



Rapport Responsabilité Sociale et Environnementale

Extrait du Document d'enregistrement universel 2020

Responsabilité d'entreprise

1	Axway, un acteur innovant et responsable dans le secteur du numérique	12
2	Engagement Employeur : attirer, développer, mobiliser et fidéliser les talents	17
2.1	Attirer des talents aussi divers que le monde qui nous entoure	20
2.2	Développer les talents de chaque collaborateur dans un cadre stimulant	22
2.3	Mobiliser les talents : renforcer l'égalité au sein des équipes	26
2.4	Reconnaître et fidéliser durablement les talents	28
2.5	Objectifs de progrès dans le domaine social pour 2021	29
3	Engagement Sociétal : établir notre responsabilité numérique avec nos parties prenantes	29
3.1	Pour nos clients : accompagner la transformation digitale en toute sécurité	29
3.2	Avec nos collaborateurs : développer les talents	31
3.3	Avec nos partenaires : innover dans les valeurs responsables	32
3.4	Avec nos fournisseurs : renforcer le dispositif achats responsables	33
3.5	Avec nos actionnaires : transparence de l'information financière	33
3.6	Auprès de la société civile : soutenir les compétences des plus fragiles	34
3.7	Déployer nos programmes et nos outils éthiques	34
3.8	Achats responsables	35
3.9	Assurer la sécurité numérique	35
3.10	Objectifs de progrès dans le domaine sociétal pour 2021	36
4	Engagement Environnemental : réduire notre impact direct et indirect	37
4.1	Réduire notre impact direct	37
4.2	Vie Terrestre	42
4.3	Considérer notre impact indirect : développement de produits et projets clients	43
4.4	Synthèse des contributions à la lutte contre le changement climatique et de la vie terrestre	44
4.5	Objectifs de progrès dans le domaine environnemental pour 2021	44
5	Tableau des indicateurs résumés : Employeur, Sociétaux, Environnementaux	45
6	Note méthodologique	46
7	Attestation de présence de l'Organisme Tiers Indépendant	48
8	Table de concordance des informations sociales et environnementales	50

Renvoi vers le Document d'enregistrement universel 2020, les chapitres ou sections liés aux contenus de la Déclaration de Performance Extra-Financière. **DPEF**

ENTRETIENS

« Axway aborde sa 21^{ème} année d'existence dans de bonnes conditions. »

Alors que se poursuit une mobilisation mondiale sans précédent face à une crise sanitaire et économique aussi violente qu'imprévisible, il s'est avéré particulièrement difficile d'établir le bilan d'une année 2020 dont, par tant d'aspects, nous aimerions définitivement tourner la page.

Pourtant, en 2020, Axway s'est distingué par la résilience de son modèle d'affaires en environnement radicalement perturbé. L'entreprise a franchi avec habileté les nombreux obstacles que lui a opposés la pandémie et je suis fier de pouvoir dire qu'Axway aborde sa 21^{ème} année d'existence dans de bonnes conditions.

Dans le monde du logiciel, avoir 20 ans est un atout majeur. Axway s'impose aujourd'hui comme un spécialiste historique des marchés de l'infrastructure mais sait aussi faire preuve de l'agilité d'une entreprise technologique de premier rang, comme cela a été le cas dans la transformation de son modèle d'affaires.

Sous l'impulsion de Patrick Donovan et de ses équipes, les évolutions furent nombreuses ces 3 dernières années. Axway a finalisé en 2020 son plan de transformation pour devenir leader sur ses nouveaux marchés et se projeter vers le prochain chapitre de son histoire.

Au cours des prochaines années, il s'agira pour Axway de continuer à allier son expérience pionnière au dynamisme constamment renouvelé que requiert le marché mondial de l'édition logicielle. La première étape de ce nouveau projet est celle de l'exercice 2021, qui marquera, nous l'espérons tous, un retour à la normale de nos activités et de nos vies.

Je sais qu'une nouvelle fois en 2021, les 1 888 collaborateurs d'Axway auront à cœur d'inscrire leur entreprise comme un acteur engagé de son écosystème économique, social et sociétal. En associant création de valeur et engagement auprès des différentes parties prenantes de l'entreprise,



Pierre PASQUIER

Président du Conseil d'administration d'Axway

ils permettront à Axway de continuer son développement avec toujours plus de succès.

Le digital jouera un rôle majeur dans notre avenir et l'infrastructure logicielle en est une composante essentielle. Axway devra être en mesure de saisir les opportunités qui lui permettront de confirmer son statut de leader indépendant.

Comme toujours, cela reposera sur la capacité de l'entreprise à proposer les meilleures technologies, expériences et offres à ses clients, mais il s'agira, aussi et avant tout, de flexibilité et de capacité d'adaptation dans un monde où l'incertitude devient la norme. ■

Nous avons lancé le plan de transformation d'Axway il y a 3 ans. Si nos produits répondaient bien aux besoins de nos clients, ces derniers avaient besoin qu'Axway fasse évoluer sa façon d'interagir avec eux. Depuis 20 ans, les plus grandes organisations du monde font confiance à Axway pour répondre à leurs besoins critiques d'intégration - Gestion des transferts de fichiers, Intégration B2B, Gestion des API, Services autour du contenu, Intégration comptable etc. - et nos clients s'appuient quotidiennement sur nos produits, mais ils s'attendent également à ce que nous les guidions dans leur développement.

Notre mission depuis 2018 a consisté à relancer les investissements essentiels à Axway pour continuer à créer de la valeur dans les 20 prochaines années. Nous avons choisi de ralentir le rythme de notre activité historique de M&A, et de mettre l'accent sur le développement de nos offres « cœur de métier ». En 2018 et 2019, nous avons progressivement atteint nos objectifs, et en 2020, nous avons pu acter de la réussite de notre mission. Nous pensions que tous les éléments étaient réunis pour pouvoir mener à bien nos travaux, et bien que 2020 ait apporté son lot de défis et de surprises, nos équipes sont allées de l'avant et n'ont cessé d'innover pour atteindre nos objectifs.



Patrick DONOVAN

Directeur Général d'Axway

Grâce à cette persévérance, nos résultats 2020 et nos performances sur les trois dernières années sont à la hauteur de nos ambitions. Nos efforts ont abouti aux retours souhaités pour nos principales parties prenantes :

- Nous avons investi dans nos produits et apporté des changements opérationnels importants dans plusieurs domaines clés, pour être toujours plus proches de nos clients. Grâce à ces efforts, nous avons considérablement amélioré notre *Net Promoter Score* auprès de nos **Clients** et **Partenaires** et nous avons pris place dans le quart supérieur du classement des éditeurs de logiciels d'entreprises.
- L'engagement de nos **Collaborateurs** s'est amélioré, au-delà même des objectifs que nous nous étions fixés. Nous avons renforcé l'environnement de confiance mutuelle avec nos collaborateurs grâce à un dialogue transparent et la mise en place d'un soutien plus adapté à nos équipes dans l'atteinte de leurs objectifs. Il s'agit, à mes yeux, d'un avantage concurrentiel majeur pour Axway.
- L'adoption d'un nouveau modèle d'engagement auprès de nos clients et nos investissements dans nos offres ont mis la profitabilité d'Axway sous pression sur les 3 derniers exercices. Pourtant, en respectant notre feuille de route et en atteignant régulièrement nos objectifs financiers, nous gagnons progressivement le soutien des marchés. Nous sommes aujourd'hui dans une situation plus solide qu'il y a un an grâce à la très forte hausse du titre en 2020. La confiance de nos **Actionnaires** et une meilleure valorisation boursière seront des atouts importants dans la réussite des prochaines étapes de notre parcours.

Au moment où j'écris ces lignes, nous finalisons notre plan stratégique pour la période 2021-2023. L'excellent travail accompli par l'équipe chargée de notre transformation interne nous offre une base solide pour l'avenir. En 2021, nous nous attacherons à perfectionner notre stratégie centrée sur nos clients et nous continuerons à aligner la valeur créée par nos offres à leurs attentes. Nous poursuivrons également la gestion rigoureuse de notre portefeuille de produits afin d'en maximiser la croissance et le rendement selon les différents niveaux de maturité de nos marchés. Nous reviendrons aussi à la recherche de valeur par le biais du M&A dans les années à venir.

Aujourd'hui, je suis très heureux d'annoncer que notre plan de transformation des 3 dernières années a été un succès. Les équipes d'Axway et moi-même sommes impatients d'atteindre nos prochains objectifs et de continuer notre parcours au service de nos **Clients**, **Partenaires**, **Collaborateurs** et **Actionnaires**. ■

« Nous sommes très fiers de l'engagement des équipes Axway et du soutien de nos collaborateurs, de nos clients et de nos parties prenantes qui ont été clé pour notre réussite en 2020. »

Introduction de Dominique Fougerat, Directeur People & Culture d'Axway

En 2020, c'est peu dire que la responsabilité de chacun d'entre nous aura été fortement sollicitée. Dans ce contexte nouveau, la Responsabilité d'entreprise, déjà alignée sur la stratégie de l'entreprise, a pu être mesurée très concrètement et a pris une nouvelle envergure dans toutes ses dimensions sociales, sociétales et environnementales.

Chez Axway, nous avons mis en place un dispositif de soutien de l'activité dès les premiers jours de la crise. Nos priorités étaient de protéger la santé de nos collaborateurs tout en poursuivant nos projets avec nos clients et nos parties prenantes et ce, malgré les restrictions imposées par la situation sanitaire mondiale. En quelques heures seulement, tous les collaborateurs travaillant dans 17 pays ont pu basculer en télétravail. L'efficacité du dispositif a permis de poursuivre l'activité de chacun, à tous les niveaux de notre organisation.

Que d'expériences partagées dans cette mutation, que de défis relevés pour réussir à orchestrer nos vies privées et professionnelles, dans un monde si perturbé ! Nos collaborateurs ont démontré une incroyable capacité d'adaptation à ces nouvelles conditions de travail et je suis particulièrement fière, qu'en leur apportant notre soutien, nous ayons pu continuer à servir nos clients. Nous avons maintenu un dialogue très régulier avec les équipes et avons reconnu leur investissement extraordinaire. Nous le savions, le capital humain est l'actif clé d'Axway. Nous en avons eu une démonstration éclatante en 2020 et avons fait de notre mieux pour le préserver et continuer son développement.

L'impact sociétal de la crise sanitaire s'est malheureusement illustré par un ralentissement des projets de soutien aux plus fragiles et nous n'avons pu atteindre certains des objectifs en la matière.

L'approfondissement de notre responsabilité d'entreprise s'est également exprimé cette année à travers une analyse de la matérialité de nos initiatives sociales, sociétales et environnementales vis-à-vis de nos parties prenantes.

À l'appui de plusieurs enquêtes internes et externes, nous avons hiérarchisé nos indicateurs de performance extra-financière et un nouveau sujet a été ouvert : celui de l'impact environnemental indirect de nos activités.

La Déclaration de Performance Extra-Financière présentée dans ce chapitre illustre la réalité de notre entreprise dans ses succès comme dans ses difficultés. Je suis très fière de pouvoir qualifier Axway d'entreprise responsable et engagée, prête à relever les nombreux défis dans la transformation digitale de notre économie et de notre société.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DPEF

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

En 2020, Axway a pu approfondir la matérialité de ses engagements grâce aux travaux de hiérarchisation des indicateurs sociaux et employeurs, la formalisation des indicateurs sociaux, et l'approfondissement des indicateurs environnementaux.

Engagement Employeur : attirer, développer, mobiliser et fidéliser les talents

Les équipes Axway

Au 31/12/2020



1 888
collaborateurs
vs. 1885 en 2019

29%
de femmes
28,8 % en 2019

41
d'âge moyen
stable vs. 2019

26%
France

4%
Asie-Pacifique

26%
Amériques



45%
Europe
hors France

Recherche
et Développement
45%
des effectifs

Customer Success
Organisation
42%
des effectifs
dont commerce

Attirer

Au 31/12/2020



247
nouveaux
embauchés
vs. 308 en 2019

50% Europe hors France
27% Amériques
18% France
5% Asie-Pacifique

36
âge moyen
des recrues
stable vs. 2019

28%
de femmes
vs. 29 % en 2019

Contrats à durée
indéterminée
96%

**Égalité
des chances**

Développer

24 176
heures de formation
vs. 30 900 en 2019

93%
en format digital
vs. 58 % en 2019

Mobiliser

Enquête annuelle interne d'engagement des collaborateurs

	2020	2019	2018
Taux de participation à l'enquête interne	86%	83%	72%
Niveau d'engagement des collaborateurs	69%	58%	49%

Enquête sur les attentes des collaborateurs en termes de télétravail : réalisée fin 2020, résultats partagés début 2021.

Diversifier

**Âge,
situation de santé,
genre,
origine**

Bouger

371
mutations internes :
promotion
ou nouveau métier

Récompenser

**Jours
de congés
supplémentaires**



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

Ethique des affaires

Achats responsables

Sécurité numérique

Fidéliser

Partage de la stratégie
avec l'ensemble des collaborateurs
par la Direction Générale

7 ans
d'ancienneté moyenne,
stable sur trois années

Adaptation des méthodes de travail
et accélération des pratiques digitales
pendant la période COVID-19

Équilibrer

Vie professionnelle et vie privée
par le télétravail.

Contexte Covid-19 en 2020

Grâce à la culture internationale d'Axway et aux solutions de collaboration à distance que développe la Société, le passage rapide de l'ensemble des effectifs en télétravail a pu s'effectuer facilement, en maintenant les équipes pleinement opérationnelles. Le retour au bureau s'effectue sur le principe du volontariat des collaborateurs.



Engagement sociétal : établir notre responsabilité numérique avec nos parties prenantes



CLIENTS

- accompagner la transformation digitale en toute sécurité

COLLABORATEURS

- développer les talents

PARTENAIRES

- innover avec des valeurs responsables

ACTIONNAIRES

- communiquer selon les meilleures pratiques de transparence et d'égalité de traitement

FOURNISSEURS

- renforcer le dispositif d'achats responsables

SOCIÉTÉ CIVILE

- soutenir les compétences des plus fragiles en déployant nos programmes et nos outils éthiques

Engagement environnemental : réduire notre impact direct et indirect

En 2020, Axway a poursuivi l'analyse des impacts directs de son activité sur l'environnement et a ouvert les analyses de son impact indirect, notamment dans le développement de ses logiciels.



Réduire notre impact direct :

- suivi des consommations de ressources énergétiques et de matières premières
- sensibilisation interne et externe
- analyse des ressources engagées avec les fournisseurs

Considérer notre impact indirect :

- ressources d'hébergement
- consommation de données
- conception et développement des logiciels



Ces informations sont détaillées au Chapitre 3 du Document d'enregistrement universel 2020.

