



74Software

Rapport de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise 2025

Sommaire

Messages des dirigeants 2

01. Profil de 74Software 5

Parcours de 74Software	6
Métiers & Géographies	8
Produits & Clients	9
Indicateurs opérationnels	10
Bourse & Capital	12
Gouvernance	14
Responsabilité d'entreprise	16
Modèle d'affaires	18

02. Rapport de durabilité RFA RD 20

2.1 Informations générales (ESRS 2)	22
2.2 Changement Climatique (ESRS E1)	41
2.3 Utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)	52
2.4 Taxinomie européenne	57
2.5 Personnel de l'entreprise (ESRS S1)	64
2.6 Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)	98
2.7 Conduite des affaires (ESRS G1)	115
2.8 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	119

RFA Les éléments du Rapport financier annuel sont identifiés dans le sommaire à l'aide de ce pictogramme.

RD Le Rapport de durabilité est identifié à l'aide de ce pictogramme.

Rapport de durabilité 2025

Extrait du Document d'enregistrement universel 2025

Retrouvez la version
numérique sur

74SOFTWARE.COM/FR



Messages des dirigeants



▲ **PIERRE PASQUIER**

*Président du Conseil
d'administration*



PATRICK DONOVAN ►

Directeur général

« Dans les logiciels d'entreprise, la création de valeur s'inscrit dans le temps long. Elle suppose de traverser les cycles, de s'adapter aux transformations technologiques et de garder un cap clair dans un environnement rarement linéaire. »

Dans les logiciels d'entreprise, la création de valeur s'inscrit dans le temps long. Elle suppose de traverser les cycles, de s'adapter aux transformations technologiques et de garder un cap clair dans un environnement rarement linéaire. En 2025, les tensions géopolitiques, une conjoncture économique contrastée et l'accélération des ruptures technologiques ont de nouveau façonné notre industrie. L'essor de l'intelligence artificielle, désormais au-delà du seul stade de l'expérimentation, en est une illustration marquante. Ces évolutions exigent rigueur, discernement et capacité d'adaptation ; mais elles ouvrent surtout des perspectives de création de valeur considérables pour les acteurs capables d'apporter à leurs clients des solutions fiables, gouvernées et intégrées à leurs opérations critiques.

C'est dans ce contexte que 74Software a achevé avec succès son premier exercice complet en tant que groupe logiciel indépendant. Ce jalon est particulièrement important : il valide la logique industrielle et stratégique du rapprochement entre Axway et SBS et confirme la solidité des fondations posées dès l'origine. Le projet repose sur une conviction simple : dans les logiciels d'entreprise, la valeur se construit par l'indépendance stratégique, la focalisation, la résilience des modèles et la capacité à accompagner les clients dans la durée. 74Software a ainsi été conçu comme un portefeuille diversifié d'activités logicielles critiques, orienté vers des besoins structurels plutôt que vers les aléas des cycles courts.

Le positionnement du Groupe reflète pleinement cette ambition. Avec Axway et SBS, 74Software réunit des expertises complémentaires à l'intersection des données d'entreprise et des processus métiers critiques. Ces deux marques confèrent au Groupe une position singulière sur des marchés où la fiabilité, la sécurité, la continuité et la maîtrise des environnements réglementés sont déterminantes. À mesure que la donnée et l'intelligence artificielle prennent une place croissante dans le fonctionnement des organisations, cette proposition de valeur apparaît plus pertinente que jamais : elle offre à nos clients un socle solide et gouverné pour moderniser leurs opérations.

Cette orientation stratégique s'est confirmée en 2025, première année complète du nouvel ensemble, qui a su, à plusieurs égards, dépasser les attentes initiales. La diversification du portefeuille a renforcé la résilience du Groupe, la taille atteinte a soutenu sa capacité d'investissement et la cohérence de l'ensemble ouvre de nouvelles perspectives de développement. 2025 apparaît ainsi non comme un aboutissement, mais comme le point de départ d'une nouvelle étape pour 74Software. Tout au long de cette phase, le Conseil d'administration est resté pleinement mobilisé, attentif à la cohérence stratégique du projet, à l'exigence de gouvernance et à la maîtrise des risques dans un moment décisif de transformation et de changement d'échelle. L'indépendance du Groupe et l'alignement de long terme entre ses parties prenantes demeureront au cœur de son développement.

Pierre Pasquier

L'année 2025 a de nouveau illustré la capacité d'exécution de 74Software. Elle marque le premier exercice complet d'activité du Groupe dans sa nouvelle configuration et a permis de confirmer la pertinence de notre modèle opérationnel dans un environnement de marché exigeant. Nos clients ont continué à investir de manière sélective, en privilégiant des solutions apportant fiabilité, continuité et valeur métier tangible, tout en explorant de plus en plus les technologies avancées, y compris l'intelligence artificielle, et la manière de les intégrer dans leurs plateformes et workflows existants.

Dans ce contexte, l'exécution a été notre priorité. L'entreprise s'appuie sur une organisation disciplinée, combinant des fonctions centrales partagées et des marques pilotées par des équipes de direction pleinement responsables de leurs performances, de l'allocation des ressources et de la conduite des opérations. Cette organisation garantit à la fois proximité avec les clients, rapidité de décision et clarté des responsabilités, tout en captant les effets d'échelle là où ils sont créateurs de valeur.

Axway et SBS ont continué de s'appuyer sur des relations clients profondes et durables, construites pour certaines depuis plusieurs décennies. Cette continuité constitue une force distinctive. Nos clients s'appuient sur nos logiciels pour soutenir leurs opérations critiques, et notre objectif est de rester à leurs côtés dans la durée, à mesure que leurs environnements évoluent. Sur les plans opérationnel et financier, 2025 s'est inscrite en ligne avec, voire au-delà, de nos objectifs, avec une forte croissance et une amélioration de la rentabilité pour nos deux marques et un renforcement du profil financier du Groupe, soutenu par la progression des revenus récurrents annuels, une gestion rigoureuse des coûts et une solide génération de trésorerie.

Axway a enregistré une croissance continue et régulière, portée par son modèle en souscription, des marges durablement élevées et une amélioration du besoin en fonds de roulement. Les indicateurs de satisfaction client et d'engagement des collaborateurs se sont maintenus à des niveaux très élevés. SBS a poursuivi sa transition vers un modèle purement logiciel, avec une forte dynamique produits et une progression significative de la satisfaction client et de l'engagement des équipes au cours de l'année.

Ces résultats sont avant tout le fruit de l'engagement quotidien de nos collaborateurs. Partout dans l'entreprise, nos équipes ont fait preuve de rigueur, de responsabilité et d'un attachement fort à la qualité de service rendu aux clients. Notre cap reste inchangé et pleinement assumé : exécuter avec discipline, allouer les ressources de manière sélective et accompagner nos clients sur le long terme, en nous appuyant sur des produits solides, des relations de confiance et des équipes engagées, afin de poursuivre une création de valeur durable.

Patrick Donovan

« Notre cap reste inchangé et pleinement assumé : exécuter avec discipline, allouer les ressources de manière sélective et accompagner nos clients sur le long terme, en nous appuyant sur des produits solides, des relations de confiance et des équipes engagées. »



01

Profil de 74Software

Parcours de 74Software	6	Bourse & Capital	12
Métiers & Géographies	8	Gouvernance	14
Produits & Clients	9	Responsabilité d'entreprise	16
Indicateurs opérationnels	10	Modèle d'affaires	18

Parcours de 74Software

2001

Sopra crée Axway pour structurer son offre logicielle d'infrastructure et d'intégration de données.

2005

Expansion aux États-Unis, faisant d'Axway un acteur clé des marchés du MFT et de l'intégration B2B.

2011

Axway devient indépendant grâce à une opération stratégique de scission-cotation et est introduit avec succès en bourse sur Euronext Paris, marquant une étape importante dans son histoire.

2012-2017

Axway renforce son portefeuille d'offres grâce à plusieurs acquisitions et prend position dans la gestion des API et les plateformes d'intégration.



axway

1968

Création du Groupe Sopra, devenu Sopra Steria, entreprise de services informatiques pionnière en France, maison mère d'Axway et de SBS.



SBS

2012

Sopra regroupe ses activités logicielles bancaires sous une entité dédiée : Sopra Banking Software (SBS).

2013

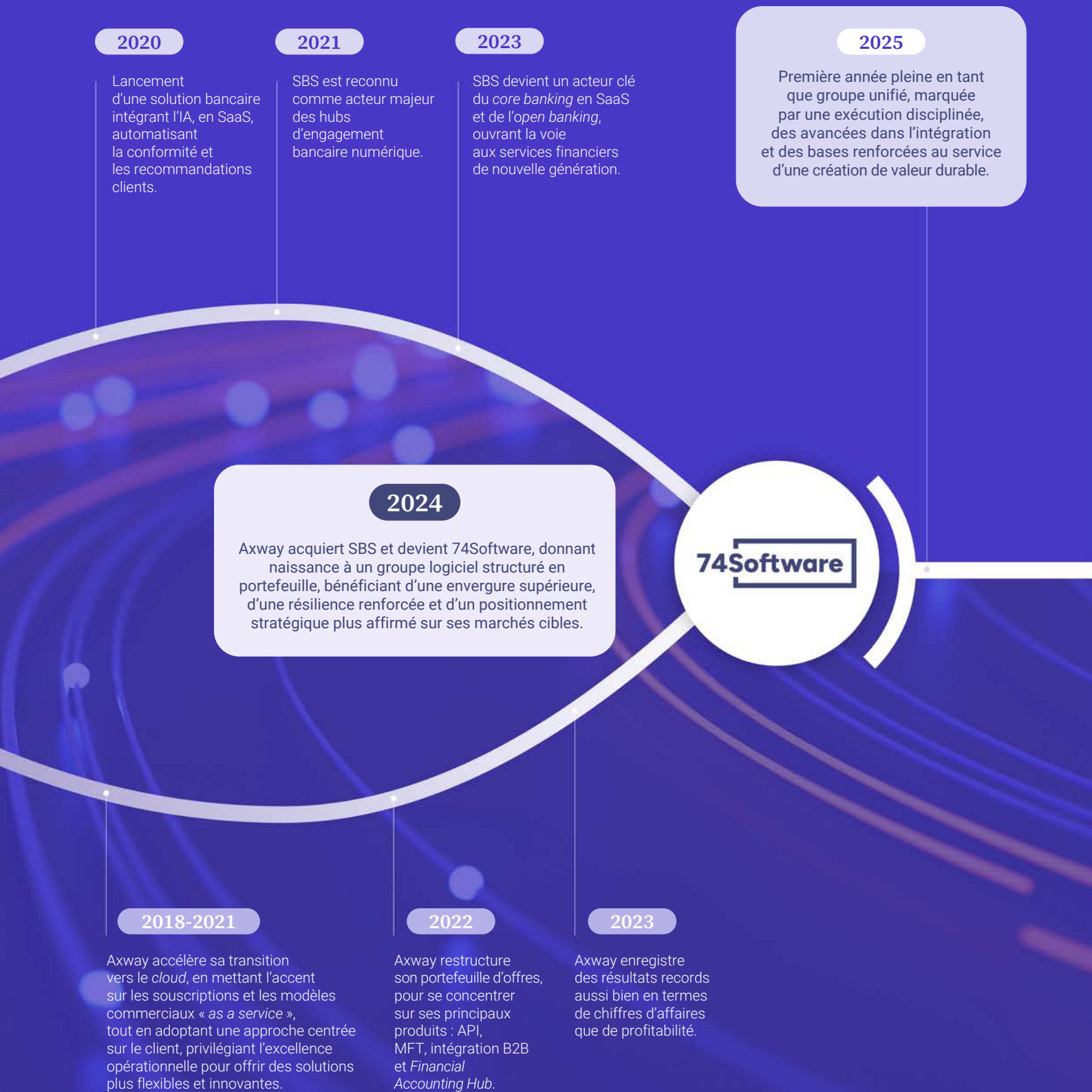
Lancement de Sopra Banking Platform, une solution intégrée qui modernise les systèmes bancaires et accélère leur digitalisation.

2016

SBS lance une plateforme bancaire *cloud-native* et modulaire, facilitant la scalabilité et l'agilité des services financiers.

2018

SBS est reconnu leader sur le marché des plateformes bancaires digitales, renforçant son influence mondiale.



Métiers & Géographies

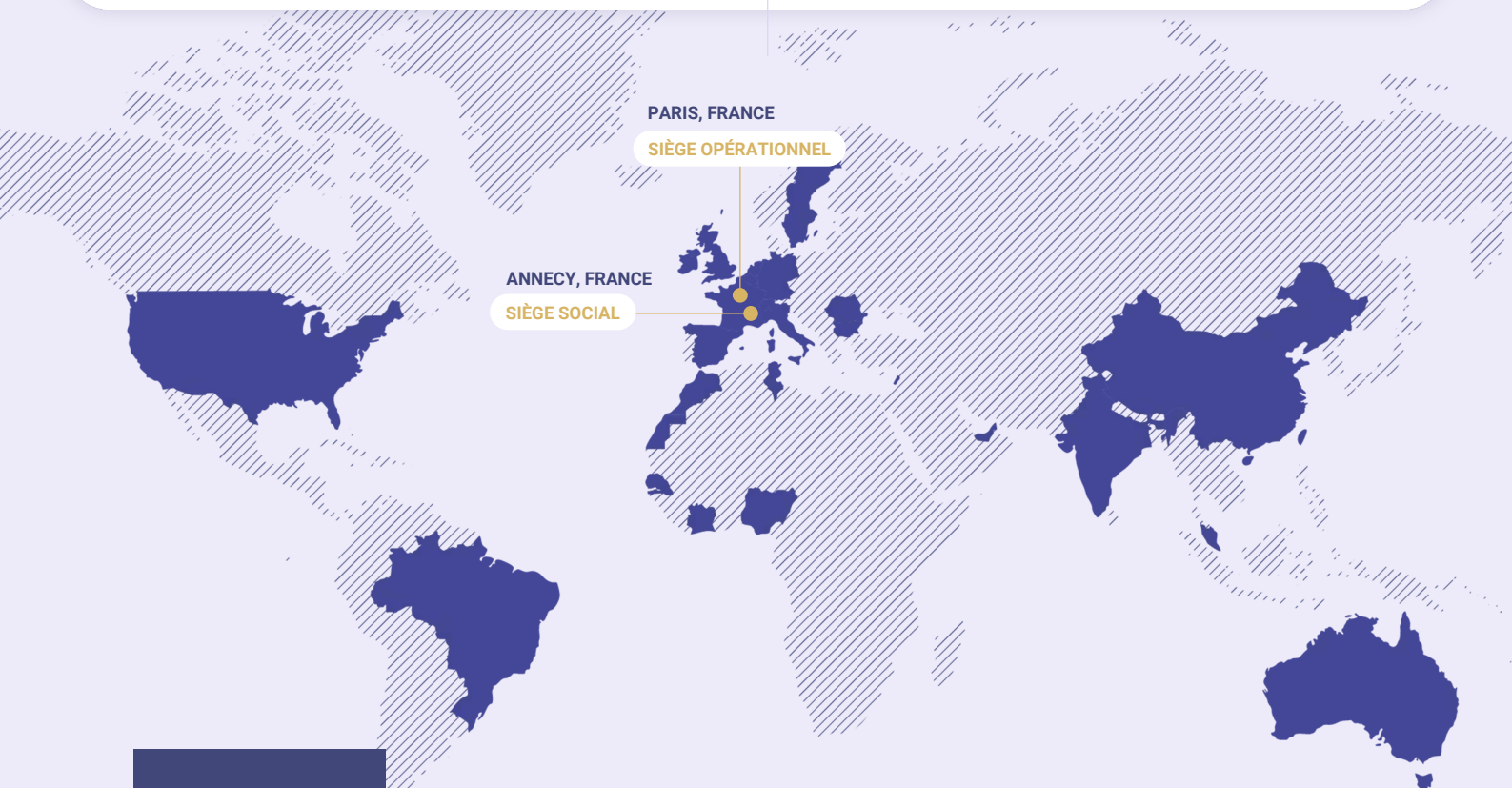
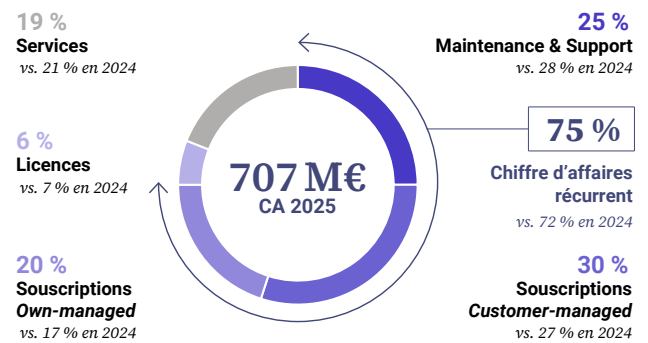
Notre mission

Offrir aux clients des logiciels et des services sécurisés, indispensables au succès de leurs activités et à la simplification de leurs interactions commerciales les plus complexes.

CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MARQUE



CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE



Top 5

ÉDITEURS DE LOGICIELS
D'ENTREPRISE
FRANÇAIS

TOP 250
NUMEUM – EY 2025

26

IMPLANTATIONS

4 571

COLLABORATEURS

> 12 000

CLIENTS

DISTRIBUTION
DANS

> 100

PAYS

Produits & Clients

Notre portefeuille de logiciels

Managed File Transfer (MFT)

Gérer les flux de données critiques de manière flexible et sécurisée, en respectant les politiques de conformité et en assurant une protection robuste des informations sensibles.

Intégration B2B

Échanger des données électroniques entre entreprises pour optimiser les processus commerciaux et logistiques afin d'améliorer la collaboration et de rationaliser les opérations.

API Management (APIM)

Gestion des API via une plateforme universelle permettant d'unifier les infrastructures logicielles, d'en rationaliser l'analyse et d'accélérer le déploiement de services digitaux.

Produits spécialisés

Assurer visibilité, intelligence et sécurité dans l'ensemble de l'écosystème digital en optimisant les performances opérationnelles et les coûts.

Produits bancaires intégrés

Plateformes de traitement bancaire intégrées, leaders sur leurs marchés, optimisant les opérations en offrant des solutions complètes de gestion des transactions, des comptes, de la conformité et des risques.

Produits de financement

Des produits destinés à gérer l'intégralité du cycle de vie des prêts, de la création au service, dans des marchés de niche tels que le financement pour les concessionnaires ou les hypothèques.

Produits bancaires modulaires

Une plateforme bancaire SaaS innovante et composable pour répondre aux besoins des banques de Tier 2 à Tier 4, et proposant des solutions modulaires couvrant l'ensemble des fonctionnalités de la banque de détail, du *front-office* au *back-office*.

Composants bancaires

Un large catalogue de composants pour répondre aux besoins des clients bancaires exigeants, avec des solutions spécifiques dans les domaines des paiements, des prêts et du traitement.



RECONNAISSANCES AXWAY

- Gartner® Magic Quadrant™ for API Management
7 octobre 2025
- G2 Reports : API, B2B & MFT
Hiver 2025
- The Forrester Wave™ : API Management Software
T3 2024 – 1^{er} juillet 2024
- IDC MarketScape : Worldwide Business-to-Business Middleware
2024 Vendor Assessment – Décembre 2024



RECONNAISSANCES SBS

- IDC FinTech Rankings 2025 Top 50
2025
- QKS Group – Leader & Emerging Innovator – Spark Matrix : Retail & Commercial Loan Origination Systems
2025
- Chartis Research – Leader RiskTech Regulatory Reporting Solutions Quadrant
2025
- NelsonHall – Leader GenAI & Process Automation in Banking
2025

Nos clients

À TRAVERS SES MARQUES, 74SOFTWARE ACCOMPAGNE DES CLIENTS DE TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉ



Services financiers



Industrie



Distribution



Secteur public



Transport & Logistique



Santé

La satisfaction client comme valeur d'entreprise

NET PROMOTER SCORE

38

SBS (+31 points)

Amélioration de la perception client en cours

55

AXWAY (+3 points)

Un niveau de recommandation client durable, parmi les meilleurs du marché

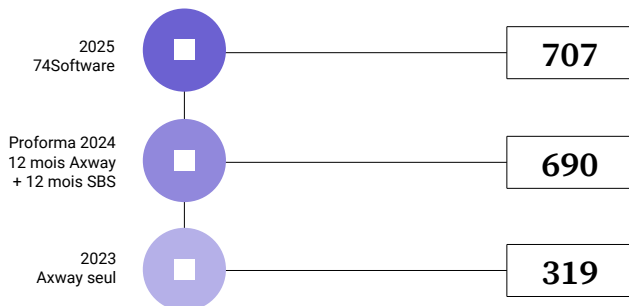
Indicateurs opérationnels

Performance financière

	KPI	RÉALISÉ 2025	OBJECTIFS 2026
CROISSANCE	Croissance organique du chiffre d'affaires	+3,8 % à 707 M€	Croissance organique de 3 à 5 %
PROFITABILITÉ	Résultat opérationnel d'activité	15,2 % du chiffre d'affaires	15 à 17 % du chiffre d'affaires
GÉNÉRATION DE TRÉSORERIE	Flux de trésorerie disponible sans effet de levier/Chiffre d'affaires	11,4 % du chiffre d'affaires	≈10 %
DÉSENDETTEMENT	Dette nette/EBITDA	1,92x	≈1,5x

CHIFFRE D'AFFAIRES

(en millions d'euros)



Chiffre d'affaires des produits

576 M€

en hausse de 7,2 % par rapport à 2024



ARR (Annual Recurring Revenue)

273 M€ (Axway)

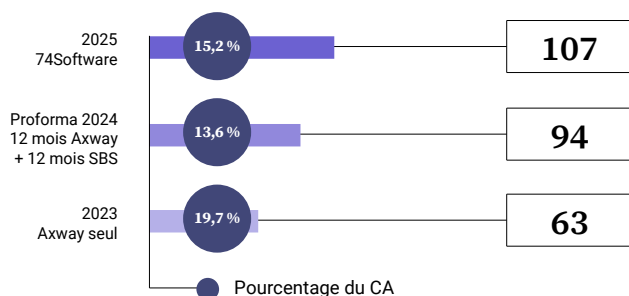
+11,8 % par rapport à 2024

244 M€ (SBS)

+8,9 % par rapport à 2024

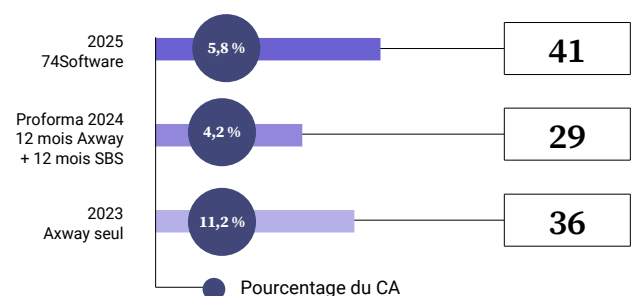
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL D'ACTIVITÉ

(en millions d'euros)



RÉSULTAT NET

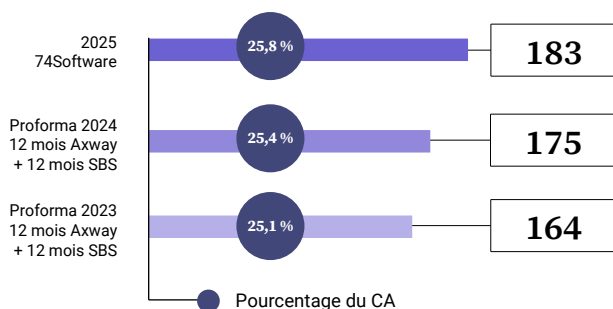
(en millions d'euros)



Investissements

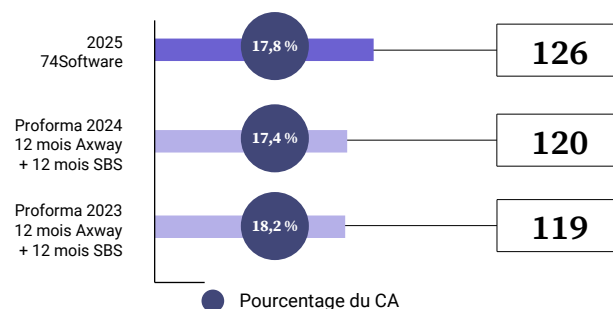
RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

(en millions d'euros)



VENTES & MARKETING

(en millions d'euros)



Bilan



ENDETTEMENT NET

193 M€

vs. 250 M€
au 31/12/2024



CAPITAUX PROPRES

554 M€

vs. 532 M€
au 31/12/2024



TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS

49 M€

vs. 41 M€
au 31/12/2024

Cadre d'allocation du capital

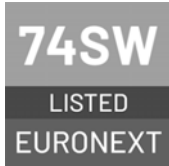
- Allocation du capital disciplinée, au service de la solidité du bilan et de la flexibilité stratégique.
- Croissance externe sélective, fondée sur la cohérence stratégique, la création de valeur et une stricte discipline de retour sur investissement.
- Rachats d'actions et dividendes appréciés au regard des besoins du Groupe, des conditions de marché et des priorités d'ensemble.

