients, l'entreprise a déployé un module de formation dédié à l'évaluation de la satisfaction client : le module Net Promoter Score. Il est suivi par l'ensemble des managers d'Axway ainsi que par la plupart des équipes, quelle que soit leur fonction. Au total depuis le lancement de cette démarche, 1 611 salariés ont été formés, dont 63 employés en 2021.

De surcroît, l'indicateur de satisfaction client NPS a été ajouté aux critères de détermination du montant de la rémunération variable des collaborateurs éligibles, comme indiqué dans la section 3.1 du présent document.

Ces différentes initiatives inscrivent la satisfaction client au cœur de la stratégie d'Axway, et associent l'ensemble des collaborateurs à cette démarche.

Susciter l'innovation et expérimenter

Open Business Factory



L'Open Business Factory est le « laboratoire » de co-création dédié à l'Open Innovation et impulsé par Axway.

Co-construit en collaboration avec six membres fondateurs de grandes entreprises, l'Open Business Factory réunit des directeurs de l'innovation et du numérique de quarante grands groupes et a pour vocation de fédérer la communauté de ses membres qui souhaitent mettre en commun leurs réflexions dans une dynamique d'innovation et de synergies.

Après un lancement réussi malgré la crise sanitaire, l'initiative s'est renforcée en 2021. Le cercle Open Business Factory a ainsi organisé 6 ateliers d'idéation autour de sujets comme les innovations attendues par les *millennials* et l'enjeu pour les entreprises, les grands montages d'infrastructures de données et de partage de la data, le développement durable en tant que moteur de co-innovation, l'implications des comités exécutifs dans la démarche d'innovation, l'innovation frugale, le graal absolu et enfin la *Marketplace*: un champ des possibles infini. Ces ateliers ont permis aux entreprises membre de démarrer et d'enrichir de nouveaux projets innovants.

Coordonné par Axway, l'Open Business Factory regroupe six membres fondateurs :

- · Matthieu HESLOUIN, Chief Digital Officer, BPI FRANCE
- Laurent PAPIERNIK, Chief Data Officer, Gares SNCF & Connexions
- Hicham RAIS, Responsable Smart Système et Innovation, IDEX Services
- Dominique CADI, Deputy Chief Information and Digital Services, Ile de France Mobilités
- Frédéric CHARLES, Directeur Stratégie digitale et innovation, Suez Smart Solutions
- Caroline JAMIN, Responsable du Pôle Accélération Direction Innovation, TOTAL ENERGIES



Les ateliers déjà réalisés : débats et benchmarking entre pairs

Date/thème	Format	Nombre de participants
24 septembre 2020 : « Les innovations attendues par les <i>millennials</i> »	Présentiel : Petit déjeuner au Ritz -Paris	21
25 novembre 2020 « Les grands montages d'infrastructures de la donnée et partage de la data »	Virtuel : WEBINAR WORLD CAFÉ	16
10 mars 2021 : « Le développement durable, moteur de co-innovation»	Virtuel : WEBINAR WORLD CAFÉ	15
7 mai 2021 : « L'implication des Comex dans la démarche d'innovation »	Présentiel : Petit déjeuner au Ritz -Paris	21
09/12/2021 : "L'innovation frugale 2.0 : le graal absolu"	Présentiel : Petit déjeuner au Ritz -Paris	16
16 février 2022 : La marketplace : le champ des possible infini"	Présentiel : Petit déjeuner au Ritz -Paris	15

https://www.openbusinessfactory.com/

Bouger pour continuer d'apprendre

	2021	2020	2019
Mobilités internes	181	371	110

En réponse aux attentes exprimées par les collaborateurs lors des premières éditions des enquêtes internes d'engagement, Axway a poursuivi sa politique volontariste de mobilité interne pour tous les collaborateurs en 2021.

Toutes les offres d'emploi, hormis celles exceptionnellement confidentielles, sont visibles par tous les collaborateurs. En effet, en se rendant sur la page Carrière Make your Move "MY Move" du réseau interne, chacun peut accéder au portail interne de gestion des candidatures. De plus, chaque vendredi, la newsletter interne publie trois à cinq nouvelles offres, leur donnant ainsi une visibilité particulière.

La politique de mobilité interne et les règles pour en bénéficier sont disponibles en divers formats et diffusées de façon régulière.

181 collaborateurs ont évolué en interne en 2021 : soit en bénéficiant d'une promotion, soit en changeant d'emploi. Le chiffre publié en 2020 intégrait, à tort, les personnes ayant bénéficié d'un changement de titre ou de code emploi, ce qui n'était pas le cas en 2019. Nous avons donc rétabli la comparaison qui convient.

Par ailleurs, les collaborateurs sont invités à promouvoir les postes ouverts chez Axway auprès de leur propre réseau à travers le programme de cooptation présenté dans la partie recrutement de ce chapitre.

Évaluer pour faire progresser et grandir

• Le dispositif Talent Review: Axway a déployé pour la troisième année et au niveau mondial, une revue des talents, soit 95 % de l'effectif global, pour évaluer et échanger sur la performance et le potentiel de chacun des collaborateurs. Réalisé de façon collective et partagé par les managers et les responsables Ressources Humaines, cet exercice annuel, remplaçant l'ancien dispositif d'entretien annuel d'évaluation, permet d'identifier les talents clés et les actions de développement et de formation nécessaires à l'évolution de chaque collaborateur.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans l'adoption, fin 2019, d'une démarche globale de management continu de la performance reposant sur un dialogue permanent entre collaborateur et manager.

 L'entretien professionnel: depuis 2014 et conformément à la législation, Axway a également mis en place – en France – l'entretien professionnel qui a lieu tous les 2 ans. Ce rendez-vous du collaborateur avec un professionnel des Ressources Humaines permet d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, tant en termes de qualifications, que d'emploi, et de discuter de ses aspirations.

S'enrichir de la communauté Axway

Les équipes d'Axway réparties dans 18 pays peuvent partager les événements de la vie de l'entreprise via le réseau social interne « Jive », les lettres d'information interne ou encore les événements sur site :

 le réseau social interne « Jive »: outil quotidien d'échanges entre les collaborateurs, le réseau social interne d'Axway est destiné à tous les collaborateurs et constitue le lieu de capitalisation interne de l'entreprise. Organisé par espaces et par communautés, il fournit un ensemble de services: ressources internes, informations sociales, outils, référentiels clients, ou encore catalogues produits. Il a été particulièrement précieux durant ces deux années de pandémie qui ont généré de nombreuses communications internes.

En complément du réseau social interne :

- The Griffin Digest: la lettre électronique interne hebdomadaire diffusée par la Direction des Ressources Humaines, et dont le nom fait référence au griffon du logo d'Axway, est adressée chaque vendredi à l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient leur localisation géographique ou leur entité d'appartenance;
- The Friday Customer Connection: cette lettre est diffusée par le Directeur Général d'Axway qui présente à l'ensemble des équipes, chaque semaine, et en quelques lignes, une signature ou une référence client. C'est un canal apprécié pour mieux appréhender l'usage des logiciels et services d'Axway par les clients;
- Les communications émises par la Direction Générale et par les différents membres du Comité Exécutif se sont multipliées en 2021 pour informer, soutenir l'activité et le moral des collaborateurs et partager des décisions;
- Les « Executive Roadshows »: rencontres présentielles ou virtuelles à l'initiative des membres de la Direction Générale avec les collaborateurs par pays.

Développer la puissance managériale

En 2021, Axway a poursuivi la démarche *Objectives and Key Results* – OKR – objectifs et résultats clés – qui permet de piloter collectivement la performance des équipes en déclinant les objectifs stratégiques par activité, jusqu'aux résultats clés partagés chaque trimestre.

Soucieuse de déployer l'approche de management continu de la performance auprès de l'ensemble des collaborateurs, l'entreprise a conçu des modules de formation pour initier les équipes à ces concepts.

Complémentaire à cette démarche, le dispositif Conversation/Feedback/Recognition – CFR – encourage le dialogue permanent et les échanges réguliers entre manager et collaborateur, et cela tout au long de l'année.

Ces formations ont été déployées au cours de l'année 2020 et se sont poursuivies en 2021 avec 368 collaborateurs formés pour un total de 128 heures.



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

2.5 Reconnaître et valoriser les talents

Ancienneté moyenne: 8 ans

Fidéliser dans un projet long terme

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 – 8 années – sur un marché de l'emploi pourtant volatil.

Reconnaître et honorer la fidélité des collaborateurs

Chez Axway, la fidélité des collaborateurs est récompensée. Les collaborateurs travaillant chez Axway depuis 3, 5, 10, 15, 20, 25, 30 ans voire 35 ou 40 ans sont honorés pour leur fidélité à l'entreprise au cours d'un événement convivial, une initiative pratiquée sur tous les sites d'Axway et partagée sur « Jive », le réseau social interne. 541 salariés l'ont été en 2021.

Rétribuer selon des conditions financières et sociales attractives

La politique de rémunération d'Axway s'inscrit dans la cohérence avec le secteur sur lequel elle opère, selon le pays d'activité, mais aussi dans l'évaluation de la performance et du potentiel de chaque collaborateur. Les collaborateurs sont encouragés à construire et à développer leur propre potentiel dans l'entreprise.

Comme chaque année, Axway a versé en 2021 des augmentations de salaire selon une politique d'individualisation, pratiquée de façon équitable et identique dans tous les pays où Axway est présent.

En France, les salariés sont éligibles à l'intéressement selon les dispositions d'un nouvel accord signé pour la période 2021-2023 ainsi qu'à un Plan d'Épargne Entreprise.

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, au-delà des dispositions réglementaires imposées par les différents pays.

Exemples d'éléments de rémunération particuliers à Axway

Éléments de rémunération spécifiques à Axway	2021	2020	2019
Part variable liée à la performance de l'entreprise, selon le type de poste occupé	Oui	Oui	Oui
% de collaborateurs ayant une part variable liée à la satisfaction client – NPS	61,7 %	60,0 %	58,9 %
% de collaborateurs bénéficiant de l'intéressement – France *	100 %	100 %	100 %
Nombre d'actions attribuées aux salariés dans le plan annuel	-	-	200

^{*} Applicable à tous les salariés d'Axway France ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'exercice considéré, ou à la date du départ ou en cas de rupture du contrat. 515 salariés ont bénéficié de l'intéressement en 2021 au titre des résultats de l'année 2020.

Devenir actionnaire d'Axway : le programme d'attribution d'actions gratuites

Afin d'associer plus encore les collaborateurs au projet de transformation de l'entreprise, Axway a réalisé deux plans d'attribution d'actions gratuites. Le premier en 2012, pour donner suite à l'introduction en Bourse. Le second, en 2019, avec l'attribution de 200 actions gratuites à chaque

collaborateur d'Axway, actif à cette date, assortie d'une condition de présence de 3 ans, soit jusqu'en 2022.

Fin décembre 2021, la part des actions détenues par les collaborateurs représentait 0,96 %, vs. 0,84 % en 2020 des actions constituant le capital d'Axway.

Les plans d'attribution d'actions gratuites sont détaillés au chapitre 4, et la répartition du capital au chapitre 7 du Document d'enregistrement universel 2021.