MODÈLE D'AFFAIRES

DPEF

TENDANCES SUR LES MARCHÉS DU LOGICIEL D'INFRASTRUCTURE

CONVERGENCE DE SYSTÈMES HISTORIQUES
ET DE NOUVEAUX BESOINS DIGITAUX

MONTÉE EN PUISSANCE DU CLOUD
ET DES MODÈLES SaaS

INNOVATION CONTINUE

Nos Atouts → Notre Offre

DES TALENTS

- 1 888 Collaborateurs
- Nos métiers : R&D, Customer Success Organisation et fonctions support
- Diversité internationale

DE L'INNOVATION

- 60,4 M€ en R&D 2020
- 63 brevets technologiques déposés

DES SOLUTIONS

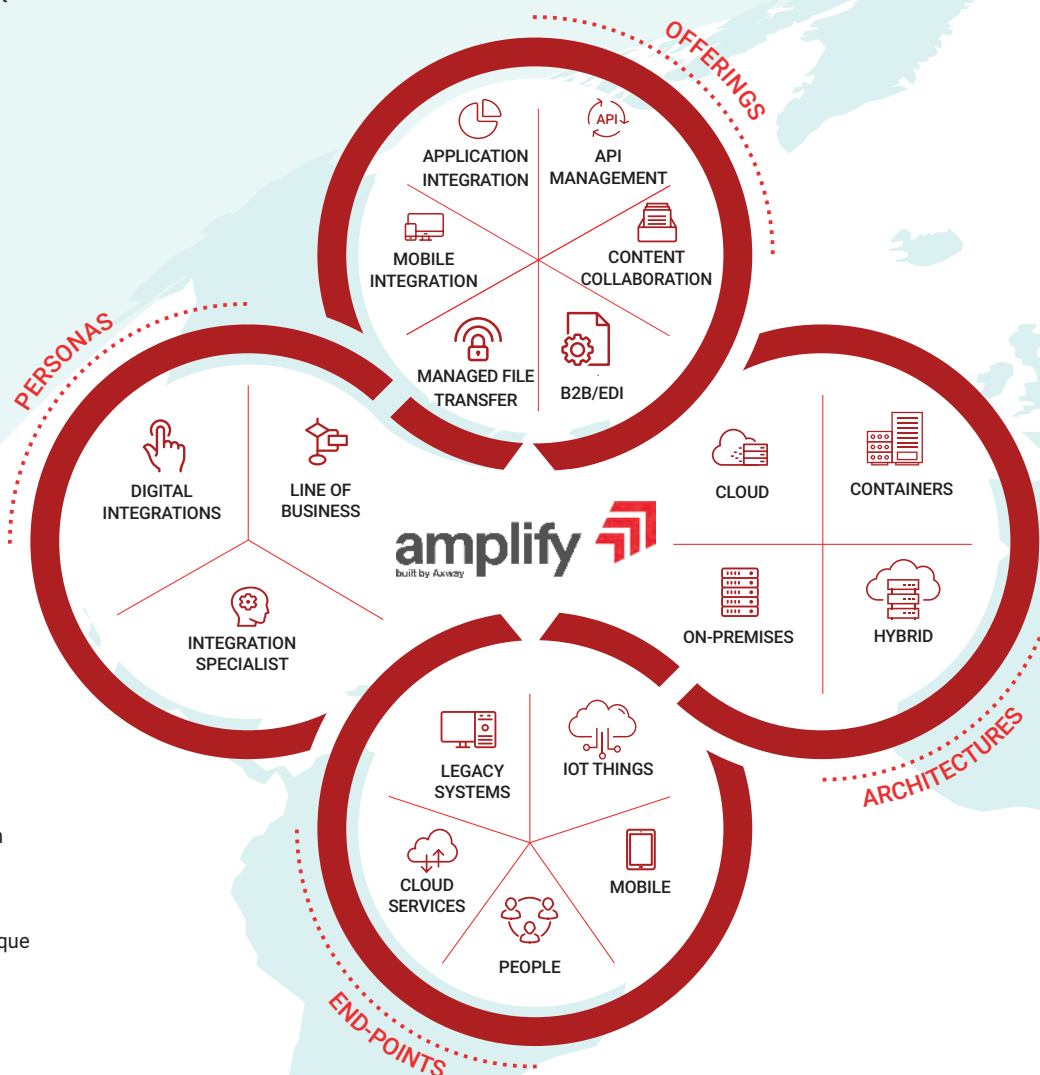
- Transformation digitale chez 11 000 clients
- Expertise technologique reconnue
- Portefeuille de produits robuste et diversifié : API / IPaaS / MFT / B2B / EDI / mobile...
- Plateforme d'intégration hybride Amplify

UNE STRUCTURE

- 297,2 M€ de CA dont 79 % récurrent
- 10,4 % de marge opérationnelle d'activité
- Implantations dans 17 pays
- Distribution dans plus de 100 pays
- Gouvernance équilibrée répartie entre un Conseil d'administration et un Comité exécutif
- Projet indépendant soutenu par une structure actionnariale familiale et une proximité historique avec le Groupe Sopra Steria
- Capacité financière permettant de soutenir une croissance organique et externe

DES ENGAGEMENTS

- Engagements Employeur, Sociétal, Environnemental
- Éthique des affaires
- Responsabilité numérique



Notre Métier : moderniser les infrastructures informatiques de nos clients en transférant, intégrant ou exposant leurs données de manière sécurisée pour contribuer à la performance de leur activité dans un modèle digital.

MENACES DE SÉCURITÉ
ET HAUSSE DE LA PRESSION RÉGLEMENTAIRE

GUERRE DES TALENTS

CONSOLIDATION DU SECTEUR

Notre Stratégie

Notre Création de valeur

Proposer
les meilleures
technologies et
expériences à nos clients

Perfectionner notre
stratégie centrée sur
nos clients en alignant
continuellement
la valeur créée par
nos offres sur leurs
besoins

Pérenniser notre
position de leader
sur nos marchés
et notre dynamique
de croissance

Avec nos parties prenantes

COLLABORATEURS

Attirer / Développer / Mobiliser / Fidéliser

- 247 recrutements en 2020
- Nouveaux types de profils
- 24 176 heures de formation dont 93 % digitalisées
- Réseau social interne
- Enquête de satisfaction interne
- Dialogue fréquent avec les salariés
- Actionnariat salarié
- Généralisation du télétravail

CLIENTS

Transformer les métiers

- Faciliter la transformation digitale
- Accélérer les retombées opérationnelles
- Garantir la sécurité des données
- Se concentrer sur le succès client
- Offre flexible *On premise* et/ou *cloud*, Licence ou Souscription
- Labels RSE et Éthique

ACTIONNAIRES

Informar selon les meilleures pratiques

- Cotation sur Euronext Paris
- Code de gouvernance MiddleNext
- Admissibilité au Gaia Index
- Rencontres avec les investisseurs et actionnaires
- Site web actionnaires dédié et accompagnement digital

PARTENAIRES ET
FOURNISSEURS

Co-entreprendre

- 100 partenaires commerciaux, technologiques, conseil et intégrateurs locaux ou globaux
- Charte éthique
- Système d'alerte
- Achats responsables

SOCIÉTÉ
CIVILE

Contribuer

- Engagement annuel au Global Compact
- Recyclage & dons
- Programmes de soutien et d'éducation des jeunes filles et des femmes
- Engagement environnemental direct et indirect : changement climatique et vie terrestre

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



La publication de la première Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) d'Axway, il y a 2 ans, avait permis de formaliser les enjeux et d'identifier les indicateurs liés à sa responsabilité d'entreprise.

En 2020, Axway a pu approfondir la matérialité de cette déclaration grâce aux travaux suivants :

- hiérarchisation des indicateurs sociaux et employeur ;
- formalisation des indicateurs sociétaux les plus pertinents pour un éditeur de logiciels dans le contexte d'accélération de la digitalisation ;
- approfondissement des indicateurs environnementaux ayant un impact direct et indirect vis-à-vis des parties prenantes ;
- réalisation d'une première matrice de matérialité.

La présente Déclaration confirme les trois engagements d'Axway en matière de Responsabilité d'entreprise :

- engagement Employeur : attirer, développer, mobiliser et fidéliser les talents ;
- engagement Sociétal : collaborer avec toutes les parties prenantes dans le respect de l'éthique de la Société ;
- engagement Environnemental : réduire notre impact direct et indirect.



Axway renouvelle chaque année son engagement au Pacte mondial des Nations Unies (*Global Compact*) en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. <https://www.globalcompact-france.org/participants/3773>

Stratégie et modèle d'affaires d'Axway

À travers ses solutions logicielles, Axway contribue à moderniser les infrastructures informatiques de ses clients en transférant, intégrant ou exposant leurs données de manière sécurisée.

Le modèle d'affaires d'Axway, présenté dans le Profil introductif du présent document, s'appuie sur plusieurs atouts

- constant dialogue with all Axway professionals, i.e. around 1,900 employees across 17 countries;
- an organisation focused on satisfying the Company's 11,000 customers and the success of their transformation project;
- a catalogue of offers around the Amplify hybrid integration platform recognised by market analysts;

marché autour de la plateforme d'intégration hybride Amplify ;

- une structure opérationnelle réactive soutenue par une situation financière saine ;
- des investissements ambitieux en Recherche & Développement et en Ventes & 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 : Collaborateurs, Clients, Partenaires, Fournisseurs, Actionnaires et Organisations de la Société Civile.

L'ensemble de ces atouts soutient l'ambition d'Axway de s'inscrire comme un leader indépendant et engagé sur le marché des logiciels d'infrastructure.

Contexte sectoriel

Les principales tendances des marchés sur lesquels opère Axway sont décrites au chapitre 1, section 2, du Document d'enregistrement universel 2020.

Le capital humain et la capacité d'innovation constituent des enjeux stratégiques majeurs pour les éditeurs de logiciels comme Axway, avec notamment :

- le développement des talents et le recrutement de profils rares et particulièrement recherchés ;
- la qualité de vie au travail, sur site et à distance, dont l'importance s'est renforcée du fait du contexte de crise sanitaire mondiale ;

- l'accélération du *cloud*, du *SaaS*, et plus largement des offres hybrides ;
- la progression dans l'adoption des offres de Souscription ;
- 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.

Facteurs de risques principaux, dont les risques extra-financiers

Les principaux risques financiers et extra-financiers d'Axway sont présentés au chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2020 et selon quatre catégories :

- risques relatifs au marché ;
- risques relatifs 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 est décrite au chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2020. Elle repose sur une répartition des pouvoirs entre un Conseil d'Administration et un Comité Exécutif conformément aux recommandations du Code de Gouvernance Middelnext auquel Axway adhère.

Conseil d'administration

Président
14 membres, dont 9 membres indépendants ;
43 % de femmes, 57 % d'hommes.
3 comités :

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

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

Comité exécutif

Directeur Général
9 membres
22 % de femmes, 78 % d'hommes ;
En charge de l'exécution de la stratégie d'Axway.

Dispositif Responsable d'Axway

La responsabilité d'entreprise est intégrée à la gouvernance et s'inscrit dans l'éthique des affaires d'Axway, selon le dispositif suivant :

- un Groupe de travail RSE constitué de représentants des fonctions Juridique, Ressources Humaines, Communication Financière, Avant-Vente, Achats et IT en charge de la

matérialisation des indicateurs et de la communication des engagements, notamment à travers la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) ;

- un réseau de correspondants locaux, dans les différentes filiales d'Axway, en charge de la collecte des données sociales, sociétales et environnementales ;

- la validation de la DPEF par le Comité des nominations, d'Éthique et de Gouvernance et au Conseil d'administration chaque année.

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 ;
- attentes et satisfaction Clients : enquêtes du *Net Promoter Score* NPS ⁽¹⁾ et évaluation des fournisseurs ;
- bien-être des collaborateurs : enquêtes internes et système d'alerte.

Reconnaitances et index responsables

Chaque année, Axway renouvelle ses engagements et fait évaluer ses performances extra-financières au travers d'initiatives certifiées parmi lesquelles :

- le Pacte mondial des Nations Unies (*Global Compact*) depuis 2016 ;
- Gaia Rating*, 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.

Objectifs de Développement Durable -ODD-

Les trois engagements d'Axway en matière de Responsabilité d'entreprise – Employeur, Sociétal et Environnemental – correspondent à douze des 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



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.

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

Contexte COVID-19 durant l'année 2020

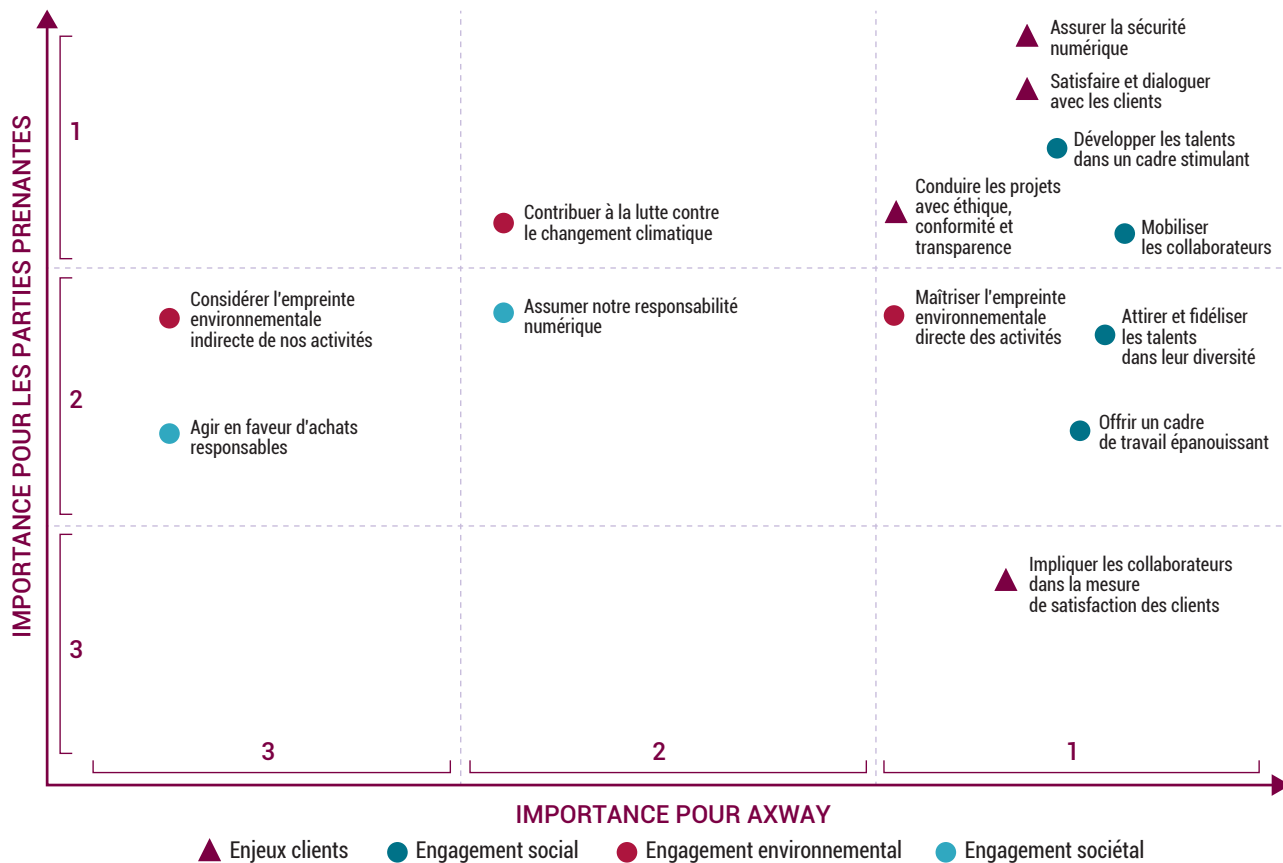
Depuis l'émergence de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19, Axway a non seulement suivi, mais depuis mars 2020, souvent anticipé, les recommandations et instructions des gouvernements dans tous les pays. Une gouvernance adaptée d'Axway a été mise en place pour un

suivi de la crise sur les éléments sanitaires, sociaux, économiques et financiers. Toutes les activités se sont poursuivies pour la totalité des collaborateurs, grâce notamment à la pratique du travail à distance et aux outils numériques déjà installés dans le Groupe.

