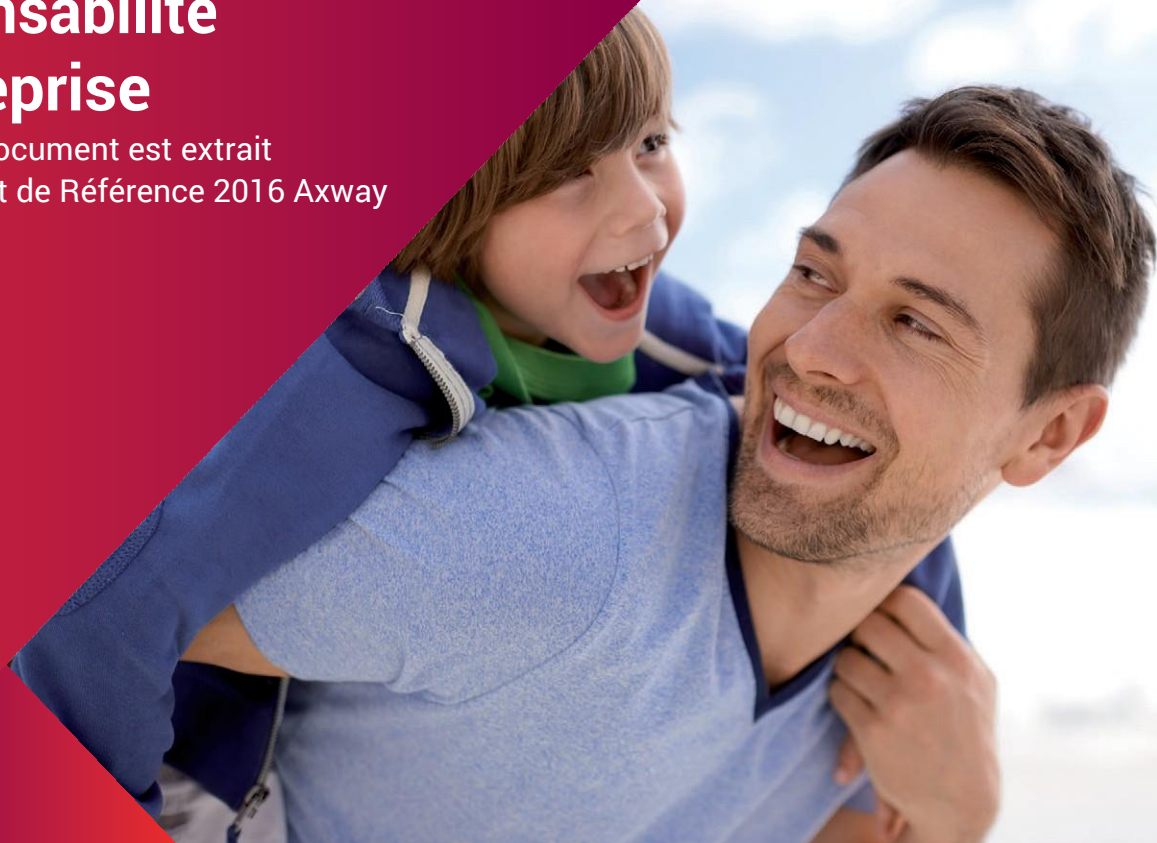


Responsabilité d'entreprise

Le présent document est extrait
du Document de Référence 2016 Axway



1	Ressources Humaines	2
2	Responsabilité environnementale	10
3	Responsabilité sociétale	12
	Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales	15

L'engagement d'Axway dans la transformation digitale pour ses clients et pour son propre *business model* s'appuie sur le capital humain du Groupe. Les femmes et les hommes d'Axway, dans 22 pays, de culture multiple, partagent des valeurs de travail en équipe, de progrès, de confiance, le goût de l'innovation, de l'excellence et du service.

Au sein de son écosystème, dans le secteur du logiciel et désormais du *cloud* et des applications mobiles, Axway souhaite interagir et collaborer en acteur responsable, avec ses collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs et actionnaires.

En 2016 Axway a poursuivi ses initiatives pour développer les outils collaboratifs, dialoguer en interne, mais aussi adopter les labels responsables, participer à des programmes de notation et de certification sur les critères de responsabilité sociale et environnementale désormais requis dans les appels d'offres, les choix d'investissements, les contrats partenaires.

L'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et la constitution d'un Comité RSE interne viennent compléter la politique Ressources Humaines et responsable indispensable à un groupe international du secteur logiciel.

1 Ressources Humaines

Le nouveau positionnement stratégique d'Axway nécessite une stratégie des Ressources Humaines (RH) solide. En 2016, les équipes RH d'Axway ont concentré leurs efforts sur trois axes : attirer, développer et retenir les talents.

Attirer, développer et retenir les talents

Concernant le recrutement, nous avons implémenté une nouvelle stratégie interne d'acquisition de talents et renforcé les équipes. Nous avons dédié certaines ressources aux activités de *sourcing* plus que jamais déterminantes dans un contexte de forte concurrence et de pénurie de profils techniques. La création de viviers, l'attention portée à l'expérience candidat ainsi que la définition de la marque employeur directement issue de la nouvelle marque *imagination takes shape* ont été autant d'efforts visant à soutenir cette stratégie. En plus de la dizaine d'événements recrutement auxquels nous avons participé, nous avons adopté une approche proactive dans les médias sociaux. Instagram, Facebook et Twitter nous permettent de diffuser notre image tandis que LinkedIn et Glassdoor nous offrent également la possibilité d'obtenir des informations intéressantes sur le marché et nos candidats.