2.6 Objectifs sociaux pour 2023

Axway mène, en permanence, une démarche de progrès dans le développement de sa responsabilité employeur, à court et à long terme et en cohérence avec ses engagements clients et sa stratégie.

En 2021, un travail collaboratif a également débuté pour déterminer un cadre commun à toute l'entreprise, autour des nouvelles pratiques de travail, la flexibilité, le travail sur site, le télétravail, tout en articulant les aspirations des collaborateurs avec la stratégie d'Axway: le programme « Future of Work ».



À horizon 2023, Axway a fixé les indicateurs suivants :

- score d'engagement des collaborateurs supérieur à 70 % pour 2022 et 2023;
- part des femmes dans l'entreprise à 33 % d'ici 2023 ;
- nombre de personnes en situation de handicap en croissance de 25 % d'ici 2023.

Ces programmes seront déployés dans toute l'entreprise et adaptés en fonction des spécificités locales.

Engagement Employeur

EMPLOYEUR

- Employee Engagement Score > 70 % en 2022 & 2023
- 33 % de femmes dans l'effectif total d'ici 2023
- + 25 % de personnes en situation de handicap d'ici 2023

3. Engagement Sociétal : avoir un impact positif auprès de nos communautés en tant que leader dans l'édition de logiciels















L'engagement sociétal d'Axway s'établit dans le contexte du secteur du numérique dont les innovations modifient les usages y compris dans la société civile. L'entreprise prend notamment part aux travaux des instances professionnelles comme Syntec/Numeum en France.

L'analyse de la matérialité d'Axway a permis d'approfondir les atouts qu' Axway peut partager auprès de la société civile en écho à ses engagements en tant qu'employeur. Ils sont présentés dans la première partie de cette DPEF.

Les indicateurs de responsabilité sociétale d'Axway sont bâtis sur les enquêtes réalisées auprès de ses clients, de ses collaborateurs, et par le dialogue avec ses actionnaires, partenaires, fournisseurs. Les programmes de responsabilité sociétale s'articulent très naturellement autour des compétences technologiques et des usages du numérique que les équipes d'Axway peuvent partager avec l'ensemble de ses parties prenantes y compris la société civile, et en particulier auprès des femmes et des personnes en situation de handicap moins représentées dans le secteur.

L'engagement sociétal se matérialise véritablement si les outils juridiques formalisent les engagements. Aussi Axway continue-t-il de développer ses processus internes, les chartes et les labels responsables qui font progresser mutuellement Axway avec ses parties prenantes.

3.1 Accroître la satisfaction de nos clients









La satisfaction des clients d'Axway est, avec la satisfaction des collaborateurs, le premier engagement d'Axway. Cette satisfaction garantit la performance des systèmes informatiques mis en place, mais elle crée aussi une chaîne de valeur vertueuse notamment par la montée en compétence des équipes, l'innovation, de meilleurs services numériques. Et cette création de valeur est elle-même partagée entre les équipes internes et avec les autres parties prenantes : partenaires, fournisseurs, investisseurs.

L'organisation Axway Customer Success

Au cœur du modèle d'affaires d'Axway, décrit dans le profil du présent document, se situe l'organisation *Customer Success*. Cette organisation représente 42 % des effectifs de l'entreprise en 2021. Son objectif est de dialoguer en permanence avec les clients afin de proposer les solutions et services adaptés et évolutifs selon leurs attentes.

Ce dispositif est dirigé par le Customer Success Officer, membre du Comité Exécutif d'Axway et les indicateurs de suivi sont présentés chaque année au Conseil d'administration et au Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise.

Mesurer la satisfaction des clients

L'indicateur de la satisfaction client mis en place en 2016 chez Axway, est basé sur la méthode *Net Promoter Score* (NPS). Il est intégré au dispositif de gestion des risques d'Axway et utilisé parmi les indicateurs de performance pour la part variable de la rémunération de certaines catégories de collaborateurs et du Directeur Général (voir chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2021).



L'indicateur *Net Promoter Score* (NPS) mesure la satisfaction de trois catégories de clients : *Detractors, Passive, Promoters*. Il s'organise autour :

- d'un processus itératif : enquête, close the loop retour vers le client, qui assure le dialogue avec tous les clients tout au long de l'année et à long terme;
- des outils du pilotage clients: Customer 360° Dashboard...
 « Customer Success Plans », qui supportent ce dialogue et fournissent les rapports de suivi, enrichissent les bases marketing pour déclencher des campagnes, des rencontres, des cursus de formation...;
- des attentes des clients ainsi formulées qui alimentent la conception et la Recherche et Développement des logiciels d'Axway.

L'indicateur de satisfaction des clients s'est établi à 29 en 2021, soit + 4 points.

Axway s'est fixé d'accroître la satisfaction de ses clients avec un score *Net Promoter Score* (NPS) de 40 à horizon 2023.

Les attentes principales des clients mesurées par le dispositif portent sur les préoccupations suivantes :

- la qualité et la performance des logiciels ;
- le support technique;
- · l'engagement du service;
- · la formation;
- les événements dédiés aux clients ;
- le management clients.

Ces mesures nourrissent les stratégies de conception et de développement des logiciels d'Axway.

Adapter le dialogue clients

Dès le début de la crise sanitaire en 2020 la stratégie d'engagement clients a permis à Axway d'adapter ses modes de communication, qui ont été maintenus avec succès en 2021, dans un format néanmoins plus hybride:

- certains événements clients ont pu se tenir en présentiel, par exemple les 20 ans d'Axway à Paris en octobre 2021 – quand d'autres ont été transformés en formats virtuels, plus courts mais plus fréquents;
- 79 groupes d'utilisateurs et réunions du conseil consultatif des clients ont été organisés virtuellement en 2021;
- des études et questions ponctuelles ont permis d'évaluer le bien-être dans la relation client;
- la Communauté Clients Axway en ligne s'est développée avec plus de 4000 participants à fin 2021;
- une formation « contact virtuel » a été initiée pour partager de bonnes pratiques dans les conférences virtuelles;
- un portail "d'idéation" a été créé en 2021, où les clients, les partenaires et les collaborateurs peuvent collaborer, proposer ou encore voter autour d'idées qui leur plaisent.

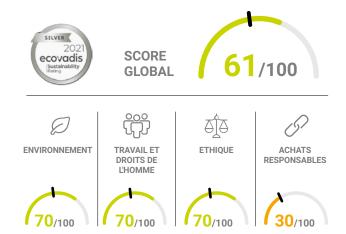
Former et partager les compétences

Les attentes collectées dans les enquêtes clients permettent d'élaborer des programmes de formations dédiées à la fois aux équipes Axway et aux équipes clients.

Partager la performance RSE d'Axway avec ses clients

Chaque année, Axway fait évaluer sa performance RSE au travers de la plateforme EcoVadis pour favoriser la transparence et la confiance avec ses clients et partenaires commerciaux. 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.

Le Label Silver EcoVadis



Axway a maintenu sa position dans le label *Silver* et progressé avec une note de 61/100, contre 60/100 l'année précédente.

L'objectif pour Axway est d'améliorer sa performance pour atteindre le label Or/Gold d'ici 2023.

Par ailleurs, Axway répond à des questionnaires clients au travers d'autres organisations externes indépendantes comme l'AFNOR avec la plateforme Acesia.

Soutenir le co-développement

Les projets de co-développement ou co-innovation associant un client, un partenaire, une *start-up* et une organisation publique ou encore la société civile, se multiplient. Le développement d'applications mobiles auxquelles Axway contribue en mettant à disposition les données permet de proposer de nouveaux services aux utilisateurs grand public.



3.2 Déployer notre responsabilité vis-à-vis de toutes nos parties prenantes

3.2.1 Avec nos collaborateurs, partager leurs compétences auprès de la société civile









Axway inscrit le partage de ses compétences dans son engagement Sociétal.

En 2021, deux axes de progrès ont été définis :

- les programmes de développement du numérique au féminin;
- les programmes de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, Axway soutient également les initiatives menées par les collaborateurs via des structures de la société civile et selon les pays d'implantation.

Axway contribue à développer et faire connaître les métiers du numérique auprès des instances comme :

- Syntec en France: contribution aux enquêtes sur le secteur du numérique, ateliers;
- Talents du Numérique « Des métiers d'avenir pour un monde à inventer » : participation aux travaux de cette organisation destinée à promouvoir et développer l'innovation numérique auprès de tous, et des publiques plus fragiles. https://talentsdunumerique.com/;
- Mission handicap: décrite dans la section 2.2 du présent document.

Les programmes de développement du numérique au féminin : déployer 4 nouveaux programmes d'ici 2023

Axway a décidé d'accroître son implication dans le partage de ses compétences numériques avec la société civile. En 2022 et 2023, des programmes *Corporate* Axway pilotés par le dispositif RSE seront déployés avec la contribution des collaborateurs qui le souhaitent pour témoigner et soutenir les jeunes filles et jeunes femmes :

 au sein d'écoles ou de lycées, pour encourager les jeunes filles à poursuivre des études scientifiques ou artistiques qui les mèneront vers les métiers du numérique;

- au sein d'universités pour partager les expériences Axway avec les étudiantes;
- au sein d'associations de terrain intervenant dans les communautés de filles ou de femmes pour favoriser des formations et apprentissages du numérique.

Les programmes soutenus par Axway depuis plusieurs années sont analysés en vue d'un déploiement plus global. Parmi eux :

Elles bQugent

L'association Elles Bougent vise à promouvoir des parcours professionnels scientifiques et techniques passionnants auprès des écolières et des étudiantes en France. Elle entend prouver que ces métiers sont accessibles aux femmes grâce aux témoignages et au mentorat de professionnelles de ce secteur.



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 avenirs 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/).



Professional Women's Network, réseau féminin européen, dont 700 adhérentes actives à Paris, 4 000 membres dans 30 villes, présentes à Dublin, Rome, Berlin, Madrid, etc. Ce réseau met en avant des femmes ingénieures qui transmettent leurs passions et souhaitent susciter des vocations. Le partenariat conclu avec PWN et Axway a permis à 12 collaboratrices européennes de participer à des colloques organisés par le réseau et ainsi de faire connaître Axway. La Directrice des Ressources Humaines d'Axway a animé une table ronde sur la mixité lors du congrès annuel de l'organisation le 7 octobre 2020.



Les initiatives sociétales initiées sous l'impulsion des collaborateurs dans les différents pays :

Thème

Exemple d'initiatives

Dignité de la personne



En France, les collaborateurs ont organisé une collecte de boîtes de Noël à offrir aux personnes dans le besoin. Chaque boîte contenait quelque chose de chaud, quelque chose de bon, un produit d'hygiène ou encore un petit mot. Axway a collecté cinquante de ces boîtes, et les a redistribuées aux plus démunis via diverses associations.



En Bulgarie, pour soutenir la Fondation « *Together Forward - Rosino* », des collaborateurs ont acheté et offert des produits de première nécessité à plusieurs foyers. Cette fondation offre un repas chaud aux enfants de familles défavorisées et collecte des vêtements et des chaussures. La Fondation « *Together Forward - Rosino* » accompagne près d'une quarantaine de familles de la région.