Ambitions à moyen terme

- À fin 2028, 74Software ambitionne d'atteindre un chiffre d'affaires proche de **800 M€** et une marge opérationnelle d'activité d'environ **20 %**.
- À moyen terme, avec des acquisitions sélectives et disciplinées, 74Software maintient son ambition d'atteindre **1 Md€** de chiffre d'affaires.

Bourse & Capital

Profil boursier



Euronext Paris Compartiment B

- Bloomberg : 74SW:FP
- Reuters : 74SW.PA
- Capitalisation boursière au 31/12/2025 : 1 234 M€

Principaux indices Euronext

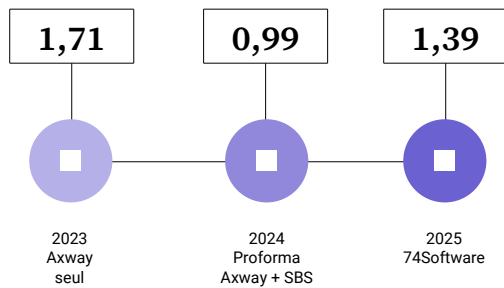
- CAC Technology
- Euronext Tech Croissance
- Euronext PEA-PME 150
- Euronext Tech Leaders

Éligibilité

- SRD
- PEA
- PEA-PME

RÉSULTAT DE BASE PAR ACTION

(en euros)

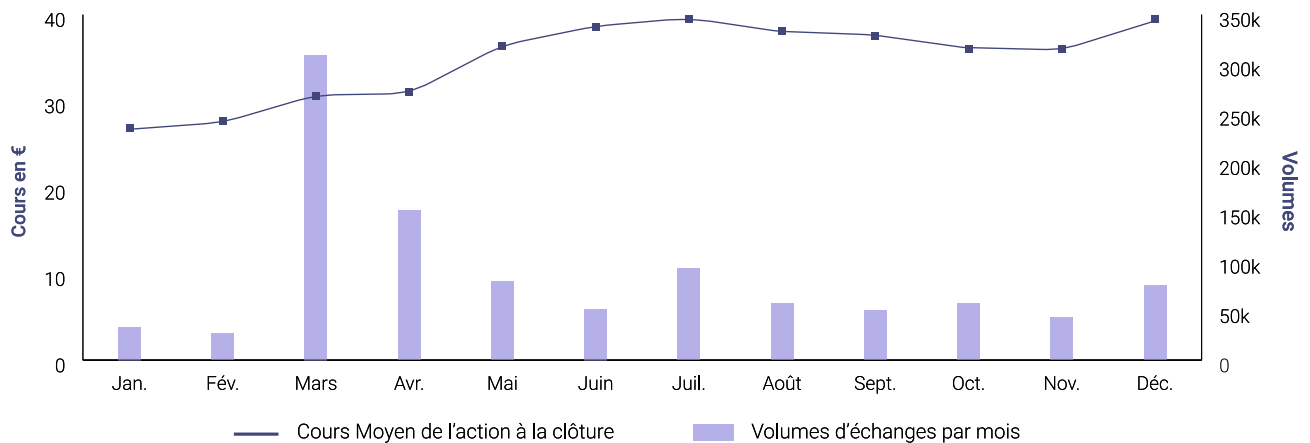


PERFORMANCES HISTORIQUES DU COURS

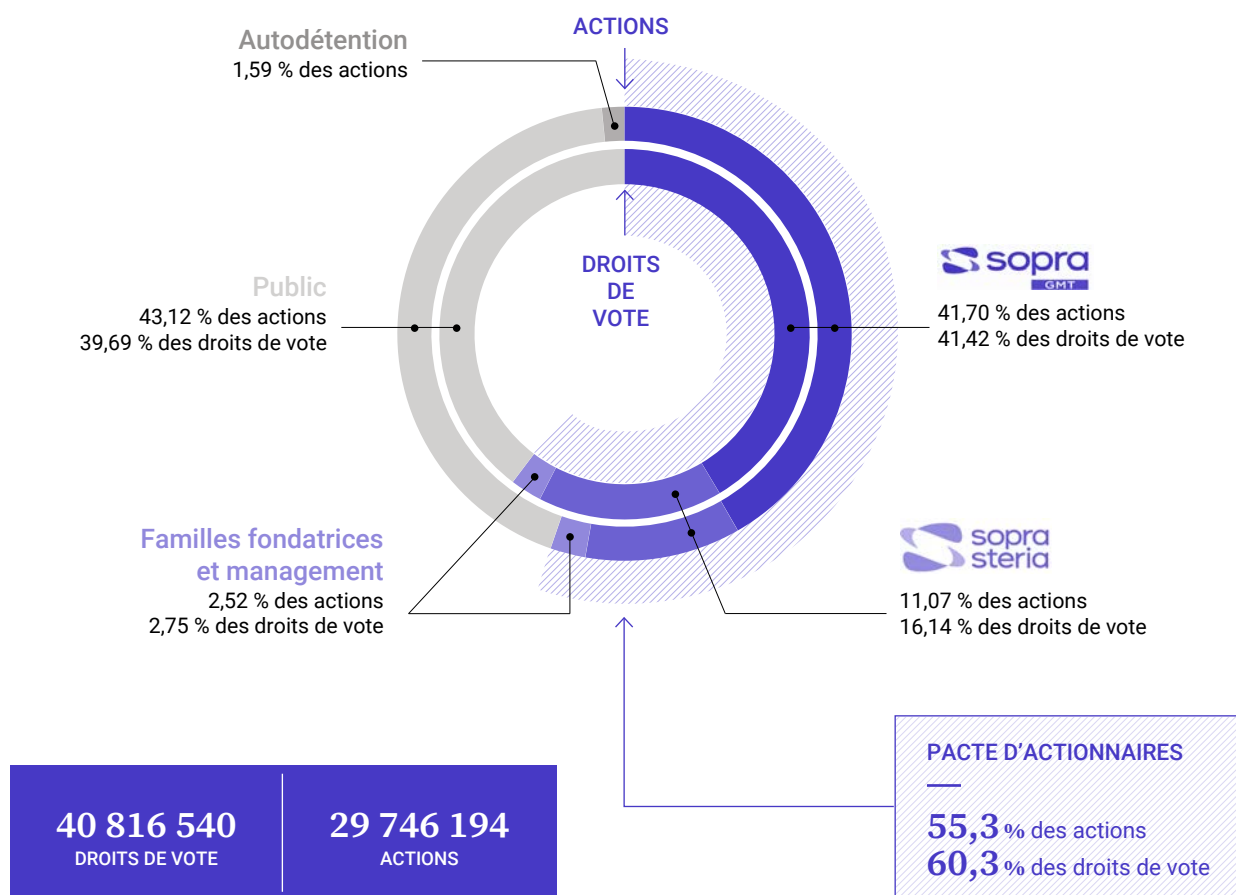
au 31/12/2025

Période	VARIATION	+ HAUT	+ BAS
1 AN	+50,4 %	44,80	27,10
3 ANS	+181,0 %	44,80	17,30
5 ANS	+73,3 %	44,80	13,44
10 ANS	+91,8 %	44,80	8,66

COURS DE BOURSE ET VOLUMES D'ÉCHANGES EN 2025



Répartition du capital au 31 décembre 2025



Calendrier financier 2026



DIALOGUE ACTIONNARIAL

Une équipe et un site Internet dédiés
 → 74software.com/fr/relations-investisseurs

Un dialogue simple et permanent
 → investorrelations@74software.com

Recevez les dernières actualités de 74Software IR dans votre boîte mail en vous inscrivant à notre liste de diffusion [ici](#).

Gouvernance

La gouvernance de 74Software repose sur une répartition des pouvoirs entre le Conseil d'administration et le Comité Exécutif, conformément aux recommandations du Code Middlenext.

Conseil d'administration

11
membres

4
nationalités

40 %
de femmes*

6
réunions

97 %
taux de participation

* Le taux de féminisation du Conseil d'administration est calculé hors prise en compte du censeur.

	Portrait	Âge	Nationalité	Administrateur indépendant	Censeur	Nombre de mandats dans d'autres sociétés cotées	Comité d'audit	Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise	Comité des rémunérations	Date d'échéance du mandat (date de l'AG)	Nombre d'actions détenues à titre personnel
PIERRE PASQUIER		90	FR			1		M		2027	0
KATHLEEN CLARK		58	US/FR			1		P	M	2027	9 587
PIERRE-YVES COMMANAY		60	FR			0		M	M	2026	4 856
NICOLE-CLAUDE DUPLESSIX		66	FR			0			M	2029	2 166
EMMA FERNANDEZ		62	ESP	I		1		M	P	2027	0
MICHAEL GOLLNER		67	US/UK		C	1	C			2029	5 100
DOMINIQUE ILLIEN		72	FR	I		0		P		2028	82 500
YANN METZ-PASQUIER		37	FR/US			0		M		2026	184 960
OLIVIER PLACCA		57	FR	I		0			M	2029	0
PATRICK RENOUVIN		66	FR	I		0		M	M	2027	0
MARIE-HÉLÈNE RIGAL		55	FR			1		M		2026	0

C Censeur **I** Indépendant(e) **P** Président(e) **M** Membre



82 %

Connaissance des métiers de l'édition de logiciels



55 %

Connaissance du secteur des services financiers



36 %

Expérience d'entrepreneur



55 %

Finance, contrôle & gestion des risques expertise



45 %

Finance, contrôle & gestion des risques maîtrise



73 %

Ressources humaines et relations sociales



36 %

Enjeux environnementaux et sociétaux



91 %

Dimension internationale

Activités du Conseil d'administration et de ses comités

PRINCIPAUX SUJETS COUVERTS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2025

- Stratégie et projet d'entreprise ;
- Opérations d'acquisition et de cession ;
- Budget 2025 et orientations majeures ;
- Arrêté des comptes au 31 décembre 2024 ;
- Arrêté des comptes du premier semestre 2025 ;
- Arrêté des documents d'information financière et de gestion prévisionnelle ;
- Réalisations trimestrielles et communications financières associées ;
- Égalité professionnelle et salariale ;
- Objectifs en matière de responsabilité sociale et environnementale ;
- Composition du Conseil et de ses comités ;
- Évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration ;
- Augmentation de capital ;
- Approfondissement de l'implémentation des systèmes internes d'éthique et de lutte contre la corruption ;
- Qualification des administrateurs indépendants ;
- Rémunération des mandataires sociaux ;
- Rémunération des membres du Conseil ;
- Attribution d'actions gratuites aux collaborateurs de la Société ;
- Analyse du vote des actionnaires minoritaires à l'Assemblée Générale 2025 ;
- Veille juridique et réglementaire : Loi Rixain, directive CSRD, pack Omnibus, réglementation DORA, Loi Attractivité.



Comité Exécutif



PATRICK DONOVAN
Directeur Général
États-Unis – France



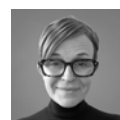
ÉRIC BIERRY
Directeur Général Délégué
Directeur Général SBS
France



ROLAND ROYER
Directeur Général Axway
France



TOBIAS UNGER
Directeur Financier
Suisse



JULIA SIEPMANN
Directrice des Ressources
Humaines Groupe
Royaume-Uni



XAVIER REBEUF
Directeur des Opérations
de R&D
France



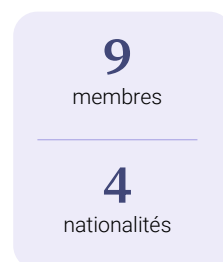
PAUL FRENCH
Directeur de cabinet
États-Unis



PHILIPPE BUISSON
Directeur de l'Intégration
et Secrétaire
France




YANN METZ-PASQUIER
Directeur Stratégie
France




Responsabilité d'entreprise

74Software, une entreprise responsable et engagée.





PRINCIPES










GOUVERNANCE



ÉVALUATIONS EXTERNES

CERTIFICATIONS (3)

(1) Page de reconnaissance EcoVadis de 74Software.

(2) L'évaluation a été menée en janvier 2025.

(3) Le périmètre exact des produits, services et processus couverts par ces certifications pour les marques Axway et SBS est disponible sur demande.

● Axway ● SBS

Orientations 2026

SOCIAL

- Promouvoir le bien-être des employés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser la diversité et accroître la représentation des femmes dans les effectifs
- Investir dans des programmes de formation et de développement des compétences

ENVIRONNEMENT

- Faire progresser la mise en œuvre d'objectifs de réduction des émissions fondés sur la science, alignés sur un scénario de réchauffement à 1,5 °C
- Développer et formaliser le plan de transition du Groupe pour l'atténuation du changement climatique
- Réduire l'impact environnemental de nos produits et solutions en poursuivant nos efforts d'écoconception et d'évaluation environnementale

CLIENTS ET UTILISATEURS

- Investir continuellement dans nos produits et garantir leur pertinence et leur performance
- Continuer à mesurer et améliorer la satisfaction client grâce aux enquêtes NPS et aux initiatives de gestion de la réussite client
- Maintenir des mesures de protection des données et de cybersécurité de premier rang

CONDUITE DES AFFAIRES

- Poursuivre l'alignement des pratiques de conduite des affaires et des mécanismes de conformité à l'échelle du Groupe
- Renforcer les politiques de conformité et les mécanismes de signalement des préoccupations éthiques
- Promouvoir des pratiques d'achat responsables

Social

EFFECTIF



- Amériques 8 %
- Europe 65 %
- Asie - Pacifique 18 %
- Afrique - Moyen-Orient 9 %

30 %
de femmes
vs. 30 % en 2024

99 %
de contrats à durée
indéterminée

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

50 285
heures
de formation

99 %
des employés ont
participé à une *talent*
review en 2025

11
heures de formation
par collaborateur

42 %
des salariés formés
à la sécurité de
l'information en 2025



ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

88 %
de taux de participation
à l'enquête

66 %
de taux d'engagement

Objectifs SBTi

Principaux indicateurs climatiques

2024

Année de référence SBTi

2026

Soumission SBTi des objectifs de réduction des émissions de GES

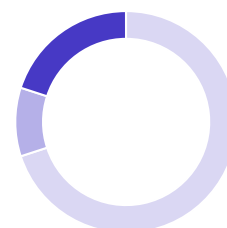
2030

42 % de réduction des émissions de GES de scope 1 et de scope 2

25 % de réduction des émissions de GES de scope 3



MIX ÉNERGÉTIQUE



70 % Combustibles fossiles
10 % Sources nucléaires
20 % Sources renouvelables

Clients et utilisateurs

EXPÉRIENCE CLIENT

Optimiser l'expérience client et analyser les parcours pour améliorer constamment la satisfaction dans une démarche de progrès continu

SÉCURITÉ DES DONNÉES ET DES TRANSACTIONS

Garantir la sécurité des données et des transactions pour des interactions commerciales transparentes et efficaces

INCLUSION FINANCIÈRE ET NUMÉRIQUE

Faciliter l'accès aux services financiers grâce à des solutions numériques, afin de réduire les inégalités et de favoriser l'autonomie

ACCESSIBILITÉ DIGITALE

Intégrer des principes d'accessibilité dans les solutions numériques afin de favoriser des expériences utilisateurs plus inclusives, y compris pour les personnes en situation de handicap

Conduite des affaires

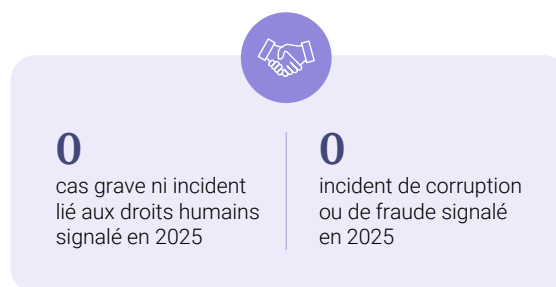
74SOFTWARE COMME PARTENAIRE DE CONFIANCE

Des pratiques fortes :

- Formation aux pratiques éthiques, incluant la prévention de la corruption et la protection des données
- Conformité stricte aux législations et directives internationales

Pour une culture d'entreprise positive et éthique :

- Code d'éthique rendu public, engageant l'ensemble de l'entreprise
- Engagement envers des pratiques d'achats équitables et durables
- Prévention de la corruption et système de lanceur d'alerte accessible à toutes les parties prenantes



Modèle d'affaires

RD

Notre mission

Un éditeur de logiciels d'entreprise indépendant et de confiance, qui génère une valeur durable, en offrant des résultats probants à ses clients, des opportunités à ses employés, et du rendement à ses actionnaires.

ATOUTS >

Profil financier

- Croissance, amélioration des marges et génération de trésorerie
- Profil bilanciel solide et poursuite du désendettement
- Flexibilité financière au service des priorités stratégiques de long terme

Gouvernance

- Projet d'entreprise indépendant soutenu par des actionnaires de référence de long terme
- Gouvernance claire articulée entre Conseil d'administration et Comité exécutif
- Organisation matricielle par région et par grande ligne de produits

Technologie et produits

- Stratégie technologique fondée sur un portefeuille de produits agile et performant
- Leadership reconnu sur des marchés de logiciels critiques
- Investissements soutenus en R&D et en innovation
- 20 brevets technologiques

Clients et partenaires

- Plus de 12 000 clients dans le monde
- Présence commerciale dans plus de 100 pays
- Réseau mondial de partenaires au service du déploiement et de l'exécution

Talents

- 4 571 collaborateurs dans 26 pays
- Équipes internationales aux profils, parcours et cultures diversifiés

Responsabilité d'entreprise

- Indicateurs clés de performance intégrés à la stratégie et à la gouvernance
- Ambitions sociales, sociétales et environnementales inscrites dans l'approche du Groupe et ses processus de décision

OFFRES & EXPERTISES >

PORTEFEUILLE DE PRODUITS



- Managed File Transfer (MFT)
- API Management (APIM)
- Intégration B2B
- Produits spécialisés



- Produits bancaires intégrés
- Produits bancaires modulaires
- Produits de financement
- Composants bancaires

INNOVATION

- Investissement en Recherche et Développement

ÉDITION

- Développement de logiciels
- Architecture
- Contrôle qualité et tests

DÉVELOPPEMENT DU PORTEFEUILLE

- Expansion sélective du portefeuille
- Analyse *Make-or-Buy*

INFRASTRUCTURE & SÉCURITÉ

- SaaS & cloud
- Déploiement *on-premises*
- Sécurité des données et des transactions

GO-TO-MARKET

- Marketing et marques
- Ventes et services
- *Customer Success Management*
- Souscriptions et renouvellements



ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

TENDANCES OBSERVÉES

- Intelligence artificielle et automatisation
- Migration vers le cloud et le multicloud
- Confidentialité et souveraineté des données
- Cybersécurité et conformité réglementaire
- Open Banking et services financiers
- Écosystèmes collaboratifs

STRATÉGIE >

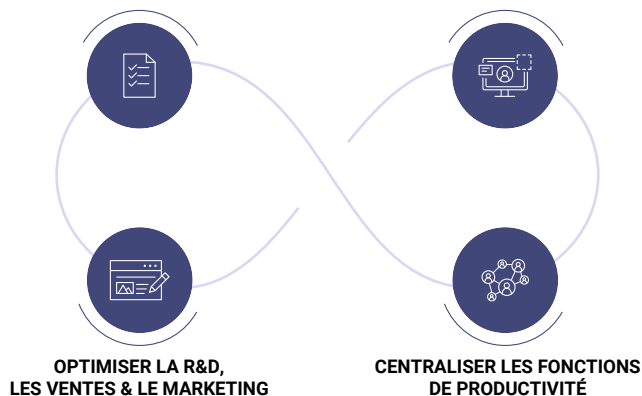
Les piliers du succès de 74Software



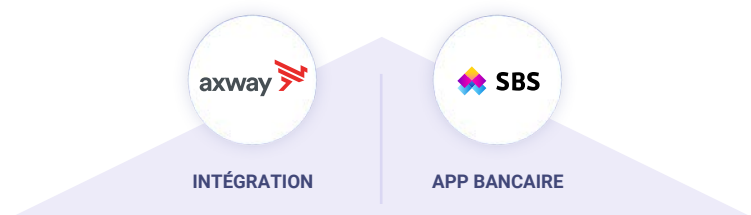
... et l'attention requise,

STANDARDISER LES OFFRES & LES PRODUITS

RATIONALISER LES SYSTÈMES & LES OPÉRATIONS



pour bâtir un groupe solide d'édition logicielle



SATISFACTION DES CLIENTS >

CRÉATION DE VALEUR

Clients

- Produits de premier plan reconnus par les analystes de marché
- Modèles contractuels et technologiques flexibles
- Satisfaction client élevée, avec un NPS en hausse de 3 points pour Axway et 31 points pour SBS

Partenaires

- Partenariats stratégiques, technologiques et d'innovation
- Satisfaction partenaires solide, avec un NPS de 65 (Axway seulement)

Collaborateurs

- Équipes engagées, avec un taux d'engagement de 66 %
- Qualité de vie au travail, stabilité de l'emploi et modes de travail flexibles
- Plus de 50 000 heures de formation dispensées à l'échelle du Groupe
- Dialogue ouvert à l'échelle de l'entreprise à travers des temps d'échange réguliers avec le top management
- Actionnariat salarié représentant 2,6 % du capital
- Engagement en faveur de la diversité et de la prévention des discriminations

Fournisseurs

- Charte Fournisseurs & Partenaires
- Charte Éthique et dispositifs associés au service de pratiques responsables