Synthèse des engagements, de la création de valeur et des dispositifs de Responsabilité d'entreprise d'Axway auprès de ses différentes parties prenantes

Parties prenantes	Création de Valeur	Dispositif/Mesures	Objectifs de Développement Durable
Collaborateurs	Attirer, développer, mobiliser, fidéliser les talents.	- Partage de l'information stratégique avec les équipes à travers un projet d'entreprise clair et un dialogue ouvert - Enquêtes régulières sur l'engagement des collaborateurs - Diversité : culturelle, hommes-femmes, personnes en situation de handicap - Formation et apprentissage - Qualité de vie au travail sur site et à distance - Dialogue constructif avec les Instances représentatives du personnel ⁽¹⁾	     
Clients	Accompagner les clients dans leur transformation digitale pour favoriser des retombées opérationnelles rapides et efficaces.	- Charte éthique - Organisation centrée sur le succès client - Mesure de la satisfaction client (<i>Net Promoter Score</i>) - Notation Ecovadis - Reconnaissance des produits par les analystes de marché - Sécurité des produits	   
Partenaires	Innover et développer des projets communs.	- Programmes de partenaires conseil, technologiques, intégration, distribution - mondiaux ou locaux - - Charte éthique - Enquête de satisfaction	   
Fournisseurs	Améliorer les processus d'achats responsables.	- Évaluation des fournisseurs selon leur typologie - Charte éthique	
Actionnaires	- Communiquer selon les meilleures pratiques de qualité, de transparence et d'égal traitement. - Dématérialiser les échanges de documents.	- Code Middledex - Code déontologie boursière - Cotation Euronext Paris - Indices CAC Tech, Tech 400, <i>Gaia Rating</i> - Équipe dédiée - Conférences et rencontres - Site Internet dédié	 
Société Civile	- Contribuer aux objectifs de développement durable notamment dans les domaines de l'éducation et de l'égalité des chances. - Contribuer au dynamisme du secteur informatique. - Réduire notre impact environnemental.	- Participation à des programmes éducatifs et sociétaux - Co-innovation d'applications au service du public - Hackathon France contribution à la lutte contre le COVID-19	     

Matérialité



Social	Sociétal	Environnemental
Développer les talents dans un cadre stimulant : formation, innovation au travail et avec les clients.	Assumer notre responsabilité numérique : engagement sociétal dans la transformation numérique, transfert de compétences dans les usages numériques, numérique au féminin.	Contribuer à la lutte contre le changement climatique : analyse et suivi des impacts directs et indirects de nos activités.
Satisfaire les clients : dispositif Customer Success et Enquête de mesure de la satisfaction clients -outil NPS-. Innovation, qualité des produits et supports, co-conception, expérience clients, souveraineté numérique - ISO 27001.	Assurer la sécurité numérique : sécurité des activités, des échanges numériques, des données, des applications internes et dans le cloud.	Maîtriser l'empreinte environnementale directe de nos activités : suivi des consommations pour l'activité - énergie, papier, digitalisation des échanges -, bilan des émissions de gaz à effet de serre - carbone -.
Attirer et fidéliser les talents dans leur diversité : métiers, zones géographiques, âge, égalité professionnelle, mixité, situation de handicap.	Communiquer avec nos actionnaires : selon les meilleures pratiques de transparence et d'égalité d'information.	Considérer l'empreinte environnementale indirecte de nos activités : impact lié au développement et à l'utilisation des logiciels d'Axway.
Mobiliser les collaborateurs : enquête annuelle d'engagement des collaborateurs.	Conduire les projets avec éthique, conformité et transparence : gouvernance, éthique et conformité, transparence. Engagement au <i>Global compact</i>.	
Impliquer les collaborateurs : indicateur de satisfaction clients NPS intégré à la rémunération.	Agir en faveur d'achats responsables : outils éthiques et juridiques intégrés aux contrats et par typologie de fournisseurs ou de partenariats. Évaluation de la dépendance fournisseurs.	
Offrir un cadre de travail épanouissant : temps de travail, télétravail, communication, suivi des risques psychosociaux.		

2 Engagement Employeur : attirer, développer, mobiliser et fidéliser les talents



Dans le contexte mondial de la pandémie liée au COVID-19, et face aux impacts sociaux et économiques, l'engagement Employeur a pris tout son sens en 2020.

Dès lors, les engagements d'Axway vis-à-vis de ses collaborateurs ont pu s'illustrer. La Société a continué de s'engager en responsabilité pour attirer, développer, mobiliser et fidéliser les talents.

Le cycle de création de valeur s'opère continuellement entre les collaborateurs d'Axway et l'ensemble des parties prenantes de son écosystème. Celles-ci s'enrichissent mutuellement de leurs expériences.

Les femmes et les hommes collaborateurs d'Axway, dans 17 pays, par leur diversité tant culturelle que géographique et grâce à leurs parcours professionnels variés, contribuent au

développement des compétences de l'entreprise et de ses parties prenantes. Le mode de travail collaboratif, adopté par Axway à l'échelle internationale, favorise le parti pris de l'action, de l'innovation et de l'initiative collective.

Présentes partout dans le monde, les équipes d'Axway sont quotidiennement à l'écoute des nouveaux besoins des 11 000 clients de l'entreprise. Elles partagent et développent leurs compétences, en acquièrent de nouvelles, et proposent constamment de nouveaux usages et expériences qui enrichissent le capital des talents d'Axway.

En 2020, les équipes d'Axway ont relevé de nombreux défis et continué à développer leurs compétences en sollicitant leur flexibilité et leur engagement.

Chiffres-clés Ressources Humaines 2020

Les effectifs

Avec près de 1 900 collaborateurs répartis dans 17 pays, Axway confirme sa position d'acteur international, capable d'agir localement auprès de ses Clients, de ses Partenaires et de la Société Civile.

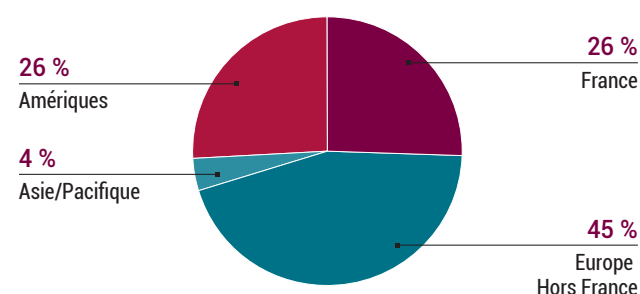
Effectif global d'Axway au 31 décembre 2020, y compris des contrats à durée déterminée et indéterminée

	2020	2019	2018
Effectif total	1 888	1 885	1 848

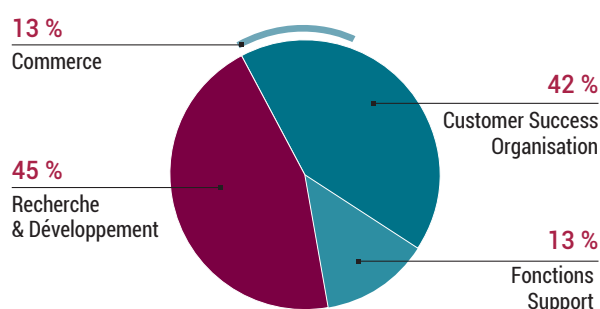
Masse salariale (charges sociales incluses) en millions d'euros

	2020	2019	2018
Masse salariale	197	196	177

Effectifs par zone géographique



Effectifs par domaine d'expertise



Ancienneté des collaborateurs

Ancienneté moyenne

2020	2019	2018
7 années	7 années	7 années

L'ancienneté est plus élevée en France avec 10,1 années en 2020 et 2019 contre 9,1 années en 2018 ; et plus courte en Bulgarie et Roumanie avec 4,9 années en raison d'un *turnover* plus important. En Amérique du Nord, l'ancienneté est de 6,3 années en 2020.

Âge moyen des collaborateurs

2020	2019	2018
41 ans	41 ans	40 ans

Plus forte féminisation des effectifs

2020	2019	2018
29,0 %	28,8 %	28,0 %

La féminisation des effectifs s'améliore d'année en année mais à un rythme relativement lent. Cette tendance est commune à tout le secteur de l'informatique, que ce soit dans les entreprises ou dans les écoles. Nous sommes satisfaits de nous situer au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur numérique. Cependant, nous maintenons nos efforts pour progresser partout où cela est possible.

Par référence, selon le syndicat professionnel Syntec Numérique, les femmes représentent en moyenne 27,9 % des collaborateurs du secteur du numérique contre 47,6 % de l'ensemble des salariés dans l'économie (Source observatoire RH du cabinet Quatrat Études) ⁽¹⁾.

Selon Talents du Numérique ⁽²⁾, dossier Femmes & Science, décembre 2019, les filières de formation sont encore sélectives. Ainsi en IUT, les femmes représentent 40,3 % de l'ensemble des préparations DUT, mais elles ne sont que 9,4 % en « Informatique ». Les écoles d'ingénieurs forment une proportion plus grande d'étudiantes avec 27,1 % de jeunes femmes dans leurs effectifs.

Part des femmes dans le management

Chez Axway, les femmes en position cadres ou de niveau management représentent en moyenne et selon les pays 28,8 %. Le Conseil d'administration d'Axway est composé de 6 femmes (43 %) et 8 hommes (57 %). Le Comité Exécutif est composé de 9 membres dont 2 femmes, soit 22,2 %.

(1) <https://syntec-numerique.fr/actu-informatique/place-femmes-dans-economie-numerique-pour-dernier-petit-dejeuner-numerique>

(2) Talents du numérique : <https://talentsdunumerique.com/>

Un engagement maintenu en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2020, les personnes en situation de handicap représentaient en moyenne 1,7 % des salariés en France.

Axway était partie prenante de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé par Sopra Steria au bénéfice de toutes les sociétés de l'Union Économique et Sociale (UES) du Groupe et valable jusqu'au 31 décembre 2019.

En 2020, Axway a poursuivi son engagement en faveur des personnes en situation de handicap selon les mêmes dispositions *a minima* que celles contenues dans l'accord précédent. Puis, Axway a signé, en décembre 2020, le nouvel accord groupe au sein de Sopra Steria. Cet accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 pour une période de 3 ans.

	2020	2019	2018
Part des collaborateurs en situation de handicap (périmètre France)	1,7 %	1,5 %	1,5 %

Le taux de participation à l'enquête des collaborateurs, de 86 %, soit une augmentation de 11 points, et le taux d'engagement de 69 %, sont des éléments de mesure clés dans le pilotage du projet d'Axway.

Méthodologie de l'enquête : selon la méthodologie, une participation minimum de 30 % des personnes invitées à répondre est nécessaire pour que l'enquête soit représentative

Emploi dans le contexte COVID-19 en 2020

Malgré le contexte mondial compliqué, Axway n'a pas recouru aux dispositifs d'activité partielle mis en place par les différents gouvernements, en particulier en France, au Royaume-Uni ou en Allemagne.

En revanche, l'entreprise a accompagné les salariés en France qui ont demandé à bénéficier du dispositif de chômage partiel pour garde d'enfants. 9 salariés en ont bénéficié en mai et juin 2020 pour un total de 483 heures.

L'engagement des collaborateurs

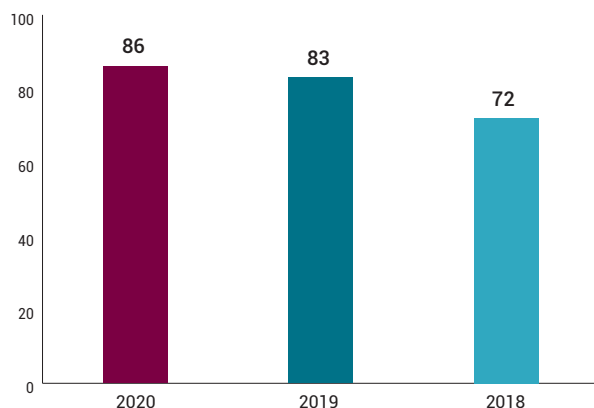
Chaque année, les collaborateurs répondent à une enquête « Axway Voice Survey », permettant de mesurer leurs attentes et leur engagement.

	2020	2019	2018
% de participation à l'enquête interne	86 %	83 %	72 %
% d'engagement des collaborateurs	69 %	58 %	49 %

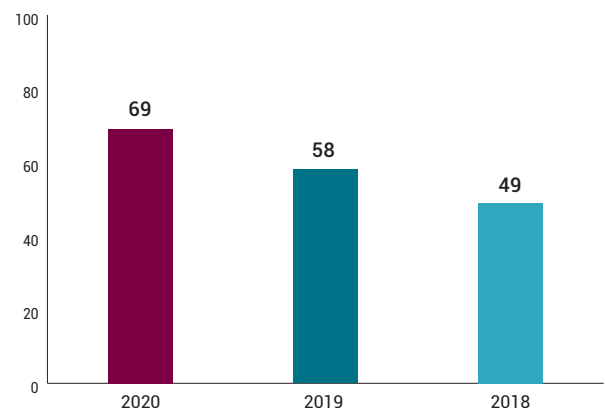
de la voix des collaborateurs. 65 % étant considéré comme un bon taux de participation ; nous avons donc largement dépassé ces critères. Il est reconnu qu'une entreprise, pour atteindre ses objectifs et créer un cercle vertueux de rentabilité, a besoin d'un engagement des collaborateurs de 60 % ou plus. Ce qui reflète le pourcentage de collaborateurs qui se sentent positifs et engagés par rapport aux objectifs de l'entreprise.