Smile4you est une association bulgare qui soutient les enfants ayant des problèmes de développement, ainsi que leurs familles qui ne peuvent exercer un emploi « normal » au vu des besoins spécifiques de leurs enfants. Chaque année, Axway Bulgarie achète des cadeaux significatifs pour les collaborateurs à diverses occasions.



Feed My Starving Children (FMSC) est une association à but non lucratif qui fournit des repas nutritifs aux enfants du monde entier. Des bénévoles conditionnent les repas distribués aux écoles, cliniques, orphelinats et aux programmes alimentaires de la planète. Le 18 août 2021, l'unité des Griffins a emballé le riz MannaPack, première formule alimentaire utilisée par FMSC. Elle est composée de soja, riz, légumes et vitamines. Ces ingrédients réduisent les problèmes de malnutrition. Les collaborateurs d'Axway ont emballé 87 paquets, soit 18 792 repas et 51 enfants nourris sur l'année. Aux États-Unis, La St. Mary's Food Bank est une banque alimentaire qui aide les familles défavorisées de Phoenix et de neuf comtés d'Arizona. Les collaborateurs locaux du bureau de Scottsdale ont apporté des boîtes de conserve lors de la fête de fin d'année, tandis que les collaborateurs éloignés avaient la possibilité de faire un don en ligne. Les boîtes ainsi collectées par le bureau de Scottsdale remplissaient tout un SUV.



En Roumanie, FDP Protagonisti în Educație est une association qui promeut la dignité de la personne des populations les plus défavorisées de nos communautés, en s'appuyant sur l'expérience de chacune d'entre elles et en les impliquant comme de véritables acteurs de leur vie. Les collaborateurs d'Axway Roumanie ont fait don de 4 500 lei (910 euros) : cette somme permettra d'accompagner 50 enfants ayant des besoins pédagogiques spécifiques et suivis dans le centre thérapeutique de jour « Wonder ». Fruits frais pour les hôpitaux en Roumanie : Axway a fait don d'environ 110 kg de fruits frais aux entités médicales de plusieurs hôpitaux de Bucarest, dont l'Hôpital Fundeni, l'Institut oncologique, et d'autres hôpitaux pour enfants.



En France, ADIE partenariat de cinq ans - association reconnue d'utilité publique - dans lequel Axway fournit des logiciels, est une association qui aide des personnes à l'écart du marché du travail, et n'ayant pas accès au système bancaire classique, à créer leur entreprise et donc leur propre emploi grâce au microcrédit.

Environnement



Adopt a Hive (Adopte une ruche) est un programme socialement responsable qui offre une solution globale aux problèmes du secteur apicole en Bulgarie. Il soutient tous les producteurs de miel bulgares et, bien sûr, préserve les abeilles, car elles sont parmi les créatures les plus importantes de la planète et leur existence est cruciale pour toutes les autres espèces, y compris les humains. Des bouchons pour l'avenir en Bulgarie : cette campagne consiste à récupérer des bouchons en plastique pour le recyclage. L'argent récolté soutient l'achat d'incubateurs pour les nouveau-nés prématurés, et des ambulances spéciales pour les enfants. Des emplacements dédiés sont installés dans les locaux d'Axway pour la collecte. Les bouchons sont récupérés 2 fois par an et le programme est soutenu par des campagnes de communication. À partir de 2021, nous avons commencé à collecter et à recycler les canettes en aluminium.

Dignité des animaux



Animal Rescue Sofia, en Bulgarie, est une organisation bulgare qui œuvre en faveur des chiens et des chats errants. Chaque semaine, des dizaines de bénévoles viennent aider le refuge et apporter une aide indispensable aux chiens en les promenant et en les sociabilisant. Ainsi, les chiens gagnent en confiance et leurs relations avec les humains s'améliorent.

3.2.2 Avec nos partenaires : innover dans les valeurs responsables









Axway applique ses règles éthiques et anti-corruption auprès des différents partenaires avec lesquels il collabore. Ces partenariats sont formalisés au niveau local ou mondial et selon les différents types d'accords :

 alliances technologiques mondiales destinées à renforcer les offres Axway sur site et dans le cloud avec des fournisseurs tels qu'AWS et Microsoft Azure;

- partenaires intégrateurs pour mettre en place les solutions d'Axway chez les clients, qu'il s'agisse de co-vente, référencement ou revente. Axway travaille avec des Entreprises de Services du Numérique – ESN – généralistes ou spécialistes dans la transformation digitale, sur un périmètre local ou global;
- partenaires de distribution des produits d'Axway. Ces revendeurs sont particulièrement présents en Asie Pacifique et Amérique latine;
- cabinets de conseil sur les solutions d'Axway dans le cadre de leurs missions de transformation digitale.

En 2021, Axway a encore renforcé son dispositif partenaires qui favorise la co-innovation par la création de solutions conjointes via la *Marketplace* Amplify. Avec son écosystème partenaire, Axway étend son impact sur le marché grâce aux différents niveaux d'engagement commerciaux réciproques, aux initiatives de co-*marketing* et aux cursus de formation de ses partenaires.

e e

Axway mesure également le niveau de satisfaction de ses partenaires. L'indicateur *Net Promoter Score* (NPS) dont la méthodologie et le dispositif sont décrits précédemment dans la section 3.3.1 fournit des informations essentielles pour la collaboration entre Axway, ses partenaires et ses clients.

En 2021, l'enquête de satisfaction réalisée auprès des partenaires mondiaux confirme leur fort engagement envers Axway.

3.2.3 Avec nos fournisseurs : renforcer le dispositif achats responsables



Depuis deux ans, Axway a progressé dans son dispositif d'achats et de validation des fournisseurs avec le renforcement de son dispositif d'analyse des achats responsables en cohérence avec ses

engagements. Ces informations sont détaillées dans la partie 1.8 du présent document.

Les achats ont une place importante dans l'activité d'Axway. À la fois pour les consommations internes, et pour les projets menés avec les clients et les partenaires. Les contrats d'achats font l'objet d'une organisation garantissant la qualité du service de l'entreprise mais aussi le respect des engagements éthiques.

Les achats informatiques pour l'activité interne d'Axway et ceux à destination des projets pour les clients, sont réalisés par une équipe Achats IT dédiée qui veille, avec la Direction Juridique, aux clauses contenues dans les contrats. Selon le fournisseur, on retiendra la clause déjà prévue par le fournisseur, ou Axway fera intégrer une de ses clauses issues de sa Charte éthique disponible sur le site Internet www.axway.com.

Les autres achats sont réalisés directement par les *Business Units* sur la base de procédures établies pour l'ensemble d'Axway et de ses 18 implantations dans le monde.

Les procédures d'achats d'Axway

Les procédures sont connues et disponibles sur le réseau social interne de l'entreprise. Pour chaque achat, la Direction Juridique dialogue avec la *Business Unit* et veille à faire intégrer et signer par le fournisseur ou le partenaire les clauses similaires ou en référence à la Charte éthique d'Axway, incluant notamment les pratiques anti-corruption.

La procédure des achats couvre 100 % des contrats d'achats qui sont revus par la Direction Juridique et intègrent des clauses de responsabilité sociale.

Un outil de pilotage des achats structurant

Déployé fin 2020, la plateforme Achats d'Axway sécurise la signature des contrats fournisseurs, ce qui a permis d'améliorer le dispositif de contrôle et de responsabilité des achats. Ce projet permet également de structurer les indicateurs de choix et d'engagement avec les différents types de fournisseurs d'Axway.

L'audit et le contrôle périodique des procédures achats

Les procédures achats sont périodiquement auditées par le département de l'Audit Interne et présentées au Comité d'audit.

L'intégration des critères RSE dans les process d'achat

Les outils et chartes éthiques décrits dans ce document sont partagés avec les fournisseurs d'Axway.

Des clauses de responsabilité sociale selon les types de fournisseurs: les chartes de responsabilité sont donc adaptées aux typologies de prestataires: achats à usage interne, achats à usage externe, OEM, produits externes embarqués dans nos offres.

Par ailleurs, dans ses travaux d'analyse d'impact environnemental indirect présentés dans la partie 4.2 du présent document, Axway a débuté une analyse des 50 principaux fournisseurs de biens et services, de ressources informatiques, de prestations de services IT pour considérer, dans un premier temps, leur performance environnementale et sociétale.

La mise en place de la Taxinomie verte sur l'exercice 2021 intègre également l'analyse des ressources et services achetés auprès de ses fournisseurs.

Ces travaux contribuent à faire évoluer le dispositif d'achat responsable d'Axway qui prend une place majeure dans le modèle d'affaires de l'entreprise.

3.2.4 Avec nos actionnaires et investisseurs : transparence de l'information financière





Depuis son introduction en Bourse en 2011, Axway fait évoluer sa communication financière selon les meilleures pratiques pour garantir le

traitement à égalité de tous les actionnaires et les informer avec la plus grande transparence. Ces pratiques se basent notamment sur les dispositifs suivants :

- adhésion au Code Middlenext et répartition de la gouvernance entre le Conseil d'administration et le Comité Exécutif;
- cotation Euronext Paris;
- participation à l'indice d'investissement socialement responsable Gaïa;
- équipe, ressources et site Internet dédiés aux actionnaires et investisseurs;
- dialogue avec les investisseurs et les actionnaires individuels;
- respect de meilleures pratiques de communication financière;
- · politique de dividende responsable.

Index d'investissement responsable ESG : Gaïa Rating



Depuis plusieurs années, Axway participe à l'indice Gaïa Rating en fournissant l'ensemble des données extra-financières demandées par Gaïa. Cet indice conçu à destination des investisseurs mesure les

indicateurs sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance des entreprises qui répondent à leur questionnaire et sélectionne les 230 meilleures entreprises qui entrent ainsi dans l'index.

En 2021, Axway obtient la note de 75/100, la maintenant ainsi dans l'indice au titre des entreprises réalisant un chiffre d'affaires entre 150 et 500 M€.



Analyser de nouveaux index financiers responsables pour Axway

Les nouvelles attentes des investisseurs en matière d'indicateurs de performance ESG ont conduit Axway à revoir

l'ensemble des enquêtes qui lui sont soumises par les agences de notation extra-financière.

Dans les prochains mois, Axway mènera l'étude d'opportunité pour intégrer un nouvel indice de notation financière ESG.

3.3 Matérialiser nos engagements par des outils éthiques et responsables



Axway a décidé d'agir sur un programme global d'éthique, vecteur de valeurs pour Axway au sein de son écosystème. Ce programme est rendu matériel également par les chartes partagées avec ses parties prenantes.

L'ensemble des chartes est mis à disposition sur le site Internet d'Axway dans la rubrique Éthique et anti-corruption.

Confiance avec nos relations d'affaires



La Charte éthique est applicable aux collaborateurs, mandataires sociaux, dirigeants, ainsi qu'aux parties prenantes avec lesquelles Axway travaille. Elle a

vocation à présenter les valeurs clés pour Axway et les outils juridiques qui en assurent le respect.