Attirer des nouveaux talents semble fondamental pour apporter de nouvelles idées et acquérir les compétences nécessaires pour développer davantage nos compétences dans le domaine de l'engagement dans la transformation digitale de notre offre. Néanmoins, lorsque nous accueillons de nouveaux profils, nous devons saisir les actions à mener pour fidéliser ces nouveaux

collaborateurs. Il en est de même des attentes des employés en place qui souhaitent monter en compétence et évoluer dans leur carrière.

Dialoguer, comprendre et mesurer la qualité de vie au travail des collaborateurs

En janvier 2016, et en étroite collaboration avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou CHSCT Axway, nous avons mis en œuvre la première enquête sur la qualité de vie au travail. Parmi les différents outils et méthodologies disponibles sur le marché, permettant de telles évaluations ou analyses, nous avons fait les choix suivants :

- 1 pour le questionnaire : l'utilisation du questionnaire Karasek ; outil internationalement reconnu et permettant de mesurer le niveau de risque d'exposition au stress dans le contexte professionnel ;
- 2 pour la méthodologie l'outil SuMER : qui permet le déploiement de cette enquête « Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels » ou dite « SuMER » selon les seuils nationaux reconnus.

Le taux de réponse à l'enquête SuMER, soit 39 %, nous permet de conclure à des résultats représentatifs. Les réponses obtenues par le modèle de Karasek introduit ainsi des profils d'exposition aux risques psychosociaux selon 4 typologies.

La médiane Axway qui découle de cette étude s'établit à 72 points sur la latitude décisionnelle, 20 points sur la demande psychologique et 33 points sur le soutien social. Selon la terminologie Karasek, ces résultats positionnent Axway dans un profil dit « détendu ».

Chez Axway, le **soutien social des salariés de 33 points** (Bien supérieur au seuil mini de l'enquête SuMER de 24 points) démontre l'existence d'un collectif solide qui permet à chacun de bénéficier de l'entraide de ses collègues et de sa hiérarchie. Ainsi aucune équipe n'a été soumise à des conditions de stress avéré, même si certains métiers se révèlent assez exigeants en termes de ressources psychologiques. Après le sondage, nous avons également mis en œuvre des groupes de discussion et des actions pour améliorer les conditions des équipes les plus potentiellement exposées. Nous avons également mis en œuvre un programme de formation à la gestion du stress en partenariat avec le cabinet Stimulus.

Première enquête d'engagement mondial

Au-delà de ce premier sondage, en octobre 2016 nous avons effectué la première enquête appelée « engagement » sur le périmètre mondial d'Axway. Ce type d'enquête fournit des informations plus détaillées sur la perception des collaborateurs, mesurant leur niveau de motivation, de connexion et leur engagement dans leur environnement professionnel. Pour

cette enquête, nous avons choisi de nous associer au cabinet Culture Amp reconnu pour leur expérience au sein de notre industrie. Grâce aux retombées positives du premier sondage, la participation a atteint **83 % des salariés au niveau mondial**.

Les premiers résultats montrent un taux d'engagement de 50 %. **Ainsi que trois principaux leviers de l'engagement des collaborateurs : la carrière, la communication et la reconnaissance.**

Nous avons choisi d'organiser cette enquête autour de quatre facteurs pertinents dans le contexte d'évolution de notre culture. Ces facteurs sont le confort, l'alignement, la latitude et le sens. Nous désignons ces 4 facteurs par l'acronyme CALM comme le montre le graphique ci-dessous.

Le modèle CALM

Confort	Satisfaction à l'égard de la rémunération, des avantages, des récompenses, de l'espace de travail physique et des modalités de travail
Alignement	Alignement autour des tâches individuelles, des objectifs, de la stratégie commerciale et de la communication, le tout soutenu par un travail d'équipe efficace et une responsabilisation
Latitude	Une autonomie suffisante pour accomplir efficacement son travail et prendre l'initiative d'innover
Sens (Meaning)	Sentiment d'être valorisé, que notre bien-être est une priorité, un sentiment d'appartenance et des possibilités d'apprentissage et progression

Évolution de l'effectif global Axway

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Effectifs	1 930	1 884	1 961 ⁽¹⁾	1 783	1 774	1 755	1 661	1 614

(1) Dont 121 issus d'acquisitions.

Fin 2016, Axway comptait 1 930 collaborateurs dont **607** en France. (Cohérence avec chiffre COMFI)

Répartition des effectifs par zone géographique est la suivante :

- Europe 1 352 (70,05 %) (CDI) ;
 - Amérique du Nord 487 (25,23 %) ;
 - Amérique du sud 17 (0,88 %) ;
 - Asie/Pacifique 74 (3,83 %).
- } Amériques
504 (26,11 %)

Nombre de licenciements

En 2016, Axway, a procédé à des licenciements essentiellement pour des motifs inhérents à la personne qui représentent environ un quart des départs.

Le recrutement

Axway a recruté **317** nouveaux collaborateurs en 2016.

Près de 64 % de ces recrutements ont été réalisés en Europe et près de 30 % en Amérique du Nord.

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

Âge moyen par zone géographique

	2016	2015	2014	2013
Europe	37,8	39	37,8	39
Amérique du Nord	42,8	44	43,2	44
Asie	40,3	41,3	39,1	39

Répartition hommes/femmes

En 2016, les femmes représentent plus de 26 % de l'effectif, dont 87 % sont des cadres pour Axway Software.

Ces embauches correspondent au nombre d'embauches globales d'Axway sur un an.

Pour servir son Plan de Recrutement, Axway a poursuivi sa politique de partenariat avec un ensemble d'écoles de haut niveau et d'accueil de stagiaires (pour l'essentiel des stages de fin d'études destinés à être transformés dans une très forte proportion en embauche en contrat à durée indéterminée).