ÉVOLUTION DE L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

% de participation à l'enquête interne



% d'engagement des collaborateurs



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

2.1 Attirer des talents aussi divers que le monde qui nous entoure

Le secteur de l'édition de logiciels, par sa dimension mondiale et ses standards internationaux de formation et de savoir-faire, est ouvert aux personnes issues de tous les continents et de toutes les cultures. En revanche, le secteur souffre d'un manque d'équilibre hommes-femmes qui tarde à se matérialiser pour des raisons historiques liées notamment aux filières de formation. L'accès au secteur pour les personnes en situation de handicap ayant suivi un cursus universitaire ou professionnel informatique est, pour sa part, en progression régulière bien qu'assez lente.

En termes de profils, si la majorité des activités d'Axway requiert des compétences technologiques et d'ingénierie des systèmes informatiques, les problématiques de transformation digitale imposent aussi de nouveaux savoir-faire et ouvrent des opportunités nouvelles.

Parmi les nouveaux profils recherchés, on peut citer, par exemple :

- les métiers du graphisme digital pour améliorer le design des produits ;
- les métiers « du gaming » et de la pédagogie par le jeu pour optimiser l'expérience utilisateur ;
- les métiers de conseil et d'accompagnement aux changements des usages numériques, d'adaptation des modes de collaboration.

Pour accompagner la transformation, Axway s'est ainsi renforcé :

- en créant le métier de « *curriculum architect* », au sein d'Axway University pour structurer et développer les programmes de formation destinés tant aux clients, qu'aux partenaires et aux collaborateurs ;
- en ouvrant aux collaborateurs, aux partenaires et aux clients, le Griffin Lab : le laboratoire d'innovation et de co-création technologique d'Axway ;
- en développant sa stratégie de *marketing* autour d'outils de détection des opportunités commerciales « *Lead generation* » qui utilisent notamment les réseaux sociaux, les sites Internet, les applications mobiles et d'autres outils digitaux comme les plateformes collaboratives.

Enfin, en matière de management, Axway adopte une grande flexibilité entre les métiers, ainsi qu'une communication managériale transparente pour partager la stratégie, l'expliquer et associer les équipes selon des modes plus collaboratifs.

2.1.1 Actions majeures de recrutement de talents en 2020

Axway a recruté **247** nouveaux collaborateurs en 2020, contre 308 l'année précédente. En revanche, moins de collaborateurs ont quitté Axway au cours de l'année 2020 par comparaison à 2019. Compte tenu du contexte sanitaire, les entretiens avec les candidats se sont déroulés exclusivement à distance.

Nombre de personnes recrutées

2020	2019	2018
247	308	392



Part des femmes dans les recrutements : 28 %

2020	2019	2018
27,9 %	29,2 %	32,0 %

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 2020, l'attractivité d'Axway s'est pourtant poursuivie avec 247 recrutements, tous réalisés grâce à des entretiens à distance permettant de s'adapter aux contraintes sanitaires.

L'ensemble de ces 247 nouveaux embauchés ont débuté leur activité en télétravail.



Le turnover pour l'année 2020 a été de 13,6 % et constitue un signe positif comparativement aux moyennes du marché.

Le turnover

	2020	2019	2018
Turnover global	13,6 %	17,4 %	21,6 %

Les recrutements par zone géographique

	2020	2019	2018
Europe – hors France	50 %	56 %	49 %
France	18 %	18 %	17 %
Amériques	27 %	23 %	29 %
Asie-Pacifique	5 %	2 %	5 %

Les compétences en Recherche & Développement en Bulgarie et en Roumanie ont été complétées par le regroupement d'équipes organisées par domaines technologiques. Ce regroupement est lié à une baisse des remplacements de collaborateurs qui intervenaient sur des produits aux États-Unis. L'augmentation des recrutements aux États-Unis en 2020 s'explique par le remplacement des partants, à la suite d'un nombre de départs plus élevés que dans les autres

pays et à un investissement consenti pour des profils aux compétences reconnues dans le domaine API.

Chez Axway, nous sommes convaincus qu'un environnement accueillant les différences individuelles accroît l'innovation et l'ouverture d'esprit, et permet des expériences client et des parcours collaborateurs plus enrichissants.

Nous souhaitons refléter la diversité du monde qui nous entoure comme la variété des genres, des âges, des expériences, des cultures, qui renforcent Axway et lui permettent de mieux répondre à ses enjeux.

L'âge moyen des collaborateurs recrutés est de 36 ans



Répartition des recrutements par tranche d'âge	2020	2019	2018
Part des seniors recrutés			
Plus de 40 ans	33 %	34 %	23 %
dont 50 à 55 ans	4 %	12 %	10 %
dont plus de 55 ans	5 %	5 %	5 %

L'âge moyen des collaborateurs recrutés en 2020 était de 36 ans, stable depuis 2 années.

Contrats à durée indéterminée en recrutement 96 %



Par contrat de recrutement	2020	2019	2018
CDD	4 %	4 %	5 %
CDI	96 %	96 %	95 %

Axway recrute quasiment exclusivement en contrats à durée indéterminée, sauf dans le cas de remplacements temporaires. La part de CDI a encore progressé en 2020 malgré le contexte économique mondial sans précédent.

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 juniors. Pour les embauches plus seniors, l'expérience professionnelle est privilégiée par rapport aux formations académiques initiales. Elle est aussi très variable selon les pays.

Une entreprise « apprenante » pour les jeunes talents



	2020	2019	2018
Stagiaires	6	15	9
Alternant/Apprentis	22	24	20
Embauches en fin d'apprentissage	2	4	2

(périmètre France)

En 2020, 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. L'entreprise contribue à l'emploi et à la qualification des jeunes via des partenariats avec les écoles et le recrutement de jeunes stagiaires, alternants ou apprentis ayant des profils ingénieurs, commerciaux ou fonctionnels (finance, marketing, communication, Ressources Humaines, etc.).

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 2020 son programme « 3 ans/3 métiers » au cours duquel les alternants et les apprentis découvrent successivement les métiers de Recherche & Développement, des Services et du Support Client. Créé en 2015, ce programme a déjà permis d'accueillir 17 alternants. En 2020, 3 étudiants de ce programme ont été embauchés chez Axway à la fin de leur période d'apprentissage. En 2020, 9 étudiants ont participé à ce programme.

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 stages et d'emplois 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.

Cette politique de cooptation, appliquée dans tous les pays où Axway opère, a néanmoins connu un ralentissement assez marqué compte tenu du contexte sanitaire en 2020.



2.2 Développer les talents de chaque collaborateur dans un cadre stimulant



2.2.1 Actions majeures de développement des talents en 2020

Au total, 24 176 heures de formation ont été dispensées en 2020 au profit de 2 292 collaborateurs ⁽¹⁾, soit 1,5 jour en moyenne par salarié formé.

	2020	2019	2018
Nombre total de formation (en heures)	24 176	30 900	36 934
% de formation en format digital	93 %	58 %	33 %
Nombre de collaborateurs formés ⁽¹⁾	2 292	2 194	NC
Nombre de jours moyens de formation par collaborateur	1,5	2,0	NC
Nombre de stagiaires formés ⁽²⁾	20 142	14 011	17 035
Formation – co-innovation <i>Hacking weeks</i> (en semaines)	NC	5	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 %	98 %	NC

(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.

Développer l'employabilité et les compétences avec Axway University

Axway University est l'espace majeur de développement des talents chez Axway. En 2020, son organisation a été renforcée par le recrutement de nouveaux experts de l'ingénierie pédagogique et l'équipe a été renforcée en particulier sur la production des modules de formation. L'offre a été professionnalisée pour se concentrer sur les activités critiques pour le succès d'Axway : expertise technique, montée en compétences des équipes commerciales, développement personnel et management.

De plus en plus de formations sont proposées en format digital. Axway University s'est doté en 2020 d'une nouvelle

2.1.2 Stratégie et Engagement recrutement 2020

En 2020, 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.

plateforme de formation *Learning Management System* - LMS - qui a permis de poursuivre une activité de formation soutenue. Les formations ont pu être organisées pour les clients, les partenaires et les collaborateurs malgré les contraintes sanitaires de 2020. Selon le sujet, les formations sont libres ou obligatoires. Le format digital a représenté 93 % des heures de formation en 2020. 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.

Apprendre et réussir grâce aux clients : Sales Enablement

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 suivi permanent de la satisfaction client organisé par la Customer Success Organisation.

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 - NPS*. 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, 1 548 salariés ont été formés.

De surcroît, depuis trois ans, 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 3.3.1 du présent chapitre.

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 dans des concours internes

Le Griffin Lab

Le Griffin Lab est le laboratoire d'innovation et de co-création technologique d'Axway ouvert aux collaborateurs, aux clients et aux partenaires d'Axway.

À travers le Griffin Lab, en avril 2020, Axway a participé en collaboration avec d'autres entreprises européennes au hackathon #EUvsVirus organisé par la Commission Européenne afin de trouver des solutions lors de la première vague de la pandémie. Axway a ainsi contribué directement à deux solutions innovantes dans les catégories « *Health & Life* » et « *Social & Political Cohesion* ». Ainsi Axway a mis à disposition sa plateforme et son support de l'ensemble des participants pendant toute la durée de ce hackathon, auquel 21 000 personnes de 140 nationalités et 800 organisations ont participé.

(<https://blog.axway.com/events/euvsvirus-hackathon>).

Bouger pour continuer à apprendre

	2020	2019	2018
Mutations internes	371	110	326

En réponse aux attentes exprimées par les collaborateurs lors des premières éditions des enquêtes internes d'engagement, Axway a poursuivi en 2020 sa politique volontariste de mobilité interne pour tous les collaborateurs.

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 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.

371 collaborateurs ont évolué en interne en 2020 : soit, en bénéficiant d'une promotion, soit en changeant d'emploi. Le chiffre 2019 publié ne comprenait pas les personnes ayant bénéficié d'un changement de titre ou de code emploi, ce qui était le cas en 2018 et à nouveau cette année.

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

- **L'approche Talent Review** : Axway a déployé pour la deuxième année et au niveau mondial, une revue des talents, soit 96 % 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 : 2020, rester proche

Les équipes d'Axway réparties dans 17 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 accessible depuis tout terminal électronique et de n'importe où dans le monde. Il 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.

Le réseau social interne reflète la vie des sites Axway en « post » et en images au fil des jours.

En 2020, le réseau interne *Jive* a pris une place essentielle dans la communication entre les collaborateurs d'Axway. Des communautés nouvelles ont spontanément émergé et ont non seulement maintenu du lien social entre collègues, mais aussi créé des relations entre les collaborateurs de pays et de métiers différents.

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, quels que soient leur emplacement géographique ou leur entité d'appartenance. Elle reprend l'actualité d'Axway, informe sur les projets en cours et propose des liens vers des documents et les différents blogs disponibles sur le réseau social d'entreprise. Elle est publiée en anglais, qui est la langue de travail d'Axway.
- **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 2020 pour informer, soutenir l'activité et le moral des collaborateurs et partager des décisions.
- **Les « Executive Roadshows » instaurés en 2018** : les déplacements d'un ou plusieurs membres du Comité Exécutif dans les différents sites d'Axway ont été réalisés virtuellement, et ont permis de partager la stratégie de l'entreprise avec les collaborateurs et également pour eux, d'échanger directement avec la Direction Générale.

Développer la puissance managériale

En 2020, 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. 295 collaborateurs les ont suivies.

2.2.2.2 Offrir un cadre de travail épanouissant



Dans une entreprise dont le capital humain est la ressource la plus importante, le bien-être de chaque collaborateur est essentiel. Outre les attentes éthiques déjà évoquées, l'existence d'un équilibre vie professionnelle-vie privée est un atout considérable pour les salariés. Plusieurs dispositifs sont présentés ici, parmi les plus importants.

L'avis des collaborateurs d'Axway sur leur cadre de travail est également traité dans l'enquête annuelle d'engagement en section 3.2.3 de ce chapitre.

	2020	2019	2018
Part globale des collaborateurs travaillant à temps partiel	1,8 %	2,1 %	2,00 %
Part des collaborateurs en télétravail pendant la période de COVID-19	100 %	NA	NA
Nombre de jours de télétravail par collaborateur (par mois et en France)	NA	5 jours	NA
Nombre de collaborateurs en télétravail aux USA (en % annuel)	NA	33,50 %	NC
Information bonne pratique en télétravail (% de collaborateurs)	100 %	NA	NA
Convention collective	oui	oui	oui
Guide formation des collaborateurs	oui	oui	oui

Flexibiliser les temps et les rythmes de travail



Collaborateurs en contrat à Temps Partiel : 1,8 %

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.

1,8 % des collaborateurs d'Axway travaillaient à temps partiel en 2020, majoritairement dans le cadre de congés parentaux.



Dispositif standard de télétravail en France : 5 jours par mois.

Aux Etats-Unis : 33,5 % des collaborateurs travaillent à distance.

En 2020, 100 % des collaborateurs ont travaillé à distance.

Avant même le contexte international de pandémie de COVID-19, le dispositif de « Télétravail » ou de « Home Office » était très répandu aux États-Unis. En effet, 33,5 % des collaborateurs travaillaient déjà à distance. Le dispositif de télétravail s'appuie sur des outils collaboratifs accessibles par tous les collaborateurs : visioconférence, partage de données sécurisées, réseau social interne. Il favorise également une optimisation des déplacements professionnels grâce aux réunions à distance.

En France, un accord d'entreprise permettant le travail à distance, signé en 2018, donne la possibilité aux collaborateurs de travailler l'équivalent de 5 jours par mois - par journée ou demi-journée - hors des locaux de l'entreprise, à leur domicile ou dans un lieu privé.

En 2020, tous les collaborateurs ont travaillé à distance. Axway a demandé dès le mois de mars 2020 à tous ses collaborateurs de télétravailler, y compris dans les pays qui n'imposaient pas de confinement. Au sortir du confinement du printemps en Europe, et jusqu'à la fin de l'année 2020, tous les collaborateurs, dans le respect des consignes des différents gouvernements ont pu retourner au bureau sur le principe du volontariat, en se conformant aux règles édictées sur chacun des sites.