Actionnaires

- Cotation sur Euronext Paris et référence au Code Middlednext
- Notation Ethifinance ESG de 68/100
- Dialogue actionnarial fondé sur une information transparente et accessible

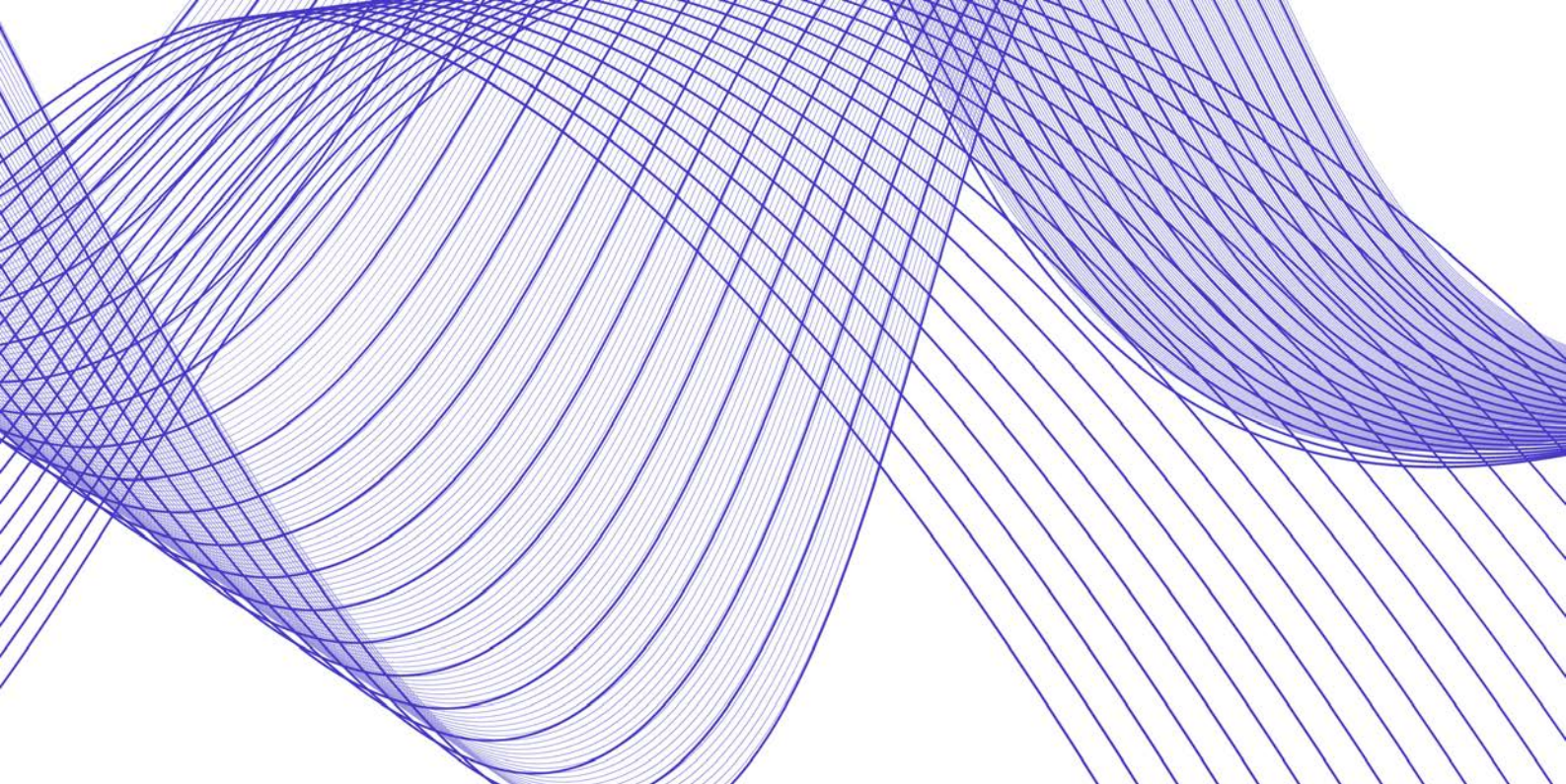
Société civile

- Efforts continus de mesure et de réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Engagement en faveur du Pacte mondial des Nations unies
- Soutien à l'inclusion financière et à l'accessibilité numérique

02

Rapport de durabilité

2.1 Informations générales (ESRS 2)	22	2.3 Utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)	52
2.1.1 Base de préparation	22	2.3.1 IRO relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5)	52
2.1.2 Activités et modèle économique de l'entité	23	2.3.2 Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)	53
2.1.3 Gouvernance de la durabilité	26	2.3.3 Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)	54
2.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)	29	2.3.4 Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-3)	55
2.1.5 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par le Rapport de durabilité de l'entreprise (ESRS 2 IRO-2)	32	2.3.5 Flux de ressources entrants et sortants (E5-4 et E5-5)	56
2.2 Changement Climatique (ESRS E1)	41	2.3.6 Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-6)	56
2.2.1 IRO relatifs au changement climatique (E1)	41	2.4 Taxinomie européenne	57
2.2.2 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)	42	2.5 Personnel de l'entreprise (ESRS S1)	64
2.2.3 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique (E1-2)	43	2.5.1 IRO relatifs au personnel de l'entreprise (S1)	64
2.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique (E1-3)	44	2.5.2 Politiques concernant le personnel de l'entreprise (S1-1)	67
2.2.5 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci (E1-4)	46	2.5.3 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)	69
2.2.6 Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)	46	2.5.4 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations (S1-3)	71
2.2.7 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES (E1-6)	46	2.5.5 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions (S1-4)	72
2.2.8 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone (E1-7)	49		
2.2.9 Tarification interne du carbone (E1-8)	49		



2.5.6	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S1-5)	90	2.7	Conduite des affaires (ESRS G1)	115
2.5.7	Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)	91	2.7.1	IRO relatifs à la conduite des affaires (G1)	115
2.5.8	Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise (S1-7)	92	2.7.2	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (G1-1)	116
2.5.9	Couverture des négociations collectives et dialogue social (S1-8)	93	2.7.3	Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)	116
2.5.10	Indicateurs de diversité (S1-9)	93	2.7.4	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin (G1-3)	117
2.5.11	Salaires décentés (S1-10)	94	2.7.5	Cas de corruption ou de versements de pots-de-vin (G1-4)	117
2.5.12	Protection sociale (S1-11)	94	2.7.6	Influence politique et activités de lobbying (G1-5)	118
2.5.13	Indicateurs de formation et de développement des compétences (S1-13)	94	2.7.7	Pratiques en matière de paiement (G1-6)	118
2.5.14	Indicateurs de santé et de sécurité (S1-14)	95	2.8	Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	119
2.5.15	Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)	96			
2.5.16	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) (S1-16)	96			
2.5.17	Incidents, plaintes et impacts graves en matière de droits humains (S1-17)	97			
2.6	Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)	98			
2.6.1	IRO relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	98			
2.6.2	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux (S4-1)	99			
2.6.3	Sécurité des données et des transactions (S4-2, 3, 4, 5)	105			
2.6.4	Expérience client (S4-2, 3, 4, 5)	108			
2.6.5	Inclusion financière (S4-2, 3, 4, 5)	110			
2.6.6	Accessibilité numérique (S4-2, 3, 4, 5)	112			

Introduction

Ce chapitre expose les enjeux matériels de 74Software en matière de durabilité pour l'année 2025, ainsi que les risques identifiés, conformément :

- aux obligations découlant de la nouvelle directive européenne 2022/2464/UE, dite Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises ou Directive CSRD, qui remplace et élargit les exigences de la Directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations non financières, et vise à harmoniser et renforcer le reporting extra-financier des entreprises ;
- à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce relatif au plan de vigilance ; et
- au règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie »), qui établit un cadre pour faciliter les investissements durables au sein de l'Union européenne.

74Software est également signataire du Pacte mondial des Nations unies et, à ce titre, communique chaque année les progrès réalisés en réponse aux principes énoncés dans ce pacte.

Le présent chapitre fait partie intégrante du rapport de gestion et a fait l'objet d'une certification des Commissaires aux comptes habilités à vérifier l'information de durabilité conformément aux exigences de la CSRD. Leur rapport est présenté dans la section 2.8 « Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

2.1 Informations générales (ESRS 2)

RFA

RD

Les Normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS) établissent un cadre exhaustif pour la publication d'informations en matière de durabilité, applicable à tous les secteurs et couvrant l'ensemble des thèmes de durabilité. La norme ESRS 2 souligne l'importance de la transparence, de l'analyse de matérialité et du dialogue entretenu avec les parties prenantes. Elle demande à 74Software de publier des informations sur sa gouvernance, sa stratégie, ainsi que sa gestion des impacts, risques et opportunités en matière de durabilité. La norme intègre également des exigences de publication minimales concernant les politiques, les actions, les indicateurs et les cibles.

Néanmoins, le Groupe est confronté à diverses incertitudes et restrictions dans le contexte de cette année d'application de la réglementation CSRD. L'interprétation du texte réglementaire, les ajustements nécessaires en termes de collecte de données, précision du reporting et affectation des ressources révèlent que 74Software possède une marge de progression pour satisfaire pleinement toutes les exigences de reporting.

2.1.1 Base de préparation

Le Rapport de durabilité de 74Software est préparé conformément aux lignes directrices des normes ESRS. Il précise le périmètre de la chaîne de valeur, les méthodes d'estimation ainsi que toute évolution par rapport aux exercices précédents, afin d'assurer la cohérence, la comparabilité et la fiabilité des informations en matière de durabilité.

Les données de ce rapport ont été choisies en se basant sur une analyse de double matérialité, impliquant les parties prenantes au moyen d'enquêtes, d'entretiens et d'ateliers. La section 2.1.4.1 du présent chapitre fournit de plus amples informations sur ce processus.

2.1.1.1 Base de préparation (ESRS 2 BP-1)

Le Rapport de durabilité de 74Software a été élaboré sur une base consolidée et, sauf indication contraire, en conformité avec les états financiers. Le rapport est conforme aux Normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS), à l'article L. 233-28-4 du Code de commerce ainsi qu'au Règlement Taxinomie. L'empreinte carbone a été calculée à l'aide de la méthodologie du *GHG Protocol*.

Le Rapport de durabilité couvre la chaîne de valeur en amont et en aval du Groupe, en ciblant les parties prenantes avec lesquelles 74Software entretient des relations de premier rang et sur lesquelles l'entreprise peut donc exercer une influence directe. Cela englobe les achats et les ventes. Concernant 74Software, les principaux éléments sont détaillés dans la description des activités et de la chaîne de valeur de la Société dans la section 2.1.2.1 du présent chapitre.

74Software n'a pas fait usage de l'option lui permettant d'omettre certaines informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux innovations, ni de l'exemption de publication concernant des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation.

2.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (ESRS 2 BP-2)

74Software ne s'est pas écarté des horizons temporels définis dans ESRS 1 (section 6.4), incluant le court terme (adopté par 74Software comme période de reporting dans ses états financiers, soit une année civile), le moyen terme (jusqu'à cinq ans à compter de la fin de la période de reporting à court terme) et le long terme (plus de cinq ans).

Les seules estimations formulées portent sur l'évaluation de l'empreinte carbone, comme détaillé dans la section environnementale. Aucune donnée sociale ou de gouvernance n'a fait l'objet d'estimations. Toute estimation, hypothèse, approximation ou interprétation est détaillée dans la section concernée.

Les modifications apportées à la préparation ou la présentation des informations en matière de durabilité par rapport à l'exercice précédent résultent de la conformité à la directive CSRD et de l'inclusion de SBS dans le périmètre de consolidation, suite à son acquisition par Axway le 2 septembre 2024.

74Software publie l'empreinte environnementale des activités en aval du Groupe, en mettant notamment l'accent sur les émissions de gaz à effet de serre générées par l'utilisation des

produits par les clients de 74Software. En l'absence de méthodologie uniforme et de données suffisantes, notamment sur le *cloud*, la variabilité de la consommation énergétique des clients et les difficultés de suivi induisent une incertitude modérée, pouvant entraîner des écarts par rapport aux valeurs réelles. Face à la difficulté d'obtenir des informations détaillées spécifiques de la part des clients concernant l'impact de l'utilisation des produits 74Software, la Société s'appuie sur les données techniques de 74Software pour modéliser l'utilisation de ses logiciels *on-premise* par les clients.

La stratégie de durabilité de 74Software s'articule autour de la réduction de l'impact environnemental de ses produits, en intégrant des pratiques d'écoconception dans le développement de ses produits. Dès 2025, 74Software renforce ses investissements pour obtenir des données plus précises sur ses produits, avec l'objectif d'améliorer la précision du reporting des émissions en aval sur les deux prochaines années.

Certaines informations ne sont pas disponibles et sont répertoriées dans la section 2.1.5 « Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par le Rapport de durabilité de l'entreprise (ESRS 2 IRO-2) ».

Des renvois ont été intégrés dans l'exigence de publication suivante : ESRS 2 SBM-1 paragraphe 42b (Introduction, Modèle d'affaires).

2.1.2 Activités et modèle économique de l'entité

2.1.2.1 Activités et modèle économique de l'entité (ESRS 2 SBM-1)

74Software est une société de portefeuille mondiale, immatriculée à Annecy et dont le siège social est établi à Paris, en France. Son effectif consolidé s'élève à 4 571 collaborateurs répartis dans 26 pays. Stratégiquement, 74Software aspire à devenir un leader indépendant des logiciels d'entreprise, en entretenant des relations durables avec ses parties prenantes et en créant de la valeur pour ses clients, salariés et actionnaires. L'entreprise accompagne de grandes entreprises ainsi que des institutions financières à l'échelle mondiale. Ses produits et services sont accessibles sans aucune restriction géographique. Un aperçu du modèle économique de l'entreprise et de la répartition de ses effectifs figure dans le profil de la Société.

Le portefeuille couvre la gestion des transferts de données (*Managed File Transfer*), l'intégration B2B, la gestion des API, les plateformes d'intégration en tant que service, les plateformes d'intégration comptable et financière (*Financial Accounting Hubs*), ainsi que des logiciels bancaires et financiers. Conçues pour être fiables, sécurisées et durables, ces solutions aident les clients à optimiser leurs flux de données, à améliorer l'interopérabilité, à réduire les opérations manuelles et leur coût total de possession.

Le chiffre d'affaires est généré par les abonnements logiciels, les licences, l'assistance sur site, le conseil, le développement, la formation et divers autres services. La Société fournit des informations sectorielles conformément aux exigences de la norme IFRS 8 et les informations relatives au chiffre d'affaires sont réconciliées avec les informations de cette norme.

La création de valeur repose sur deux intrants principaux : des professionnels qualifiés et une infrastructure technologique avancée. Les talents sont recrutés au terme d'un processus de sélection rigoureux et bénéficient de programmes continus de formation et de développement, afin de maintenir des expertises de pointe en phase avec les tendances du secteur. Les capacités technologiques s'appuient sur des outils propriétaires de développement, des partenariats stratégiques avec des fournisseurs de technologie et des efforts continus en recherche et développement, intégrant des outils et méthodologies de dernière génération pour rester à la pointe de l'innovation technologique.

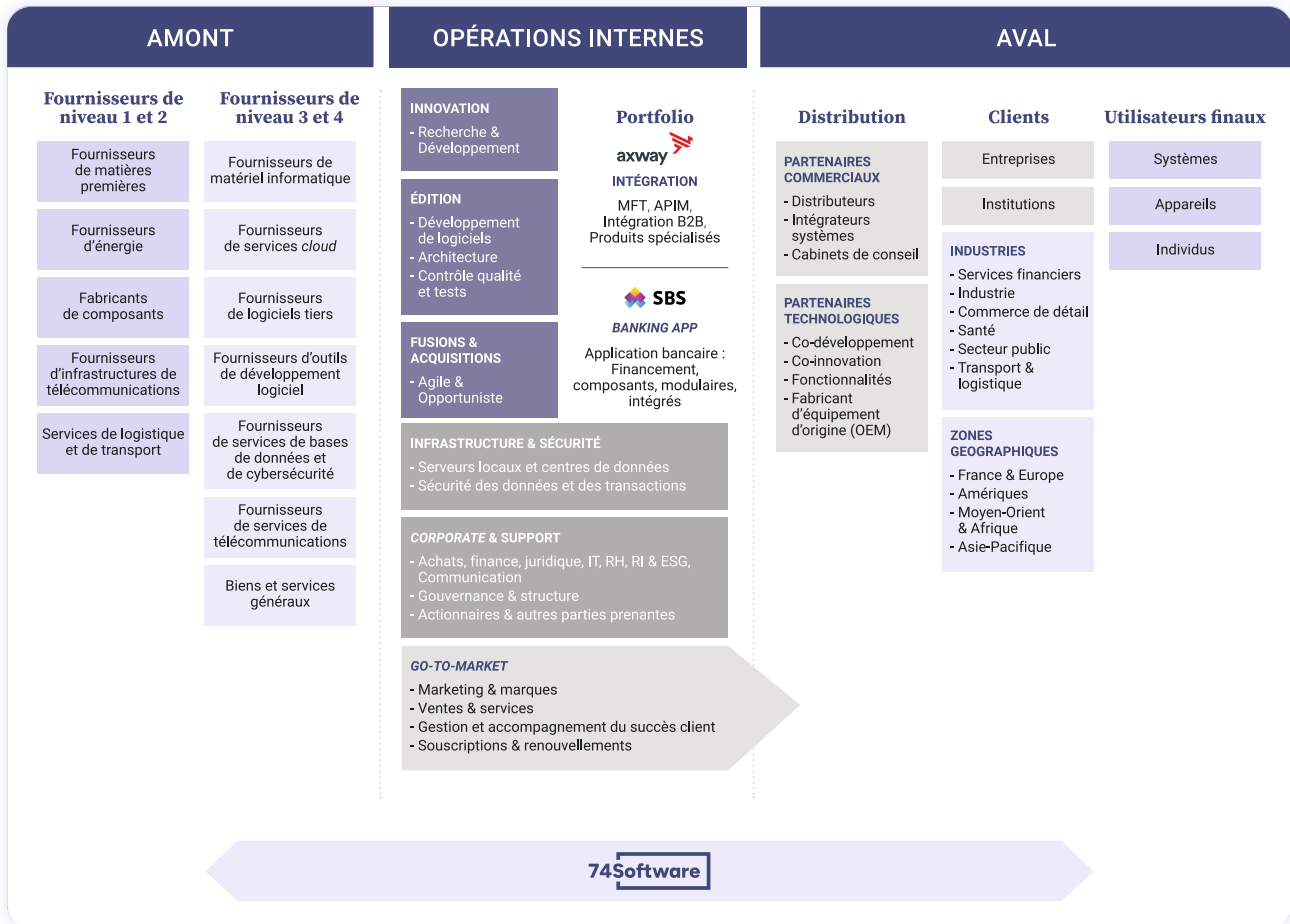
La sécurité des données est une priorité essentielle. La Société applique des protocoles robustes destinés à protéger les informations sensibles et à garantir la conformité aux réglementations en vigueur dans les différentes juridictions. La chaîne d'approvisionnement est portée par un réseau de fournisseurs et partenaires de confiance, retenus pour leur qualité, leur fiabilité et leurs performances en matière de durabilité. L'entreprise favorise des relations de long terme, en privilégiant des fournisseurs qui utilisent des énergies renouvelables et respectent des standards environnementaux et éthiques stricts.

Elle privilégie la diminution de l'empreinte carbone, l'optimisation des ressources et l'intégration de pratiques durables dans la conception de ses produits.

74Software n'opère pas dans les secteurs des combustibles fossiles, de la fabrication de produits chimiques, des armes controversées ou du tabac. Ses objectifs de durabilité consistent à maximiser la valeur sociale et sociétale et à limiter ses impacts environnementaux, en cohérence avec les principes du Pacte mondial des Nations unies. Sa responsabilisation est renforcée par des évaluations indépendantes régulières et par un reporting ESG/RSE transparent, notamment de CDP, EcoVadis, Ethifinance ESG Ratings, ISS ESG et d'autres référentiels externes.

Les produits de la Société renforcent l'efficacité opérationnelle de ses clients et leurs performances en matière de durabilité, en optimisant l'utilisation des ressources, en facilitant la migration vers des centres de données recourant davantage aux énergies renouvelables et à des technologies de refroidissement avancées, et en réduisant les infrastructures redondantes grâce à une intégration et une automatisation accrues des solutions

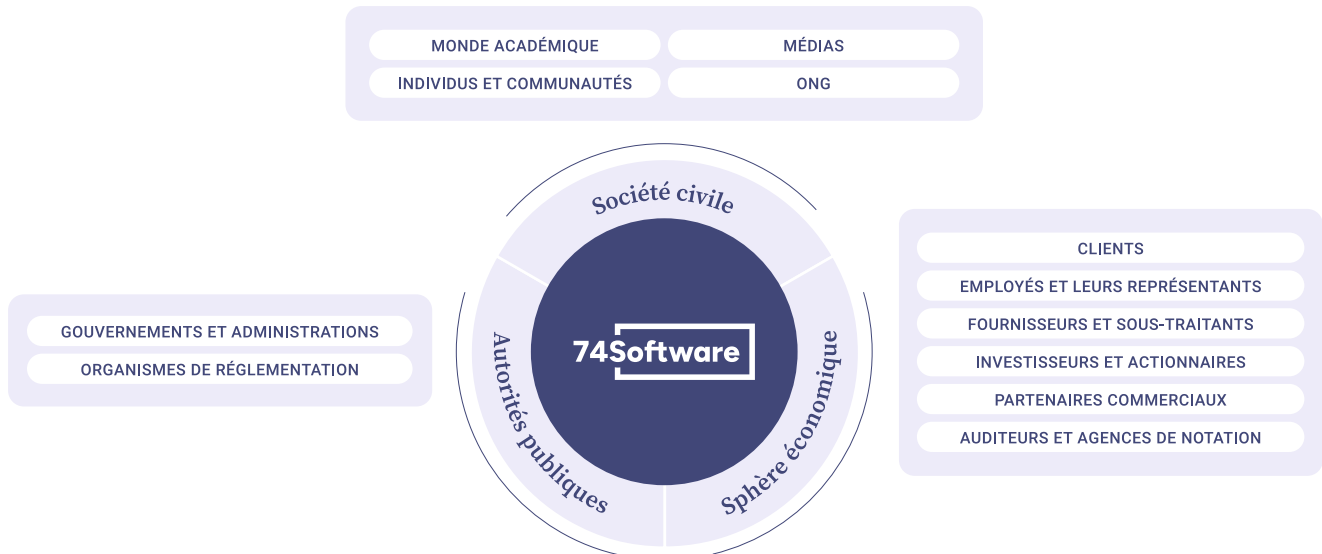
de MFT, de gestion des API, d'intégration B2B et d'iPaaS. Les solutions sont conçues pour une utilisation à long terme, limitant ainsi les investissements répétés et la production de déchets électroniques. Une conception économe en énergie et conforme aux réglementations environnementales permet aux clients de satisfaire des exigences de durabilité croissantes sans sacrifier la performance ni la fiabilité.