Axway a tenu à matérialiser, par des illustrations concrètes, les principes sous-jacents à cette charte. Ainsi, une formation interne est disponible en ligne. Axway vise à ce que cette formation éthique soit suivie par l'ensemble des collaborateurs. Les personnes nouvellement recrutées doivent la compléter dans les trois mois suivant leur arrivée. Des rappels automatiques sont envoyés en cas de carence.

La procédure d'alerte

Afin d'assurer la protection de ses valeurs, Axway a mis en place, depuis 2018, un dispositif de lanceur d'alerte dans le respect de la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées. Outre les questions relatives à l'application de notre Charte éthique, l'adresse e-mail dédiée, Axway.notification@axway.com, a permis de traiter 3 alertes depuis sa création.

La lutte contre la corruption

Axway a adopté une démarche active dans le cadre de la lutte contre la corruption. Axway renouvelle chaque année son adhésion à la Convention des Nations unies du 31 octobre 2003 contre la corruption, ce qui l'engage à appliquer la législation en vigueur, notamment les lois anti-corruption dans les pays où Axway exerce ses activités. Plus particulièrement, Axway a pris toutes ses dispositions pour répondre à son obligation de conformité à la loi Sapin 2 et continue de faire évoluer ses pratiques et ses outils de contrôle dans ce sens.

La déontologie boursière

En tant que société cotée, Axway est soumis au respect des dispositions du droit boursier européen et français relatives aux abus de marché et aux manquements et délits d'initiés.

Le fondement de cette réglementation repose sur les principes de transparence et d'égalité entre les actionnaires et les investisseurs afin que tout acheteur et tout vendeur d'instruments financiers d'une société cotée ait accès aux mêmes informations, en même temps, sur cette société.

Conformément à la recommandation de l'AMF n° 2016-081, Axway a mis en place un comité dédié à la publication d'informations privilégiées. Il est chargé d'évaluer si une information est de nature privilégiée ou non et d'étudier les conséquences de cette qualification en termes de diffusion de l'information.

Le Code de déontologie boursière a vocation à informer les collaborateurs, mandataires sociaux, dirigeants ou autres parties prenantes d'Axway ainsi que tout actuel ou futur actionnaire de la Société des principes législatifs et règlementaires relatifs aux abus de marché ainsi que des mesures internes complémentaires mises en place en vue notamment de prévenir les manquements d'initiés. Le Code de déontologie a été mis à jour en 2020 pour s'assurer de son adéquation avec les évolutions réglementaires et les recommandations de l'AMF.

La protection des données

Par sa présence dans 18 pays, Axway souhaite maintenir une culture commune de transparence, de confiance, d'intégrité et de responsabilité à la fois en interne avec ses salariés, mais également en externe avec sa clientèle et ses partenaires commerciaux.

Le programme de conformité de protection de la vie privée d'Axway (https://www.axway.com/en/gdpr) soutient cette culture en présentant des politiques qui garantissent des traitements conformes aux législations et aux réglementations en vigueur dans les pays où Axway exerce ses activités : le Règlement général de protection des données de l'UE (RGPD), le Privacy Act avenant 2017 en Australie, le California Consumer Privacy Act aux États-Unis et Lei Geral de Proteção de Dados au Brésil

En lien direct avec l'engagement d'accompagner la transformation digitale en toute sécurité de ses clients, Axway publie sur son site Internet, et ce pour chacun de ses produits, une notice d'information relative à la protection de la vie privée en vue de soutenir ses clients dans leur démarche de conformité en matière de protection de la vie privée.

Assurer la sécurité numérique

La sécurité numérique pour un éditeur de logiciels comme Axway est au centre des dispositifs de l'entreprise. Comme cela a déjà été présenté dans les contenus relatifs aux clients, aux fournisseurs et aux partenaires précédemment dans ce document, axway veille à sécuriser ses processus d'échange et ses applications.

La sécurité numérique fait l'objet d'un dispositif piloté par l'Executive Security Committee qui orchestre le Système de Management de la Sécurité et dispose d'une équipe dédiée. Le comité se réunit trois fois par an.



La gestion des risques et le dispositif associé relatif à la sécurité sont décrits dans le chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2021.

Les programmes qui adressent l'ensemble des parties prenantes s'appuient sur des normes, des protocoles et des processus reconnus, parmi lesquels on peut citer :

Pour les clients

- norme Iso 27001 certification
- audit SOC2 Type II
- évaluation de la sécurité comme indicateur de fidélisation client
- sécurité des services dans le cloud
- sécurité du service support
- gestion de la sécurité des développements sans faille et sans virus
- test de pénétration-intégration des produits et services Axway
- conformité sectorielle selon besoin du client
- audit
- · formations internes

Pour les collaborateurs :

- sécurité des échanges entre les systèmes internes d'Axway
- sécurité des informations contenues dans le système d'information de l'entreprise
- sécurité des systèmes utilisés en travail à distance

Avec les différents types de partenaires :

- hébergeurs dans le cloud
- · intégrateurs, conseil

Pour les actionnaires et les investisseurs :

- dispositif RGPD protection des données personnelles
- procédures de sécurisation des fichiers et d'identification des actionnaires

Dans le contexte de COVID-19 en 2021 :

- plan de continuité d'activité reposant sur une capacité de travail à distance pour l'ensemble des équipes et services
- continuité des systèmes internes accessibles en continu depuis n'importe quelle localisation dans le monde
- continuité des services cloud pour nos clients

Gestion des risques de cyberattaque :

- équipes internes dédiées de gestion de la sécurité des systèmes et des développements
- politique et procédure de réponse rapide aux incidents de sécurité
- centre de gestion des opérations de sécurité (Security Operation Center) opérationnel 24 x 7
- systèmes de protection évolués des communications, des réseaux, des postes de travail et des locaux

Les formations à la sécurité

Les formations relatives aux bonnes pratiques de sécurité durent en moyenne 30 à 45 minutes. Elles sont complétées d'une seconde formation qui porte sur les politiques de sécurité en vigueur chez Axway et dont la durée varie selon les compétences déjà acquises par chaque collaborateur l'année précédente.

En 2021, une conférence interne baptisée « Axway Security Conference » a permis de présenter, de manière concrète, les

différents projets qui contribuent à la sécurité de nos développements et de nos services, mais aussi comment nos produits et services répondent aux attentes de nos clients et du marché en matière de sécurité.

Suivie par plus de la moitié des collaborateurs, enregistrée et disponible sur la plateforme d'Axway University, cette conférence enrichit le catalogue de formations à la sécurité d'Axway.

	2021 2020			2019		
Formations sécurité	nombre	heures	nombre	heures	nombre	heures
Formations sécurité annuelle	3 726	2 029	2 944	2 208	2 668	1 709

Ce tableau ne prend pas en compte les formations plus techniques comme celles portant sur les développements logiciels qui sont, en moyenne, plus longues par employé.



3.4 Objectifs sociétaux pour 2023

Axway déploiera les programmes d'engagement sociétaux décrits dans ce document sur le périmètre global de l'entreprise et avec la participation des collaborateurs tout au long des prochaines années selon les priorités définies ci-dessous :

- poursuivre la progression de la satisfaction clients avec un score à 40 à horizon 2023 (29 en 2021);
- améliorer sa performance RSE via la plateforme EcoVadis avec un score à 72/100 (61 en 2021);
- développer le programme à destination en particulier des communautés de jeunes filles et de jeunes femmes dans plusieurs pays où Axway est implanté.

Engagement Sociétal

SOCIÉTAL

- Net Promoter Score > 40 d'ici 2023
- Label Gold par EcoVadis d'ici 2023
- 4 programmes locaux pour la formation des femmes aux métiers du numérique d'ici 2023

4. Engagement Environnemental : réduire notre impact direct et indirect





Le secteur du numérique et l'impact environnemental

Longtemps considéré comme une industrie « immatérielle », le secteur numérique « technologies de l'information et de la communication (TIC) » n'était pas clairement identifié comme partie prenante de premier plan en matière d'enjeux environnementaux. Au contraire, au cours des années de développement de l'informatique puis d'Internet, le secteur a été considéré comme contributeur à la dématérialisation en raison de la suppression de l'usage du papier et de la réduction des transports, dans un cercle environnemental vertueux.

Puis, une prise de conscience a eu lieu avec l'accélération de la transformation numérique, le développement des applications mobiles et les besoins de ressources associées qui ont conduit les industriels du numérique vers des stratégies de gestion des ressources, de rationalisation et de compensation pour limiter les coûts et réduire l'empreinte environnementale.

Les réglementations internationales et les objectifs de lutte contre le réchauffement climatique sont désormais déclinés dans les codes de gouvernance et les stratégies d'entreprises responsables y compris dans le secteur du numérique.

Une nouvelle étape pour Axway

En 2021, sous l'impulsion de Patrick Donovan, Directeur Général, Axway a reconsidéré sa trajectoire environnementale pour prendre en compte progressivement une approche plus durable de ses activités. Un tournant stratégique si l'on considère que ces travaux ont pour objectif d'atteindre un impact carbone neutre à horizon 2028.

Les principaux travaux de l'année ont porté sur les domaines suivants :

- définir des objectifs quantitatifs de réduction des impacts directs de nos activités;
- intégrer nos émissions de gaz à effet de serre liées à nos achats de produits et services;
- réaliser une première analyse des activités externes d'Axway ayant un impact indirect;
- utiliser les 50 premiers fournisseurs de biens et de services situés dans la chaîne d'approvisionnement des ressources pour un premier calcul d'impact indirect;

 suivre en cohérence de la RSE, les travaux de Taxinomie verte européenne.

Une première trajectoire s'est ainsi dessinée pour établir les prochaines étapes de travail au long de ces 7 années :

- à horizon 2022-2023, comprendre l'ensemble des domaines à couvrir, déterminer les indicateurs clés de suivi, considérer le processus achat responsable, fixer les outils de mesure des ressources, organiser les programmes internes avec la contribution des collaborateurs et l'engagement progressif des parties-prenantes externes d'Axway;
- à horizon 2023-2024, intégrer ces travaux RSE en cohérence avec l'alignement de la Taxinomie verte européenne, déployer les processus et le programme de réduction et de compensation;
- à horizon 2024-2027, stabiliser le dispositif dans le modèle d'affaires d'Axway.



Axway s'est fixé comme objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2028. Ce projet impliquera les employés et les parties prenantes et sera déployé à partir de 2022. Le projet repose sur 3 niveaux d'action : mesurer, réduire et compenser notre impact.

2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028

Prendre en compte l'impact direct et indirect des activités sur l'environnement



Au cours de cette année, Axway a pu réaliser une première photographie des sources d'émission de gaz à effet de serre, les types d'activités concernées et les 3 scopes à considérer afin de les classer dans

les deux catégories :

- impact direct: consommations de ressources liées à l'activité interne de l'entreprise (locaux, infrastructures informatiques de fonctionnement);
- impact indirect: consommations de ressources liées aux activités externes (conception des logiciels, Recherche & Développement, notamment avec les clients).

Sources d'émission, indicateurs par activité et par scope, pour le calcul de l'impact direct et indirect par source d'émission et catégories d'usage.

Les notions de Scope sont définies au point 4.1. de ce document.