Le retour au bureau et son suivi ont été facilités par le déploiement d'une Application The GRIFFIN App, développée avec nos technologies et dont le code source a été publié depuis.

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.

Maintenir un faible absentéisme

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

Comme indiqué plus haut dans ce chapitre, à compter du 15 mars 2020, Axway a demandé à tous ses collaborateurs de travailler à distance et de ne plus se rendre au bureau. Le taux d'absentéisme est donc incalculable pour cet exercice.

	2020	2019	2018
Taux d'absentéisme -France-	NA	2,72 %	2,42 %
Maladie	0,96 %	1,21 %	1,70 %
Nombre d'accidents du travail/maladie	0,01 %	0,04 %	0,00 %
Maternité-Paternité-Adoption	1,00 %	1,33 %	1,16 %
Événements familiaux	0,07 %	0,10 %	0,11 %
CIF	0,02 %	0,04 %	NC

* Périmètre France

Encourager un mode de vie sain, équilibré et engagé

Axway garantit un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. Depuis plusieurs années, Axway applique une politique bien établie en matière de santé et de sécurité.

Chez Axway Software, un CHSCT - Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail - participait à son animation, en étroite collaboration avec les médecins du travail et les gestionnaires de site, jusqu'à la désignation du CSE - Comité social et économique - en octobre 2019.

Depuis le 15 mars 2020, la Direction des Ressources Humaines France dialogue et informe les partenaires sociaux sur l'évolution de la situation 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 poursuivent.

En 2020, faute de pouvoir participer à ces manifestations, des collaborateurs se sont impliqués dans certains défis organisés en format numérique comme par exemple le Téléthon en France sous forme de kilomètres parcourus et de dons en ligne.

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.

2.3 Mobiliser les talents : renforcer l'égalité au sein des équipes



2.3.1 Chiffres-clés et actions majeures 2020 pour renforcer l'égalité

Identifier les attentes des collaborateurs et dialoguer en proximité

L'enquête annuelle d'engagement des collaborateurs

Réalisée pour la 4^e année consécutive en octobre 2020, 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.

Réalisée au cours du mois d'octobre 2020, avec un taux de participation de 86 % des collaborateurs, cette enquête a aidé

le management d'Axway à mesurer les progrès réalisés par Axway depuis la précédente édition.

Le taux d'engagement des collaborateurs a largement dépassé l'objectif de 60 % pour atteindre 69 % lors de l'édition 2020, soit 11 points de mieux que lors de l'édition 2019. Ce très bon score s'explique partiellement par l'ensemble du dispositif d'accompagnement des collaborateurs déployé au long de l'année en raison de la pandémie, mais surtout par les nombreuses actions globales et locales déployées depuis 2018.

Il est à noter qu'Axway a accordé un jour de congé supplémentaire à tous les collaborateurs du Groupe, le 22 mai 2020, pour les remercier de leur implication business : le « Axway Thank You Day », particulièrement apprécié.

Indicateurs d'engagement des collaborateurs	2020	2019	2018
Enquête interne collaborateurs	1	1	1
Taux de participation à l'enquête interne	86 %	83 %	72 %
Niveau d'engagement des collaborateurs	69 %	58 %	49 %
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	Non
Critère d'engagement des collaborateurs inclus dans la rémunération du Directeur Général	Oui	Non	Non
Communication de la Direction Générale sur la stratégie : nombre d'événements organisés	Oui	Oui	Oui
Roadshow interne des membres du Comité Exécutif	Oui virtuel	Oui	NC
Groupe de travail suite à l'enquête interne	Oui	Oui	-
Récompense ancienneté	Oui	Oui	Oui



Enquête interne : 86 % de taux de participation et 69 % d'engagement

Axway organise des enquêtes d'engagement environ tous les 12 ou 15 mois « Axway Voice Survey » depuis 2016.

L'objectif est non seulement 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 autour :

- des groupes de travail par communautés et animés par les collaborateurs eux-mêmes ;
- des restitutions complètes des résultats sur le réseau interne de l'entreprise de la part du Directeur Général ou de

membres du Comité Exécutif de réunions de présentation des résultats et des plans d'action à déployer, de blogs sur le réseau social interne *Jive* ;

- des *roadshows* internes des membres de la Direction Générale d'Axway, réalisés cette année en conférence virtuelle et généralement à destination de tous les collaborateurs, mais par zone géographique pour les différents fuseaux horaires. Ils ont permis en 2020 à la fois de partager la stratégie mais aussi de les tenir informés des dispositifs déployés pour faire face à la pandémie, mais surtout de les rencontrer et de maintenir le lien social entre les collaborateurs tenus de travailler à distance.

L'enquête *Future of work*, l'avenir au travail

Le télétravail généralisé dans l'économie mondiale en 2020 a également conduit Axway à ouvrir une réflexion plus globale et à long terme sur les nouvelles pratiques et conditions de travail.

Axway a mené en novembre 2020 une enquête « *Future of work* » auprès de l'ensemble des collaborateurs. Cette enquête nourrit la réflexion sur les bonnes pratiques et les dispositifs qui pourront être proposés à plus long terme en réponse aux attentes des collaborateurs. L'objectif étant d'aller toujours vers un plus grand bien-être au travail et un meilleur équilibre vie privée, vie professionnelle.

2.3.2 Favoriser l'égalité

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 :

La non-discrimination à l'embauche

Le recrutement et la promotion des femmes dans le secteur du numérique

- En 2020, 27,8 % des personnes ayant rejoint Axway étaient des femmes.
- Aux Etats-Unis, Axway est membre de *l'Equal Opportunity Employer* - EOE.

Pour promouvoir nos métiers au féminin, Axway a conclu un partenariat avec *Professional Women Network* - PWN, réseau féminin très présent en Europe, notamment à Paris, Berlin, et Dublin, et a fait bénéficier des manifestations à une douzaine de collaboratrices Axway.

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-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/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 et formations éthiques sont présentés dans la section 3.3.2 du présent chapitre.

	2020	2019	2018
Index égalité femme-homme en France	79/100	75/100	77/100
Part des femmes en situation de cadre en France	29 %	NC	NC
Engagement <i>Equal Opportunity Employer</i> aux Etats-Unis	Oui	Oui	Oui
Formation anti-harcèlement	Oui	-	-

Rester attractif pour les seniors

Dans toutes les localisations d'Axway, le recrutement s'effectue sans distinction d'âge, jeunes diplômés, personnes plus expérimentées ou seniors. Axway facilite l'accueil des seniors dans l'entreprise et développe leur employabilité tout au long de leur carrière.

Les chiffres de recrutement des seniors figurent au début du présent chapitre.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en sensibilisant et en informant

La Mission Handicap chez Axway en France offre un accompagnement personnalisé aux collaborateurs en situation de handicap. Cette initiative permet à ces derniers de bénéficier d'aménagements spécifiques – ergonomie, équipements, organisation du temps de travail, etc. – et d'être accompagnés dans l'ensemble des démarches administratives nécessaires pour faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé.

Pour Axway, en France, un collaborateur référent handicap ainsi qu'un responsable du département Ressources Humaines sont en charge d'accompagner les collaborateurs faisant personnellement ou indirectement face à une situation de handicap.

Axway propose également aux salariés confrontés au handicap dans leur cercle familial, un statut de « proche aidant ». Ce statut leur donne accès à du soutien financier, une flexibilité dans leurs horaires de travail ou un aménagement dans leurs conditions de travail.

Un module spécifique de sensibilisation au handicap a permis via Axway University, de faire connaître aux collaborateurs la réalité de l'emploi des personnes en situation de handicap.

2.4 Reconnaître et fidéliser durablement les talents



Ancienneté Moyenne : 7 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 – 7 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. 432 salariés l'ont été en 2020.

Exemples d'éléments de rémunération particuliers à Axway

	2020	2019	2018
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	60,0 %	58,9 %	58,8 %
% 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. 532 salariés ont bénéficié de l'intéressement en 2020 au titre des résultats de l'année 2019.

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

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 2020 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 accord signé pour la période 2018-2020 ainsi qu'à un Plan 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.

collaborateur d'Axway, actif à cette date, assortie d'une condition de présence à l'échéance de 3 ans.

Fin décembre 2020, la part des actions détenues par les collaborateurs représentait 1 % des actions constituant le capital d'Axway.

Les plans d'attribution d'actions gratuites sont détaillés au chapitre 4, section 4.4.5, et la répartition du capital au chapitre 7, section 7.2.3, du Document d'enregistrement universel 2020.

2.5 Objectifs de progrès dans le domaine social pour 2021

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.

À la fin de l'année 2020, Axway a démarré une réflexion sur les nouveaux modes de travail en réalisant une enquête « *Future of Work* » auprès de l'ensemble des collaborateurs.

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.

Cette démarche a 2 objectifs :

- continuer d'améliorer l'engagement des collaborateurs, qui est un capital essentiel à la performance de l'entreprise ;
- accroître l'attractivité d'Axway en tant qu'employeur.

Le cadre global sera appliqué dans toute l'entreprise mais adapté en fonction des spécificités locales.

3 Engagement Sociétal : établir notre responsabilité numérique avec nos parties prenantes



En 2020, Axway a renouvelé son engagement auprès du Pacte mondial des Nations unies.

En 2020, Axway a approfondi sa réflexion en matière d'engagement sociétal responsable.

À partir de l'analyse de matérialité, Axway a positionné de nouveaux indicateurs sociétaux pertinents présentés ici par partie prenante.

L'engagement sociétal d'Axway s'articule autour de deux axes :

- **L'engagement de l'entreprise Axway** auprès de ses parties prenantes et dans son écosystème, pour établir sa responsabilité numérique en tant qu'éditeur de logiciels, au cœur de la transformation digitale ;
- **Les initiatives de collaborateurs** vivant et travaillant dans les différents pays où Axway est implanté et qui s'impliquent dans des programmes sociétaux locaux.

Dans un contexte d'accélération de la transformation numérique, et en tant qu'éditeur de logiciels, Axway exerce sa responsabilité à l'égard de ses parties prenantes internes et externes au sein de son écosystème.

3.1 Pour nos clients : accompagner la transformation digitale en toute sécurité



Le dispositif et les outils, mais aussi l'esprit orienté clients, structurent l'ensemble des équipes autour de l'innovation et la satisfaction des clients.

L'organisation Axway Customer Success

Au cœur du modèle d'affaires d'Axway, décrit dans le profil du Document d'enregistrement universel 2020, se situe l'organisation Customer Success.

Cette organisation représente 42 % des effectifs de l'entreprise en 2020. 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 d'Éthique.

Mesurer la satisfaction des clients

L'indicateur de la satisfaction client mis en place en 2016 chez Axway, est basé sur la méthode NPS *Net Promoter Score*. 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 2020).

L'indicateur 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 & développement des logiciels d'Axway.



L'indicateur de satisfaction des Clients, le *Net Promoter Score*, a progressé de 38 points depuis 4 ans.

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

- la qualité des logiciels ;
- la performance des logiciels dans leur mise en place et pour le business de l'entreprise ;
- le support clients ;
- la sécurité ;
- l'évolutivité du logiciel.

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

Adapter le dialogue clients

Dans la période de COVID-19 en 2020, la stratégie d'engagement clients a également permis à Axway d'adapter ses modes de communication :

- tous les événements clients ont été transformés en formats virtuels, plus courts mais plus fréquents ;
- 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 ;
- la mise à disposition gratuite de l'application *Syncplicity* a sécurisé le partage des documents ;
- une formation « contact virtuel » a été initiée pour partager de bonnes pratiques dans les conférences virtuelles ;
- l'application de réservation de bureau de travail « *Griffin App* » a été proposée en open source.

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.

Faire évaluer le dispositif responsable par des organisations externes



Le label EcoVadis

En 2020, Axway a de nouveau fait évaluer sa démarche en matière de responsabilité sociétale d'entreprise par la plateforme EcoVadis pour favoriser la transparence et la confiance avec ses clients et partenaires commerciaux.

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.

Axway a maintenu sa position dans le label *Silver* et progressé avec une note de 60/100 contre 54/100 l'année précédente.

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

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.

Axway Griffin Lab

Le Griffin Lab est le laboratoire d'innovation et de co-création technologique d'Axway par lequel Axway a participé au hackathon #EUvsVirus organisé en avril 2020 par la Commission européenne afin de trouver des solutions lors de la première vague de la pandémie. Axway a ainsi contribué directement à 2 solutions innovantes dans les catégories « *Health & Life* » et « *Social & Political Cohesion* ». Aussi Axway a mis à disposition sa plateforme et son support à l'ensemble des participants pendant toute la durée de ce hackathon, auquel 21 000 personnes de 140 nationalités et 800 organisations ont participé (<https://blog.axway.com/events/euvsvirus-hackathon>).

3.2 Avec nos collaborateurs : développer les talents

Les engagements, la stratégie ressources humaines et les indicateurs responsables liés aux collaborateurs sont détaillés dans la partie 3.1 du présent chapitre.

Les initiatives Sociétales menées par (ou avec) les collaborateurs



Les collaborateurs d'Axway vivent et travaillent dans 17 pays où l'entreprise est implantée. Dès lors, les femmes et les hommes d'Axway s'impliquent dans des initiatives sociétales à titre individuel, ou dans le cadre d'un projet professionnel, ou simplement entre collègues.

Ces initiatives sont souvent soutenues par le management ou le département People & Culture d'Axway. Parmi les initiatives poursuivies depuis plusieurs années, on peut citer :

Thématiques	Exemple d'initiatives	Dispositif
Diversité	Soutien à des projets au féminin Partenariat avec un grand réseau féminin	Elles bougent PWN
Éducation	Sensibilisation des jeunes filles au numérique Programme de dons	Wi-Filles Fondation FACE Sounds Academy USA
Lutte contre la discrimination	Course et Stand solidaire Odyssea lutte contre le cancer France (annulée en 2020)	Odyssea
Culture & Éducation	Abonnement culturel. Cadeaux économiquement responsables pour les actionnaires	100 actionnaires bénéficiaires 2 associations
Inégalité Réduite	Sensibilisation à l'insertion des personnes en situation de handicap ESAT* France fournisseur de fournitures	Hand Digital e-learning, enquête, concours
Dignité de la personne	Programmes d'aide aux enfants hospitalisés	Phoenix Children's Hospital Ignite Hope

* Établissement et Service d'Aide par le Travail.