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

Il est à noter par ailleurs que la politique de recrutement d'Axway se fonde quasi exclusivement sur des recrutements à durée indéterminée (hors cas de remplacements temporaires) (99 % en 2016).

Analyse des effectifs par anciennetés et par âge

L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe est de 6,5 années au 31 décembre 2016.

Elle est plus forte en Europe à 7,5 années qu'en Amérique du Nord à 4,4 années.

L'ancienneté moyenne en France s'établit à 9,8 années contre 10,1 années l'année dernière.

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

Le développement des Ressources Humaines

La politique de rémunération et la gestion de la performance

Dans chaque pays, la politique de rémunération s'appuie sur un système d'évaluation de la performance appliqué partout dans le monde. Le développement de carrière est géré sur une base individuelle.

Afin de simplifier et rendre plus efficace le formulaire d'entretien annuel d'évaluation, la Direction des Ressources Humaines a présenté une nouvelle version. Au-delà d'une simple révision de formulaire le but est de réduire la pression et le stress qui peuvent être inhérent à un cycle d'évaluation de fin d'année et à un entretien annuel d'évaluation. Pour cela un accompagnement tout particulier pour les managers mais aussi pour les salariés a été proposé.

Un parcours d'aide de la définition du processus de fin d'année

Un parcours d'aide de la définition du processus de fin d'année et à la préparation aux entretiens annuels a notamment été mis en place. Plus précisément, ce sont quatre modules qui ont été créés pour aider les managers à s'approprier le processus d'évaluation et ainsi leur donner les outils nécessaires que ce soit pour :

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

Pour les collaborateurs, un module a également été construit pour leur permettre de préparer leur entretien sereinement et leur donner l'opportunité d'échanger avec leur manager au sujet de leurs souhaits de développement et d'évolution. Tout un travail sur la mise en place et le déploiement de l'Entretien Professionnel en 2016 a permis de proposer de nouveaux outils à tous les salariés pour mieux appréhender leurs attentes en terme de carrière.

- Sur la base de cette évaluation les augmentations de salaire ont pu être attribuées aux collaborateurs ayant réalisé une performance 2016 conforme ou supérieure aux attentes. Ce lien fort entre l'évaluation de la performance et l'attribution de mesures d'augmentations individuelles constitue le fondement de la politique de rémunération d'Axway.
- Enfin, en 2016, le chantier d'évaluation des rémunérations Axway au regard du marché s'est achevé. Cette démarche importante, a permis de régler certaines disparités de rémunération constatées avec l'écosystème dans lequel Axway évolue.
- La politique de rémunération est fondée sur les objectifs suivants :
 - respecter le principe de l'équité interne ;
 - maintenir une saine stimulation par une politique de rémunération associée à des objectifs de performance en cohérence avec les enjeux majeurs de l'entreprise ; et
 - être en cohérence avec le marché afin d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents.

Comme chaque année Axway a servi en 2016 des augmentations de salaire selon une politique d'individualisation.

Par ailleurs, Axway respecte les obligations légales et contractuelles en matière de rémunération dans toutes ses filiales.

Masse salariale (charges sociales incluses)

(en millions d'euros)	2016	2015	2014	2013	2012
Total	190	180	169	149	140

Participation chez Axway Software SA

En France, un avenant à l'accord de participation signé en juin 2011 a été élaboré en juin 2016. Il concerne l'ensemble des salariés d'Axway Software SA. La réserve spéciale de participation est établie par dérogation sur le CA France et le Résultat opérationnel d'activité (ROA) Axway Groupe, elle est répartie à 100 % proportionnellement à la durée de présence au cours de l'année 2016.

Le Plan Épargne Entreprise chez Axway Software SA

Un règlement relatif à la mise en place d'un plan d'épargne entreprise au sein d'Axway Software SA a été mis en place le 8 juin 2012. Les sommes versées dans le plan sont investies en parts de Fonds commun de placement d'entreprise. L'aide de l'entreprise est constituée par la prise en charge des frais de fonctionnement du PEE.

Régimes de prévoyance, de retraite et autres avantages

Axway participe selon les lois et usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

Axway University

Le développement des compétences et l'apport des nouveaux outils digitaux

Axway a consenti de larges efforts en matière de développement de compétence en 2016. Depuis le déploiement de notre LMS (*Learning Management system*) en août 2015 nous avons continuellement augmenté notre production de modules *e-learning*. En 2016 on dénombre 4 786 actions de formation en *e-learning*. Ainsi, les employés d'Axway « les Axwaygians » peuvent accéder, à la carte, aux contenus de formation à tous moments et selon leur rythme. Axway University peut atteindre de plus en plus d'employés travaillant à distance ou chez des clients. Au-delà de l'utilisation individuelle des outils de *e-learning*, nous attachons beaucoup d'importance aux interactions entre collègues et experts au travers des *webinars lives* complétant l'offre *e-learning* et les face-à-face.

Ces *webinars* sont aussi fournis en formats enregistrés à la demande pour les personnes n'ayant pu y participer depuis le réseau social interne Jive accessible de n'importe quel support ordinateur ou mobile.

Le **réseau social interne Jive** nous permet également d'accompagner les plus enthousiastes de nos participants dans l'animation de communautés d'usage afin de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cœur même de leur activité.

Toujours en 2016, nous avons lancé **Digital shelves**, un programme de distribution de livres numériques pour les personnes qui désirent approfondir leur connaissance.