2.1.2.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes (ESRS 2 SBM-2)

74Software interagit avec une grande diversité de parties prenantes et intègre leurs perspectives dans sa stratégie et ses activités. Les parties prenantes en amont incluent les fournisseurs de premier et deuxième rang de matières premières, d'énergie, de matériel informatique, de logiciels, de services cloud, d'applications tierces et de solutions de cybersécurité. Les parties prenantes en aval englobent les clients (entreprises et institutionnels), les partenaires de distribution, les partenaires

d'innovation technologique, les partenaires OEM, et les utilisateurs finaux de systèmes et d'équipements. Parmi les parties prenantes de la société civile figurent les médias, les ONG, le milieu académique, les communautés locales et les individus. Au sein de la sphère économique, 74Software interagit avec les clients, les fournisseurs, les salariés et leurs représentants, les investisseurs et actionnaires, les auditeurs et agences de notation, les partenaires commerciaux, ainsi que les autorités publiques et réglementaires. En maintenant des relations collaboratives et transparentes avec l'ensemble de cet écosystème, 74Software s'assure que ses pratiques de durabilité restent pertinentes et impactantes sur l'ensemble de la chaîne de valeur.



L'engagement des parties prenantes s'inscrit dans une démarche systématique et proactive, dont les enseignements alimentent le développement stratégique. Leurs intérêts sont contrôlés au moyen de méthodes structurées : l'engagement des collaborateurs via des enquêtes annuelles donnant lieu à des plans d'action, et la satisfaction des clients au moyen d'enquêtes NPS régulières. Les retours d'expérience se traduisent par des améliorations tangibles, et notamment l'intégration des priorités en matière de durabilité dans la planification stratégique.

74Software a pris des engagements en matière d'objectifs de décarbonation fondés sur la science ainsi que de renforcement de ses programmes sociaux, avec un déploiement prévu au cours des prochaines années. Ces initiatives renforcent la transparence, la durabilité et l'amélioration continue, en favorisant confiance et collaboration avec l'ensemble des parties prenantes.

Les principales parties prenantes de 74Software sont présentées dans le tableau ci-après :

Parties prenantes	Type d'engagement	Détails
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Town halls ■ Enquêtes d'engagement des collaborateurs ■ Formations et programmes de durabilité 	L'ensemble des effectifs du Groupe est couvert par les initiatives mentionnées.
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ■ NPS ■ Séances de retours d'expérience ■ Enquêtes de satisfaction des clients 	Les principaux clients de 74Software sont de grandes entreprises et des institutions financières.
Fournisseurs et partenaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contrats ■ Questionnaires ESG ■ Charte Fournisseurs et Partenaires 	Fournisseurs de premier rang pour lesquels 74Software est un client direct, en particulier ceux engagés dans des pratiques durables.
Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assemblée Générale ■ Conférences et roadshows dédiés aux investisseurs ■ Reporting de durabilité 	Investisseurs institutionnels et individuels ayant un intérêt croissant pour les pratiques commerciales durables.
Régulateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Audits de conformité ■ Reporting régulier 	Organismes gouvernementaux et régulateurs de l'industrie axés sur les normes environnementales et de sécurité.
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programmes de sensibilisation des communautés ■ Engagement universitaire 	Communautés où sont implantés nos bureaux.

74Software s'engage à répondre aux attentes de ses parties prenantes au moyen d'un dialogue suivi, d'un reporting ESG et RSE public et de sa participation à des campagnes d'évaluation RSE annuelles.

74Software contribue au *Climate Disclosure Project* (CDP) et fournit des rapports de communication sur les progrès (COP) dans le cadre du Pacte mondial des Nations unies. En respectant le *GHG Protocol*, 74Software s'aligne sur un référentiel international pour mesurer et réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Les Objectifs de développement durable (ODD) définis par les Nations unies guident sa feuille de route RSE.

Les retours des parties prenantes sont analysés dans le cadre de l'analyse de double matérialité de l'entreprise, puis intégrés aux dispositifs de due diligence et de gestion des risques, de façon à assurer la cohérence des actions avec les attentes des parties prenantes et les objectifs de durabilité.

Les organes d'administration, de direction et de surveillance sont régulièrement informés des intérêts et points de vue des parties prenantes concernant les impacts en matière de durabilité de la Société par le biais d'un reporting et d'échanges structurés, tels que décrits dans la section 2.1.3.1 « Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS 2 GOV-1) ».

2.1.3 Gouvernance de la durabilité

2.1.3.1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (ESRS 2 GOV-1)

Au sein de 74Software, la gouvernance de la durabilité est structurée autour du Conseil d'administration et du Comité Exécutif, conformément à la gouvernance du Groupe et aux recommandations du Code de gouvernance Middlednext. Le Directeur Général est responsable de la stratégie RSE et de ses résultats, tandis que le *Head of Corporate Social Responsibility* en assure le pilotage et la coordination au quotidien.

Le Directeur Général fait un point trimestriel sur la RSE et rend compte des avancées au Conseil d'administration au moins deux fois par an, au sein du Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise ou du Comité d'audit. Le Conseil d'administration supervise les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, approuve les politiques et cibles connexes et procède à une revue annuelle de la stratégie de durabilité afin d'en garantir la conformité avec les objectifs à long terme. Le Comité d'audit supervise les activités liées au reporting de durabilité, y compris celles associées à l'audit et au Rapport de durabilité, et l'audit interne évalue périodiquement le respect des politiques et des contrôles.

La Direction RSE rend compte directement, tous les mois, au Directeur Général et propose des présentations régulières au Conseil d'administration ou à ses comités. Les informations réglementaires en matière de RSE font l'objet d'une vérification par un tiers indépendant.

Le Comité Exécutif décline la stratégie sur le plan opérationnel, fixe les priorités et veille à la mise en œuvre au sein des différentes fonctions. Le Directeur Général, soutenu par le Directeur Général Délégué et le *Head of CSR*, assure le suivi de l'exécution et saisit le Conseil d'administration des enjeux de durabilité majeurs.

En 2025, la Société a procédé à une réorganisation de la fonction RSE à l'échelle du Groupe, placée sous la responsabilité du Group

Chief Legal Officer, agissant en tant que *Head of CSR*, pour l'ensemble des entités 74Software. Cette réorganisation a pour objectif de centraliser la gouvernance RSE, de renforcer la conformité réglementaire et de mieux intégrer les considérations RSE au sein des activités cœur de métier de 74Software.

En 2025, le Conseil d'administration est composé de dix membres, dont quatre femmes, représentant 40 %, et de quatre membres indépendants, représentant également 40 %. Il n'y a pas de représentants des salariés au sein du Conseil.

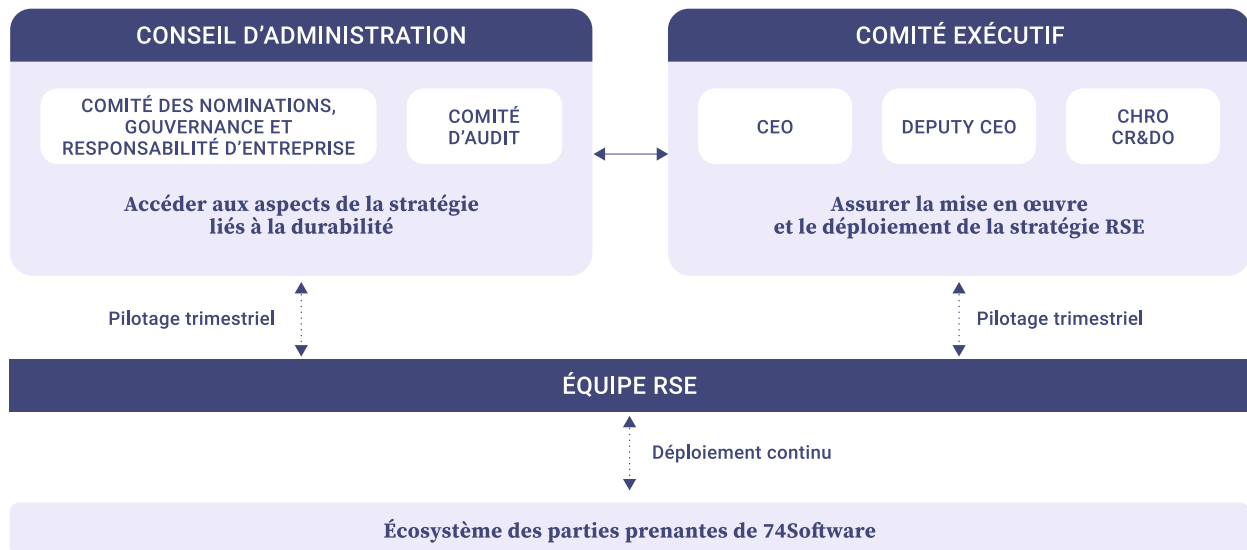
Leurs expertises couvrent l'édition de logiciels, les services financiers, l'entrepreneuriat, la finance, la gestion des risques, la responsabilité sociale des entreprises dans les ressources humaines, les relations sociales, les enjeux environnementaux et sociétaux, ainsi que l'expérience internationale. La diversité est une priorité dans la composition du Conseil d'administration, assurant un équilibre entre membres indépendants et non indépendants, tout en promouvant l'égalité hommes-femmes. Le Conseil cherche également à promouvoir la diversité multiculturelle et à rassembler un large éventail de compétences.

L'organisation et le fonctionnement du Conseil d'administration sont régis par les articles L. 225-17 et suivants du Code de commerce, les articles 14 à 21 et 23 des statuts, et le règlement intérieur (disponibles sur le site Internet de la Société : <https://www.74software.com/fr/statuts-reglements-et-conventions>).

Le Comité Exécutif est composé de neuf membres, dont une femme (soit une représentation féminine de 11 %). 74Software s'engage à améliorer la diversité de genres au sein de son leadership exécutif. Leur expertise en matière de RSE couvre les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'expertise environnementale attribuée aux membres du Comité Exécutif est principalement liée à leurs fonctions et responsabilités au sein du cadre de gouvernance RSE (écoconception, *green IT*, et stratégie de durabilité notamment). Ils s'engagent à mener des initiatives qui favorisent la responsabilité environnementale et l'équité sociale au sein de la Société. Cela inclut la mise en œuvre de politiques respectueuses de l'environnement, la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que la garantie d'une gouvernance transparente et responsable.

Compétences en matière de RSE représentées au sein du Comité Exécutif :

Nom	RSE – Social	Environnement	Conduite des affaires	Durabilité des produits
Patrick DONOVAN	✓	✓	✓	
Éric BIERRY	✓	✓	✓	
Tobias UNGER	✓			
Philippe BUISSON	✓		✓	
Yann METZ-PASQUIER				
Paul FRENCH			✓	
Xavier REBEUF			✓	✓
Roland ROYER	✓		✓	
Julia SIEPMANN	✓		✓	



2.1.3.2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de 74Software et enjeux de durabilité traités par ces organes (ESRS 2 GOV-2)

Les organes d'administration, de direction et de surveillance, y compris leurs comités concernés, reçoivent des informations trimestrielles du Directeur Général, au nom du Comité Exécutif, ainsi qu'au moins deux fois par an du Directeur Général ou du *Head of Corporate Social Responsibility*. Les informations fournies au Conseil d'administration portent sur les enjeux de durabilité et les IRO matériels, les politiques et objectifs connexes, la performance des ICP au regard de la trajectoire cible, ainsi que les mesures de remédiation prévues. Lorsque cela est pertinent, certains objectifs de durabilité sont intégrés à la rémunération variable du Directeur Général, du Directeur Général Délégué et de certains responsables opérationnels. Le Conseil d'administration veille à ce que tous les impacts, risques et opportunités matériels soient intégrés dans la prise de décision stratégique et la gestion des risques et des opportunités, renforçant ainsi l'engagement de la Société envers une croissance durable.

En 2025, principaux sujets discutés par le Conseil d'administration incluaient l'égalité professionnelle et salariale, les objectifs de responsabilité sociale et environnementale, le renforcement des dispositifs internes d'éthique et de lutte contre la corruption, ainsi que la conformité à la directive CSRD, y compris l'évaluation de la double matérialité et les IRO matériels associés.

2.1.3.3 Objectifs et rémunération variable alignés avec l'ESG (ESRS 2 GOV-3)

La Société intègre des objectifs RSE dans les dispositifs de rémunération de ses dirigeants afin de s'assurer qu'ils restent pleinement mobilisés sur leur atteinte. Cette approche encourage l'adoption de pratiques durables dans l'ensemble de l'entreprise. Conformément à cet engagement, la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué repose partiellement sur des critères extra-financiers, quantitatifs et qualitatifs, relatifs à des dimensions sociales et/ou environnementales.

2.1.3.4 Déclaration sur la vigilance raisonnable (ESRS 2 GOV-4)

Les données présentées dans ce rapport ont été scrupuleusement vérifiées par Mazars et Aca Nexia, les Commissaires aux comptes certifiant les informations en matière de durabilité désignés par l'Assemblée Générale.

Tout au long du processus de préparation, les équipes de 74Software ont collaboré étroitement avec les Commissaires aux comptes désignés pour garantir la pleine conformité aux exigences de la directive CSRD. Toutes les données quantitatives et qualitatives ont été soumises à de multiples procédures de contrôle et de vérification. Une attention particulière a été accordée à la définition des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels ainsi qu'au respect des normes de publication de la directive CSRD.

Dans le cadre de l'audit, des membres de la Direction et des parties prenantes clés ont été interrogés et sondés pour vérifier l'intégrité des informations. La lettre de mission, émise par le Directeur Général, souligne ainsi l'engagement de la Société envers la transparence et la responsabilité.

Les conclusions de l'audit ont fait l'objet de présentations et de discussions approfondies avec le Conseil d'administration et ses comités. Ces échanges confirment que le Rapport de durabilité reflète avec précision la vigilance raisonnable et la performance de 74Software. L'entreprise reste déterminée à améliorer en permanence son cadre de reporting en matière de durabilité.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans le Rapport de durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 – GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes ESRS 2 – GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation ESRS 2 – SBM-3 : Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	ESRS 2 – GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes ESRS 2 – IRO-1 : Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels ESRS 2 – MDR-P : Politiques adoptées pour gérer les enjeux de durabilité matériels ESRS 2 – SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes ESRS thématique : <ul style="list-style-type: none"> ■ SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes ■ MDR-P : Intégration des points de vue des parties prenantes dans la politique
Identifier et évaluer les impacts négatifs	ESRS 2 – IRO-1 : Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels ESRS 2 – SBM-3 : Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique ESRS thématique : <ul style="list-style-type: none"> ■ SBM-3 : Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique
Agir pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS 2 – MDR-A : Actions et ressources relatives aux enjeux de durabilité matériels ESRS thématique : <ul style="list-style-type: none"> ■ L'ensemble des actions, y compris les plans de transition
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	ESRS 2 – MDR-M : Indicateurs relatifs aux enjeux de durabilité matériels ESRS 2 – MDR-T : Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles ESRS thématique : <ul style="list-style-type: none"> ■ Section indicateurs et cibles

2.1.3.5 Gestion des risques et contrôles internes en matière de reporting ESG (ESRS 2 GOV-5)

L'efficacité de la gestion des risques et des contrôles internes est essentielle pour garantir la précision et la fiabilité du reporting ESG de 74Software. L'équipe centrale recueille les données ESG à tous les niveaux de la Société, y compris les opérations centrales, les bureaux nationaux et les fournisseurs. Ces données sont extraites de divers outils et systèmes de gestion, tels que les systèmes RH et autres outils internes, ou soumises directement par les filiales. L'équipe RSE centrale est chargée de collecter, d'analyser et de vérifier les données par le biais de contrôles de cohérence. Les informations font l'objet de vérifications et de demandes de documents justificatifs. Les données sont ajustées selon la période de reporting, avant d'être consolidées dans des rapports exhaustifs. Ce processus minutieux garantit l'exactitude et la fiabilité des données ESG déclarées, et reflète l'engagement de la Société en termes de transparence et de responsabilité.

Par ailleurs, la structure de la gouvernance supervisant le reporting ESG joue un rôle capital dans la gestion des risques et des contrôles internes. L'équipe RSE centrale diligente des audits et veille à l'exactitude des données recueillies. Le Directeur Général et le Conseil d'administration supervisent ce processus, en formulant des orientations stratégiques et en s'assurant que le reporting ESG est conforme aux objectifs de durabilité de la Société. Le Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise fait partie des instances essentielles pour le suivi et l'orientation des initiatives ESG.

En complément, les conclusions des évaluations des risques et des contrôles internes relatifs au reporting ESG font l'objet d'une communication périodique au Comité Exécutif. Régulièrement,

et au minimum dans le cadre du cycle annuel de reporting de durabilité et du Document d'enregistrement universel, l'équipe RSE centrale consolide les résultats des analyses de risques liées au reporting ESG, incluant l'identification des principaux risques, des éventuelles faiblesses de contrôle et des actions correctrices mises en œuvre.

Ces éléments sont examinés par le Comité Exécutif, puis portés à la connaissance du Conseil d'administration. Les comités compétents du Conseil, et en particulier le Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise, sont informés de ces conclusions au moyen de rapports de gestion dédiés et de présentations en comité, leur permettant d'exercer une supervision effective des risques ESG, des dispositifs de contrôle interne et des processus de reporting. Le cas échéant, certaines problématiques significatives peuvent également faire l'objet d'une remontée ponctuelle, conformément au cadre de gouvernance de la Société.

Avec ce cadre de gouvernance solide, le reporting ESG de 74Software est non seulement précis mais également conforme aux objectifs stratégiques globaux de l'entreprise.

En 2025, l'équipe RSE a mené une réévaluation complète du reporting ESG, incluant une analyse comparative des principaux indicateurs par rapport à l'exercice précédent et un renforcement des contrôles de cohérence. Ces mesures renforcent la fiabilité des informations ESG publiées et contribuent à la démarche d'amélioration continue. Les risques relatifs à l'accessibilité numérique, à la confidentialité des données et à la protection des lanceurs d'alerte ont été réévalués à la hausse par rapport aux années antérieures, à l'issue d'une nouvelle consultation interne et d'une analyse approfondie des vulnérabilités émergentes et des pratiques opérationnelles. L'évaluation a confirmé qu'aucun risque matériel complémentaire n'a été identifié en dehors de ceux déjà suivis.

2.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)

2.1.4.1 Identification des IRO et analyse de double matérialité (ESRS 2 IRO-1)

74Software mène une analyse de double matérialité conformément à la directive CSRD et aux normes ESRS 1 et ESRS 2 afin d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) de durabilité au sein de l'organisation et de sa chaîne de valeur. Le processus est piloté par l'équipe RSE et validé par le Comité Exécutif, avec des mises à jour périodiques présentées au Conseil d'administration et au Comité d'audit.

Cette analyse suit une méthodologie en six étapes, associant revue documentaire, entretiens d'experts, ateliers et enquêtes menés auprès de spécialistes internes et d'une sélection de participants de la chaîne de valeur. Ce processus cartographie les interconnexions (impacts, dépendances, risques, opportunités) et détermine les sujets matériels sur la base de critères standardisés, garantissant une cohérence et une comparabilité avec les exigences des normes ESRS.

L'analyse se décline en deux phases. Dans un premier temps, la cartographie et le filtrage permettent d'identifier les IRO potentiels, d'en établir la pertinence opérationnelle et financière, et de recenser les dépendances ainsi que les points de contact au sein de la chaîne de valeur. Dans un second temps, la cotation et la priorisation évaluent chaque élément à l'aide de critères calibrés : pour les impacts (gravité/ampleur, probabilité, étendue/ampleur, caractère irrémédiable, horizon temporel) et pour les risques et opportunités (performance financière, réputation, risques juridiques et réglementaires, continuité d'activité), conformément à la section 2.5 de la norme ESRS 1 relative à la matérialité financière. Les résultats sont consolidés dans la matrice de matérialité, assortis de justifications traçables fondées sur l'ensemble des éléments probants.

L'engagement des parties prenantes est intégré à chaque étape du processus. Des experts internes et des collaborateurs apportent leurs contributions au moyen d'entretiens et d'enquêtes ; ces apports sont consolidés à des moments clés du processus et alimentent la matrice de matérialité et le registre des IRO.

Les conclusions, revues par l'équipe RSE puis soumises au Comité Exécutif pour validation, sont ensuite présentées au Conseil d'administration et au Comité d'audit, afin d'intégrer les enjeux de durabilité dans le dispositif global de gestion des risques et de s'aligner sur les publications d'informations relatives à la gouvernance de ESRS 2 GOV-1/GOV-2 (voir section 2.1.3.1).

Conformément à ce cadre, les risques liés à la durabilité sont intégrés au dispositif global de gestion des risques de l'entreprise. 74Software appréhende ces risques via son analyse de double matérialité, tandis que la fonction de contrôle interne conduit l'évaluation d'ensemble des risques de l'entreprise. La convergence des deux méthodologies permet d'aborder la durabilité comme une priorité stratégique à part entière. En conséquence, les risques de durabilité sont évalués et priorisés selon les mêmes critères que tous les autres risques de l'entreprise, si bien que les risques de durabilité matériels apparaissent naturellement dans l'évaluation globale, qui classe les risques en fonction de leur criticité et non de leur catégorie.

Le registre des IRO et la matrice de matérialité sont actualisés chaque année afin de refléter l'évolution des risques et des opportunités, tandis que la méthodologie sous-jacente reste inchangée afin de préserver la comparabilité d'un exercice à l'autre.

Ces mises à jour alimentent la planification stratégique et le pilotage des risques, et contribuent à un reporting transparent et fiable.

En 2025, le processus d'analyse de double matérialité a été ajusté afin d'en améliorer la clarté et l'alignement avec les orientations des normes ESRS. Les principales améliorations ont porté sur une définition plus fine des enjeux de durabilité (par exemple, la scission de « Inclusion financière et numérique » en deux thèmes distincts), la révision des seuils juridiques et financiers afin de refléter la taille actuelle du Groupe, ainsi que le renforcement de la notation des risques réglementaires, notamment en matière d'accessibilité numérique. Ces ajustements n'ont pas modifié la méthodologie de fond, mais ont permis d'améliorer la précision, la comparabilité et l'utilité des résultats de matérialité pour la prise de décision.

2.1.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3)

Grâce à son analyse de matérialité, 74Software a identifié 41 impacts, risques et opportunités matériels, classés en trois catégories : environnementaux, sociaux et sociétaux, et gouvernance. Ces impacts, risques et opportunités matériels sont décrits dans les sections suivantes du rapport, spécifiquement dans ESRS E1, E5, S1, S4, et G1.