Exemple d'initiatives par Pays

En Bulgarie

- **Pletchica** : Campagne pour le recyclage des textiles et la lutte contre les déchets textiles. Une technologie traditionnelle très ancienne est utilisée pour le traitement des textiles, en les transformant en fil. Grâce au fil recyclé, nous fabriquons des objets d'intérieur merveilleux et uniques tels que des poufs, des oreillers, des tapis et bien d'autres choses. La campagne collecte et recycle les matériaux textiles et leur donne une seconde vie. La mission la plus importante de cette campagne était de réduire la consommation de ressources naturelles par ce recyclage. Nous avons mis à disposition des paniers spéciaux dans les locaux d'Axway pour la collecte des T-shirts et des jeans.
- **Des bouchons pour l'avenir** : 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.

Nouvelles initiatives en 2020

- **Dons de matériel de bureau** : dans le cadre de la rénovation des locaux, l'équipe Axway a fait don du matériel de bureau à 2 écoles de Sofia, à une ONG et à un foyer pour enfants orphelins « St. Nikolay » du monastère « St. Trinity » à Novi han. Au total, une centaine de bureaux et chaises ont ainsi été donnés.
- **La grande course technologique virtuelle de décembre 2020** : Axway Bulgarie est très actif dans toutes sortes de campagnes de promotion des affaires ou des loisirs, pour différentes causes. En décembre 2020, les équipes d'Axway ont participé à la course virtuelle *Tech Run* avec 21 coureurs. Le bénéfice de la course va au soutien du service de sauvetage en montagne.

En Irlande

Cette année 2020, les équipes Axway Irlande n'ont pas pu réaliser autant d'actions. Cependant plusieurs initiatives ont été menées malgré le contexte sanitaire :

- **Le Noël de St. Vincent De Paul** – Le personnel d'Axway Irlande a contribué en ligne pour offrir des cadeaux de Noël aux enfants et aux familles dans le besoin ;

- **Bike to Work scheme** – initiative gouvernementale d'économie d'impôts pour permettre aux collaborateurs d'acheter des vélos à prix réduit pour faire de l'exercice.

En Roumanie

- **Aura Ion, Martisor** : des dons ont été collectés pour les familles qui sont aidées par l'Association Aura Ion soutenue par la fabrication de la traditionnelle broche *Martisor* réalisée à la main par les enfants. Les dons ont été utilisés pour fournir des produits de base (hygiène et nourriture) aux familles défavorisées. Une partie des dons est utilisée également pour des fournitures scolaires.
- **Carusel** : Les collaborateurs d'Axway ont fait don de vêtements chauds (vestes d'hiver, pulls, sweatshirts à capuche, etc.) pour les sans-abris par l'intermédiaire de l'ONG *Carusel*.
- **Fruits frais pour les hôpitaux** : Axway a fait don de fruits frais pour les entités médicales de 8 hôpitaux situés à Bucarest, pendant les 3 mois de la période d'urgence, pour un total d'environ 540 kg de fruits.

En France



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



- **Professional Women's Network**, réseau féminin européen, dont 700 membres 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.

- **Téléthon digital 2020**. Des kilomètres solidaires et des dons individuels.



- **Elles bougent**, met en avant des femmes ingénieures qui transmettent leur passion pour leur métier et souhaitent susciter des vocations auprès des jeunes femmes.



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



- **Women Reboot** est une initiative irlandaise à l'intention des femmes expérimentées et qualifiées dans le secteur de l'informatique mais ayant eu une pause dans leur carrière. Axway Ireland soutient cette initiative : à l'occasion du Women Hack Dublin en novembre 2019, l'équipe Axway a pu entrer en contact avec des femmes talentueuses avec les compétences requises pour les postes proposés.

Aux États-Unis

- **Dons de sang** : des salariés américains ont décidé de mettre en place un programme de don du sang. Cette initiative est réalisée avec Vitalant (FKA United Blood Services).
- **Marche pour les enfants hospitalisés** : *Axway For Angels, Phoenix Children's Hospital Ignite Hope*.
- **Dons à des écoles de musique**, création, enregistrement, via Teams, et diffusion sur TV Arizona de la chanson #BetterTogether reprenant un des mottos d'Axway chantée par des collaborateurs.

3.3 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 que AWS et Microsoft Azure ;

- partenaires intégrateurs pour développer des solutions autour des produits d'Axway, qu'il s'agisse de co-vente, référencement ou revente. Axway travaille avec des Entreprises de Services du Numériques - 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 offres d'Axway dans le cadre de leurs missions de transformation digitale.

En 2020, Axway a encore renforcé son dispositif partenaires qui favorise la co-innovation par la création de solutions conjointes via la *Marketplace Amplify*, et intègre les outils *marketing*, les cursus de formation et les différents niveaux d'engagement réciproques.

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 de ce chapitre, fournit des informations essentielles pour la collaboration entre Axway, ses partenaires et ses clients.

En 2020, l'enquête de satisfaction réalisée auprès des partenaires mondiaux a démontré une très forte croissance de leur engagement au sein de notre écosystème.

3.4 Avec nos fournisseurs : renforcer le dispositif achats responsables



En 2020, Axway a mené une réflexion sur les outils de sélection et de validation des fournisseurs et le renforcement de son dispositif d'analyse des achats responsables en

cohérence avec ses engagements. Ces informations sont détaillées dans la partie 3.3.8 du présent chapitre.

3.5 Avec nos actionnaires : 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 Middleden 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 au questionnaire et sélectionne les 230 meilleures entreprises qui entrent ainsi dans l'index.

En 2020, Axway est classé 29^e dans l'index qui retient les 70 meilleures performances, et 6^e dans la catégorie des 69 entreprises réalisant un chiffre d'affaires entre 150 et 500 M€.

3.6 Auprès de la société civile : soutenir les compétences des plus fragiles



Axway soutient les initiatives menées par les collaborateurs via des structures de la société civile. Ces actions sont décrites dans la section 3.3.2 du présent chapitre.

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 publics plus fragiles. <https://talentsdunumerique.com/> ;
- Mission handicap : décrite dans la section 3.2.3 du présent chapitre.

3.7 Déployer nos programmes et nos outils éthiques



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

Confiance avec nos relations d'affaires



Le Groupe a mis en place des outils pour garantir le respect de ses valeurs clés auprès des différentes parties prenantes avec lesquelles il interagit au quotidien.

Axway s'appuie sur un **référentiel de valeurs** partagé par ses collaborateurs et ses parties prenantes :

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 en ligne construite autour de cas concrets a été mise en place dès 2018. Axway vise à ce que cette formation éthique soit suivie par l'ensemble des collaborateurs. Les personnes nouvellement recrutées doivent la compléter dans les 3 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 adhère chaque année 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 soumise au respect des dispositions du droit boursier européen et français relatives aux abus de marchés 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 réglementaires 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 17 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. Axway

agit plus particulièrement en conformité avec le Règlement général de protection des données de l'UE (RGPD), de l'Australie (*Privacy Act* avenant 2017), de Californie (*California Consumer Privacy Act*) et du Brésil (*Lei Geral de Proteção de Dados*).

En 2020, en lien direct avec l'engagement d'accompagner la transformation digitale en toute sécurité de ses clients, Axway a publié 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.

3.8 Achats responsables



Les achats ont une place importante dans les relations avec les fournisseurs d'Axway. A la fois pour les consommations internes, et pour les projets menés avec les clients et les partenaires. Les contrats d'achats font donc l'objet d'une organisation importante, 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, 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 17 implantations dans le monde.

Les procédures d'achats d'Axway 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 revus par la Direction Juridique et intégrant des clauses de responsabilité sociale.

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.

Un outil de pilotage des achats structurant :

- en fin d'année 2020, Axway a lancé un projet permettant d'améliorer le dispositif de contrôle et de responsabilité des achats. Une première étape consistera à mettre en place un outil de *ticketing* pour la signature des contrats fournisseurs ;
- 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.

3.9 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 chapitre, Axway veille à sécuriser ses processus d'échange et ses applications.

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

La gestion des risques et le dispositif associé relatif à la sécurité sont décrits dans le chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2020.

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 l'intranet 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 RGDP protection des données personnelles
- procédures de sécurisation des fichiers et d'identification des actionnaires

Dans le contexte de COVID-19 en 2020 :

- 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 Cyber attaque :

- 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

	2020		2019		2018	
	nombre	heures	nombre	heures	nombre	heures
Formations sécurité annuelle	2 944	2 208	2 668	1 709	2 706	1 325

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. Le total en heures a légèrement baissé entre 2019 et 2020.

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

3.10 Objectifs de progrès dans le domaine sociétal pour 2021

Axway poursuivra ses initiatives locales ou internationales avec l'ensemble de ses parties prenantes pour contribuer à positionner l'entreprise en acteur responsable dans les régions où elle est implantée.

Dans le cadre de programmes communs à toute l'entreprise, les initiatives sociétales s'inscrivent dans les objectifs durables liés à :

- l'éducation pour contribuer au partage de compétences ;
- la diversité des cultures ;
- l'égalité des chances en particulier pour les personnes en situation fragile et en situation de handicap dans le cadre du nouvel accord de groupe signé le 15 décembre 2020, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 3 ans.

4 Engagement Environnemental : réduire notre impact direct et indirect



Axway, depuis sa création, a pris en compte les enjeux environnementaux et a mis en place une politique responsable à la fois sur la consommation des ressources, mais également sur le cycle de vie des ressources consommées et la réduction de la pollution. Notre attention s'est portée sur l'ensemble de l'infrastructure qui constitue notre activité. Ce sont nos locaux pour lesquels nous recherchons l'optimisation énergétique mais également l'ensemble de notre infrastructure technique, les salles machines, les serveurs ainsi que les équipements des collaborateurs.

Le contexte exceptionnel de 2020, avec un passage en télétravail dès le premier jour de confinement, a eu une incidence sur plusieurs indicateurs relatifs aux consommations des ressources :

- locaux Axway inoccupés ;
- suppression quasi-totale des déplacements ;
- forte augmentation de l'usage des outils numériques de collaboration et de réunions virtuelles.

4.1 Réduire notre impact direct

En tant qu'acteur du numérique, Axway a pris en compte les enjeux environnementaux et sociétaux par une gestion rigoureuse des infrastructures et équipements informatiques : rationalisation des salles machines, recyclages, dématérialisation de processus.



L'usage des réunions numériques a augmenté de 123 % en 2020 du fait du travail à distance.

Perfectionner les processus et multiplier les initiatives en faveur de l'environnement

La maîtrise de notre impact environnemental direct fait donc l'objet d'un programme continu d'amélioration impliquant notamment les Directions Fonctionnelles concernées, les collaborateurs, et l'ensemble des parties prenantes d'Axway.

Ce mode de collaboration responsable se concrétise par des dispositifs d'organisation du travail et des outils associés qui permettent d'en mesurer l'usage et les progrès. Parmi les principaux dispositifs et outils :

- **Le télétravail en 2020** : mis en place en France par un accord d'entreprise en 2018, il était également utilisé partout dans le monde selon les législations en vigueur. Il est devenu le mode de travail global sur l'ensemble de l'année. Grâce à une infrastructure informatique sécurisée et opérationnelle bien avant la crise ainsi qu'une politique d'équipements personnels, notamment les ordinateurs portables, les collaborateurs ont pu basculer en télétravail immédiatement sans aucune rupture ou réduction d'activité ;
- **Les téléconférences** : l'usage des téléconférences, déjà largement adoptées depuis plusieurs années via les applications « Webex ou Teams », s'est encore développé avec une croissance de +123 % en 2020. Du fait de l'éloignement physique, ces outils sont devenus essentiels pour les échanges au-delà même des réunions. L'application de discussion instantanée Teams s'est substituée au téléphone dans bien des cas. Elle offre l'avantage de permettre aux participants de se voir en vidéo et réduit le nombre de mails par une communication instantanée ;

Téléconférences	2020	2019	2018
Nombre de réunions numériques ⁽¹⁾	281 483	126 189	127 607
Réunions numériques par collaborateur ⁽²⁾	149	67	69

(1) Nombre de réunions mesurées dans l'application WebEx, plus extrapolation du nombre de réunions tenues via l'application Teams.
(2) Calculé sur la base de 1 888 collaborateurs au 31/12/2020 et données arrondies.

- **Les plateformes d'échanges collaboratives** pour les équipes internes et les partenaires : Axway dispose d'un outil d'échanges de documents et de données sécurisé « Syncplicity » qui diminue l'utilisation des envois par courriels, permet de travailler en mode collaboratif en toute sécurité et en protégeant la confidentialité des données ;
- **Les plateformes d'échanges proposées par les fournisseurs et partenaires** sont largement utilisées dans le secteur d'activité d'Axway pour partager des documents et piloter des projets. Il s'agit ici de plateformes mises à disposition par les fournisseurs ou les partenaires qui permettent d'échanger des informations, des fichiers ou des messages en limitant les envois de fichiers par e-mail par exemple ;
- **Les sites Internet et l'accès à des plateformes de services**, notamment pour ses actionnaires, Axway fournit un accès à une plateforme de vote en ligne lors des Assemblées Générales qui permet également de télécharger les documents réglementaires et de limiter les envois papier ;

- **La signature électronique**, déjà en place depuis plusieurs années ; l'usage de la solution de signature électronique Docusign s'est accrue pour les documents comme les contrats, devis, approbations de factures, à la fois en interne mais également, de plus en plus, avec les clients et les fournisseurs.

Selon les estimations de Docusign ces signatures électroniques ont permis d'éviter la consommation de 5 263 kg de bois, 129 339 litres d'eau, 12 355 kg de charbon et 856 kg de déchets.

Signature électronique	2020	2019	2018
Nombre de fichiers signés	9 671	8 303	5 714
Nombre de pages signées	46 571	33 746	23 504

- **Les impressions et les photocopies** ont largement diminué du fait de la fermeture des sites ;

Consommation de papier	2020	2019	2018
Ramettes utilisées (France)	150	750	875

- **Une carte « chèques-déjeuners »** : en France, en 2020, Axway a proposé à ses collaborateurs de remplacer les tickets-restaurants par une carte de paiement de chèques-restaurants (Apetiz). L'ensemble des collaborateurs l'a désormais adoptée ;
- **L'hébergement chez nos fournisseurs**, pour le site de La Défense, Axway avait pris la décision, il y a 4 ans, de disposer d'une salle machines externalisée pour les applications de production chez Interxion. Détenteur du label Green, cet opérateur éco-responsable affiche une neutralité Carbone fin 2020 ;
- **L'hébergement des données propres ou de clients**, Axway met en place des contrats de services pour héberger de grands volumes de données, pour son activité propre, pour ses clients et avec ses partenaires. Les prestataires de très grandes structures comme Amazon AWS, Microsoft, Salesforce permettent de garantir le respect des normes environnementales et sociétales.

Maîtriser la consommation d'énergie dans les locaux d'Axway



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).