Nous avons ainsi modernisé Axway University, née en 2014 de la volonté d'accompagner le développement de l'entreprise et de déployer sa culture commune par le partage de méthodologies, les programmes de formation cohérents. En poursuivant, en 2016, notre approche beaucoup plus large des formations

classiques en salle, *e-learning*, *webinars*, animation de communautés, partage de *best practices*, bibliographie, nous avons voulu ouvrir pour chacun, de nouvelles opportunités de formation mieux adaptées aux besoins des personnes et selon leur disponibilité.

Les deux meilleurs exemples de cette approche globale furent menés sur les deux cursus de formation *Trusted Advisor* et *Wellbeing @ Work*. Pour ces 2 cursus, nous avons déployé plusieurs formations en salles, des *webinar* interactifs, postés leurs enregistrements sur le réseau social Jive, et enfin mis à disposition au fil de l'eau des contenus additionnels au sein de ces communautés ; tout en proposant des ouvrages *via Digital shelves* pour approfondir la réflexion.

Cette nouvelle démarche a su démontrer son efficacité car cette année, avec :

- 1 286 Axwegians formés en 2016 ;
- soit 23 714 heures de formation en 2016 versus 15 231 heures en 2015 ;
- 7 367 actions de formation en 2016 versus 4 302 en 2015.

Les relations sociales

La qualité du climat social au sein d'Axway est le fruit d'un dialogue permanent entre la Direction, les collaborateurs et leurs représentants.

Les collaborateurs sont représentés par des instances représentatives du personnel en France et en Allemagne. En France, les collaborateurs sont représentés par 26 représentants du personnel et en Allemagne par 11.

Relations professionnelles chez Axway Software SA

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

Relations professionnelles chez Axway GmbH

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

Le bilan des accords collectifs

Au sein d'Axway, 70 accords étaient en vigueur au 31 décembre 2016. En 2016, 4 accords ont été signés en France et 7 accords ont été signés en Allemagne.

Les accords collectifs signés chez Axway Software SA en 2016 sont les suivants :

- Février 2016 : Avenant à l'accord sur les frais professionnels
- Mars 2016 : Avenant à l'accord sur les congés payés
- Juin 2016 : Avenant dérogatoire à l'accord sur la participation
- Juin 2016 : Avenant d'extension à l'accord sur la reconnaissance du parcours des représentants du personnel dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.

Les accords collectifs signés chez Axway GmbH en 2016 sont les suivants :

4 accords ont été signés en Allemagne avec le *work council*

- *Bonus scheme 2016*
- *Sales commission scheme 2016*
- « *Incent* » *system 2016*
- *Annual Performance Appraisal 2016*

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

L'organisation du travail

L'organisation du temps de travail

Axway respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction du contexte local et de l'activité.

3 % des collaborateurs du groupe Axway travaillent à temps partiel.

L'organisation du temps de travail chez Axway Software SA

Axway Software SA applique la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil.

Durée du travail des salariés à temps partiel

À Axway Software SA, les collaborateurs qui ont fait le choix de travailler à temps partiel relèvent de toutes les catégories de personnel. Sur un total de 30 collaborateurs à temps partiel, la grande majorité travaille à 4/5, principalement dans le cadre de congés parentaux.

L'absentéisme

Chez Axway, le taux d'absentéisme global a été de 5,20 % en 2016 dont 2,96 % lié à la maladie ⁽¹⁾.

L'absentéisme chez Axway

Motifs d'absentéisme	% d'absentéisme
Maladie	2,96 %
Accident de travail/trajet – maladie professionnelle	0,09 %
Maternité – adoption	1,85 %
Événements familiaux	0,25 %
Total	5,20 %

(1) Le taux d'absentéisme comprend le taux de maladie, accident du travail/trajet, maladie professionnelle, maternité/adoption, événements familiaux tels que développés dans le tableau suivant. Cet indicateur n'a pu être mis en place que pour Axway Software.

Santé et sécurité

Depuis plusieurs années, Axway applique une politique bien établie en matière de santé et de sécurité. Celle-ci définit l'engagement de la Société à développer des produits innovants de la plus haute qualité en ayant un comportement éthique, en garantissant la sécurité et la santé des collaborateurs.

Axway a à cœur d'offrir un lieu de travail sûr et sain à ses collaborateurs. La santé et la sécurité sont primordiales.

Les conditions de santé et de sécurité à Axway Software SA

En 2016, il s'est tenu 4 réunions ordinaires du CHSCT et 3 extraordinaires.

Pour la même période, il y a eu un seul accident du travail avec arrêt.

Les mesures prises en faveur de la sécurité

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

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

Le bilan des accords collectifs en matière d'hygiène

Aucun accord n'a été signé en ce sens.

La médecine du travail

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

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

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

Évaluation des risques psychosociaux

Un comité de pilotage composé de membres des Ressources Humaines et de représentants du CHSCT a été constitué en 2015 concernant l'évaluation des risques psychosociaux au sein d'Axway France. Le travail issu de cette collaboration a permis de déployer début janvier 2016 un questionnaire auprès des collaborateurs, visant à évaluer leurs conditions de travail. Cette enquête constitue une première étape dans l'identification d'éventuels facteurs de risques psychosociaux, dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail. L'analyse et la communication des résultats ont été détaillées au point 2.1.

Égalité de traitement

Axway respecte les principes de non-discrimination à l'embauche et d'égalité femme-homme. Le recrutement des femmes ingénieurs est supérieur au pourcentage des femmes

à la sortie des écoles d'ingénieurs. Concernant les principes d'égalité homme-femme, Axway met en œuvre une politique équitable en matière de salaires, de promotion et d'accès à la formation.