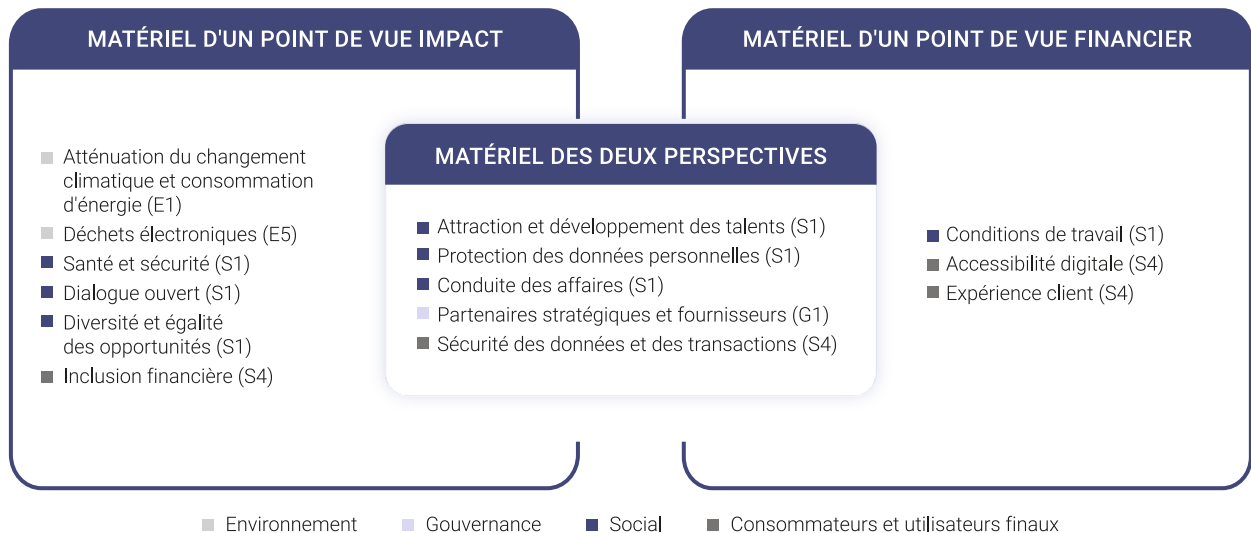
L'actualisation annuelle des IRO matériels met en évidence plusieurs évolutions majeures. La matérialité d'impact de la conduite des affaires a été renforcée, avec une attention accrue sur la corruption, la culture d'entreprise et la protection des lanceurs d'alerte ; cette dernière est désormais traitée comme un sous-thème matériel, en raison de son rôle déterminant dans la gouvernance et la prévention des risques. La matérialité financière de la confidentialité des données du personnel a également été revue à la hausse pour tenir compte d'amendes potentielles et de conséquences réglementaires plus sévères au regard des nouveaux cadres juridiques. Les risques liés à l'accessibilité numérique ont également été reclassés à un niveau plus élevé, en réponse au durcissement du cadre réglementaire, tant au niveau européen que national. La réévaluation des conditions de travail a mis en évidence que certains impacts négatifs potentiels avaient été surestimés par le passé. La nouvelle analyse conclut que ces impacts ne constituent pas un risque structurel ou systémique à l'échelle du Groupe. En conséquence, l'évaluation globale de la gravité de l'impact a été revue à la baisse et le périmètre de la population concernée est désormais considéré comme plus limité.

Ensemble, ces mises à jour garantissent que l'analyse de matérialité du Groupe demeure alignée sur l'évolution des exigences réglementaires et sur les meilleures pratiques de gouvernance en matière de durabilité.

Impacts, risques et opportunités matériels par norme ESRS :

Norme	Thème	IRO matériels
ESRS E1	Atténuation du changement climatique et Énergie	I-
ESRS E5	Gestion des déchets électroniques	I-
ESRS S1	Conditions de travail	R, O
	Santé et sécurité	I-
	Acquisition et développement des talents	I-, I+, R, O
	Dialogue ouvert	I-
	Diversité et égalité des chances	I+
ESRS S4	Confidentialité des données	I-, R
	Inclusion financière	I+
	Accessibilité numérique	R
	Sécurité des Données et des Transactions	I-, R
	Expérience client	R, O
ESRS G1	Conduite des affaires	I-, I+, R, O
	Partenaires et fournisseurs stratégiques	R, I+

I- : impact(s) négatif(s) ; I+ : impact(s) positif(s) ; R : risque(s) ; O : opportunité(s).



Le Rapport de durabilité comporte des explications sur la manière dont 74Software identifie les risques environnementaux et sociaux dans sa chaîne d'approvisionnement. Il décrit également les procédures d'évaluation, dont les évaluations des fournisseurs, afin d'assurer la conformité avec les normes de durabilité. Il détaille les actions mises en place pour gérer les risques identifiés, telles que la mise en œuvre de plans d'action correctifs. Il fournit également des informations sur la manière dont la Société surveille et rend compte de ses activités de vigilance raisonnable, y compris les indicateurs clés de performance et les mises à jour régulières aux parties prenantes.

Le processus d'analyse de double matérialité identifie et évalue les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, précisés pour chaque thème abordé dans les rapports de durabilité. Globalement, les IRO matériels sont liés aux activités essentielles du modèle économique de 74Software et se concentrent principalement à proximité de ses propres activités. Ils concernent sa capacité à éditer et fournir des solutions, produits et projets logiciels. Ils affectent ou sont affectés par les clients et les utilisateurs finaux, les salariés, les activités des centres de données, et la gestion du matériel. En raison de la proximité de ces IRO matériels avec le modèle économique, la majorité d'entre eux est gérée en continu au cours des opérations, permettant ainsi des actions directes.

Concernant les IRO environnementaux identifiés dans la chaîne de valeur en amont et en aval, l'influence directe de 74Software se manifeste par la fixation de cibles de réduction basées sur la science pour les émissions de gaz à effet de serre, la mise en œuvre d'une trajectoire bas carbone à l'échelle du Groupe, ainsi que le renforcement des politiques et procédures en matière d'approvisionnement et de gestion des déchets. L'impact environnemental négatif ne se limite pas aux pays où l'entreprise opère, car le changement climatique et les effets néfastes de l'utilisation des ressources liées aux flux entrants et sortants de matériel sont d'ampleur mondiale.

Les impacts environnementaux matériels identifiés, qui sont réels et négatifs, concernent la pression exercée par les activités et le modèle économique sur l'environnement en termes d'émissions de carbone, de consommation d'énergie et de production de déchets électroniques. Les impacts sociaux identifiés sont principalement potentiellement négatifs, en raison des défis du secteur des logiciels tels que la confidentialité, la charge de travail élevée et les disparités en matière de diversité et d'inclusion. Cependant, des actions d'atténuation, dont des politiques, sont déjà en place ou seront mises en œuvre dans les prochaines années pour traiter ces impacts négatifs potentiels. Si ces actions d'atténuation venaient à cesser, les impacts négatifs potentiels pourraient affecter les salariés et les utilisateurs finaux.

En tant qu'entreprise d'édition de logiciels, 74Software génère également des impacts positifs. La Société offre une valeur substantielle à ses collaborateurs grâce à des programmes de formation et de développement de compétences, tout en favorisant la digitalisation pour les citoyens, les entreprises et les institutions publiques. Les horizons temporels raisonnablement attendus de ces impacts sont considérés sur trois échéances : court terme, moyen terme et long terme.

Les initiatives visant à améliorer les opportunités et à atténuer les impacts et les risques sont intégrées dans les structures de gouvernance déjà établies. En conséquence, la résilience est jugée élevée dans les horizons temporels appliqués dans l'analyse de double matérialité 2024. L'analyse de résilience repose sur des données qualitatives fournies par des experts internes en la matière, incluant une évaluation globale des facteurs d'atténuation existants pour l'ensemble des IRO, tels que recueillis dans le cadre du processus d'analyse de double matérialité.

À date, 74Software n'est pas en mesure d'évaluer les effets financiers de ses risques et opportunités matériels. Cependant, les évaluations continues et les améliorations apportées à l'analyse de double matérialité permettront à la Société de mieux comprendre ces implications financières au fil du temps.

2.1.5 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par le Rapport de durabilité de l'entreprise (ESRS 2 IRO-2)

74Software a structuré son Rapport de durabilité de manière à se conformer aux exigences de publication des normes ESRS, telles que définies par la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD). Voici une liste des exigences de publication abordées dans le présent rapport, accompagnées des références aux sections concernées.

Les informations matérielles à publier ont été déterminées en fonction des impacts, risques et opportunités identifiés comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité, selon la méthodologie décrite dans la section précédente. À l'issue de cette analyse, 74Software a réalisé un exercice de cartographie visant à aligner les IRO matériels avec les exigences de publication, telles que présentées dans le tableau ci-après, afin de s'assurer que l'ensemble des thèmes et informations pertinents prévus par les ESRS sont correctement couverts.

Norme ESRS	Exigence de publication	Paragraphe des DR	Statut de matérialité
ESRS E1 – Changement climatique	Exigence de publication E1-2 – Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.3 Exigence de publication E1-2 – Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Matériel
	Exigence de publication E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.2.4 Exigence de publication E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Matériel
	Exigence de publication E1-4 – Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.5 Exigence de publication E1-4 – Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Matériel
	Exigence de publication E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique	2.2.6 Exigence de publication E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique	Matériel
	Exigence de publication E1-6 – Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.2.7 Exigence de publication E1-6 – Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Matériel
	Exigence de publication E1-7 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	2.2.8 Exigence de publication E1-7 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non matériel
	Exigence de publication E1-8 – Tarification interne du carbone	2.2.9 Exigence de publication E1-8 – Tarification interne du carbone	Non matériel
	Exigence de publication E1-9 – Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat		Non matériel
	ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	Exigence de publication E5-1 – Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.3.2 Exigence de publication E5-1 – Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire
Exigence de publication E5-2 – Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		2.3.3 Exigence de publication E5-2 – Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Matériel
Exigence de publication E5-3 – Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		2.3.4 Exigence de publication E5-3 – Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Non publié cette année
Exigence de publication E5-4 – Flux de ressources entrants		2.3.5 Exigences de publication E5-4 et E5-5 – Flux de ressources entrants et sortants	Non matériel
Exigence de publication E5-5 – Flux de ressources sortants		2.3.5 Exigences de publication E5-4 et E5-5 – Flux de ressources entrants et sortants	Non matériel
Exigence de publication E5-6 – Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		2.3.6 Exigence de publication E5-6 – Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Non publié cette année

Norme ESRS	Exigence de publication	Paragraphe des DR	Statut de matérialité
ESRS S1 – Personnel de l'entreprise	Exigence de publication S1-1 – Politiques concernant le personnel de l'entreprise	2.5.2 Exigence de publication S1-1 – Politiques concernant le personnel de l'entreprise	Matériel
	Exigence de publication S1-2 – Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	2.5.3 Exigence de publication S1-2 – Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	Matériel
	Exigence de publication S1-3 – Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	2.5.4 Exigence de publication S1-3 – Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	Matériel
	Exigence de publication S1-4 – Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	2.5.5 Exigence de publication S1-4 – Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	Matériel
	Exigence de publication S1-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.5.6 Exigence de publication S1-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	Matériel
	Exigence de publication S1-6 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise	2.5.7 Exigence de publication S1-6 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Matériel
	Exigence de publication S1-7 – Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	2.5.8 Exigence de publication S1-7 – Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	Matériel
	Exigence de publication S1-8 – Couverture des négociations collectives et dialogue social	2.5.9 Exigence de publication S1-8 – Couverture des négociations collectives et dialogue social	Matériel
	Exigence de publication S1-9 – Indicateurs de diversité	2.5.10 Exigence de publication S1-9 – Indicateurs de diversité	Matériel
	Exigence de publication S1-10 – Salaires décents	2.5.11 Exigence de publication S1-10 – Salaires décents	Matériel
	Exigence de publication S1-11 – Protection sociale	2.5.12 Exigence de publication S1-11 – Protection sociale	Matériel
	Exigence de publication S1-12 – Personnes handicapées		Non matériel
	Exigence de publication S1-13 – Indicateurs de formation et de développement des compétences	2.5.13 Exigence de publication S1-13 – Indicateurs de formation et de développement des compétences	Matériel
	Exigence de publication S1-14 – Indicateurs de santé et de sécurité	2.5.14 Exigence de publication S1-14 – Indicateurs de santé et de sécurité	Matériel
	Exigence de publication S1-15 – Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	2.5.15 Exigence de publication S1-15 – Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Matériel
	Exigence de publication S1-16 – Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	2.5.16 Exigence de publication S1-16 – Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Matériel
	Exigence de publication S1-17 – Incidents, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	2.5.17 Exigence de publication S1-17 – Incidents, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	Matériel
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	Exigence de publication S4-1 – Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	2.6.2 Exigence de publication S4-1 – Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	Matériel
	Exigence de publication S4-2 – Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	2.6.3.1 Exigence de publication S4-2 – Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	Matériel
		2.6.4.1 Exigence de publication S4-2 – Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	
		2.6.5.1 Exigence de publication S4-2 – Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	
		2.6.6.1 Exigence de publication S4-2 – Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	

Norme ESRS	Exigence de publication	Paragraphe des DR	Statut de matérialité
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	Exigence de publication S4-3 – Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	2.6.3.2 Exigence de publication S4-3 – Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	Matériel
		2.6.4.2 Exigence de publication S4-3 – Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	
		2.6.5.2 Exigence de publication S4-3 – Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	
		2.6.6.2 Exigence de publication S4-3 – Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	
	Exigence de publication S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	2.6.3.3 Exigence de publication S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	Matériel
		2.6.4.3 Exigence de publication S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	
		2.6.5.3 Exigence de publication S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	
		2.6.6.3 Exigence de publication S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	
	Exigence de publication S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.6.3.4 Exigence de publication S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	Matériel
		2.6.4.4 Exigence de publication S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	
		2.6.5.4 Exigence de publication S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	
		2.6.6.4 Exigence de publication S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	
ESRS G1 – Conduite des affaires	Exigence de publication G1-1 – Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	2.7.2 Exigence de publication G1-1 – Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	Matériel
	Exigence de publication G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs	2.7.3 Exigence de publication G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs	Matériel
	Exigence de publication G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	2.7.4 Exigence de publication G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Matériel
	Exigence de publication G1-4 – Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	2.7.5 Exigence de publication G1-4 – Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	Matériel
	Exigence de publication G1-5 – Influence politique et activités de lobbying	2.7.6 Exigence de publication G1-5 – Influence politique et activités de lobbying	Non matériel
	Exigence de publication G1-6 – Pratiques en matière de paiement	2.7.7 Exigence de publication G1-6 – Pratiques en matière de paiement	Matériel

Conformité avec les points de données requis par des actes législatifs de l'UE

Outre la norme ESRS 2, 74Software a également répondu à des points de données spécifiques exigés par la législation de l'UE, comme décrits dans l'Appendice B des normes ESRS. Ces points de données englobent des publications d'informations obligatoires en vertu de la directive NFRD (*Non-Financial Reporting Directive*), du règlement Taxinomie de l'UE et d'autres réglementations pertinentes.

Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance, paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (27)		Matériel	Section 2.1.3.1
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants, paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	Section 2.1.3.1
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable, paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.1.3.4
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles, paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission (28) Tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et Tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques, paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées, paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (29), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac, paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		Non matériel	
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050, paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1 du règlement (UE) 2021/1119	Matériel	Section 2.2.2

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris », paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission Modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel	
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES, paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission Modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	Section 2.2.5
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat), paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1 et indicateur n° 5, tableau 2, annexe 1				Non matériel	
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique, paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				Matériel	Section 2.2.6
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique, paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES, paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, Modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	Section 2.2.7
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes, paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3 tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, Modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	Section 2.2.7

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone, paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non matériel	
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat, paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel	
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique, paragraphe 66, point a)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, Modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique :			Non matériel	
ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel, paragraphe 66, point c)		expositions soumises à un risque physique				
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique, paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, Modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés			Non matériel	
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat, paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Non matériel	
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejeté dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I	Indicateur n° 2, tableau 2, annexe I			Non matériel	
	Indicateur n° 1, tableau 2, annexe I	Indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E3-1 Politique en la matière, paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers, paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée, paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non matériel	

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m ³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise, paragraphe 29	Indicateur n° 6.1 tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS 2 – SBM 3 – E4, paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7 tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS 2 – SBM 3 – E4, paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS 2 – SBM 3 – E4, paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11 tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers, paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12 tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation, paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15 tableau 2, annexe I				Non matériel	
ESRS E5-5 Déchets non recyclés, paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13 tableau 2, annexe I				Matériel pour les déchets électroniques	
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs, paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risque de travail forcé, paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13 tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail, paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12 tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3 et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Matériel	Section 2.5.2.5
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	Section 2.5.2.5
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains, paragraphe 22	Indicateur n° 11 tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail, paragraphe 23	Indicateur n° 1 tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.5.2.6

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes, paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.5.4.1
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail, paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies, paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				Matériel	
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé, paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	Section 2.5.16.1
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général, paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.5.16.2
ESRS S1-17 Cas de discrimination, paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.5.17
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE; paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1 et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel	
ESRS 2 – SBM3 – S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur, paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3 et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur; paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel	
ESRS S2-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel	

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR (23)	Référence pilier (24)	Référence règlement sur les indices de référence (25)	Loi européenne sur le climat (26)	Statut de matérialité	Section
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel	
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3 et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel	
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel	
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption, paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.7.2
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				Non matériel	
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	Section 2.7.5
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				Matériel	Section 2.7.4

2.2 Changement climatique (ESRS E1)

En tant qu'entreprise logicielle de premier plan, 74Software reconnaît sa responsabilité et le rôle qui lui incombe dans la lutte contre le changement climatique. Si les activités numériques reposent sur des infrastructures particulièrement consommatrices d'énergie, les solutions logicielles peuvent également servir de catalyseurs pour la réduction des émissions. Ainsi, 74Software s'engage à minimiser l'impact environnemental de ses opérations, de son infrastructure numérique et de ses produits, tout en mobilisant son expertise technologique pour favoriser des solutions à plus faible empreinte carbone pour ses clients et accompagner la transition vers une économie durable.

La responsabilité environnementale est portée au plus haut niveau de gouvernance et intégrée à la stratégie de long terme et aux mécanismes de prise de décision de 74Software. Cet engagement se reflète dans la responsabilisation des dirigeants : 5 % de la rémunération variable du Directeur Général et du Directeur Général Délégué sont assortis d'un objectif de réduction de l'empreinte carbone de 74Software. L'atteinte de ces critères environnementaux est évaluée chaque année par le Conseil d'administration arrêtant les comptes annuels de l'exercice, sur recommandation du Comité des rémunérations.

La présente section décrit la manière dont 74Software gère ses impacts les plus matériels liés au climat, en mettant tout particulièrement l'accent sur l'atténuation du changement climatique et la gestion de l'énergie, conformément à la norme ESRS E1. Cette démarche s'étend au-delà des opérations

propres de la Société et comprend des attentes spécifiques vis-à-vis de ses partenaires et fournisseurs, contribuant à la réduction des émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

74Software accompagne également ses clients dans leur transition vers la durabilité grâce à la mise en œuvre d'une stratégie de durabilité numérique visant à réduire l'empreinte environnementale des technologies digitales tout en permettant la mise en œuvre de processus métier plus durables.

Ces ambitions sont encadrées par la Politique de durabilité environnementale et numérique, qui précise les principes de 74Software, le dispositif de gouvernance associé et les principaux engagements environnementaux. Cette Politique s'applique à l'ensemble des entités et des collaborateurs de 74Software et, le cas échéant, à ses fournisseurs et partenaires. Elle est disponible publiquement sur le site : <https://www.74software.com/fr/a-propos-de-nous/responsabilite-societale-d-entreprise>.

Dans ce contexte, 74Software s'engage à :

- soutenir l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris, et de contribuer à la neutralité carbone en Europe d'ici 2050 ;
- réduire ses émissions de gaz à effet de serre grâce à une démarche d'amélioration continue ;
- ancrer les considérations de durabilité au cœur de sa gouvernance, sa stratégie, la conception de ses produits, et ses relations avec ses parties prenantes.

2.2.1 IRO relatifs au changement climatique (E1)

L'analyse des impacts, risques et opportunités (IRO) a été réalisée en tenant compte de l'intégralité du périmètre de 74Software, du point de vue des activités et des zones géographiques. Le processus d'analyse a impliqué une collaboration étroite avec les principales parties prenantes, via des entretiens et des enquêtes, et l'aide d'un cabinet de conseil externe pour définir et valider l'analyse de double matérialité de 74Software. Dans le cadre de cette démarche, une évaluation globale des risques

physiques et de transition ainsi que des opportunités a été effectuée. Cette analyse a établi que l'adaptation au changement climatique n'est pas retenue comme enjeu matériel, comme précisé dans la section ESRS 2 : 2.1.4 « Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO) ». Une analyse plus détaillée, incluant une évaluation basée sur des scénarios, est prévue afin de mieux déterminer l'exposition et les impacts.

IRO		Niveau de la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Propres activités	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Atténuation du changement climatique							
Les émissions de GES liées aux activités de 74Software participent au changement climatique en augmentant la concentration de ces gaz dans l'atmosphère, entraînant ainsi la hausse des températures mondiales et les impacts associés. Une part importante de ces émissions provient de l'infrastructure numérique indispensable aux activités de l'entreprise (centres de données, services <i>cloud</i> et équipements électroniques), dans un secteur estimé représenter environ 4 % des émissions mondiales de GES.	Impact négatif	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Énergie							
Les activités de 74Software en tant qu'éditeur de logiciels impliquent une consommation énergétique continue, contribuant ainsi au changement climatique. La croissance des besoins énergétiques liés aux logiciels génère également des risques systémiques, en exerçant une pression accrue sur les réseaux électriques et en entraînant une hausse des coûts. À ces impacts directs s'ajoutent des effets indirects, notamment liés à la fabrication des équipements matériels, aux systèmes de refroidissement et au stockage des données.	Impact négatif		✓	✓	✓	✓	✓

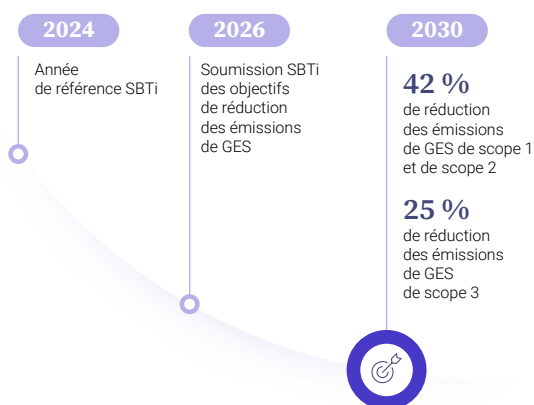
2.2.2 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

Bien que 74Software ne dispose pas encore d'un plan de transition formel pour l'atténuation du changement climatique, afin d'aligner pleinement ses efforts sur la transition vers une économie durable et la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris, ainsi que sur l'objectif d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 tel qu'établi par le Règlement (UE) 2021/1119 (Loi européenne sur le climat), 74Software a d'ores et déjà engagé des démarches structurantes significatives et progresse activement vers cet objectif.

74Software a soumis ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme, à l'échelle du Groupe, à l'initiative *Science Based Targets* (SBTi). Parmi ces objectifs figurent :

- une réduction des émissions de GES du scope 1 et du scope 2 (approche « *market-based* ») fondée sur le marché de 42 % d'ici 2030 par rapport à 2024 (année de référence) ; et
- une réduction des émissions de GES du scope 3 de 25 % d'ici 2030 par rapport à 2024.

Objectifs fondés sur la science soumis



Chaque année, la Société communiquera publiquement dans son reporting de durabilité son inventaire de GES à l'échelle du Groupe, ainsi que les progrès accomplis vis-à-vis de ses objectifs approuvés par la SBTi ; ce reporting sera audité par un tiers indépendant. En complément, la Société communiquera également ces informations chaque année via le questionnaire du CDP.