(en tonne équivalent CO_2)	Impact Direct Ressources utilisées pour nos activités internes			Impact Indirect Ressources utilisées pour nos activités externes	
Scope	Scope 1	Scope 2		Scope 3		
Source d'émission	Consommation de gaz et de fuel Consommation de carburant de la flotte de véhicules professionnels	Consommation d'électricité Consommation du réseau de chaleur de la Défense	Achats services et ressources fournisseurs non IT	Achats services et ressources fournisseurs IT	Achats services et ressources fournisseurs IT	
Catégories d'usage dans les activités de la Société			- Services indispensables à notre fonctionnement (location des locaux, assurance, conseil, communication, télécommunications, voyages d'affaires, sous-traitance Produits indispensables à notre fonctionnement (ex: mobilier)	- Licences et abonnements logiciels - Services informatiques de sous-traitance - Matériel (hardware, téléphonie)	- Hébergement cloud - Licences et abonnements logiciels - Services informatiques de sous-traitance	
	133	728	3 948	1 922	1 357	
		6	731		1 357	
		83	3 %		17 %	



4.1 Mesurer pour réduire notre impact direct



Notre volonté d'intégrer les enjeux environnementaux dans notre quotidien a conduit Axway à mettre en place des règles de réduction de consommation d'énergie et de matières premières (principalement le papier). Initiée depuis plusieurs années, 2021 consolide cette dynamique vertueuse.

Le contexte sanitaire de l'année 2021, avec le recours au télétravail au-delà des préconisations gouvernementales, a eu une incidence directe sur la consommation des ressources :

- · locaux Axway assez largement inoccupés;
- · déplacements réduits au strict nécessaire ;
- utilisation massive des outils de collaboration numérique.

4.1.1 Les dispositifs pour maîtriser les ressources

La maîtrise de notre impact environnemental lié à nos activités de fonctionnement interne (impact direct) fait l'objet d'un programme continu d'amélioration impliquant notamment les Directions Fonctionnelles concernées, les collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes d'Axway.

Des dispositifs majeurs permettent de réduire notablement les consommations de ressources :

Le télétravail, source de réduction des impacts environnementaux

Le nouveau dispositif d'équilibre 40/60 % télétravail / travail au bureau décrit dans la partie 2.3.2 ce document conduit à une réduction structurelle des consommations de ressources en énergie des locaux, en transport notamment. L'évaluation plus précise sera à mener dans les prochaines années.

Les vidéoconférences

L'usage des vidéoconférences s'est généralisé en 2021 avec le nouveau dispositif Future of Work.

L'usage des réunions numériques: essentiel dans le travail collaboratif.

Téléconférences	2021	2020	2019
Nombre de réunions numériques ⁽¹⁾	246 793	281 483	126 189
Réunions numériques par collaborateur ⁽²⁾	144	149	67

- (1) Nombre de réunions mesurées dans les applications WebEx, Teams.
- (2) Calculé sur la base de 1 712 collaborateurs au 31/12/2021 et données arrondies.

La signature électronique

Déjà en place depuis plusieurs années; l'usage de la solution de signature électronique DocuSign s'est accrue pour tous les types de documents officiels.

Les économies théoriques réalisées avec l'usage de DocuSign représentent : 7 927 kg de bois, 194 793 litres d'eau, 18 607 kg de charbon et 1 288 kg de déchets.

Signature électronique	2021	2020	2019
Nombre de fichiers signés	19 572	9 671	8 303
Nombre de pages signées	97 247	46 571	33 746

La consommation raisonnable du papier, plastique, carton

Axway s'est de nouveau penché en 2021 sur la consommation du papier, du plastique et du carton dans son activité interne :

- le papier: depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en place des dispositifs de réduction de l'usage du papier, la sensibilisation interne et bien sûr les outils numériques limitant les besoins d'impression;
- le plastique: se conformant aux réglementations locales, Axway a supprimé dans plusieurs pays l'utilisation de gobelets ou l'achat centralisé de bouteilles en plastique;
- le carton: il concerne essentiellement les emballages de matériels informatiques ou de fournitures commandés par Axway. Ils sont réemployés, autant que possible, pour les retours ou la circulation des matériels, ou les intègre au processus de recyclage local.

Ces démarches se déclinent selon les pays et les réglementations environnementales.

Axway souhaite, dans ses engagements, sensibiliser les acheteurs internes et les collaborateurs à la réduction de ces consommables.

Papier consommé en ramettes en France	2021	2020	2019
France	195	150	750
États-Unis	152	163	395
Roumanie	75	50	75
Bulgarie	15	40	40
Irlande	5	10	20
Allemagne	100	40	195
TOTAL	544	453	1475

Les autres sources de réduction de consommation de papier, plastique, carton

Carte de paiement déjeuner	Substitut du papier depuis 2020
Les échanges actionnaires par courriels	60 % des actionnaires au nominatif d'Axway ont fourni leur adresse courriel pour supprimer l'usage du papier.
Les récipients de boisson	Distribution de gourdes et de mugs à nos parties prenantes

Le recyclage et le traitement les déchets

L'activité d'Axway génère des déchets à très fort coefficient de recyclage. Il s'agit principalement de papiers et cartons ainsi que de consommables informatiques.

En France, Axway a choisi un fournisseur qui assure l'enlèvement – à des fins de recyclage – de cartons, papiers, plastique, canettes, cartouches d'imprimante. Il procède à une collecte régulière mais également à des opérations exceptionnelles. Des points de collecte en apport volontaire ont également été installés afin de faciliter la démarche auprès des collaborateurs. Concernant les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), Axway poursuit sa politique de dons vers des associations ou à des collaborateurs.

En 2021, Axway a généré près de 4 tonnes de déchets. Les principaux indicateurs de suivis étant présentés dans le tableau suivant:



Collecte des déchets (kg) (France)	2021	2020	2019
Plastique	186	64	31
Cartouches d'encre	0	13	22
Papier & carton	3 429	2 823	7 195
Canettes	0	5	154
Encombrants	8	91	1 183
Déchets d'équipements électriques et électroniques	254	239	245

La consommation raisonnable de matériels informatiques

En matière d'équipement informatique et de bureau, les nouveaux postes de travail ergonomiques privilégient certes la qualité des conditions de travail des collaborateurs mais optimisent également la consommation d'énergie et de ressources grâce à des terminaux moins énergivores.

L'équipement courant des collaborateurs - poste de travail, équipement bureautique - est basé sur un délai de renouvellement moyen de 3 ans.

Dans le cadre du déploiement de « Future of Work », Axway a conclu un partenariat avec une société de location de fournitures de matériel et connectique. Déployé en France en novembre 2021, les collaborateurs peuvent équiper leur espace de travail à domicile, de mobilier et de matériel de bureau. Le dispositif sera étendu à d'autres pays d'Europe en 2022.

Les dons de matériels informatiques

En complément du recyclage, le don d'équipements informatiques permet d'allonger la durée de vie d'un matériel et de le substituer à la production d'un nouveau modèle dans une approche d'économie circulaire.

Il offre aussi de nouveaux moyens soit à des collaborateurs pour leur usage personnel, soit à des associations d'utilité publique au service de communautés moins bien équipées.

	2021	2020	2019
Dons de matériels informatiques, ordinateurs, écrans (en unités)	656	360	500

Impliquer le management dans les réflexions de durabilité

En 2021, au travers des nouveaux travaux menés au titre de la RSE, un plus grand nombre de managers d'Axway a été impliqué dans l'analyse de l'impact environnemental. Leur

implication a contribué à la diffusion interne de ces nouvelles compétences.

Pour servir les objectifs 2023, Axway élabore un programme de *e-learning* RSE à l'attention de l'ensemble des collaborateurs et intégrant les engagements environnementaux.

Maîtriser la consommation d'énergie des serveurs informatiques sur site Axway

Pour le site de La Défense en France, Axway a pris la décision, il y a déjà 5 ans, de disposer d'une salle machines externalisée pour les applications de production. Détenteur du label Green, Interxion est un opérateur coresponsable qui affiche une neutralité Carbone fin 2020 :

www.interxion.com/fr/neutralite-carbone-2020.

Pour l'hébergement de ses données propres ou de celles de ses clients, Axway met en place des contrats de services pour héberger de gros volumes de données. Ces contrats de services signés avec de grands acteurs du marché comme Amazon AWS, Microsoft, ou encore Salesforce, permettent à Axway de s'assurer des engagements de durabilité et les meilleures pratiques sociales et environnementales dans ce domaine.

Par ailleurs, les travaux en cours sur le dispositif d'achats responsables d'Axway intègrent l'impact environnemental direct des principaux fournisseurs d'hébergement d'Axway.

Maîtriser la consommation d'énergie de chauffage et de climatisation

Le chauffage et les climatisations: locataire de ses locaux pour l'ensemble des sites, Axway cherche à optimiser la performance énergétique de ses équipements. Lors des renouvellements des baux, les locaux sont équipés de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales. Le siège français situé à Paris La Défense bénéficie du réseau de chauffage et de climatisation très performant en matière d'écologie qui fonctionne avec les déchets du département (Enertherm).

Consommation Énergie en MWh	2021	2020	2019
France - site de La Défense dont chauffage / climatisation (Enertherm)	1 984	2 540	2 614
Allemagne	213	720	236
Bulgarie	679	566	803
Irlande	37	38	75
Roumanie	688	696	438
États-Unis	6	816	993
Total	3 607	5 376	5 158

À Phoenix, depuis le 4ème trimestre 2020, la salle serveurs a été externalisée. La conjonction de ce transfert avec la faible fréquentation du site, expliquent l'absence de consommation énergétique.

À la suite de la signature d'un contrat de performance énergétique par le propriétaire des locaux de La Défense, une nouvelle programmation des heures de fonctionnement du chauffage a été mise en place (arrêt le soir et le week-end). Ceci a mécaniquement entrainé une réduction de la consommation de près de 40 % en 2021.

Le bilan des consommations énergétiques diminue de 33 % entre 2020 et 2021 (intégrant les différentes sources d'énergie et d'usage).



4.1.2 Le Bilan carbone d'Axway

13 MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTIRE LES CHANGEMENTS CHIMATIQUES

À propos des 3 Scopes du bilan carbone

On emploie les mots scope 1, scope 2 ou scope 3 dans le cadre du bilan carbone d'une

organisation. Le bilan carbone sert à déterminer combien de gaz à effet de serre sont émis lors de la fabrication d'un produit, ou au cours des activités d'une organisation sur une période donnée et selon 3 scopes :

Scope 1: les émissions directes

Il regroupe les émissions de gaz à effet de serre directement liées à la fabrication du produit ou du service. Par exemple, si la fabrication du produit a nécessité l'utilisation de pétrole, la combustion de carburant, ou si la production du produit a engendré des émissions de CO_2 ou de méthane, toutes ces émissions sont comptabilisées dans le scope 1. On appelle ces émissions, les émissions directes.