En 2020, le changement principal sur les grands sites d'Axway concerne le site de la Direction Générale à Phoenix aux États-Unis, avec un déménagement vers un site plus optimum et moderne en fin d'année. À cette occasion, il a été décidé

d'externaliser la salle machine. Outre les aspects de maintenance et de sécurité (électricité, climatisation), nous devrions bénéficier d'une baisse de consommation d'énergie.

Site de la Défense	2020	2019	2018
Chauffage/Climatisation (Enertherm) en MWh	1 238	1 227	1 067

La très légère augmentation de la consommation de chauffage et de climatisation dans les locaux d'Axway la Défense, soit inférieure à 1 % entre 2019 et 2020 s'explique par plusieurs raisons :

- l'augmentation de la consommation d'eau chaude de 15 % et la diminution de la consommation d'eau froide de 11 %. Ces chiffres eux-mêmes reflètent l'occupation de la Tour W dont le taux est passé de 79 % à 100 % entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 ;
- et enfin, par l'absence des collaborateurs pendant l'été 2020 du fait des règles sanitaires.

Analyser pour maîtriser l'empreinte Carbone du Groupe

Depuis trois ans, Axway a décidé de renforcer sa démarche environnementale et s'appuie sur un réseau de correspondants internes dans les pays considérés clés (ceux dans lesquels plus de 70 collaborateurs travaillent quotidiennement) afin de collecter les données environnementales relatives aux consommations d'énergie en fuel, électricité, gaz et eau.



Les indicateurs retenus :

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

Périmètre géographique et réseau de correspondants :

- France ;
- Allemagne ;
- Roumanie ;
- Bulgarie ;
- Irlande ;
- USA – site de Phoenix.

Le bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES) 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.

Les pays retenus dans le cadre du périmètre Bilan Émission Gaz à Effet de Serre (BEGES) sont la France, l'Allemagne ⁽¹⁾, la Roumanie, la Bulgarie, l'Irlande et le site de Phoenix aux États-Unis.

Le périmètre décrit ci-dessus 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 2020 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.

Il ressort du rapport établi que :

- les émissions directes de gaz à effet de serre en tonnes équivalent CO₂ s'élèvent à 242 (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 1 195 (TequCO₂) ; et enfin
- les autres émissions indirectes de gaz à effet de serre en tonnes équivalent CO₂ s'élèvent à 159 (TequCO₂).

Ainsi le total des émissions de gaz à effet de serre émis par le groupe Axway dans le cadre du périmètre défini ci-dessus s'élève à 1 597 (TequCO₂).

Les bilans des années 2018 et 2019 ont été mis à jour pour 2020 avec les facteurs d'émission actualisés tel que préconisé par le ministère dans sa méthodologie.

À isopérimètre, les émissions de gaz à effet de serre baissent de 13 % (241 TequCO₂) entre 2020 et 2019.

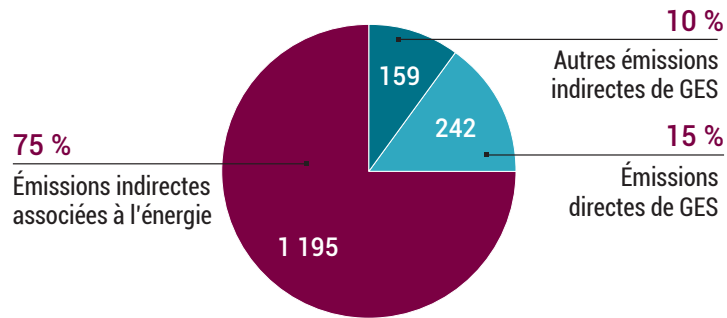
Ceci est vraisemblablement dû à la mise en place du télétravail pendant les périodes de confinement de l'année en raison de la pandémie COVID-19.

2020 année particulière : compte tenu de la mise en veille des locaux d'Axway durant l'épisode épidémique de la COVID-19, certaines consommations d'énergie (électricité, chauffage, eau, impressions de documents papier, utilisation de gobelets, etc.) ont diminué pendant la durée du confinement et le maintien du télétravail dans nos différentes implantations géographiques. Il est probable que l'impact environnemental de la COVID-19 concerne essentiellement les émissions de gaz à effet de serre et soit relativement limité dans le temps.

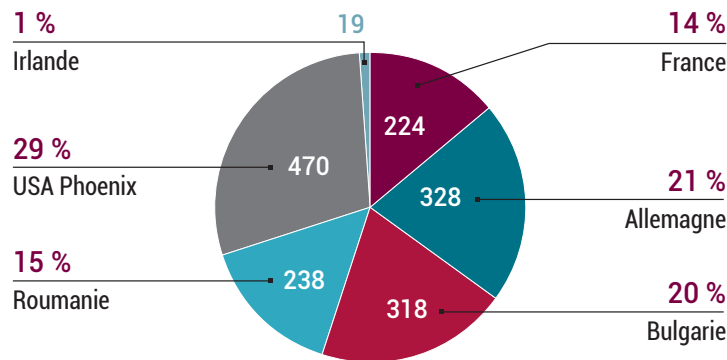
(1) Hors le site de Francfort pour lequel les données n'étaient pas disponibles. En Allemagne, la période étudiée est du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 et dans les autres pays, du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020.

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

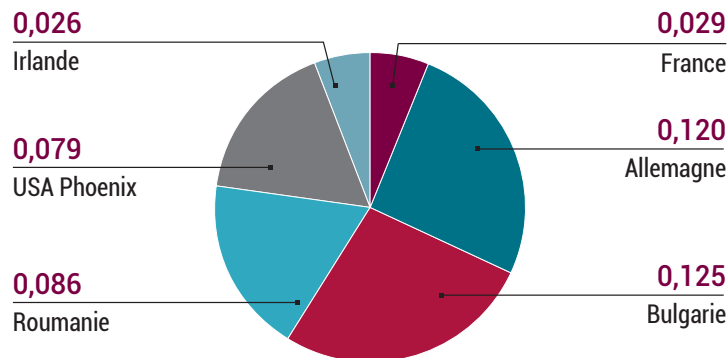
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR SCOPE (en TequCO₂ et en %)



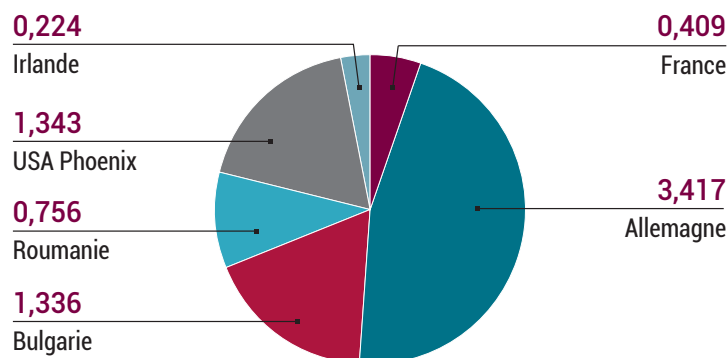
RÉPARTITION PAR PAYS DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (en TequCO₂ et en %)



RÉPARTITION PAR M² ET PAR PAYS (en TequCO₂)

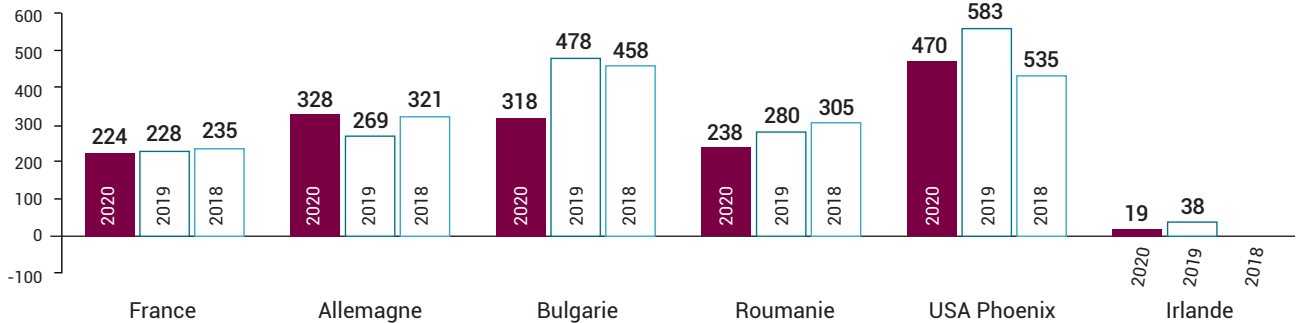


RÉPARTITION PAR PERSONNE ET PAR PAYS (en TequCO₂)



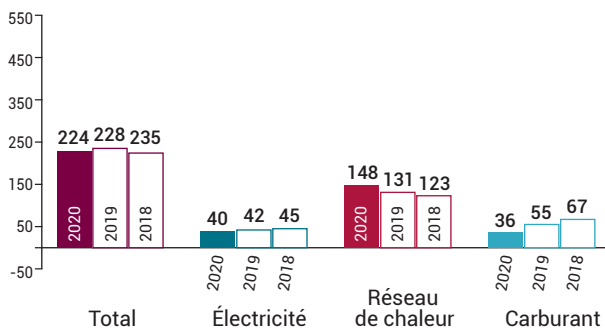
ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE ENTRE 2018 ET 2020, PAR PAYS ET PAR POSTE

Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂
PAR PAYS

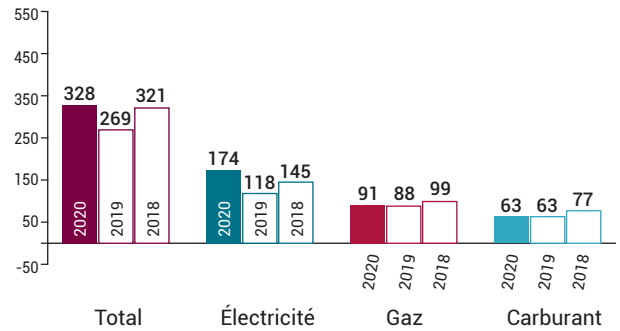


La baisse très relative des émissions de gaz à effet de serre dans la plupart des pays analysés s'explique par la forte proportion de la consommation des salles de serveurs qui n'ont pas été arrêtées pendant le confinement. En Bulgarie, d'importants travaux de rénovation ont engendré des économies de consommations grâce au remplacement des équipements aérauliques et à la vacance prolongée des zones en chantier.

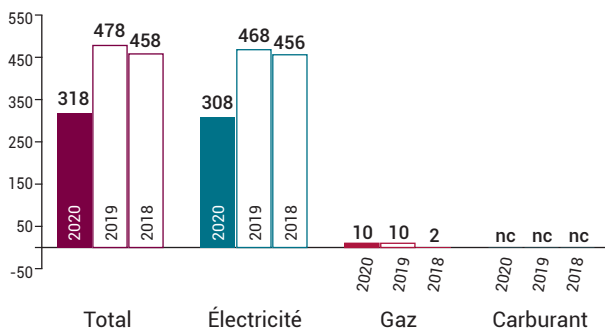
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂
FRANCE



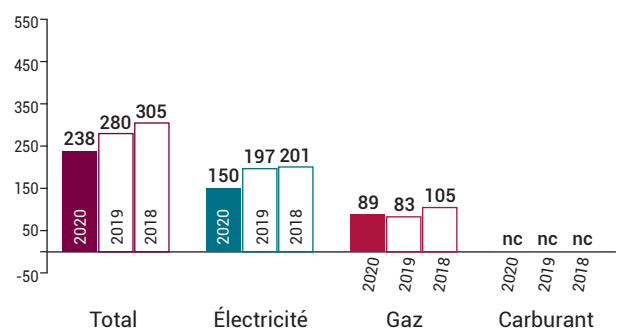
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂
ALLEMAGNE



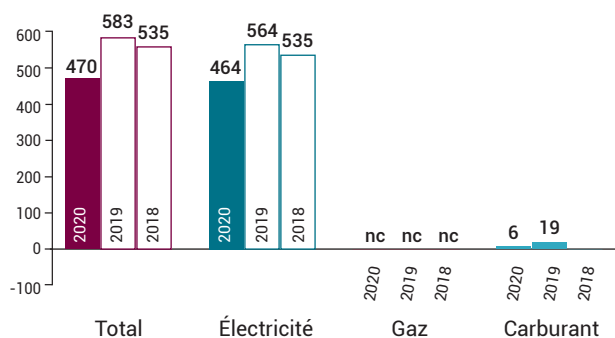
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂
BULGARIE



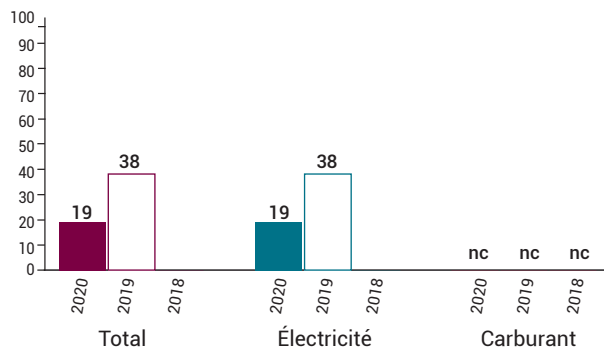
Comparaison des émissions de gaz à effet de serre en TequCO₂
ROUMANIE



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



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



Favoriser les achats locaux

La volonté d'Axway est de maîtriser ses consommations et de réduire son impact environnemental sur les achats de biens et de services.

Les gestionnaires des sites d'Axway sont encouragés aux bonnes pratiques pour les achats de consommables, d'appareils bureautiques et de fournitures. Une politique

volontariste consiste à privilégier des fournisseurs écoresponsables. Parmi les fournisseurs de proximité figurent également les associations œuvrant pour les personnes en situation de handicap.

Le dispositif d'achats responsables est détaillé en partie 3.3.8 du Document d'enregistrement universel 2020.

4.2 Vie Terrestre



La consommation raisonnable de matériels informatiques

Axway a mis en place les bonnes pratiques en matière de gestion des matériels et postes de travail, incluant le recyclage dans leur cycle de vie.

Traiter 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'imprimantes. 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 2020, 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)	Taux de recyclage 2020		2019	2018
	2020			
Plastique	64	NC	31	610
Cartouches d'encre	13	100 %	22	475
Papier & carton	2 823	84 %	7 195	9 799
Canettes	5	99 %	154	4
Encombrants	91	NC	1 183	260
DEEE	239	98 %	245	1 037

Dans sa démarche de progrès, Axway intégrera de nouveaux indicateurs de suivis des déchets en 2021.

Recycler les matériels par des dons

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.

En 2020, la politique de renouvellement ainsi que les dons de matériels (postes de travail, écrans, téléphones mobiles) ont été maintenues.