Axway dispose d'un système d'évaluation lui permettant d'avoir une connaissance et un suivi régulier de ses collaborateurs. Celui-ci s'appuie notamment sur des entretiens annuels, des cycles d'évaluation et de révision annuels. Ce système est adossé à un Référentiel Métiers qui permet à chaque collaborateur de mieux connaître les exigences des métiers de l'entreprise et les possibilités d'évolution de carrières. Ce Référentiel Métiers constitue, pour les managers de proximité, un guide pour accompagner le développement professionnel des collaborateurs en fonction de leurs motivations et des priorités de l'entreprise.

La mise en œuvre du système d'évaluation est sous la responsabilité de 450 managers de proximité. La totalité des salariés présents doit avoir un entretien annuel.

Les engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Axway Software SA

Un accord collectif a été signé le 13 décembre 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel un certain nombre d'objectifs ont été pris :

- faire en sorte que la proportion de femmes et d'hommes ayant reçu au moins une formation dans l'année continue à refléter la proportion de femmes et d'hommes dans les effectifs de l'entreprise ;
- préparer le retour à l'emploi à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou toute autre absence continue de plus de 6 mois ;
- réduire par classification Syntec les écarts pour atteindre + 5 % à (-) 5 % sur 3 ans sur la moyenne des salaires de base entre les femmes et les hommes ;
- garantir autant de promotions pour les femmes que pour les hommes.

Un accord d'entreprise précise depuis 2007 le dispositif de mise en œuvre de la garantie d'augmentation individuelle de salaire pour les salariés en congé maternité ou d'adoption prévue par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les actions en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

Un accord collectif a été signé le 26 juin 2013 en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans lequel un certain nombre d'objectifs ont été pris sur 3 ans, durée de l'accord :

- mise en place d'un référent Handicapés au sein du CHSCT ;
- mise en place d'une campagne de sensibilisation, de communication et de formation des managers ;
- recrutement de 3 travailleurs handicapés ;
- maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- recours à la sous-traitance avec le secteur protégé.

Les actions en faveur des seniors

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

Celles-ci visent notamment à favoriser l'embauche de jeunes ou de seniors, de faciliter leur accueil dans l'entreprise et de développer leur employabilité tout au long de leur carrière chez Axway.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

Outre les questions inhérentes au droit de la négociation collective et à l'élimination des discriminations en matière d'emploi décrites au paragraphe 10.1.2.3 « Relations sociales » et au paragraphe 10.1.2.6 « Égalité de traitement », Axway contribue à l'abolition du travail forcé et à l'abolition du travail des enfants. Axway a choisi de fixer à 18 ans l'âge minimum obligatoire de tous ses collaborateurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

De plus le Groupe est implanté dans des pays ayant ratifié les conventions internationales de l'organisation internationale du travail. Il est de ce fait tenu de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales ratifiées par les pays signataires dans lesquels il est implanté. De plus les activités du Groupe ne sont pas des activités à risque. De ce fait les risques de contravention aux normes internationales sont très faibles.

Le Groupe souhaite cependant mettre en lumière l'importance de ces engagements dans son activité au quotidien. C'est la raison pour laquelle le Groupe travaille actuellement à l'extension du champ d'application du Code de conduite des affaires. Celui-ci,

actuellement uniquement applicable à l'égard de ses partenaires externes, tels que clients, fournisseurs, sous-traitants, serait aussi applicable à l'égard des salariés du Groupe.

Enfin en tout état de cause, toutes les entités d'Axway sont tenues de vérifier l'âge de leurs nouveaux collaborateurs au moment de leur embauche.

Note méthodologique

Périmètre de consolidation des données sociales, hygiène et sécurité, indicateurs, méthode et systèmes de reporting.

Informations sociales

Périmètre de consolidation

Les effectifs indiqués dans les tableaux « Effectifs » et « Répartition géographique des effectifs » correspondent à l'effectif total au 31 décembre 2016.

Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion du personnel et des questions sociales du Groupe. Ils reflètent les résultats de la politique de Ressources Humaines.

Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel au reporting par pays ainsi qu'à celui fait par les divisions concernées que sont le Recrutement et la Formation.

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

Informations hygiène et sécurité

Périmètre de consolidation

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

Indicateurs

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

Données

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

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

2 Responsabilité environnementale

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

L'activité d'édition de logiciels n'est pas une activité industrielle, à ce titre ne produit pas directement de rejet dans l'air, l'eau ou le sol. Elle ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement. Néanmoins, Axway est soucieuse de la préservation de l'environnement. De par sa présence dans les différentes régions du monde, avec des équipes distribuées dans plusieurs pays, Axway s'équipe des moyens audio/vidéo permettant de réduire les déplacements.

La maîtrise de notre impact environnemental est donc devenue, dans nos modes de gestion et de production, un enjeu important et fait l'objet d'un programme continu d'amélioration impliquant les Directions Fonctionnelles concernées et les collaborateurs.

Politique générale en matière environnementale

Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Gestion des locaux

Locataire de ses locaux pour l'ensemble des sites, Axway mène des actions se rapportant au fonctionnement opérationnel dans les bâtiments sur les équipements et la maintenance :

- installation de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales lors des renouvellements;

- recours à une minuterie automatique pour éteindre l'éclairage, réduire le chauffage, la ventilation et la climatisation en dehors des horaires de travail;
- installation de fontaines à eau, directement reliées au réseau de distribution d'eau potable, dans un objectif de limiter l'utilisation de bouteilles en plastique;
- incitation permanente des gestionnaires de sites au respect de l'environnement et des bonnes pratiques.
- utilisation d'ampoules basse consommation (LED) ;
- utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de propreté;
- réduction de la consommation d'énergie grâce à l'usage des ordinateurs portables moins énergivores, ainsi que l'arrêt des ordinateurs lors de longues absences;
- réduction d'émission de carbones par incitation à l'usage des moyens de transports les moins polluants;
- maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- aménagement des locaux avec des postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs;
- installation de tableaux blancs au lieu des tableaux papier;
- mise à disposition de poubelles de tri ou de recyclage.