Scope 2 : les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques

Il regroupe les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie nécessaires à la fabrication du produit ou du service. Par exemple, pour fabriquer un produit, il faut généralement consommer de l'électricité pour alimenter les usines où le produit est conçu. Cette consommation électrique en soi ne produit pas de gaz à effet de serre. Mais la production de l'électricité, elle, a émis des gaz à effet de serre. Toutes ces émissions liées à la consommation d'énergie secondaire sont comptabilisées dans le scope 2. Ce scope comprend également les émissions liées aux réseaux de chaleur ou de froid. On les appelle les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques.

Scope 3: les autres émissions indirectes

Il regroupe quant à lui toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). Par exemple, pour fabriquer un produit, il faut des matières premières. L'extraction de ces matières premières, leur transformation et leur transport jusqu'à l'usine de production émettent des gaz à effet de serre. De la même façon, la fin de vie d'un produit ou son recyclage émettent également des gaz à effet de serre. Ces émissions indirectes liées au cycle de vie du produit sont comptabilisées dans le scope 3. On les appelle les autres émissions indirectes.

Méthodologie du bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

Le bilan d'émissions de gaz à effet de serre réalisé par Axway utilise la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME et permet de mesurer l'impact de l'activité du Groupe sur l'environnement.

Le périmètre des 6 pays retenus pour le bilan représente plus de 80 % de la superficie totale des locaux.

Le BEGES a été réalisé par un prestataire indépendant bénéficiant de la licence Bilan Carbone® délivrée pour 2021 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 octobre 2016 par le ministère de la Transition écologique.

Les indicateurs retenus :

- consommation de gaz, fuel, électricité, eau ;
- kilomètres parcourus (hors véhicules personnels);
- dons de matériel informatique ;
- · recyclage et gestion des déchets.

Périmètre géographique et réseau de correspondants :

- France;
- Allemagne :
- Roumanie;
- Bulgarie;
- Irlande;
- États-Unis site de Phoenix.

Résultats du bilan carbone® d'Axway

Il ressort du rapport établi un total de 861(TequCO₂), soit :

- les émissions directes de gaz à effet de serre en tonnes équivalent CO₂ s'élèvent à 133 (TequCO₂); et
- les émissions indirectes de gaz à effet de serre associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée, en tonnes équivalent CO₂ s'élèvent à 728 (TequCO₂);
- et enfin les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (perte d'électricité en ligne) en tonnes équivalent CO₂ s'élèvent à 97 (TequCO₂).

Ainsi le total des émissions de gaz à effet de serre émis par Axway dans le cadre du périmètre défini ci-dessus s'élève à 958 (TequCO₂). Les bilans des années 2019 et 2020 ont été mis à jour pour 2021 avec les facteurs d'émission actualisés tel que préconisé par le ministère dans sa méthodologie.

L'empreinte carbone rapportée sur laquelle Axway peut agir directement par sa politique s'élève donc à 861 (Teq CO₂). L'intensité carbone estimée est obtenue en divisant la valeur absolue de l'empreinte carbone rapportée par le chiffre d'affaires, soit 2,96 Teq CO2/M€ CA.

Empreinte carbone rapportée (en valeur absolue)

Scope 1 et 2 **861** Teq CO₂

Intensité carbone estimée

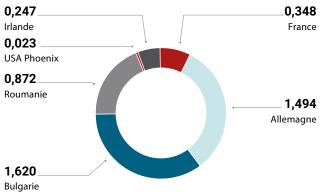
2,96 Teq CO₂/M€ CA



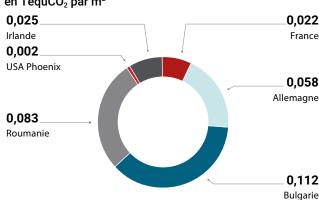
À isopérimètre, les émissions de gaz à effet de serre baissent de 40 % (639 TequCO2) entre 2021 et 2020.

Ceci est vraisemblablement dû à la poursuite du télétravail pendant les périodes de confinement de l'année en raison de la pandémie COVID-19. Par ailleurs, des efforts de régulation au niveau de l'énergie ont permis de diminuer les températures des locaux de Paris pendant les week-ends et par conséquent les émissions de gaz à effet de serre.

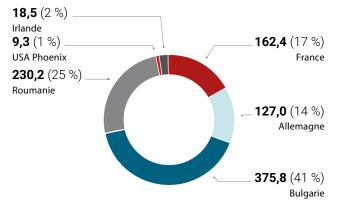
Détails des émissions en gaz à effet de serre (GES) en TequCO₂ par personne et par pays



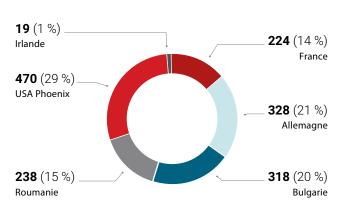
Détails des émissions en gaz à effet de serre (GES) en TequCO₂ par m²



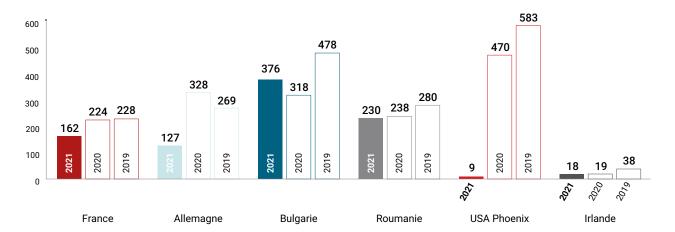
Détails des émissions en gaz à effet de serre (GES)Répartition par pays en 2021



Détails des émissions en gaz à effet de serre (GES)Répartition par pays en 2020



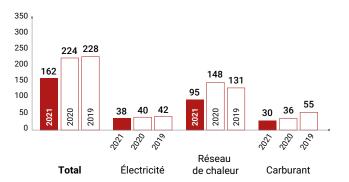
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO2 Par pays



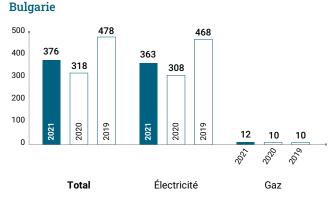
La baisse est très importante en Allemagne en raison d'une rationalisation des espaces et surtout aux États-Unis où de nouveaux locaux ont été occupés avec en parallèle une poursuite du télétravail.



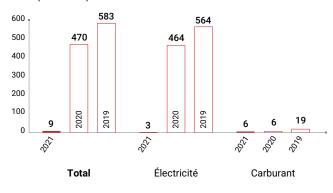
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂ France



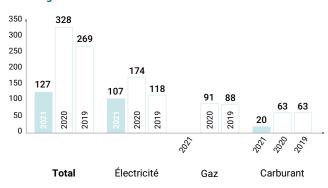
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂



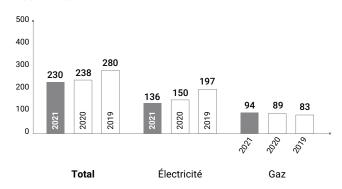
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂ USA (Phoenix)



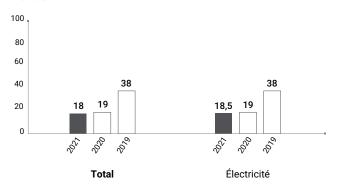
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en Tequ ${\rm CO_2}$ Allemagne



Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en Tequ ${\rm CO_2}$ Roumanie



Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂ Irlande



Pour la première année, Axway a réalisé une analyse sur le scope 3 de ses achats de produits et de services utilisés pour son activité interne « impact Direct ». Les 46 premiers fournisseurs indispensables à son fonctionnement ont été retenus pour cette première analyse. Ils concernaient notamment des achats de services type conseil, communication, télécommunications, voyages d'affaires, sous-traitance, ainsi que des achats de licences et d'abonnements logiciels, de services informatiques de de sous-traitance. Cette première analyse, certes limitée pour la part des achats indirectes, a permis de calculer notre empreinte carbone direct.







4.2 Mesurer notre impact indirect



Depuis deux ans, Axway a débuté une analyse des indicateurs relatifs à l'impact de ses activités externes sur l'environnement. Les premiers axes de travail ont consisté à « photographier » les domaines

d'activités et les outils requérant des ressources environnementales.

Les différents métiers et fonctions exercés par Axway

- · Conception et Recherche et Développement de logiciels ;
- hébergement de données;
- déploiement et installation des logiciels chez les clients ;
- services;
- maintenance;
- · cycle de vie des produits.

Les outils utilisés par Axway

- Pour le développement des logiciels d'Axway et dans leur installation chez les clients pour mesurer l'impact et contribuer à le réduire;
- applications, par exemple pour réduire les exigences de nos logiciels en matière de cloud computing;
- matériels et équipements informatiques autour des postes de travail;
- méthodes de développement orientées open-source et écodéveloppement;
- outils de collaboration à distance (par exemple l'application de conférence virtuelle Teams) par les équipes de développement pour limiter les déplacements;
- labels et normes de développement intégrant des approches responsables.

Le processus achat des ressources achetées à l'extérieur

Un premier exercice d'évaluation des ressources achetées à l'extérieur a été réalisé sur les 4 premiers fournisseurs de ressources informatiques - hébergement de données et logiciels - qui a permis de réaliser des hypothèses de travail. Les émissions relatives à ces 4 fournisseurs sont de 1 357 tonnes équivalent CO₂.



Dans une prochaine étape, Axway envisagera les adaptations à apporter dans l'évaluation des politiques environnementales de ses fournisseurs pour le calcul de son impact.

Les parties prenantes impliquées dans les activités de l'entreprise

- Les clients et leurs attentes en matière de performance RSE d'Axway;
- les fournisseurs dans le processus d'achats responsables décrit dans la section 3.2.3;
- les partenaires dans la réalisation de projets en co-innovation.

L'apport des logiciels développés par Axway pour réduire l'impact environnemental de ses clients

Comme évoqué précédemment, le modèle d'affaires d'Axway, notamment sa Recherche et Développement, est basé sur l'innovation numérique au service de ses clients. La dématérialisation des échanges, qui a largement réduit la consommation de papier, de transport et de processus physique a largement contribué à une baisse de l'impact carbone.

La rationalisation des consommations d'énergie est depuis toujours intégré au plan de développement et d'installation des produits d'Axway.

Pour aller au-delà, Axway a inscrit l'analyse des apports de ses logiciels pour réduire l'impact environnemental de ses clients dans sa démarche d'impact indirect. Ces travaux sont, comme déjà indiqué, menés en cohérence avec l'analyse de la Taxinomie verte également qui catégorise les activités ayant un impact durable.

4.3 Eligibilité des activités et investissements d'Axway à la Taxinomie

4.3.1 Contexte réglementaire

Afin de favoriser la transparence et une vision long terme dans les activités économiques et d'orienter les flux de capitaux vers des investissements durables, l'Union Européenne a créé un système commun de classification des activités des entreprises permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables. Ce système est défini dans le règlement européen "Le règlement Taxinomie" (EU 2020/852) du 18 juin 2020.



Définition :

Pour déterminer si une activité peut être considérée comme « durable », elle doit :

- contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :
 - · atténuation du changement climatique,
 - · adaptation au changement climatique,
 - utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines,
 - transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage,
 - · prévention et contrôle de la pollution,
 - protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes;
- être conforme aux critères d'examen technique établis par la commission;
- ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux;
- être exercée dans le respect principalement de principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales.