	2020	2019	2018
Dons de matériels informatiques, ordinateurs, écrans... (en unités)	360	500	192

Dans le contexte sanitaire de cette année, qui a touché l'ensemble des implantations internationales d'Axway, nous n'avons pas été en mesure de réaliser les dons aux associations locales. En 2021, si la situation sanitaire le permet, Axway reprendra ces initiatives auprès des associations.

Dématérialiser les échanges avec les actionnaires d'Axway

À fin 2020, 59 % des actionnaires d'Axway avaient accepté de recevoir les documents relatifs à l'Assemblée Générale sous

format électronique, soit une progression de 14 % par rapport à l'année précédente. Ce choix réduit considérablement l'usage des envois de dossiers papier.

Depuis plusieurs années, les campagnes qui encouragent les actionnaires à adopter les échanges électroniques sont animées autour de programmes environnementaux comme la reforestation, ou sociétaux pour l'éducation comme le programme Wi-Filles de la fondation FACE en 2019 et 2020.

Former et informer sur l'impact environnemental

En 2020, du fait du dispositif de télétravail mis en place pour l'ensemble des sites et des collaborateurs, aucune opération dédiée à la sensibilisation sur l'impact environnemental n'a pu être menée.

4.3 Considérer notre impact indirect : développement de produits et projets clients



En 2020, dans le cadre des travaux d'approfondissement de sa responsabilité d'entreprise, et en tant qu'acteur de la transformation numérique, Axway a débuté une analyse des indicateurs relatifs à l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise de manière indirecte.

Les premiers axes de travail portent principalement sur :

- La rationalisation des ressources informatiques utilisées dans le développement des logiciels d'Axway et dans leur installation chez les clients autour des :
 - applications, par exemple réduire les exigences de nos logiciels en matière de *cloud computing*,
 - matériels et équipements informatiques autour des postes de travail,
 - serveurs et rationalisation des solutions de stockage ;

- Les méthodes de développement orientées *open-source* et écodéveloppement ;
- La priorité donnée aux outils de collaboration à distance (par exemple l'application de conférence virtuelle Teams) par les équipes de développement pour limiter les déplacements ;
- L'adoption de labels et de normes de développement intégrant des approches responsables.

Cette analyse croise le processus d'achats responsables décrit dans la section 3.3.8, notamment pour les fournisseurs de technologies et de stockage dans le *cloud*, ainsi que la responsabilité numérique sociétale décrite dans la partie 3.4.1.

Cette première approche s'enrichira en 2021 autour des investissements informatiques, de leur cycle de vie comme pour l'ensemble des allocations de ressources numériques.

4.4 Synthèse des contributions à la lutte contre le changement climatique et de la vie terrestre

Contribution à la lutte contre le changement climatique		Vie Terrestre		Dispositif	Principales actions menées en 2020	Objectif/axe de progrès
13	15					
Réseau de 15 correspondants dans les 6 pays du périmètre de mesure d'impact						
Collaborateurs	x	x	• Limiter les déplacements • Écogestes • Outils numériques	• Extension du télétravail ou du « Home Office » • Recyclage • Remplacement progressif des gobelets plastiques par des gobelets biodégradables. • Suppression des tickets de caisse au restaurant d'entreprise en France • Dématérialisation des chèques repas en France	• Compenser l'empreinte carbone des déplacements professionnels avec des partenaires de transport • Sensibiliser à l'impact environnemental	
Représentants du personnel			• Supprimer l'utilisation de documents papier	• Toutes les réunions de CSE et avec les représentants du personnel se sont tenues au moyen d'outils digitaux		
Clients	x	x	• Limiter les déplacements • Procédure d'achat	• Téléconférences • Choix des fournisseurs de stockage de données • Ouvrir la réflexion sur l'impact indirect	• Augmenter l'usage des plateformes d'échanges • Achats responsables • Analyser l'impact indirect de nos activités vers les clients	
Partenaires et Fournisseurs	x	x	• Limiter les impressions • Choix des fournisseurs, éthique	• Signature électronique	• Augmenter l'usage de la signature électronique	
Actionnaires	x	x	• E-consentement • Vote électronique	• 2 campagnes annuelles • Plateforme de vote	• Atteindre 60 % de e-consentement	
Société Civile			• Recyclage	• Don de matériel informatique • Don de vêtements		

4.5 Objectifs de progrès dans le domaine environnemental pour 2021

Au-delà de la bonne gestion des ressources, Axway souhaite encore réduire l'impact direct de ses activités sur l'environnement, notamment dans la perspective d'une trajectoire bas carbone pour :

- les déplacements en avion : Axway analysera en 2021 l'opportunité d'adhérer à des initiatives de compensation proposées par les compagnies aériennes ou de reforestation ;

- la réduction de l'usage des plastiques : Axway s'inscrit dans une démarche d'effort visant, à terme, à une consommation zéro plastique dans ses locaux ;
- la réduction de la consommation de papier : Axway poursuit ses programmes d'éducation et de recyclage.

La Société poursuivra, en 2021, son analyse sur l'impact indirect de ses activités sur l'environnement dans un contexte d'évolution du secteur du numérique.

5 Tableau des indicateurs résumés : Employeur, Sociétaux, Environnementaux

ENGAGEMENTS PAR PARTIES PRENANTES D'AXWAY

Collaborateurs	
Attirer et fidéliser les talents dans leur diversité	Communiquer la stratégie de l'entreprise
	Répartition par métier
	Répartition géographique
Développer les talents dans un cadre stimulant	Part de femmes dans les recrutements, les effectifs et en management
	Égalité et diversité
	Formation et développement des compétences
Offrir un cadre de travail épanouissant	Co-innovation – formations innovantes
	Temps de travail – équilibre vie privée et vie professionnelle
	Modes de travail sur site et à distance
Mobiliser les collaborateurs	Risques physiques et psychosociaux
	Enquête annuelle auprès des collaborateurs
	% de participation à l'enquête interne sur 3 ans
	% de d'engagement sur 3 ans
	Attentes exprimées dans l'enquête interne
Clients	Attente sociétale exprimée dans l'enquête
	Dispositif Customer Success
	Contexte COVID-19 : dispositif et nouveaux services créés
	Impliquer les collaborateurs dans la satisfaction client
	Indicateur de satisfaction des clients - NPS
Sécurité numérique	Indicateur NPS intégré à la rémunération de certains collaborateurs
	Qualité du produit - ISO 9001
	Qualité du support
	Sécurité des produits d'Axway
	Sécurité des données et des processus notamment dans le <i>cloud</i>
Partenaires	Éthique dans les contrats
	Contrats des projets clients intégrant les outils éthiques
	Dispositif Partenaires
Mesure de satisfaction	Typologies de partenaires
	Indicateur de satisfaction des partenaires - NPS
	Sécurité des données, des processus d'échanges, des applications
Actionnaires & Investisseurs	Sécurité
	Équipe et ressources dédiées aux actionnaires et investisseurs
	Transparence de l'information financière
	Dialogue avec les investisseurs et les actionnaires individuels
Société Civile	Respect des meilleures pratiques de Gouvernance Middenext
	Respect des meilleures pratiques de communication financière
	Co-innovation au service de la société civile
	Assumer notre responsabilité numérique
	Initiatives responsables auprès des plus fragiles

ENGAGEMENTS DE RESPONSABILITE GLOBALE

Éthique des affaires		Anticorruption
		Charte éthique
		RGDP – données personnelles
		Anti-harcèlement
Responsabilité numérique		Comité de sécurité
	Sécurité	Sécurité des échanges vers les parties prenantes
		Sécurité des logiciels développés par Axway
	Engagement sociétal transformation numérique	Transfert de compétence dans les usages numériques
		Numérique au féminin
		Equal Opportunity Employer USA
Engagement Environnemental		Suivi des consommations directes (recyclage, papier, digitalisation docs)
	Maîtriser l'empreinte environnementale directe	Bilan d'émission de gaz à effet de serre (carbone)
		Analyser les impacts indirects dans le développement des logiciels Axway
	Considérer l'empreinte environnementale indirecte	
Achats responsables	Agir en faveur d'achats responsables	Amélioration des outils achats, définition des indicateurs
		Outils éthiques et juridiques intégrés aux contrats
		Par typologies de fournisseurs

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

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

Matrice de matérialité

Après avoir cartographié toutes les parties prenantes d'Axway et figurant dans la section 3.1 de la DPEF, il est apparu que les principales sont : les clients, les collaborateurs et les investisseurs. Les enjeux RSE ont donc été définis à partir des attentes de ces parties prenantes. Les attentes des clients ont été recensées dans le processus 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 Middenext 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. La matrice a été validée par le Comité des nominations, d'éthique et de gouvernance. Cette démarche a permis de formaliser les engagements RSE et de fixer les indicateurs afférents.

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 2020. 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 31 décembre 2020 en France. En 2020, 2 accords ont été signés en France et 6 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software en 2020 sont les suivants :

- avenant à l'accord d'intéressement 2018-2020 ;
- accord de groupe portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap 2021-2023.

Six accords collectifs ont été signés chez Axway GmbH en 2020 avec le *work council* :

- *Conducting Talent Review 2020* ;
- *Implementing Learning Management System* ;
- *Bonus plan 2020* ;
- *Commission plan* ;
- *Compensation – Distributing Policy (3 locations)* ;
- *Working time – Addendum to capping limits on over hours*.

Informations hygiène et sécurité

Périmètre de consolidation et indicateurs

Les indicateurs relatifs à la sécurité concernent tous les sites d'Axway. Les indicateurs retenus sont ceux qui sont utilisés

dans la gestion des sites d'Axway. Ils reflètent les résultats de la politique d'Axway en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité.

Les conditions de santé et de sécurité chez Axway Software

En 2020, 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 CHSCT.

Le bilan des accords collectifs en matière d'hygiène

Aucun accord n'a été signé en ce sens.

La médecine du travail

En Allemagne, 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.

7 Attestation de présence de l'Organisme Tiers Indépendant

Rapport de l'organisme de vérification

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 2020 (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 02 février 2021 et le 18 février 2021 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 2ème 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 34 % 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 25 février 2021

Finexfi

Isabelle Lhoste

Associée

(1) Axway Software SA, Axway US.

(2) Les effectifs ; L'engagement des collaborateurs ; Les actions majeures de recrutement des collaborateurs (3.2.1.1) ; Les actions majeures de développement des talents, dont formation (processus) (3.2.2.1) ; Flexibiliser les temps et les rythmes de travail ; Maintenir un faible absentéisme ; Fidéliser dans un projet long terme ; L'enquête annuelle d'engagement des collaborateurs ; Réduire notre impact direct (3.4.1) ; Traiter les déchets.

8 Table de concordance des informations sociales et environnementales

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF 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 02-16	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 37-53	Facteurs de Risques	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 I-)	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 57, 74, 78	Soutien au <i>Global Compact</i> Adhésion au Code Middenext	
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/en 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 93-94	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales.	

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017		DPEF Axway		
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
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).			
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 sociales

I.a)	Emploi	
I.a) 1.1	Effectif total	page 63
I.a) 1.2	Répartition des salariés par sexe	page 63
I.a) 1.3	Répartition des salariés par âge	page 63
I.a) 1.4	Répartition des salariés par zone géographique	page 63
I.a) 2.1	Embauches	pages 65-66
I.a) 2.2	Licenciements	Non matériel
I.a) 3.1	Rémunérations	pages 63, 73
I.a) 3.2	Évolution des rémunérations	page 73
I.b)	Organisation du travail	
I.b) 1	Organisation du temps de travail	page 69-70
I.b) 2	Absentéisme	page 70
I.c)	Santé et sécurité	
I.c) 1	Conditions de santé et de sécurité au travail	page 92
I.c) 2.1	Fréquence et gravité des accidents du travail	page 92
I.c) 2.2	Maladies professionnelles	Non matériel

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF Axway	
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
I.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 71, 92		
I.d) 2	Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	pages 92		
I.e)	Formation			
I.e) 1	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	pages 67-69		
I.e) 2	Nombre total d'heures de formation	page 67		
I.f)	Égalité de traitement			
I.f) 1	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	pages 63, 71, 77		
I.f) 2.1	Mesures prises en faveur de l'emploi	pages 65-67		
I.f) 2.2	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	pages 64, 72, 76, 79, 81		
I.f) 3	Politique de lutte contre les discriminations	page 72		
Informations environnementales				
II.a)	Politique générale en matière environnementale			
II.a) 1.1	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	pages 82-89		
II.a) 1.2	Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	page 75		Ecovadis
II.a) 2	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
II.a) 3	Montant des provisions et des garanties pour risques en matière d'environnement			
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 87-88		
II.c).i) 1	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	pages 87-88		
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			

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF Axway	
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
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 efficaces 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 des fournitures de bureau pour son activité tertiaire.
II.c).ii) 2.2	Mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation			
II.c).ii) 3.1	Consommation d'énergie	pages 82-83		
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 est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire. Axway est locataire de ses locaux et ne réalise pas de construction.
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 83-87		Périmètre : France, Allemagne, Bulgarie, Roumanie, USA (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 89		
II.e)	Protection de la biodiversité			
II.e) 1	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.

Article 225 et décrets du 19/08/2016 et du 09/08/2017			DPEF Axway	
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
Informations sociétales				
III.a)	Engagements sociétaux en faveur du développement durable	pages 74-81		
III.a) 1	L'impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	pages 75, 78, 80		
III.a) 2	L'impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire.
PG ⁽¹⁾	Principes généraux de reporting	Page	Nom	Commentaire
III.a) 3	Les relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	pages 59-60		
III.a) 4	Actions de partenariat ou de mécénat	pages 76-77		
III.b)	Sous-traitance et fournisseurs			
III.b) 1	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	pages 78, 80		
III.b) 2	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	pages 78, 80		
III.c)	Loyauté des pratiques	pages 79-80		
III.c)	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Non matériel	Non matériel	Axway est non concerné par ce point en raison de son activité tertiaire. Ses produits et services n'ont aucune incidence sur la santé et la sécurité des consommateurs.
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		pages 57, 74		
V.a)	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail (OIT)	pages 57, 74		
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 Compact</i> , Axway s'engage sur ces sujets mais n'est pas implanté dans des pays considérés à risques.
V.a) 2	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession			
V.a) 3	Élimination du travail forcé ou obligatoire			
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.



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 missioncritical solutions have been crucial to your customers' daily lives and, together, we'll continue to delight them for the next 20.



France

Tour W
102, Terrasse Boieldieu
92085 – Paris La Défense Cedex
P: +33 (0) 1.47.17.24.24

USA

16220 N Scottsdale Road, Suite 500
Scottsdale, AZ 85254
P: +1.480.627.1800