Nouveaux Locaux : Paris La Défense

En novembre 2016, Axway a regroupé l'ensemble de ses équipes parisiennes dans un nouveau bâtiment (Tour W à La Défense).

Grâce à la politique environnementale mise en œuvre par le bailleur depuis 2010 dans le cadre de la rénovation, la tour est certifiée HQE (haute qualité environnementale) :

- audit énergétique suivi d'un plan de réduction des consommations;
- système de télé relève pour suivre, analyser et piloter au plus près les performances énergétiques.

Ce bâtiment bénéficie de dispositifs permettant l'économie d'énergie :

- Électricité : ampoules de type Led ou tubes T5 à faible consommation et permettant un réglage d'intensité automatique ou manuel. Détecteur de présence pour activation/désactivation de l'éclairage;
- Eau : Robinetterie infra-rouge pour consommation optimale;
- Climatisation/chauffage : Plafond rayonnant avec possibilité de régulation individuelle.

Les données chiffrées au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 sont très parcellaires. Elles ne couvriront que deux mois. La Société réalisera un audit détaillé de ces données au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017.

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

Axway a pris l'initiative d'associer les collaborateurs à une démarche d'éco-responsabilité afin de les sensibiliser aux enjeux environnementaux. Il s'agit de favoriser les initiatives des collaborateurs en matière environnementale et d'éviter le gaspillage d'énergies non renouvelables dans nos modes de fonctionnement. Concernant les achats de consommables, d'appareils bureautiques et de matériels informatiques, Axway a une politique volontariste pour travailler avec des fournisseurs écoresponsables.

Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

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

Dans ce contexte et pour limiter le nombre de déplacements, Axway Software incite fortement à privilégier l'usage du matériel de visioconférence, dont la plupart des sites sont équipés. Tous les nouveaux postes de travail sont équipés de caméras et des logiciels permettant de réaliser des visioconférences.

Audit énergétique

Dans le cadre de l'obligation faite aux grandes entreprises, exprimée par la loi DDA DUE, Axway Software avait fait réaliser en novembre 2015 l'audit énergétique sur ses sites français. En raison du déménagement du site parisien, aucune action n'a été engagée en 2016 de notre côté locataire ainsi que du bailleur. Cet audit n'aurait pas réellement été exploitable puisqu'il n'aurait pas concerné le site parisien.

Pollution et gestion des déchets

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

L'activité d'Axway génère des déchets à très fort coefficient de recyclage. Il s'agit principalement de papiers et cartons ainsi que des consommables informatiques. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi un fournisseur qui nous assure l'enlèvement à fin de recyclage de cartons, papiers, plastic, canettes, cartouches d'imprimantes. Il procède à une collecte régulière mais également à des opérations exceptionnelles. À l'occasion du déménagement parisien, il a récupéré 1 600 kg de papiers et cartons.

En 2016, Axway poursuit la démarche de virtualisation des infrastructures informatiques qui optimise l'usage moyen des ressources physiques. En effet, la mutualisation des ressources matérielles réduit le coût énergétique. Les avantages de la virtualisation sont nombreux. Elle permet entre autres :

- une réduction drastique de la consommation énergétique ;
- des gains de place significatifs dans les centres informatiques ;
- un cycle de vie des ressources matérielles plus long permettant de limiter les déchets.

En 2016, Axway a poursuivi la rationalisation des parcs photocopieurs et imprimantes, en privilégiant des équipements communs et multifonctions (impressions, copies et scan). Ils sont par défaut programmés en impression recto/verso.

Gestion des déchets

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

En 2016, plus de 800 kg de DEEE ont été recyclés. En outre, Axway maintient les dons de matériels périmés aux collaborateurs. Comme l'an dernier, en Roumanie, 70 ordinateurs ont été donnés à des écoles, crèches, associations humanitaires.

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

L'édition de logiciels n'impliquant pas de consommation d'eau en dehors de l'usage courant des bâtiments, Axway n'a pas mis en place de suivi de consommation.

Consciente que l'eau est au premier rang des ressources à préserver, Axway s'attache tout de même à en maîtriser l'utilisation notamment par ses collaborateurs. Elle sensibilise les collaborateurs à la préservation et à la bonne utilisation de cette ressource.

Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

La mise en place d'outils de gestion électronique de documents permet à Axway de poursuivre son programme de dématérialisation des documents. De plus, Axway incite régulièrement les collaborateurs à imprimer moins (message automatique dans la signature de mails), La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs ont de multiples impacts positifs sur l'environnement car cela permet de diminuer la consommation de papier et la consommation d'énergie liée à l'impression. La dématérialisation permet également de diminuer le transport physique des documents et enfin, la quantité de déchets à traiter.

La dématérialisation des documents au sein du Groupe concerne : les rapports d'activités produits mensuellement par chaque collaborateur, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques liées à la gestion du parc informatique ; les documents de travail nécessaires aux réunions internes et externes qui sont systématiquement diffusés électroniquement avec consigne de n'imprimer que le strict nécessaire.

3 Responsabilité sociétale

En ce qui concerne l'impact territorial, économique et social, Axway se doit d'agir, par son comportement, en entreprise citoyenne et souhaite apporter sa contribution à des projets utiles tels que le soutien d'ONG. Axway souhaite développer une relation équilibrée et pérenne avec ses sous-traitants et fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux. Enfin, Axway soutient la lutte contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur. Dans cet objectif, nous avons mis en place une **Anti-Bribery Act** au Royaume Uni qui engage tous nos collaborateurs amenés à travailler avec des clients du Royaume Uni.

Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société

Axway contribue à l'emploi au niveau local et participe ainsi au développement régional tout en restant attentif aux populations locales.

Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Dans son objectif d'amélioration de l'efficacité énergétique, Axway a retenu des équipements informatiques DELL répondant aux spécifications EnergyStar® et EPEAT® et plus généralement tous fournisseurs répondant aux caractéristiques Green IT.

En 2016, lors du regroupement dans la Tour W, Axway a créé une salle informatique dans les sous-sols. Dans ce cadre, une réflexion a été engagée afin de réduire le nombre de salles, rationaliser les équipements, avec à la clé une consommation globale réduite. Ce projet sera engagé en 2017.

Changement climatique

Rejets de gaz à effet de serre

Axway a cherché à sensibiliser les équipes sur ce sujet depuis plusieurs années. Cela s'est traduit par des mesures telles :

- généralisation de l'usage d'outil de conférence (Webex et Skyoe) afin de limiter les déplacements ;
- modification DE la Car Policy en imposant un CO₂ maximum de 130 g, appliqué depuis le début 2016.

En matière d'emploi et de développement régional

En France, Axway Software dispose de sites à La Défense, Annecy et Lyon.

Sur les populations riveraines ou locales

D'une manière générale, les sites et filiales d'Axway développent des relations de qualité avec les communautés à côté desquelles ils opèrent et s'efforcent de créer des conditions de travail exemplaires pour leurs collaborateurs. Axway a, dans ce cadre, décidé de mettre en avant son cœur de métier qui repose sur l'économie digitale auprès de ses actionnaires et investisseurs pour réduire la consommation de papier et documents échangés, en favorisant les échanges électroniques.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

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

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

Solidarité

L'amélioration de la qualité de vie des communautés dans lesquelles vivent les collaborateurs reste un engagement majeur pour les équipes d'Axway. Des actions sont menées à ce titre dans 3 domaines principaux :

- **l'Environnement.** Axway s'implique dans des actions soutenant la préservation de l'environnement et l'éducation environnementale. En Roumanie, les collaborateurs participent à l'opération nationale *Let's do it Romania* ayant pour but de nettoyer parcs et espaces verts ;

- **la Santé.** Dans de nombreux pays, les collaborateurs Axway participent à des collectes de sang. Par ailleurs, en France, 27 employés ont constitué une équipe pour participer à la Parisienne, une course qui soutient la lutte contre le cancer du sein. Des parkings à vélo ont été installés à Dublin, Bucarest ainsi qu'à Berlin dans le cadre de l'opération *Cycling to work* afin de permettre aux collaborateurs de venir en vélo. D'ailleurs plusieurs sites d'Axway participent à des opérations incitant l'utilisation des 2 roues ;
- **la Communauté.** Dans la plupart des pays où sont implantés ses bureaux, Axway apporte son soutien aux populations en difficultés. Les employés de Phoenix et Puteaux apportent leur aide à des jeunes diplômés, dans la création des CV et la préparation des entretiens professionnels. En Roumanie, plusieurs ventes de charité sont organisées chaque année, et les fonds récoltés sont versés à un orphelinat.

Actions de partenariat ou de mécénat

Des actions et initiatives locales précédemment engagées se poursuivent en 2016 :

- partenariat 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 (n'ayant pas accès au système bancaire classique), à créer leur entreprise et donc leur emploi grâce au microcrédit ;
- donations à Pasarea NursingHome and Aura Ion association Orphenages (Roumanie), qui aident et soutiennent les enfants et les personnes âgées.
- donation de matériel informatique à l'Unicef via la société de recyclage Redeem.partenariat.

Responsabilité envers son marché

Actions envers les clients : EcoVadis



Axway a renouvelé en 2016 sa démarche écoresponsable en participant et souscrivant au label EcoVadis. Ce label a pour objectif d'évaluer la situation des sociétés par rapport aux différentes mesures mises en place pour anticiper et répondre aux problématiques soulevées en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.

EcoVadis gère la première plateforme collaborative offrant des évaluations de la performance développement durable des fournisseurs pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. EcoVadis est devenu le partenaire de confiance des équipes d'achats d'un nombre important de multinationales basées tant en Europe, qu'en Asie qu'aux États-Unis.

Associant collaborateurs, processus et plateforme, EcoVadis a mis en place une méthodologie d'évaluation RSE à large spectre couvrant 150 catégories d'achats, 110 pays et 21 indicateurs RSE. Plus de 20 000 entreprises s'adressent à EcoVadis pour réduire le risque, piloter l'innovation, et favoriser la transparence et la confiance entre les partenaires commerciaux.

Ce renouvellement effectué fin 2016 a conforté le label Silver déjà obtenu l'an passé.

Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies



Le groupe Axway a estimé nécessaire d'adhérer au Pacte mondial des Nations Unies en novembre 2016. Le Groupe considère cette première étape comme un préalable nécessaire pour progresser dans sa démarche éco-responsable. Le Groupe est conscient des défis futurs eu égard à l'environnement. Toutefois la politique du Groupe est de s'améliorer progressivement en la matière.

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

Dans le cadre de la politique d'achat responsable, Axway requiert auprès de ces fournisseurs les attestations suivantes :

- travail dissimulé ;
- main-d'œuvre infantile ;
- travailleurs handicapés.

Par ailleurs en 2016, Axway poursuit sa démarche participative à l'économie sociale et solidaire, en sollicitant l'entreprise adaptée « l'atelier protégé de l'Isope » pour l'achat de fournitures de bureau.