La trajectoire de décarbonation de la Société ainsi que ses objectifs à court terme sont évalués par rapport à un scénario prévisionnel de *statu quo* tenant compte de la croissance anticipée d'ici 2030, incluant une nette progression de la consommation de *cloud* et de *SaaS* à périmètre globalement constant. Les hypothèses en matière d'effectifs tiennent compte de dynamiques régionales spécifiques, et les projections d'émissions intègrent les réductions attendues des facteurs d'émission pertinents dans le temps, en cohérence avec les orientations méthodologiques du CDP et de la SBTi ainsi qu'avec les tendances de décarbonation observées dans le secteur. Sur la base de ce scénario de croissance, la trajectoire de la Société s'appuie sur des réductions absolues des émissions de scope 1 et de scope 2 et sur des mesures d'atténuation destinées à contenir et réduire la progression des émissions de scope 3, illustrant une dissociation progressive entre la croissance économique et les émissions de gaz à effet de serre.

Par nature, les émissions liées à l'utilisation des produits vendus sont sujettes à une incertitude méthodologique matérielle, car elles dépendent d'hypothèses et de facteurs externes indépendants de la Société, incluant l'infrastructure des clients, le mix énergétique et les modes d'utilisation. Dès lors, les estimations obtenues doivent être interprétées comme indicatives et ont pour objet de donner un ordre de grandeur. En conséquence, les émissions liées à l'utilisation des produits vendus ne sont pas intégrées aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme de la Société soumis à la SBTi.

74Software organise sa trajectoire de décarbonation autour de plusieurs leviers opérationnels majeurs, destinés à appuyer l'atteinte de ses objectifs de réduction des émissions sur les scopes 1, 2 et 3.

S'agissant des scopes 1 et 2, les principales mesures envisagées sont les suivantes :

- une mobilité responsable, via la transition progressive du parc automobile vers des modèles hybrides et électriques, sous réserve de compatibilité avec les impératifs opérationnels ;
- l'efficacité énergétique, via l'optimisation des espaces de bureaux, la réduction de la consommation d'énergie et l'amélioration de la performance des bâtiments ;
- les énergies renouvelables, en augmentant l'approvisionnement en sources d'électricité bas carbone et renouvelables, en complément des efforts d'efficacité énergétique.

S'agissant du scope 3, les principales mesures envisagées incluent :

- l'approvisionnement, identifié comme un levier essentiel de décarbonation, en favorisant des pratiques d'achats responsables et en privilégiant des produits et services à plus faible empreinte carbone ;
- l'écoconception des produits, avec des actions visant à diminuer les émissions lors de la phase d'utilisation ainsi qu'à chaque étape du cycle de vie ;
- la promotion d'options de déplacements professionnels bas carbone, dans la mesure du possible, sans compromettre l'engagement nécessaire auprès des clients ni la qualité de service ; et
- des initiatives d'économie circulaire, destinées à limiter la production de déchets électroniques en réduisant la consommation de matières premières, en favorisant la réutilisation, la réparation et le recyclage, et en garantissant une fin de vie responsable des équipements.

Pour la période de reporting actuelle, ces principaux leviers de décarbonation et les actions envisagées ont été identifiés, mais la Société n'a pas encore quantifié leur potentiel – individuel ou combiné – de réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'évaluation quantitative des impacts de ces actions sur la réduction des émissions sera réalisée à l'occasion de la conception et de la formalisation du plan de transition de la Société en matière d'atténuation du changement climatique.

Pour la période de reporting actuelle, la Société n'a pas mené d'analyse des émissions verrouillées (« *carbon lock-in* ») liés aux actifs existants ou aux engagements contractuels.

L'objectif de 74Software est de disposer, pour l'exercice 2027, d'un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique formellement approuvé par ses organes d'administration, de direction et de surveillance. Ce plan de transition sera pleinement intégré et aligné sur la stratégie générale et la planification financière du Groupe.

2.2.3 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique (E1-2)

74Software s'engage à relever les défis posés par le changement climatique tout en gérant activement les risques et opportunités environnementaux. L'analyse des impacts, risques et opportunités (IRO) a été réalisée sur l'intégralité du périmètre de 74Software (activités et zones géographiques).

Le tableau suivant traite de chaque impact, risque et opportunité séparément sous leur thème respectif.

IRO

Atténuation du changement climatique

Les émissions de GES générées par les activités de 74Software participent au changement climatique en augmentant la concentration de ces gaz dans l'atmosphère, entraînant ainsi la hausse des températures mondiales et les impacts associés. Une part importante de ces émissions provient de l'infrastructure numérique indispensable aux activités de l'entreprise (centres de données, services *cloud* et équipements électroniques), dans un secteur estimé représenter près de 4 % des émissions mondiales de GES.

Impact négatif

Politique

Les engagements et actions de 74Software en matière d'atténuation du changement climatique sont intégrés dans la Politique de durabilité environnementale et numérique, ainsi que dans la Charte fournisseurs et partenaires et dans le Code éthique au niveau du Groupe. En 2025, la Société a formalisé, à l'échelle du groupe 74Software, son adhésion au Pacte mondial, illustrant la continuité de son engagement en faveur de pratiques d'entreprise durables et responsables, de la transition vers une économie bas carbone, de la réduction des gaz à effet de serre et de la promotion de pratiques environnementales durables.

Avec sa Politique de durabilité environnementale et numérique, l'entreprise s'attache à soutenir l'objectif mondial de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris, et de contribuer à atteindre la neutralité carbone en Europe d'ici 2050. Parmi les engagements fondamentaux de cette Politique figurent :

- la réduction des gaz à effet de serre (GES), au travers d'une démarche d'amélioration continue, en privilégiant l'évitement et la réduction des émissions ;
- la prise en compte des considérations de durabilité dans la prise de décision, la conception des produits et les relations entretenues avec les parties prenantes ;
- l'intégration des principes de durabilité numérique et de l'écoconception dans le développement de ses produits et services.

La Charte fournisseurs et partenaires de 74Software transpose ses engagements envers ses fournisseurs. Parmi ces engagements figurent la réduction de l'impact environnemental de leurs activités, sites, produits et/ou services, la mesure et la réduction des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que la préservation des ressources naturelles par la maîtrise de la consommation énergétique.

Le Code éthique insiste sur les efforts du Groupe pour réduire son empreinte carbone et soutenir la transition vers une économie bas carbone, notamment en limitant sa dépendance aux combustibles fossiles et en mesurant et pilotant ses impacts sur l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne de valeur ; ainsi que sur la mise en œuvre de la stratégie de durabilité numérique, en intégrant des principes d'écoconception, d'efficacité des ressources et d'achats responsables afin de réduire l'empreinte environnementale de ses solutions.

Programmes

74Software met en œuvre plusieurs programmes coordonnés d'actions, de mesures et de ressources pour contribuer à l'atténuation du changement climatique. Dans le cadre de son programme de gouvernance climatique, le Groupe réalise chaque année un inventaire de ses émissions couvrant les scopes 1, 2 et 3, lequel constitue la base de mesure et de suivi de l'efficacité de ses actions d'atténuation du changement climatique. S'agissant de son programme de réduction des émissions de scopes 1 et 2, le Groupe mène des actions d'amélioration continue concernant la consommation d'énergie de ses sites, procède à l'achat d'électricité d'origine renouvelable (démarche de décarbonation fondée sur le marché) et déploie une électrification progressive de sa flotte de véhicules. Au titre de son programme de réduction des émissions de scope 3, la Société optimise ses déplacements professionnels, renforce ses critères d'approvisionnement, et améliore la gestion de ses déchets et déchets électroniques. La démarche de soumission à la SBTi intègre l'ambition de 74Software de soutenir l'objectif de limitation du réchauffement planétaire à 1,5 °C et de contribuer à la neutralité carbone de l'Europe à l'horizon 2050.

Énergie

Les activités de 74Software en qualité d'éditeur de logiciels reposent sur une consommation énergétique constante, laquelle contribue au changement climatique. La demande énergétique croissante des logiciels génère également des risques systémiques en sollicitant fortement les réseaux électriques et en augmentant les coûts. D'autres impacts indirects découlent également de la fabrication des équipements, des systèmes de refroidissement et des infrastructures de stockage des données.

Impact négatif

Politique

La Politique de durabilité environnementale et numérique de 74Software, conjointement avec la Charte fournisseurs et partenaires, le Code éthique et son engagement vis-à-vis du Pacte mondial des Nations unies, établit le cadre de référence régissant la gestion de la consommation d'énergie et des impacts climatiques associés. Ces politiques fixent les principes relatifs à un usage responsable de l'énergie, à l'amélioration continue de l'efficacité énergétique, et à la transition graduelle vers des sources d'énergie renouvelables et bas carbone. Elles s'appliquent tant aux activités propres de la Société qu'à sa chaîne d'approvisionnement, le cas échéant, par le biais d'attentes en matière d'achats responsables. À travers ces engagements, 74Software s'emploie à limiter son impact environnemental lié à la consommation d'énergie et à renforcer la résilience de ses activités via l'amélioration de la performance énergétique.

Programmes

S'agissant de son programme de réduction des émissions de scope 1 et 2, 74Software engage des actions visant à optimiser la consommation énergétique de l'ensemble de ses bureaux. La Société applique des modalités de travail agile, permettant aux salariés de travailler à 60 % à distance et à 40 % sur site. Ce dispositif participe à la baisse de la consommation énergétique au sein des bureaux et favorise également la réduction des émissions générées par les trajets domicile-travail. 74Software agit également sur son empreinte immobilière en consolidant, réunissant ou fermant certains sites, et en déplaçant une partie de ses bureaux vers des espaces de *coworking* modernes, à haute efficacité énergétique ou bénéficiant de certifications environnementales. Par ces actions, la Société bénéficie de niveaux de performance des bâtiments accrus et de dispositifs énergétiques plus performants. De plus, la réduction des espaces de bureaux inoccupés ou sous-exploités contribue à abaisser la consommation énergétique globale et à optimiser l'utilisation des locaux.

2.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique (E1-3)

En 2025, 74Software a poursuivi le déploiement de plusieurs initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie au sein des opérations du Groupe. Le dispositif de travail agile, mis en place plusieurs années auparavant au sein d'Axway, est resté un levier de réduction des émissions. En permettant aux collaborateurs de travailler 60 % à distance et 40 % sur site, le Groupe a continué à limiter les émissions liées aux déplacements domicile-travail tout en réduisant l'énergie nécessaire au fonctionnement des bureaux. Dans le même temps, 74Software a accru ses efforts pour optimiser son empreinte immobilière. En consolidant certains locaux de bureaux et en réduisant les espaces sous-exploités, plusieurs sites ont pu, en 2025, réduire leurs surfaces de bureaux, ce qui s'est traduit par des gains supplémentaires en termes d'efficacité énergétique. En outre, deux sites de bureaux sont alimentés entièrement en électricité renouvelable, ce qui renforce l'engagement de 74Software en faveur d'opérations bas carbone et s'inscrit dans la continuité de ses ambitions climatiques à long terme.

Grâce à l'optimisation des espaces de bureaux et à la transition vers des modalités de travail flexibles, les émissions de CO₂ de scope 1 et 2 des bureaux d'Axway en Belgique, Bulgarie, France, Allemagne, Inde et aux États-Unis ont diminué de 425,6 teqCO₂, soit une réduction de 44,5 % pour ces pays. En 2025, SBS a rationalisé ses espaces de bureaux en Belgique, en France et au Liban, ce qui s'est traduit par une diminution de 391,0 teqCO₂ de ses émissions de scope 1 et 2 – soit une réduction de 39,8 % dans ces pays.

Par ailleurs, 74Software a poursuivi la transition de son parc automobile vers des modèles hybrides et électriques. Cette évolution s'inscrit pleinement dans le cadre des efforts plus larges du Groupe pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre et promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement. En adoptant des solutions de transport plus propres, 74Software réaffirme son engagement envers un avenir durable et contribue à la préservation de l'environnement.

Un autre pilier de la stratégie de durabilité de 74Software est son engagement auprès des fournisseurs à travers sa Charte fournisseurs et partenaires. Cette Charte incite les fournisseurs et partenaires à mesurer et à réduire leur impact environnemental, favorisant ainsi des pratiques durables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

74Software reste résolument engagé en faveur de la décarbonation. Cependant, pour la période de reporting en cours, 74Software n'est pas en mesure de communiquer de manière détaillée sur les investissements et les ressources financières associés à ses actions de réduction des émissions. Les données financières correspondantes ne sont pas encore disponibles, conformément aux dispositions transitoires applicables. Dans le cadre des futures informations publiées et au titre de ses efforts continus visant à renforcer la transparence, la Société s'engage à consacrer les ressources nécessaires et à développer un dispositif structuré de reporting financier relatif à ses initiatives d'atténuation du changement climatique.

En 2025, 74Software n'a financé aucun projet d'absorption ou de réduction des gaz à effet de serre (GES) par le biais de crédits carbone.

2.2.4.1 Focus sur le déploiement de la stratégie de durabilité numérique

La stratégie de durabilité numérique de 74Software vise l'atténuation du changement climatique en réduisant les impacts environnementaux de ses services numériques et de ses produits logiciels, sur l'intégralité de leur cycle de vie. Cette démarche soutient en particulier la gestion des émissions de gaz à effet de serre de scope 3 et vient compléter la stratégie climatique globale du Groupe.

Dans le cadre de cette approche, 74Software a renforcé la fiabilité et l'exhaustivité de son dispositif de quantification des émissions de GES en mettant en œuvre des calculateurs carbone couvrant les émissions liées à l'utilisation des produits vendus. L'objectif de ces travaux est d'améliorer la cohérence et la transparence des estimations d'émissions de scope 3 et d'orienter les efforts de décarbonation à l'échelle des produits.

La stratégie de durabilité numérique se fonde sur la mesure, une démarche d'amélioration continue et l'intégration progressive de l'écoconception dans le développement des produits et les opérations, tout en accompagnant les clients et partenaires dans leurs propres initiatives de durabilité.

Conformément à sa Politique de durabilité environnementale et numérique, le Comité Exécutif de 74Software traduit la stratégie de durabilité du Groupe en priorités opérationnelles et en pilote le déploiement dans l'ensemble des fonctions. Le Directeur Général, soutenu par le Directeur Général Délégué et le *Head of CSR*, suit les progrès réalisés et, si nécessaire, saisit le Conseil d'administration des enjeux majeurs liés à la durabilité.

La durabilité numérique est parrainée par la *Chief of Research & Development Officer* du Groupe, membre du Comité Exécutif. Elle est pilotée par le *Digital Sustainability Manager* au sein de l'équipe RSE et placée sous la supervision directe du *Head of CSR*. Son déploiement repose sur un réseau de référents en durabilité numérique couvrant l'ensemble des *business units*, complété par une communauté interne de contributeurs.

Les considérations environnementales sont progressivement prises en compte dans le développement des logiciels et les activités opérationnelles, notamment par :

- des directives d'architecture logicielle ;
- des exigences non fonctionnelles des produits ;
- des processus de développement, de test et d'exploitation.

La démarche de 74Software repose sur des référentiels et méthodologies reconnus, incluant le Référentiel général d'écoconception des services numériques (RGESN), les normes ISO 14040/14044, le *GHG Protocol ICT Sector Guidance* et les méthodologies Boavizta.

En 2025, 74Software a poursuivi le déploiement et la consolidation de sa démarche de durabilité numérique, avec pour priorités l'intégration de l'écoconception, comme processus d'amélioration continue, sur l'ensemble du cycle de vie de ses services numériques et le renforcement de la quantification des impacts environnementaux.

Les principales actions et avancées réalisées en 2025 sont les suivantes :

- le déploiement d'outils de mesure de l'impact environnemental des services numériques, notamment de calculateurs couvrant les émissions liées à l'utilisation des produits stratégiques vendus de 74Software, désormais étendus, depuis l'an dernier, aux produits SBS en complément des produits Axway, marquant une étape importante dans la quantification des émissions de scope 3 ;
- l'intégration de principes d'écoconception dans les directives d'architecture logicielle et les exigences non fonctionnelles des produits, afin de soutenir la prise en compte systématique des impacts environnementaux aux étapes clés de conception, de développement, de test et d'exploitation ;
- la réalisation d'analyses de cycle de vie (ACV) sur certains produits phares hébergés sur AWS, conduites lors des phases de tests de performance, et alignées sur les normes ISO 14040/14044, le *GHG Protocol ICT Sector Guidance* ainsi que les méthodologies Boavizta ;
- des actions de décarbonation amorcées au niveau du produit, comprenant des optimisations ciblant des composants logiciels partagés ;
- la réalisation en 2025 de sept audits d'écoconception basés sur le RGENS, qui ont chacun permis d'identifier des leviers de réduction et d'établir des plans d'action connexes ;
- le déploiement de programmes de formation à l'écoconception et à la mesure d'impact pour les équipes concernées.

Ces actions s'inscrivent dans une approche structurée associant formations, recours aux meilleures pratiques d'écoconception, évaluations d'impact tout au long du cycle de vie, audits réguliers et définition d'objectifs d'amélioration assortis de plans d'action. Cette démarche est appliquée tout au long du cycle de vie opérationnel des produits, avec des modalités ajustées à leur maturité, leurs utilisations et leur environnement technique.

À ce stade, la Société n'est pas encore en mesure de présenter les investissements financiers (CapEx et OpEx) liés aux actions de durabilité numérique. Des actions sont en cours pour structurer progressivement le suivi financier, en vue de prochaines publications.

En 2026, et conformément aux objectifs de réduction de court terme des émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de la Société, soumis à la SBTi, les initiatives de durabilité numérique sont appelées à se concentrer sur la consolidation et l'extension des actions existantes, détaillées dans le tableau ci-après, et notamment :

- l'extension des programmes de sensibilisation et de formation à l'écoconception et aux principes du RGENS à l'ensemble des équipes de R&D et aux fonctions associées ;
- la généralisation des évaluations environnementales basées sur le cycle de vie des produits stratégiques ;
- un suivi renforcé des impacts environnementaux des services hébergés sur AWS, avec analyse des évolutions mensuelles afin de guider l'optimisation opérationnelle ;
- l'élargissement du périmètre des audits d'écoconception à davantage de produits stratégiques, ainsi que la formalisation des plans d'amélioration correspondants ;
- le déploiement continu des actions de décarbonation au niveau du produit, comprenant des optimisations ciblant des composants logiciels partagés ;
- le renforcement de l'engagement des fournisseurs et des partenaires, incluant des questionnaires sur les impacts environnementaux et des ateliers de sensibilisation, en tenant compte de leur contribution aux émissions de la chaîne de valeur.

Ces priorités sont susceptibles d'être revues à l'issue d'une éventuelle mise à jour des objectifs SBTi à court terme de la Société et de l'adoption du plan de transition climatique du Groupe.

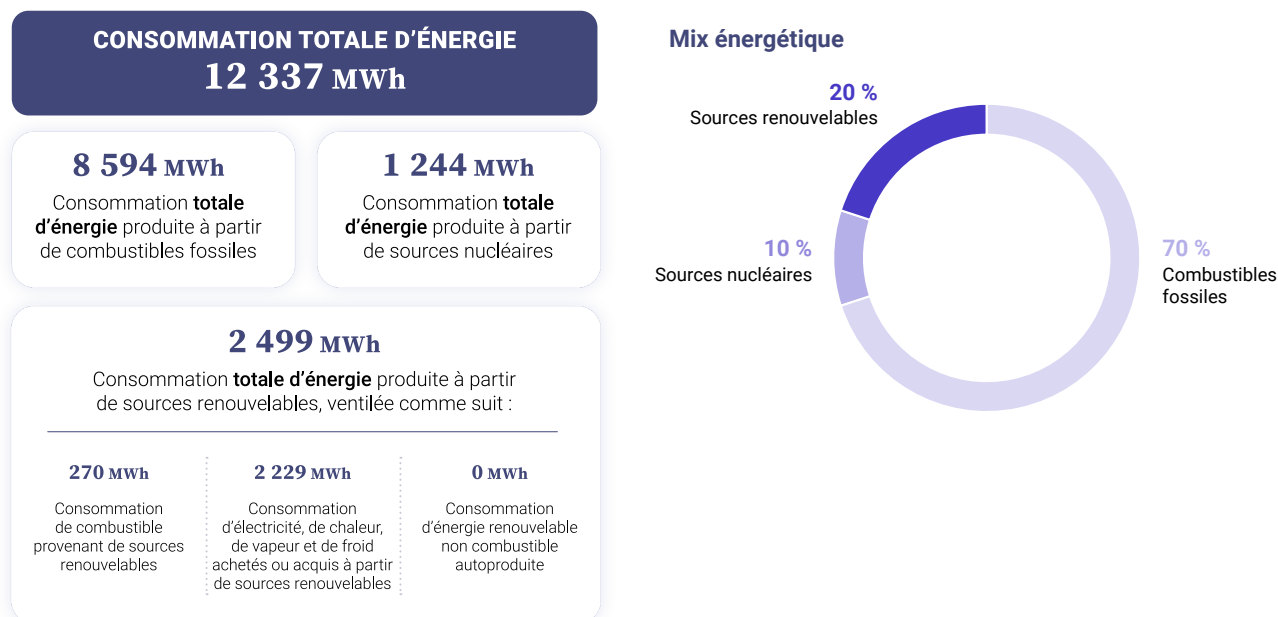
Divulgarion de l'action clé	Description	Périmètre de l'action (2025)	Horizon temporel	Avancée des progrès
Mettre en œuvre un outil de mesure de l'impact environnemental	Développer et déployer un outil pour quantifier l'empreinte environnementale multicritère (par exemple, émissions de carbone, consommation d'énergie, etc.) de nos produits logiciels tout au long de leur cycle de vie. Nous nous concentrons sur les services <i>cloud</i> et les applications de bureau.	74Software	24 mois	Déployé en 2025 sur deux produits stratégiques de SBS, pour un total de cinq évaluations, assorties de résultats d'optimisation quantifiables.
Réaliser des audits annuels d'écoconception et des évaluations de l'impact environnemental	Effectuer des revues annuelles des processus de développement logiciel et de conception de produits pour identifier et traiter les points ayant les plus forts impacts environnementaux. Cela inclut l'évaluation de l'efficacité du code, de l'utilisation des ressources et la prise en compte de la fin de vie du service.	74Software	Annuellement	Sept audits d'écoconception ont été réalisés en 2025, couvrant deux produits de SBS et cinq produits d'Axway.
Former les collaborateurs à l'écoconception et à la mesure de l'impact	Développer et dispenser des programmes de formation pour sensibiliser les salariés aux principes de l'écoconception et à l'utilisation des outils de mesure d'impact. Cela inclut les développeurs, les designers, les chefs de produit et autres parties prenantes concernées.	74Software	Annuellement	En 2025, à l'échelle de 74Software, 316 collaborateurs ont participé à un webinar de 30 minutes, et 84 salariés ont suivi une formation d'une journée complète sur l'écoconception.
Établir un réseau de référents « Numérique Responsable »	Constituer un réseau de collaborateurs désignés responsables de la promotion et de la mise en œuvre des pratiques Numérique Responsable au sein de leurs équipes produits respectives. Cela inclut le partage des bonnes pratiques, l'accompagnement et le suivi des progrès.	74Software	Coordination en cours	Un référent désigné par ligne de produits SBS, et un responsable transversal couvrant toutes les lignes de produits Axway.