Des dispositions allégées ont été prévues pour la première année d'application en 2022 (au titre de l'exercice 2021). Les entreprises doivent communiquer la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques, dites « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxinomie européenne. De plus, seules les activités contribuant aux premiers objectifs sur le climat ont été identifiées (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique).

Au titre de l'exercice 2022 (publication en 2023), les entreprises devront publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation dites « durables » pour les deux premiers objectifs environnementaux, c'est-à-dire respectant le ou les critère(s) technique(s) associé(s) à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des deux objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Au titre de l'exercice 2023 (publication 2024), les entreprises devront publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement et de leurs dépenses d'exploitation dites « durables » pour les six objectifs environnementaux.

Axway a conduit une analyse détaillée de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées. Cette analyse a été menée conjointement par le pôle RSE, la Direction Financière et les Directions Opérationnelles.

Périmètre et indicateurs clés

Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités d'Axway correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle ;

Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2021 et le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

Modalités d'évaluation des indicateurs financiers

Les dénominateurs des ratios financiers ont été définis conformément aux définitions de l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxinomie publié le 6 juillet 2021.

Pour les numérateurs, il n'existe pas de définition des informations attendues pour l'éligibilité, aussi le groupe a raisonné par analogie avec les ratios d'alignement pour déterminer la part des ratios éligibles à la taxinomie.

4.3.2 Analyse des activités et des investissements d'Axway pour la Taxinomie verte

L'indicateur chiffré clé (KPI) : Chiffre d'affaires par activité

Le Règlement Taxinomie priorise, à ce stade de déploiement, les activités qui génèrent les impacts les plus significatifs sur le changement climatique et qui présentent le potentiel le plus important en vue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En effet, la Taxinomie a listé, à ce jour, plus de 80 activités qui représentent 90 % des émissions de gaz à effet de serre et qui sont donc celles qui doivent faire le plus d'efforts pour atteindre l'engagement de l'UE à savoir réduire de 55 % ses émissions d'ici 2030 et d'être neutre en carbone d'ici 2050.

Le règlement a également intégré les activités dites habilitantes, c'est-à-dire celles qui contribuent à l'adaptation d'autres activités en proposant des produits ou solutions permettant de prévenir et/ou de limiter les effets négatifs du changement climatique sur le climat actuel et futur.

Les activités d'Axway concernées

Axway, en tant qu'éditeur de logiciels, est un acteur majeur de la transformation digitale.

Les prestations fournies dans le cadre de l'activité logiciels comprennent le droit d'utilisation (licence) des logiciels, la maintenance, les services associés et la souscription de type Software As a Service.

Pour mieux répondre aux attentes de ses clients, Axway a transformé son modèle d'affaires historique « Logiciels/Software » (Licence, Maintenance et Services) vers un modèle d'affaires basé sur la Souscription « Software As a Service/Logiciel en tant que service » permettant l'utilisation de serveurs distants.

L'activité Souscription d'Axway regroupe deux offres Software As a Service :

- l'offre « Axway Managed » qui inclut l'utilisation des licences, les prestations de maintenance et l'hébergement de l'ensemble de ces prestations. Sous cette offre, l'hébergement est fourni par Axway ou sous-traité par Axway auprès d'un hébergeur tiers ; et
- l'offre « Customer Managed » qui est une offre dite hybride car les éléments « on-premise » (licences) sont hébergés chez le client, ou sous-traités par le client auprès d'un hébergeur tiers, et les autres éléments Software as a Service sont hébergés par Axway, ou sous-traités par Axway auprès d'un hébergeur tiers.

Le cœur de métier d'Axway étant l'édition de logiciels, cette transformation du modèle d'affaires ne fait pas d'Axway un hébergeur classique. En pratique, les prestations d'hébergement sont totalement sous-traitées par Axway auprès d'hébergeurs de référence sur le marché comme Amazon Web Services et Azure de Microsoft.



De plus, Axway sélectionne des hébergeurs de référence qui ont défini une trajectoire bas carbone ambitieuse.

Les travaux relatifs à la mesure et à la réduction de l'impact indirect d'Axway sur l'environnement sont décrits dans la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière) à la section 4.2 du présent document, ainsi que l'ambition d'atteindre un impact « carbone neutre » d'ici à 2028.

Les travaux d'identification

Axway a procédé à l'identification de la part de ses activités éligibles au titre des objectifs relatifs à l'adaptation et à l'atténuation du changement climatique (les « Objectifs climatiques »).

Au titre de l'objectif environnemental « atténuation du changement climatique », Axway a analysé les activités suivantes :

- activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes »: une partie du chiffre d'affaires Axway Managed répond à cette activité. Toutefois, toutes activités d'hébergement réalisées sur des infrastructures tierces sont exclues du champ d'application de la taxinomie.
 - Étant donné qu'Axway sous-traite ses prestations d'hébergement dans son offre Axway Managed, les activités afférentes du groupe sont donc, à ce stade, non éligibles au titre de l'activité 8.1;
- activité 8.2 « Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES »: la nature de l'offre d'Axway ne semble pas directement adhérer à la définition de cet article. Toutefois, Axway étant un acteur de la transformation digitale, certains projets pourraient être éligibles à condition d'être étayés par des analyses spécifiques en démontrant l'économie substantielle d'émission de gaz à effet de serre.

À ce stade, Axway ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de cette activité 8.2.

Au titre de l'objectif environnemental « Adaptation au changement climatique », Axway a analysé les activités 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » et 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques ».

A ce stade de la réglementation, ces activités 8.1 et 8.2 ne constituent pas des activités habilitantes au sens du règlement (UE) 2020/852.

Ainsi, Axway ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de cet objectif environnemental.

L'analyse menée par Axway nous conduit à conclure que les activités d'Axway ne font pas partie des 88 activités les plus émettrices de gaz à effet de serre ciblées par la Taxinomie. Dans le même temps, les activités d'Axway ne constituent pas des activités habilitantes. Pour autant, Axway met en œuvre des actions de progrès en faveur du climat dont les résultats sont mesurés à travers des indicateurs de performance publiés dans la section 4.1.2 du présent document.

Pour conclure, Axway estime que ses activités économiques ne contribuent pas de manière substantielle à ces deux premiers objectifs environnementaux. La part de chiffre d'affaires relative aux ventes éligibles est donc nulle sur l'exercice 2021.

Les investissements et les dépenses d'exploitation L'indicateur chiffré (KPI) Investissement – CAPEX

Les dépenses d'investissement correspondent aux coûts capitalisés au titre des immobilisations corporelles et incorporelles incluant les droits d'utilisation au titre d'IFRS 16.

Les dépenses d'investissement éligibles du groupe concernent principalement les dépenses liées aux voitures particulières, aux serveurs informatiques et à l'achat de bâtiments (droits d'utilisation).

La part des dépenses d'investissement éligibles d'Axway, au titre de l'exercice 2021, s'élève à 38,1 % sur un total de 3,7 M€ (voir notes annexes aux comptes consolidés sections 8.4 et 9.1 du Document d'enregistrement universel 2021).

L'indicateur chiffré (KPI) Dépenses d'exploitation - OPEX

Les dépenses d'exploitation sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de Recherche et Développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

Les dépenses d'exploitation éligibles du groupe concernent principalement les locations à court terme de voiture particulière.

La part des dépenses d'exploitation éligibles à la Taxinomie verte pour Axway sur l'année 2021 s'élève à 0,02% sur un total de 71,0 M€.

4.4 Objectifs environnementaux d'ici à 2028

En 2021, Axway a fixé ses objectifs d'engagement environnementaux au travers des 3 indicateurs suivants :

- réduction de la consommation de papier de 10 % à horizon 2023;
- campagne de nettoyage des boîtes mails des collaborateurs
 cyber clean up » pour réduire la consommation de ressources dans le cloud;
- trajectoire carbone pour atteindre une neutralité carbone à horizon 2028.

Engagement environnemental

ENVIRONNEMENTAL

- Réduction de la consommation de papier de 10 % en 2022 vs. 2019 (dernier exercice normal)
- 2 "Cyber Clean Up Days" d'ici 2023
- Neutralité carbone d'ici 2028



Synthèse des engagements et des indicateurs RSE par partie prenante

				Parties prenantes					
								Actionnaires	0::4:
Engagements	Programmes	Indicateurs	ODD *	Collaborateurs	Clients	Fournisseurs	Partenaires	& Investisseurs	Société Civile
	Engagement des collaborateurs	Axway Voice Survey	ODD8	Х					
	Diversité de genre	% de femmes dans l'effectif	ODD5	X					X
	Diversité personnes en situation de handicap	Intégration de nouveaux collaborateurs	ODD10	X					X
	Développement des talents	Nombre de jours de formation	ODD4	X	X		X		
	Offrir un cadre épanouissant	Future of Work, équilibre télétravail- office	ODD8	X	×		X		
Social		Dialogue et communication interne	ODD8	X					
	Assurer la sécurité numérique	Certificats Formations Processus	ODD8	X	X	X	X	x	x
	Accroitre la satisfaction des clients	Indicateur NPS, enquêtes * Notation EcoVadis Reconnaissance des analystes métier	ODD8	х	X		x		
	Gouverner dans l'éthique et la durabilité	Achats responsables Charte éthique, procédure de lanceur d'alerte.	ODD8 et16	х	X	×	X	X	X
		Programmes de partenaires conseil, technologiques, intégration, distribution	ODD8	Х			х		
		Code Middlenext Code déontologie boursière Cotation Euronext Paris Indices CAC Tech, Tech 400, Gaïa Rating	ODD8 et 16	х	x	X	x	x	
	Assumer notre responsabilité numérique	Transfert de compétences	ODD4	X	X	X	X	X	X
Sociétal		Participation à des programmes éducatifs et sociétaux Co-innovation d'applications au service du public Hackathons		х	X		x		X

^{*} Objectifs de Développement Durable.



				Parties prenantes					
Engagements	Programmes	Indicateurs	ODD *	Collaborateurs	Clients	Fournisseurs	Partenaires	Actionnaires & Investisseurs	Société Civile
	Réduire notre empreinte environnementale Trajectoire carbone	Mesurer Réduire Recycler Compenser	ODD13	х	X	×	X	×	x
		Par outil : téléconférences, clean-up	ODD13	x					
	. Impact direct	Par ressource : papier, plastique, matériel et logiciels informatiques Par type d'activité réalisée par Axway	ODD15	х	X	X		X	
Environne- mental		Dans le référentiel de taxinomie verte européenne	ODD8 et 13	Х	X	х		X	

^{*} Objectifs de Développement Durable.

Note méthodologique

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.

Les informations publiées portent sur l'ensemble du périmètre d'Axway, sauf lorsque le périmètre est précisé ; par exemple le ou les pays concernés. 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 et un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place.