Loyauté des pratiques

Actions engagées pour prévenir la corruption

Axway soutient la lutte contre la corruption, respecte la Convention des Nations Unies du 31 octobre 2003 contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur, notamment les lois anti-corruption.

Une charte éthique a été mise en place par le Groupe. Elle a vocation à s'appliquer à toutes les

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Les activités d'édition et d'intégration de logiciels développées par Axway ont un impact très limité sur la santé et la sécurité des consommateurs comparé à des activités industrielles lourdes. En effet, nos clients sont des entreprises qui utilisent nos logiciels dans le cadre de leur activité.

Note méthodologique

Les informations relatives à Axway Software SA portent sur un périmètre France.

Les indicateurs retenus sont ceux de la réglementation Grenelle II. Le principe de la permanence des méthodes est respecté d'un exercice à l'autre.

Les données sont recueillies auprès des Directions concernées.

Actions éco-responsable à l'égard des actionnaires

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



Axway a poursuivi, en 2016, auprès de ses actionnaires individuels, la campagne de dématérialisation des documents, « 1 e-mail = 1 arbre » afin de limiter les impressions papier dans les échanges et notamment dans le cadre de la préparation et de la tenue de l'Assemblée Générale 2016. Ainsi ce sont 11 293 (491 adhérents au programme x 23 pages d'AVC) feuilles de papier qui ont été supprimées et remplacées par des envois en format courriel.

À fin 2016, 40 % des actionnaires d'Axway avaient accepté de recevoir les documents sous format électronique. En parallèle, Axway a poursuivi sa participation au programme de reforestation Alto Huayabamba au Pérou – organisation PurProjet -. Les actionnaires de la Société ayant accepté de fournir leur adresse e-mail personnelle ont reçu un certificat attestant de la plantation d'un arbre en Amazonie en échange de leur consentement d'échanges numérisés.

Une petite « pousse » qui progressivement remplacera le volume considérable de documents échangés. En impliquant les actionnaires en amont, le groupe Axway souhaite également sensibiliser aux problématiques environnementales rencontrées par le Groupe, tant dans son activité commerciale que dans le cadre de la gestion de ses ressources au quotidien. La Société, par la mise en place de ce processus, réduit la consommation de papier, le transport nécessaire pour l'acheminement des courriers, et par voie de conséquence, son impact CO₂ et plus globalement son impact environnemental annuel.

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

En 2016 le groupe Axway a également fourni un accès au vote par Internet aux actionnaires individuels. Cela leur a permis de voter les résolutions à l'Assemblée Générale et de consulter l'ensemble des documents réglementaires mis à leur disposition en version digitale. Cette nouvelle procédure a ainsi permis de limiter les échanges de courriers papier entre l'entreprise et ses actionnaires dans le cadre des votes par correspondance.

Les investisseurs et analystes – site web et application mobile

Les relations avec les investisseurs sont organisées autour de rencontres individuelles, de forums, de *road-show* ou de conférences. Elles représentent 108 rencontres en 2016 pour Axway. Chacun de ces contacts s'est vu proposé de télécharger la présentation PDF d'Axway à partir du site web Investisseurs, ou depuis l'application mobile Axway IR. Une économie de papier et de transport de documents désormais bien acceptée des investisseurs et analystes financiers.

L'investissement responsable

En 2016, Axway a participé à la campagne d'évaluation de GAIA pour favoriser l'investissement responsable. La note obtenue a progressé de 61 en 2015 à 75 en 2016.

Adhésion au Code de gouvernance Middlednext

La Société a décidé d'adhérer au Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, celui-ci étant le plus adapté eu égard à la taille et à ses enjeux.

Attestation de présence et avis de sincérité portant sur les informations sociales, sociétales et environnementales

Aux Actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société AXWAY SOFTWARE et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le Rapport annuel établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2016 en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la Direction

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

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le Rapport annuel ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

Attestation de présence

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- nous avons comparé les Informations présentées dans le Rapport annuel avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce ;

- nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce ;
- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le Rapport annuel des Informations requises.

Avis motivé sur la sincérité des informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux conformément à la norme ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements) et à la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à obtenir une assurance modérée sur le fait que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au référentiel. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

La mission a été réalisée entre le 19 février 2017 et le 10 avril 2017 pour une durée de 5 jours / hommes. Nous avons conduit quatre entretiens auprès des responsables du Groupe.

Nous avons effectué les travaux suivants :

- Nous avons apprécié le caractère approprié du référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa neutralité, sa clarté et sa fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié la mise en place dans le Groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations. Nous avons mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting social et environnemental.
- Nous avons identifié les informations consolidées à tester et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en

considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du Groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.

- Concernant les informations quantitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes :
 - au niveau de la société mère AXWAY SOFTWARE et des entités contrôlées, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation de ces informations ;
 - au niveau des sites ou des filiales que nous avons sélectionnés en fonction de leur contribution aux indicateurs consolidés, et d'une analyse de risque, nous avons :
 - mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne plus de 80 % des contributions aux données sociales.

- Concernant les informations qualitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes, nous avons mené des entretiens et revu les sources documentaires associées pour corroborer ces informations et apprécier leur sincérité.
- Pour les autres informations consolidées publiées, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport

à notre connaissance de la Société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.

- Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence de certaines informations.

Commentaire

Le volet environnemental comprend essentiellement des informations qualitatives.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au référentiel.

Lyon, le 21 avril 2016

FINEXFI

Isabelle Lhoste

Associée

Site web investisseurs : <http://www.investors.axway.com/fr>

Application Axway IR disponible sur IOS et Android