2.2.5 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci (E1-4)

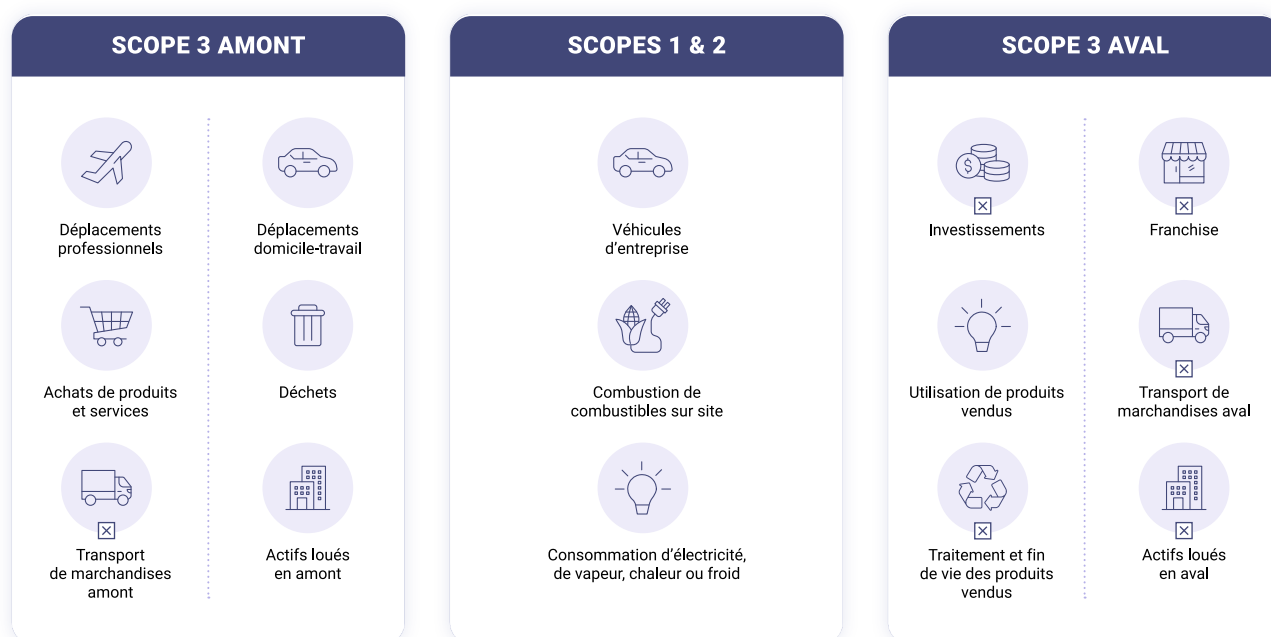
Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre soumis à la SBTi sont publiés à la section 2.2.2.

2.2.6 Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

Pour tous les sites, hormis ceux bénéficiant de certificats verts, 74Software a utilisé les données pays les plus récentes concernant l'électricité et le mix énergétique, telles que publiées sur le site de l'Agence internationale de l'énergie (AIE). L'énergie de combustion mobile des véhicules de société est calculée en pouvoir calorifique inférieur.



2.2.7 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES (E1-6)



Sources d'émissions pour lesquelles 74Software n'est pas éligible.

L'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) suit le cadre du *GHG Protocol*, fournissant une analyse complète des scopes 1, 2 et 3. Le présent Document d'enregistrement universel (DEU) s'appuie sur deux périodes de reporting différentes, chacune d'une durée de douze mois. S'agissant de la consommation d'énergie des bureaux et centres de données, des émissions fugitives et des déchets, les données ont été collectées sur la période allant du quatrième trimestre 2024 au troisième trimestre 2025. Pour le reste des points de données, la période de reporting correspondait à l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Méthodologie par scope ⁽¹⁾ :

Scope 1 :

Combustion fixe : calculée à partir de la consommation énergétique par type de combustible, au niveau de chaque site, sur la base des données recueillies directement auprès des sites lorsqu'elles sont disponibles. Hormis pour la France, les émissions de gaz naturel et de fioul sont déterminées à l'aide de facteurs d'émission moyens au niveau européen. Les facteurs d'émission sont issus de la Base Empreinte® de l'ADEME, avec une conversion du pouvoir calorifique inférieur (PCI) en pouvoir calorifique supérieur (PCS) en utilisant des ratios spécifiques à l'énergie.

Combustion mobile : établie à partir des volumes de carburant et d'électricité consommés par les véhicules (y compris hybrides), en utilisant des données consolidées par 74Software et des facteurs d'émission provenant de la Base Empreinte® de l'ADEME, appliqués en fonction du type de carburant ou du mix électrique du pays concerné. En l'absence de données de consommation, et lorsque la taille de la flotte était connue, des extrapolations ont été réalisées. Les véhicules hybrides sont, par défaut, classés dans la catégorie des véhicules à essence.

Émissions fugitives : calculées à partir des quantités de réfrigérants (totales ou rechargées) déclarées pour chaque site, avec des facteurs d'émission issus de la Base Empreinte® de l'ADEME (R-134a, R-410a, R-22). En cas de données manquantes, le fluide R-410a est présumé et les quantités sont extrapolées en fonction de la surface des sites ; si les volumes de fuites ne sont pas disponibles, un taux de fuite de 2,5 % est utilisé, conformément aux recommandations de la *United States Environmental Protection Agency*.

Scope 2 :

Consommation d'électricité : calculée sur la base des factures d'électricité, avec vérification de la part renouvelable au moyen de certificats. En l'absence de données, la consommation est estimée par extrapolation à partir de la surface. Les facteurs d'émission retenus proviennent de la Base Empreinte® de l'ADEME et intègrent les spécificités du mix d'électricité local. Les émissions provenant du réseau de chaleur et de froid sont calculées à partir des données de consommation en kWh.

Scope 3 :

Les émissions associées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans les scopes 1 et 2) ont été calculées à l'aide des données de consommation énergétique et de la méthodologie de l'ADEME. Les biens et services achetés ont été estimés principalement au moyen d'approches basées sur les montants dépensés. Certaines catégories ont été exclues du périmètre, notamment lorsque des données spécifiques de fournisseurs étaient disponibles (par exemple les achats Dell, ainsi que les loyers et les dons). Les exclusions sont détaillées séparément.

Les émissions liées aux déchets ont été calculées à partir des données déclarées par site ; en l'absence de données, des extrapolations ont été réalisées à partir d'un site de référence représentatif et de la répartition des effectifs, en appliquant les facteurs d'émission de l'ADEME et des hypothèses moyennes relatives au traitement de fin de vie.

Les émissions liées aux déplacements professionnels ont été évaluées principalement sur la base des données de CO₂ ou de données de distance communiquées par les fournisseurs, complétées, le cas échéant, par des extrapolations. Les déplacements domicile-travail ont été estimés à partir des résultats d'enquêtes, ajustés au regard de l'effectif de la période.

Les émissions des actifs loués en amont (centres de données) ont été calculées à partir de la consommation électrique ou, à défaut de données, estimées à l'aide d'hypothèses standards de puissance, en utilisant les facteurs d'émission d'électricité par pays de l'ADEME.

Utilisation des produits vendus : les émissions liées à l'utilisation des produits vendus (dans le périmètre de 74Software) ont été estimées à partir de modèles d'architectures informatiques standardisées et extrapolées par ligne de produits sur la base des revenus initiaux annualisés au 31 décembre 2025. S'agissant des produits gérés par les clients, la consommation énergétique a été modélisée à l'aide d'architectures de serveurs de référence et d'une segmentation de la taille des clients fondée sur les droits contractuels. Les environnements – de production et hors production – ont été estimés à partir d'hypothèses de charges normalisées. La consommation d'énergie des serveurs a été calculée au moyen d'outils de modélisation reconnus, en s'appuyant sur les caractéristiques techniques (processeur, RAM, taux de charge), avec des facteurs d'émission d'électricité par pays tirés de la base ADEME, déterminés en fonction du pays de facturation. Cette méthodologie de modélisation a été également appliquée aux produits SBS, avec recours à des *benchmarks* propres à chaque produit, le cas échéant.

Catégories du scope 3 exclues : au regard du modèle économique de 74Software, le Groupe ne possède pas de biens d'investissement, d'actifs loués en aval, de franchises, d'investissements ou d'autres actifs indirects en amont significatifs. La Société ne fabriquant pas de produits physiques, le transport et la distribution en amont et en aval, la transformation des produits vendus et leur traitement en fin de vie ne s'appliquent pas non plus.

En 2025, 74Software a décidé de recalculer et de republier ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'année 2024. Cette décision a été motivée par la mise à jour des facteurs d'émission effectuée par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), l'agence nationale publique française dédiée à la transition écologique. Les anciens facteurs d'émission ont été archivés puis substitués par des facteurs actualisés, rendus disponibles rétroactivement pour les années de reporting précédentes. 74Software a utilisé ces facteurs d'émission mis à jour pour recalculer son inventaire 2024, de manière à l'aligner sur les dernières références scientifiques et réglementaires disponibles. Ce recalcul intègre également des données actualisées de consommation d'énergie pour les bureaux implantés en Bulgarie, au Luxembourg et en France (Paris), ainsi que des données corrigées de consommation énergétique de la flotte de véhicules de société en Inde, aux Pays-Bas, en Belgique et au Luxembourg. Les émissions de GES 2024, telles que recalculées, servent d'année de référence aux engagements de 74Software dans le cadre de la *Science Based Targets initiative* (SBTi).

⁽¹⁾ Une note méthodologique plus détaillée est présentée en fin de section ESRS E1.

Émissions totales de GES ventilées par scope 1 et 2 ainsi que les émissions significatives du scope 3

	2024 (publiées)			2024 (recalculées)			2025		
	Axway	SBS	Total 74Software	Axway	SBS	Total 74Software	Axway	SBS	Total 74Software
Émissions brutes de GES du scope 1 (teqCO ₂)	381	947	1 328	291	1 625	1 916	154	1 607	1 761
Pourcentage d'émissions de GES du scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (%)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (teqCO ₂)	1 079	2 769	3 848	1 091	2 825	3 916	761	2 240	3 001
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (teqCO ₂)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	416	2 306	2 722
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) fondées sur la localisation (teqCO₂)	39 034	22 409	61 443	33 439	19 649	53 088	31 033	19 424	50 458
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) fondées sur le marché (teqCO₂)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	30 977	19 261	50 238
1. Biens et services achetés	16 100	18 953	35 054	10 440	16 004	26 444	8 567	13 886	22 453
[Sous-catégorie facultative : Services d'informatique en nuage et de centre de données]	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2. Biens d'investissement	–	–	–	–	–	–	–	–	–
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie, fondées sur la localisation (non incluses dans les scopes 1 et 2)	185	529	715	252	719	971	97	478	575
3a. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie, fondées sur le marché (non incluses dans les scopes 1 et 2)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	41	315	356
4. Transport et distribution en amont	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5. Déchets produits lors de l'exploitation	107	323	431	107	324	431	25	55	80
6. Déplacements professionnels	1 112	775	1 888	1 112	776	1 888	1 497	1 071	2 568
7. Déplacements domicile-travail des salariés	481	1 826	2 307	481	1 826	2 307	584	1 590	2 173
8. Actifs loués en amont	–	–	–	–	–	–	149	236	384
9. Acheminement en aval	–	–	–	–	–	–	–	–	–
10. Transformation des produits vendus	–	–	–	–	–	–	–	–	–
11. Utilisation des produits vendus	20 641	NA	20 641	20 641	NA	20 641	20 115	2 109	22 225
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	–	–	–	–	–	–	–	–	–
13. Actifs loués en aval	–	–	–	–	–	–	–	–	–
14. Franchises	–	–	–	–	–	–	–	–	–
15. Investissements	–	–	–	–	–	–	–	–	–
16. Autres émissions indirectes en amont*	406	–	406	406	–	406	–	–	–
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION) (TEQCO₂)	40 494	26 124	66 619	34 821	24 100	58 920	31 948	23 271	55 220
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LE MARCHÉ) (TEQCO₂)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	31 547	23 174	54 722

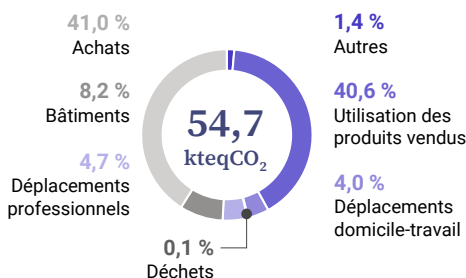
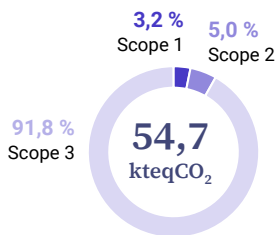
* En 2024, la consommation électrique des centres de données externes figurait dans la catégorie 3-16 Autres émissions indirectes en amont ; en 2025, elle est présentée dans la catégorie 3-8 Actifs loués en amont.

Les émissions de scope 1 de 74Software ont diminué de 8,1 % en 2025 par rapport à 2024, reflétant les efforts continus de l'entreprise pour améliorer l'impact de sa flotte de véhicules. Les émissions de scope 2 fondées sur la localisation ont baissé de 23,4 %, ce qui traduit les actions du Groupe pour optimiser son parc de bureaux. En 2025, les émissions liées à l'utilisation des produits vendus couvrent le périmètre de 74Software, tandis qu'en 2024 elles avaient été calculées uniquement pour Axway.

En 2025, 6 % des émissions du scope 3 ont été calculées à l'aide de données primaires.

74Software n'est pas soumis à des systèmes réglementés d'échange de droits d'émission.

Bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES), selon l'approche fondée sur le marché



**INTENSITÉ CARBONE
FONDÉE
SUR LE MARCHÉ**

0,0774

teqCO₂/k€

Intensité des GES par chiffre d'affaires net	2024 (publiées)	2024 (recalculées)	2025
Chiffre d'affaires net (en k€)	690 043	690 043	707 220
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (en teqCO₂/k€)	0,1	0,0854	0,0781
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par chiffre d'affaires net (en teqCO₂/k€)	–	–	0,0774

2.2.8 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone (E1-7)

En 2025, 74Software n'a financé aucun projet d'absorption ou de réduction des gaz à effet de serre (GES) au moyen de crédits carbone.

2.2.9 Tarification interne du carbone (E1-8)

74Software n'a pas mis en place de mécanisme de tarification interne du carbone.

Méthodologie des émissions de GES par scope (note détaillée) :

Scope 1 :

Combustion fixe : les émissions directes provenant de sources de combustion fixes sont calculées à partir des données de consommation d'énergie par site et par type de combustible. Lorsque cela était possible, les données ont été recueillies directement auprès des sites. Hormis pour la France, la majeure partie de la consommation de gaz naturel et de fioul a été évaluée à l'aide d'un facteur d'émission moyen au niveau européen. Les facteurs d'émission sont issus de la Base Empreinte® de l'ADEME, des facteurs spécifiques étant utilisés pour le gaz naturel et le fioul. La méthodologie prévoit une conversion du pouvoir calorifique inférieur (PCI) en pouvoir calorifique supérieur (PCS) au moyen de ratios propres à chaque énergie.

Combustion mobile : les émissions directes provenant de sources mobiles sont calculées sur la base des volumes de carburant et d'électricité des véhicules électriques, relevés au moyen des cartes de paiement de la société, puis consolidés par 74Software. Les volumes (exprimés en litres pour l'essence et le diesel et en kWh pour l'électricité) sont additionnés pour chaque type de carburant. Lorsque la taille de la flotte était connue mais que les données de consommation n'étaient pas

renseignées, des extrapolations ont été utilisées, notamment pour Axway Italie et SBS Pays-Bas. Par défaut, les véhicules hybrides sont intégrés dans la catégorie des véhicules essence. Les facteurs d'émission sont issus de la Base Empreinte®, en appliquant des facteurs différenciés selon le type de carburant et le mix d'électricité du pays concerné. S'agissant du parc automobile de SBS Inde, la consommation de carburant a été estimée par extrapolation, en se fondant sur les dépenses de carburant déclarées et le prix moyen du carburant observé dans la région de Noida sur la période de reporting. Dans la mesure où près de 97 % de la flotte de véhicules en Inde est composée de véhicules essence, il a été retenu, par prudence, que toutes les voitures de société étaient à essence pour le calcul. Compte tenu de l'exhaustivité des données, les émissions liées à la combustion mobile présentent un certain degré d'incertitude.

Émissions fugitives : les émissions fugitives directes sont calculées sur la base du poids de réfrigérant total ou rechargé par site, renseigné via un tableau de collecte de données. Les facteurs d'émission sont tirés de la Base Empreinte® pour les réfrigérants R-134a, R-410a et R-22. Lorsque la quantité réelle de fluide ayant fui est connue, elle est retenue pour le calcul. Lorsqu'un site dispose de climatisation mais que le type ou le volume de réfrigérant n'est pas renseigné, on présume qu'il s'agit de R-410a (fluide pour lequel les données sont les plus complètes) et la quantité est estimée par extrapolation en fonction de la surface de bureaux. Quand le type de réfrigérant est identifié mais que les volumes de fuite sont inconnus, une fuite moyenne correspondant à 2,5 % du poids total supposé est retenue, en application des recommandations de l'EPA.

Scope 2 :

Consommation d'électricité : les émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité ont été évaluées en s'appuyant principalement sur les factures d'électricité pour la plupart des sites. Les données relatives à la part d'énergie renouvelable ont été collectées à partir des certificats. En l'absence d'informations de facturation, la consommation est estimée par extrapolation à partir de la surface. Les facteurs d'émission retenus proviennent de la Base Empreinte® de l'ADEME et tiennent compte des spécificités du mix d'électricité local.

Consommation de réseau de chaleur et de froid : les émissions indirectes provenant du réseau de chaud et de froid ont été calculées à partir des données de consommation mesurées en kilowattheures (kWh). Sur le site de Trinity en France, des facteurs d'émission dédiés, fournis par IDEX, ont été appliqués pour le chauffage et le refroidissement assurés à La Défense. En Bulgarie, faute de facteur d'émission spécifique pour le chauffage urbain, le facteur d'émission moyen français pour le chauffage et le refroidissement a été appliqué.

Scope 3 :

Les calculs ont été basés sur diverses sources de données et méthodologies, en fonction de la catégorie d'émissions.

Émissions associées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2) : Ces émissions ont été estimées au moyen du calculateur ADEME, en utilisant les données de consommation énergétique.

Biens et services achetés : les émissions provenant des biens et services achetés ont été estimées à l'aide des données monétaires provenant des outils de reporting de l'entreprise. Bien que cette approche fondée sur les montants dépensés permette une couverture étendue des catégories, il est reconnu qu'elle peut entraîner une surestimation des émissions par rapport à des approches basées sur l'activité ou sur des données spécifiques aux fournisseurs. Cette surestimation s'explique notamment par le fait que certaines catégories de dépenses non pertinentes n'ont pas pu être entièrement exclues du périmètre, telles que les transactions intragroupe (SBS/Axway), les taxes et droits, ainsi que les charges de personnel, lesquelles ne sont pas directement liées à l'achat de biens ou de services. Certaines catégories ne sont pas retenues, soit parce qu'elles sont comptabilisées dans d'autres rubriques (comme les carburants), soit parce qu'elles sont hors du périmètre de calcul. Les achats Dell ne sont pas inclus dans les données monétaires d'Axway, et font l'objet d'un rapport carbone spécifique fourni par Dell.

Déchets produits lors de l'exploitation : les émissions liées aux déchets ont été calculées à partir des données d'entrée fournies par 74Software. Par défaut, le bureau d'Axway à Paris (tour Trinity) a été choisi comme site de référence pour les données de déchets, celles-ci étant considérées comme complètes et représentatives de nombreux types de déchets. Pour les bureaux sans données disponibles (ou avec des données incomplètes), une répartition fondée sur les effectifs a été appliquée, en utilisant les données d'Axway Paris comme référence, celles-ci étant jugées complètes et représentatives d'un large panel de types de déchets. Les facteurs d'émission de l'ADEME ont été utilisés de manière exclusive et par défaut ; pour tous les pays, la méthode de traitement des déchets considérée est celle d'un scénario moyen de fin de vie, par secteur de traitement, en France. En raison du recours à des estimations, les résultats présentent un niveau d'incertitude moyen.

Déplacements professionnels : les émissions liées aux déplacements professionnels ont été principalement calculées à partir des données fournies par les prestataires de services de voyage. Lorsque des données de distance et de CO₂ étaient fournies, les données de CO₂ ont été utilisées, leur ordre de grandeur étant cohérent avec les facteurs d'émission de l'ADEME, même si les détails méthodologiques fournis par les prestataires n'étaient pas toujours disponibles. Lorsque seules des informations de distance étaient connues, les émissions ont été déterminées en catégorisant les vols en court-courrier (< 500 km), moyen-courrier (500-1 500 km) et long-courrier (> 1 500 km). Dans les pays où aucune donnée n'était fournie par les prestataires, les émissions ont été estimées par extrapolation, en utilisant la répartition des effectifs et des émissions moyennes par collaborateur. Seuls les pays européens ont fait l'objet d'une extrapolation des émissions de transport ferroviaire.

Déplacements domicile-travail des salariés : les émissions liées aux déplacements domicile-travail ont été calculées à partir des données d'enquêtes (Axway 2024 et SBS 2023) fournies par 74Software. Pour tenir compte des niveaux d'activité de 2025, les émissions ont été ajustées à l'aide d'une clé de répartition fondée sur les effectifs de 2025.

Actifs loués en amont (centres de données) : les émissions liées aux centres de données externes ont été déterminées à partir des données de consommation d'électricité. Pour l'essentiel des sites, les données disponibles portaient sur la puissance instantanée mensuelle, exprimée en kW. Les centres de données sont réputés fonctionner en continu sur l'année, soit près de 8 760 heures. Pour certains sites (Marcoussis, Paris Latitude et Hemel Hempstead), les émissions ont été évaluées à partir du nombre de processeurs, en retenant une puissance moyenne de 100 W par processeur, conformément aux caractéristiques moyennes observées. Le facteur d'émission de l'ADEME correspondant au mix électrique de chaque pays a été appliqué.

Pour les émissions liées à l'utilisation des produits vendus, les produits Axway et SBS ont été pris en compte en 2025. Les émissions ont été estimées sur la base des exigences de l'architecture informatique et extrapolées aux émissions de la ligne de produits à l'aide des données sur les revenus financiers de 74Software au 31 décembre 2025. Ces données reflètent les contrats signés au 31 décembre 2025 et sont donc surestimées par rapport aux revenus annuels réels.