Matrice de matérialité

En 2020, après avoir cartographié toutes les parties prenantes et figurant dans la section 2.3 de la DPEF, il est apparu que les principales sont: les clients, les collaborateurs et les investisseurs. Les enjeux RSE, les engagements et les indicateurs afférents ont donc été définis à partir de leurs attentes. Celles des clients ont été recensées dans le processus Net Promoter Score (NPS) et lors des réponses aux appels d'offres. Celles des salariés le sont à partir des enquêtes d'engagement. Les relations avec les investisseurs expriment les attentes notamment lors des réunions qui rythment l'année. De plus, grâce aux groupes de travail animés par Middlenext et à l'adhésion d'Axway à Syntec Numérique, les attentes sociétales sont partagées. En ce qui concerne la cotation des enjeux, elle a été effectuée en interviewant les Directions concernées et selon une démarche itérative. Par ailleurs, l'analyse a été faite en lien avec l'approche risques.

Cette cotation a été revue en 2021, compte tenu du renforcement de certains sujets, en particulier environnementaux. La matrice a été validée par le Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise.

Informations sociales

Généralités

Périmètre de consolidation et indicateurs

Les effectifs indiqués dans les tableaux « Effectifs » et « Répartition géographique des effectifs » correspondent à l'effectif total au 31 décembre 2021. Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion du personnel et des questions sociales d'Axway. Ils reflètent les résultats de la politique de Ressources Humaines.

Relations Sociales

Axway Software

Le dialogue social chez Axway Software depuis le 4 octobre 2019, s'inscrit dans le cadre d'un CSE, Comité social et économique, élu pour quatre ans. Les trois organisations syndicales (CGT, CFDT et Traid-Union) y sont représentées.

Relations professionnelles chez Axway GmbH

Le dialogue social chez Axway GmbH s'articule autour de 3 Comités d'établissement et d'un Comité central d'entreprise.

Le bilan des accords collectifs

Au sein d'Axway, 6 accords étaient en vigueur au 1 décembre 2021 en France. En 2021, 3 accords ont été signés en France et 6 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software en 2021 sont les suivants

- Avenant à l'accord d'intéressement 2021-2023;
- · accord télétravail Future of Work;
- accord relatif aux modalités de télétravail issues de l'accord collectif du 31 juillet 2017 portant sur la transformation du site d'Annecy.



6 accords collectifs d'entreprise ont été signés chez Axway GmbH en 2021 avec le work council :

General Woks Council Agreements 2021:

- · GBV "Bonus plan"
- GBV ,Commission plan"
- · GBV Remote Work Agreement
- GBV Secret Server

Local Works Council Agreements - 2021 (3 locations):

- · BV "Compensation Distributing Policy"
- · BV On Call Duty

Informations hygiène et sécurité

SANTÉ N-ÊTRE V

Périmètre de consolidation et indicateurs

Les indicateurs relatifs à la sécurité concernent tous les sites d'Axway. Les indicateurs retenus sont ceux tilleés dans la gestion des sites d'Axway. Ils reflètent

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.

Les conditions de santé et de sécurité chez Axway Software

En 2021, ont eu lieu:

· 2 accidents de trajet avec arrêt.

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. Cet objectif s'inscrit dans une démarche d'ensemble, conduite en étroite collaboration avec les médecins du travail, les gestionnaires de site et le CSSCT.

Le bilan des accords collectifs en matière d'hygiène

Aucun accord n'a été signé en ce sens.

La médecine du travail

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

Les actions de sensibilisation aux bonnes pratiques de travail notamment sur écran, n'ont pu être menées en 2020 du fait du contexte sanitaire COVID-19.

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 et a régulièrement poursuivi ses travaux depuis, en assurant un suivi de situation. Cette évaluation en 2020 a conduit à la mise à jour du Document Unique intégrant les risques liés à la crise sanitaire.

Attestation de présence de l'organisme tiers indépendant

Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2021

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 Inspection sous le n° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (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 25 février 2022 et le 9 mars 2022 pour une durée d'environ 5 jours/homme.

Nous avons mené 5 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 1 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 2º 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 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⁽¹⁾ et couvrent entre 43 % et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests⁽²⁾;
 - 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 10 mars 2022

Finexfi

Isabelle Lhoste

Associée

⁽¹⁾ Axway Software SA, Axway US.

^{(2) 3.2.1} Chiffres Clés des Ressources humaines (Recrutement et Turn over), 3.2.2.2 Diversité et égalité chez Axway (Diversité des équipes femmes-hommes), (Diversité par l'âge: sans discrimination des plus jeunes aux séniors), (Recrutements par zones géographiques), (Recrutements par âge), 3.2.3.2 Future of Work, un mode de travail flexible et durable imaginé pour Axway (Flexibiliser les temps de travail), 3.4.1.1 Les dispositifs pour maîtriser les ressources (nombre de téléconférences), (La consommation raisonnable du papier, plastique, carton), (Le recyclage et le traitement les déchets), (Maitriser la consommation d'énergie de chauffage et de climatisation).



Table de concordance des informations sociales et environnementales

	225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017		ערכ	F Axway
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page *	Nom	Commentaire
PG1 (A. R. 225-105. I-)	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 des sociétés pour lesquelles la Société établit des comptes consolidés.	Profil pages 2-13	Modèle d'affaires	
PG2 (A. R. 225-105. I-)	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 des 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 des 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 09/08/2017)	Chapitre 2 pages 24-38	Facteurs de Risque	Voir spécifiquement les parties du chapitre 2
PG3 (A. R. 225-105. I-)	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 la concernent.
PG4 (A. R. 225-105.1 l-)	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
PG5 (A. R. 225-105.1 II-)	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)	pages 48-49,	Soutien au Global Compact Adhésion au Code Middlenext	
PG6 (A. R. 225-105.1 III-)	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		https://investors.axway.com/e et https://investors.axway.com/fr
PG7 (A. R. 225-105.2 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 80-81	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	
PG7 (A. R. 225-105.2 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 collaborateurs 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 correspondant au Document d'enregistrement universel 2021



DPEF Axway

PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page *	Nom	Commentaire
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)			
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)			
Informations sociale	s			
I.a)	Emploi			
I.a) 1.1	Effectif total	page 52		
I.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	page 52		
I.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	page 54		
I.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	page 52		
I.a) 2.1	Embauches	pages 44-48		
I.a) 2.2	Licenciements	Non matériel		
I.a) 3.1	Rémunérations	page 60		
I.a) 3.2	Évolution des rémunérations	page 60		
l.b)	Organisation du travail			
I.b) 1	Organisation du temps de travail	page 57		
I.b) 2	Absentéisme	page 57		
I.c)	Santé et sécurité			
I.c) 1	Conditions de santé et de sécurité au travail	page 80		
I.c) 2.1	Fréquence et gravité des accidents du travail	page 80		
I.c) 2.2	Maladies professionnelles	Non matériel		
l.d)	Relations sociales			
I.d) 1	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	pages 79		
I.d) 2	Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	pages 79		

^{*} pages correspondant au Document d'enregistrement universel 2021



DPEF Axway

PG (1)	Principes généraux de reporting	Page *	Nom	Commentaire
l.e)	Formation			
I.e) 1	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	pages 53-55		
I.e) 2	Nombre total d'heures de formation	page 53		
I.f)	Égalité de traitement			
I.f) 1	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes - femmes	pages 46		
I.f) 2.1	Mesures prises en faveur de l'emploi	pages 56		
I.f) 2.2	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	pages 48		
I.f) 3	Politique de lutte contre les discriminations	pages46-49		
Informations er	nvironnementales			
II.a)	Politique générale en matière environnementale			
II.a) 1.1	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	page 70		
II.a) 1.2	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	page 62		EcoVadis
II.a) 2	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas concerné par ce point en raison de son
II.a) 3	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement			activité tertiaire.
II.b)	Pollution	Non matériel	Non matériel	
II.b) 1.1	Mesures de prévention, réduction, réparation : AIR			
II.b) 1.2	Mesures de prévention, réduction, réparation : EAU			
II.b) 1.3	Mesures de prévention, réduction, réparation : SOL			
II.b) 2	Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses			
II.c)	Économie circulaire			
II.c).i)	Prévention et gestion des déchets	pages 70-71		
II.c).i) 1	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	pages 70-71		
II.c).i) 2	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 (2).
II.c).ii)	Utilisation durable des ressources			
II.c).ii) 1.1	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 efficientes en la matière.
II.c).ii) 1.2	Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales			Axway n'est pas implanté dans des pays où l'utilisation de l'eau est contrainte.
II.c).ii) 2.1	Consommation de matières premières	Non matériel	Non matériel	Axway n'utilise que du papier et
II.c).ii) 2.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation			des fournitures de bureau pour son activité tertiaire.
II.c).ii) 3.1	Consommation d'énergie	page 70		
II.c).ii) 3.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique			
II.c).ii) 3.3	Mesures prises pour améliorer le recours aux énergies renouvelables			
II.c).ii) 4	Utilisation des sols	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas concerné par ce point en raison de son activité tertiaire. Axway est locataire de ses locaux et ne réalise pas de construction.

^{*} pages correspondant au Document d'enregistrement universel 2021



DPEF Axway

PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page *	Nom	Commentaire
II.d)	Changement climatique			
II.d) 1	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 69, 72-74		Périmètre : France, Allemagne, Bulgarie, Roumanie, États-Unis (Phoenix), Irlande.
II.d) 2	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).
II.d) 3	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 68		
II.e)	Protection de la biodiversité			
II.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
Informations s	sociétales			
III.a)	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	pages 63-67		
III.a) 1	Impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	Page 54		
III.a) 2	Impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas 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 63,67		
III.a) 4	Actions de partenariat ou de mécénat	pages 64		
III.b)	Sous-traitance et fournisseurs			
III.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	page 65		
III.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	page 65		
III.c)	Loyauté des pratiques	pages 66-67		
III.c)	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Non matériel	Non matériel	Axway n'est pas 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.

^{*} pages correspondant au Document d'enregistrement universel 2021



Axway

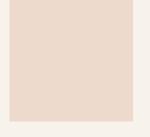
PG (1)	Principes généraux de reporting	Page *	Nom	Commentaire	
Informations	relatives à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale (3)				
	Actions engagées pour prévenir la corruption				
Informations	relatives aux actions en faveur des droits de l'homme				
V.a)	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)	pages 48-49		Adhésion au Global Compact	
V.a) 1	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Non matériel Non matériel		Par son adhésion au <i>Global</i> <i>Compact</i> , Axway s'engage sur	
V.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession			ces sujets mais n'est pas implanté dans des pays considérés à risques.	
V.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire			considered a rioques.	
V.a) 4	Abolition effective du travail des enfants				
V.b)	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme				

⁽¹⁾ PG: Principes généraux de reporting.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

^{*} pages correspondant au Document d'enregistrement universel 2021



That's Us. That's Axway.

Axway turns your heritage infrastructure into brilliant digital customer experiences, extending the value of your previous investments, adding new business capabilities, and putting you on a future-proof platform to drive your growth ambitions. For over 20 years, Axway's mission-critical solutions have been crucial to your customers' daily lives and, together, we'll continue to delight them for the next 20.



Tour W 102, Terrasse Boieldieu 92085 France — Paris/La Défense Cedex Tel +33 (0) 1.47.17.24.24

USA

16220 N Scottsdale Road, Suite 500 Scottsdale, AZ 85254 Tel +1.480.627.1800