A) Pour estimer la consommation énergétique des produits Axway gérés par les clients (APIM, AFAH, ST et B2Bi), une approche standardisée a été développée et déjà appliquée pour l'empreinte carbone 2024 sur la base d'hypothèses générales. Les clients ont été classés par catégories de taille en fonction de leurs métriques d'achat autorisées (transactions, enregistrements ou transferts), l'utilisation réelle des produits étant supposée correspondre à ces droits. Pour *Secure Transport* (ST) et B2Bi, des architectures de référence ont été définies pour chaque catégorie de clients, en précisant le type, le nombre et les caractéristiques des serveurs. Pour AFAH et APIM, les données d'architecture *cloud* des produits Axway Managed ont été utilisées, avec des estimations faites pour des spécifications de serveurs physiques équivalentes. Les environnements de production ont servi de base à l'architecture B2Bi et AFAH, avec un ajustement de 30 % pour tenir compte des environnements hors production. Pour *Secure Transport* et APIM, la consommation des serveurs hors production a été estimée séparément.

Des ajustements spécifiques aux produits ont été appliqués pour affiner les estimations de consommation d'énergie. Pour *Financial Accounting Hub* d'Axway (AFAH), les clients ont été segmentés en quatre catégories de taille en fonction des enregistrements autorisés, avec des architectures standards définies pour chacune d'entre elles. Les entreprises clientes disposant de droits illimités ont été alignées sur des architectures équivalentes de clients à grande échelle. Pour APIM, un modèle de taille de client à trois niveaux a été utilisé, en s'appuyant sur les architectures de référence Axway Managed pour les petits clients et en ajustant les configurations pour les plus grands. Un test dédié a été réalisé pour Automator, où une machine virtuelle (VM) de test a exécuté une charge de travail représentative pour calculer la consommation d'énergie par point. L'hypothèse principale était que la VM de test reflétait fidèlement la consommation d'énergie des VM des clients.

La consommation des serveurs a été calculée à l'aide de Datavizta, qui estime la consommation électrique moyenne à 100 % de charge en fonction des spécifications du processeur, du TDP et de la RAM. Pour les serveurs physiques, l'outil « impact du serveur » de Datavizta a été utilisé, avec des valeurs de processeur et de RAM dérivées des hypothèses établies. Les valeurs de TDP ont été tirées de la base de données de processeurs de Datavizta, avec des TDP de processeurs spécifiques appliqués pour B2Bi. Pour les serveurs *cloud*, l'outil « impact *cloud* » de Datavizta a été utilisé, en utilisant les types d'instances AWS et les données de charge comme entrées. Un « paramètre de charge » a été appliqué pour ajuster les sorties Datavizta à pleine charge afin de refléter la consommation à

charge partielle. La localisation du client a été déterminée par le pays de facturation, et les facteurs d'émission basés sur la localisation de la base de données ADEME ont été appliqués. L'utilisation des produits vendus pour Axway Managed a été extrapolée sur la base des revenus des produits gérés par les clients.

Des hypothèses de charge normalisées ont été définies par produit et par taille de client, avec une charge comprise entre 30 et 50 % pour des environnements de production et entre 5 et 7 % pour des environnements hors production.

B) La même méthodologie a été appliquée aux produits SBS : Collection, MSF, SAB, SF, Loans et Amplitude. Deux cas spécifiques sont à signaler : s'agissant de Collection, un *benchmark* interne a permis d'évaluer les besoins en processeur ainsi que la charge correspondante. Pour MSF, la gestion par le client a été estimée à partir des clients SaaS, dont les profils d'utilisation sont bien identifiés.

Catégories du scope 3 exclues : 74Software ne possède aucun bien d'investissement, actif loué en aval, franchise ou investissement, ou autres émissions indirectes en amont. Par conséquent, ces catégories ne s'appliquent pas à l'entreprise. Le modèle économique et les activités de 74Software ne requièrent pas le recours à ces types d'actifs, les émissions associées à ces catégories sont donc inexistantes dans ce cas. De plus, 74Software ne disposant pas de produits physiques, les catégories telles que le transport et la distribution en amont, l'acheminement en aval, la transformation des produits vendus et leur traitement en fin de vie ne s'appliquent pas non plus.

2.3 Utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)

2.3.1 IRO relatifs à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5)

Chez 74Software, l'ensemble du matériel informatique – des équipements de bureau aux actifs des centres de données – est au cœur de la conception et de la mise à disposition de nos solutions logicielles pour les clients. La modernité et la fiabilité du parc informatique conditionnent la continuité opérationnelle, la performance des systèmes et la résilience de la cybersécurité. Néanmoins, la production et l'élimination d'équipements électroniques entraînent des impacts environnementaux, en particulier l'épuisement de matières premières non renouvelables et la génération de déchets électroniques, qui comptent parmi les flux de déchets en plus forte croissance dans le monde.

Au regard de ces impacts, 74Software intègre progressivement les principes de l'économie circulaire dans la gestion du cycle de vie de son matériel informatique. La Société s'attache à prolonger la durée de vie de ses équipements, à limiter la production de déchets électroniques par une gestion responsable de la fin de vie, et à accroître les taux de valorisation et de recyclage.

Ces initiatives s'appuient sur le corpus d'informations actuellement disponible au sein de l'organisation et témoignent d'une démarche progressive d'identification et d'évaluation de l'utilisation des ressources ainsi que des impacts liés à l'économie circulaire. Si des analyses préliminaires ont été réalisées, une évaluation intégrale et exhaustive, couvrant l'ensemble des actifs, des activités et des maillons de la chaîne de valeur, n'a pas encore été menée à terme.

Cette démarche couvre l'ensemble de la chaîne de valeur. En inscrivant des critères de durabilité dans ses processus d'approvisionnement, en mobilisant ses fournisseurs autour de

pratiques d'approvisionnement responsable et en collaborant avec des spécialistes certifiés du reconditionnement et du recyclage, 74Software contribue à renforcer la circularité et la performance environnementale au-delà de ses activités directes.

Par ailleurs, aucune consultation spécifique n'a, à ce stade, été menée auprès des fournisseurs potentiellement concernés sur ces sujets. Néanmoins, de telles démarches sont reconnues comme importantes et ont vocation à être intégrées dans de futures initiatives en matière de durabilité.

Ces actions concourent au respect des normes environnementales pertinentes et à l'émergence d'une infrastructure numérique plus sobre en ressources.

Conformément aux engagements environnementaux plus larges de l'entreprise, dont sa trajectoire bas carbone, 74Software continue de faire évoluer ses pratiques de gestion de son matériel informatique. En améliorant en continu la sélection, la maintenance, la réutilisation, le reconditionnement, le don et le recyclage de ses équipements, l'entreprise renforce son ambition de réduire son impact environnemental tout en contribuant à un écosystème technologique plus résilient et durable.

74Software reconnaît que des travaux supplémentaires seront nécessaires au cours des prochaines périodes de reporting pour renforcer l'exhaustivité, la cohérence et la formalisation de ses processus d'évaluation et d'engagement des parties prenantes, conformément aux exigences de la norme ESRS E5.

IRO		Niveau de la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Propres activités	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
La contribution des déchets électroniques à l'épuisement des ressources, à la pollution et aux dommages environnementaux à long terme	Impact négatif	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.3.2 Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)

IRO

La contribution des déchets électroniques à l'épuisement des ressources, à la pollution et aux dommages environnementaux à long terme.

Impact négatif

Politique

74Software a défini une approche structurée de gestion des déchets et des déchets électroniques (e-déchets), articulée autour de la réduction des impacts environnementaux et de la promotion d'une économie circulaire. Cette approche est principalement encadrée par le Code éthique du Groupe et sa Politique de durabilité environnementale et numérique, qui énoncent les principes directeurs d'une gestion responsable de la fin de vie des équipements électroniques.

Ces politiques insistent sur la collecte systématique, le réemploi et le don, le reconditionnement et le recyclage des équipements électroniques par l'intermédiaire de partenaires certifiés de gestion des déchets électroniques, dans l'objectif de réduire la production de déchets et de limiter les dommages environnementaux.

En outre, la Charte Fournisseurs et Partenaires complète ces textes en encourageant des pratiques d'économie circulaire et l'approvisionnement responsable tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et en incitant les fournisseurs et partenaires à s'aligner sur les attentes du Groupe en matière de performance environnementale et de durabilité.

Grâce à ce dispositif, les politiques de 74Software cherchent à soutenir des activités à la fois durables et à faible impact environnemental.

Programmes

Au sein de 74Software, tous les déchets électroniques sont collectés par des entreprises certifiées, afin d'en garantir un traitement responsable et de permettre leur réutilisation, reconditionnement et recyclage. La plupart des déchets électroniques sont recyclés (voir 3.3.5). Lorsque des possibilités de réutilisation existaient, les équipements obsolètes ont été cédés à titre gracieux au personnel au cours de la période de reporting, contribuant ainsi à la mise en œuvre de pratiques d'économie circulaire.

Chez 74Software, nous sommes résolus à minimiser notre impact environnemental, en particulier concernant les déchets électroniques (e-déchets), considérés comme un thème matériel pour le Groupe.

Conformément à la Charte fournisseurs et partenaires, les composants sont sélectionnés auprès de fournisseurs engagés à minimiser l'impact environnemental de leurs activités, sites, produits et/ou services. Cela inclut la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la préservation des ressources naturelles par la maîtrise de la consommation d'eau, d'énergie et de matières premières, la promotion de l'économie circulaire et la réduction des déchets. Nous privilégions les fournisseurs qui priorisent l'utilisation de matériaux recyclés, minimisent l'utilisation de minéraux critiques et rares (tels que ceux utilisés dans les équipements informatiques), et adhèrent aux normes internationales relatives aux minerais de conflits.

Le Code éthique intègre le principe d'une gestion responsable de la fin de vie des équipements électroniques, y compris l'allongement de leur durée de vie par la réutilisation et le don, et encourage les pratiques circulaires auprès des fournisseurs du Groupe et au sein de ses opérations.

La Politique de durabilité environnementale et numérique insiste sur la nécessité de réduire l'empreinte environnementale des produits et activités numériques de l'entreprise – en agissant sur l'efficacité énergétique, l'utilisation des ressources et la réduction des déchets – et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre qui en résultent, dans le cadre d'une approche d'amélioration continue.

Par la mise en œuvre de ces actions, conjointement à la réduction de son empreinte environnementale et à la promotion d'une économie plus circulaire, 74Software ambitionne d'aller

au-delà de la simple conformité en intégrant la durabilité au cœur de sa culture d'entreprise, de sa gouvernance et de sa stratégie d'affaires à long terme.

Le Conseil d'administration supervise la stratégie du Groupe en matière de durabilité, y compris les politiques relatives à l'utilisation des ressources et aux enjeux d'économie circulaire. Il appartient au Comité Exécutif de garantir l'application effective de ces politiques dans l'ensemble de l'organisation. Les politiques du Groupe en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire sont élaborées en référence à des cadres et standards internationaux reconnus, parmi lesquels :

- le Pacte mondial des Nations Unies et ses dix principes, notamment ceux portant sur la responsabilité environnementale et la gestion durable des ressources ;
- le Greenhouse Gas Protocol, pour la mesure des émissions liées à l'utilisation des ressources et de l'énergie ;
- l'Initiative « Science Based Targets » (SBTi), en vue de garantir la conformité avec une trajectoire à 1,5 °C ;
- des standards et réglementations internationaux encadrant l'approvisionnement responsable, notamment les exigences liées aux minerais de conflit ;
- les réglementations environnementales de l'UE applicables, en particulier celles qui régissent les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), le cas échéant.

En outre, l'écoconception des services numériques au sein du Groupe se fonde sur des cadres de référence reconnus, dont le Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques (RGESN) en France.

Pour définir et actualiser ses politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire, 74Software considère les intérêts et attentes de ses principales parties prenantes, notamment :

- les clients, dont les attentes portent de plus en plus sur des solutions digitales responsables et sur une gestion durable et sécurisée du cycle de vie des actifs informatiques ;
- les collaborateurs, en particulier les équipes en charge des achats, de la gestion des actifs informatiques et du développement numérique ;
- les fournisseurs et prestataires de services, appelés à respecter les attentes du Groupe en termes d'approvisionnement responsable et de circularité ;
- les actionnaires et investisseurs, qui souhaitent une information transparente sur les risques environnementaux et l'efficacité des ressources ;
- les autorités publiques et réglementaires, surtout dans les juridictions régies par des réglementations en matière d'environnement et de déchets.

Les attentes des parties prenantes sont prises en compte à travers un dialogue continu, des dispositifs d'engagement des fournisseurs, une veille réglementaire et le reporting de durabilité.

Le Code éthique et la Charte Fournisseurs et Partenaires sont consultables publiquement sur la page RSE du site internet de 74Software. La Politique de durabilité environnementale et numérique est accessible à l'ensemble des collaborateurs sur les plateformes de communication internes. À l'externe, les fournisseurs et partenaires sont tenus d'adhérer à la Charte Fournisseurs et Partenaires, laquelle est communiquée dans le cadre de la documentation contractuelle et des processus de due *diligence*. Le cas échéant, le Groupe peut demander des preuves de conformité et se réserve le droit de procéder à des audits. Par ces dispositifs de dialogue et d'engagement, 74Software garantit que les parties prenantes susceptibles d'être affectées par la mise en œuvre de ses politiques d'utilisation des ressources et d'économie circulaire, ou tenues d'y contribuer, sont correctement informées.

2.3.3 Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)

74Software collabore avec des entreprises de recyclage afin de garantir le traitement et le recyclage responsables de ses dispositifs électroniques. Ce partenariat permet de prolonger la durée de vie des actifs informatiques, d'optimiser la récupération des matériaux de valeur, de réduire l'impact environnemental des déchets électroniques et de promouvoir des pratiques durables au sein de l'industrie.

En 2025, à l'occasion de projets d'optimisation de ses centres de données en France, en Irlande et en Roumanie, 74Software a collaboré avec Hewlett Packard Enterprise pour la gestion des équipements électroniques en fin de vie. Grâce à cette collaboration, 93,67 kg d'équipements ont été reconditionnés en vue de leur réutilisation, tandis que 2 095,26 kg ont été recyclés au moyen de filières de traitement certifiées. Par rapport à une élimination en décharge, ces actions ont permis d'éviter un volume estimé de 58 161,5 kg de eqCO₂, conformément à la méthodologie fournie par le fournisseur. Cela représente une contribution majeure aux efforts de durabilité et à la réduction de l'empreinte carbone liée à la gestion des équipements informatiques en fin de vie.

Par ailleurs, 3 146,94 kg de déchets électroniques générés au niveau des bureaux ont été recyclés par l'intermédiaire de prestataires locaux certifiés dans le traitement des déchets.

Outre ces initiatives de recyclage, 74Software a mis en place un processus structuré pour faire don de ses dispositifs informatiques obsolètes à ses collaborateurs et à des organisations caritatives. Les demandes de mise à disposition de matériel sont initiées par les parties prenantes concernées, et la Direction Comptable vérifie la date d'achat pour s'assurer de la conformité avec les réglementations fiscales. La Direction Informatique évalue l'état des équipements et détermine si des réparations sont nécessaires. Une fois que toutes les données personnelles ont été effacées de manière sécurisée, des vérifications de conformité finales sont effectuées avant que les équipements ne soient donnés.

En 2025, plus de 500 ordinateurs portables devenus obsolètes, représentant 855,44 kg, ont été donnés au personnel, ce qui a permis d'allonger la durée de vie des équipements en évitant leur élimination prématurée.

Pour la période de reporting en cours, 74Software n'est pas en mesure de communiquer les investissements financiers associés à ses initiatives en faveur de l'économie circulaire. Les données financières correspondantes ne sont pas encore disponibles, conformément aux dispositions transitoires applicables. Dans le cadre des futures informations publiées et au titre de ses efforts continus visant à renforcer la transparence, la Société s'engage à consacrer les ressources nécessaires et à développer un dispositif structuré de reporting financier relatif à ses initiatives d'économie circulaire.

Sujet clé	Description de l'action	Périmètre de l'action (2025)	Horizon temporel	Avancée des progrès
Fin de vie du matériel informatique – traitement	Gestion de la fin de vie des équipements informatiques des centres de données. Cela inclut un partenariat avec Hewlett Packard Enterprise pour le recyclage et le reconditionnement des équipements des centres de données.	74Software	Court terme	La solution de Hewlett Packard Enterprise pour la gestion des déchets d'équipements informatiques a abouti au recyclage de 2 095,26 kg de déchets électroniques de centres de données (France, Irlande, Roumanie) et à l'évitement d'un impact environnemental équivalent à 58 161,5 kg d'émissions de CO ₂ . En 2025, 77,5 % du volume total de déchets électroniques collectés a fait l'objet d'un recyclage.
	Gestion de la fin de vie des ordinateurs portables, téléphones mobiles, écrans et autres équipements informatiques de bureau pour assurer un traitement et un recyclage responsables. Cela inclut des partenariats avec des entreprises locales de recyclage.	74Software	Court terme	Sur l'ensemble de nos sites, des prestataires locaux certifiés de traitement des déchets électroniques ont recyclé 3 146,94 kg d'équipements informatiques de bureau. En 2025, 77,5 % du volume total de déchets électroniques collectés a fait l'objet d'un recyclage.
Fin de vie du matériel informatique – dons	Don d'équipements informatiques obsolètes (dont plus de 500 ordinateurs portables en 2025) au personnel et à des organisations caritatives.	74Software	Court terme	Chaque année, la Direction Informatique et les équipes locales de Comptabilité procèdent à une évaluation des équipements informatiques des bureaux. Durant cet examen, tout équipement identifié comme obsolète ou ne répondant plus aux besoins de l'activité peut faire l'objet d'un don. Les équipements identifiés sont destinés aux salariés ou à des organisations caritatives, pour leur offrir une seconde vie utile. Ce processus repose sur une procédure formalisée, qui prévoit une documentation adéquate, des étapes d'approbation clairement définies et le respect des politiques de l'entreprise et des obligations réglementaires en vigueur. En suivant cette démarche de manière systématique, l'entreprise renforce la transparence et la responsabilité de ses pratiques, tout en veillant à une prise en charge responsable de la fin de vie de ses actifs informatiques obsolètes.
Maintenabilité des logiciels	S'assurer que les logiciels sont conçus pour garantir leur durabilité, réparabilité et mise à niveau	74Software	Court terme	Examen annuel dans le cadre de la stratégie de durabilité numérique, notamment par la réalisation d'analyses de cycle de vie (ACV) sur certains produits phares hébergés sur AWS, conduites lors des phases de tests de performance, et alignées sur les normes ISO 14040/14044, le <i>GHG Protocol ICT Sector Guidance</i> ainsi que les méthodologies BOAVIZTA.

2.3.4 Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-3)

74Software n'a pas encore adopté d'objectifs mesurables axés sur les résultats en matière de réduction des déchets électroniques. Sous réserve d'une amélioration de la maturité et de la consolidation des données à l'échelle du Groupe, l'entreprise prévoit d'analyser, à moyen terme, la faisabilité de la mise en place d'objectifs quantitatifs concernant la gestion des déchets électroniques. À ce stade, 74Software n'a pas défini d'objectifs quantitatifs spécifiques en matière de déchets électroniques, ceux-ci étant conditionnés par la centralisation de la gestion des actifs informatiques et par l'amélioration de la qualité des données et de la traçabilité des équipements en fin de vie. Le Groupe maintient néanmoins une gestion de ses déchets électroniques basée sur des pratiques préventives et circulaires, parmi lesquelles la réutilisation, le don et le recyclage

certifié. L'efficacité des politiques du Groupe en matière de gestion des ressources et d'économie circulaire fait l'objet d'un suivi via des indicateurs qualitatifs et opérationnels, parmi lesquels :

- le volume d'équipements informatiques faisant l'objet de dons ;
- la collaboration avec des partenaires certifiés de recyclage ;
- la conformité aux normes de destruction des données et aux standards environnementaux ;
- le respect de la Charte Fournisseurs et Partenaires par les fournisseurs ;
- l'examen périodique des pratiques d'achats et de gestion des actifs.

Ces éléments participent à la réduction des risques environnementaux associés aux déchets électroniques ainsi qu'à l'approvisionnement responsable. Le suivi de l'efficacité s'effectue via :

- les processus de gestion des actifs informatiques à l'échelle de l'entité ;
- des procédures de diligence raisonnable achats conformes à la Charte Fournisseurs et Partenaires ;
- les dispositions contractuelles conclues avec des prestataires de gestion des déchets certifiés ;
- le reporting interne ;
- une revue périodique des politiques environnementales par le Comité Exécutif.

L'entreprise conserve les justificatifs émis par les prestataires de services, notamment les certificats de recyclage et les attestations de destruction des données.

En l'absence d'objectif quantitatif de réduction formellement arrêté, 74Software se fixe un niveau d'ambition qualitatif visant à prolonger la durée de vie des équipements électroniques, à prioriser la réutilisation et le redéploiement interne avant leur recyclage, à garantir un traitement conforme aux exigences environnementales des équipements en fin de vie et à encourager des pratiques d'approvisionnement responsable tout au long de la chaîne de valeur. Parmi les indicateurs de suivi des progrès figurent la part des équipements déclassés faisant l'objet de réutilisation ou de dons, la confirmation de leur traitement par des partenaires de recyclage certifiés, ainsi que la conformité des fournisseurs aux exigences d'approvisionnement responsable.

L'année de référence pour les objectifs mesurables axés sur les résultats n'a pas encore été définie. À la date de reporting, 74Software n'a pas arrêté d'objectifs quantitatifs spécifiques en matière de réduction de la production de déchets électroniques, de taux d'utilisation circulaire des équipements informatiques et d'utilisation de matériaux recyclés dans les actifs informatiques. Cette absence d'objectifs résulte essentiellement du processus de centralisation de la gestion des équipements.

2.3.5 Flux de ressources entrants et sortants (E5-4 et E5-5)

En tant qu'entreprise de logiciels, les flux de ressources entrants ne sont pas considérés comme matériels pour 74Software. Concernant les flux de ressources sortants, les déchets électroniques constituent le flux de déchets le plus significatif généré par les activités de 74Software. Les autres déchets dangereux et non dangereux ne sont pas considérés comme matériels pour le Groupe.

En 2025, les activités de collecte de données ont principalement ciblé les déchets électroniques produits par les équipements de bureau et le matériel informatique sur l'ensemble des sites de 74Software, en s'appuyant sur les informations communiquées par les entités locales et par les partenaires certifiés en gestion des déchets. Si ce périmètre ne garantit pas encore une exhaustivité complète, il marque une avancée notable par rapport à 2024 (et son périmètre plus limité) et contribue à accroître la couverture et la fiabilité des données communiquées sur les déchets électroniques. Pour plusieurs sites, l'exhaustivité totale ne peut

toujours pas être garantie (par exemple : Cameroun, Allemagne, Hong Kong, Italie, Côte d'Ivoire, Liban, Maroc, Pays-Bas, Sénégal, Suède, Tunisie, Émirats arabes unis, États-Unis). En 2024, le périmètre couvrait les bureaux d'Axway à Paris et Sofia, ainsi que les e-déchets collectés lors de la relocalisation des centres de données d'Axway en France et en Roumanie.

Parmi les données disponibles, la proportion de déchets électroniques recyclés a fortement augmenté, passant de 63 % en 2024 à 77,5 % en 2025. La quantité totale de déchets électroniques non recyclés s'élève à 552,0 kg, soit 8,2 % de la quantité totale de e-déchets.

Globalement, 91,8 % (6 214 kg) des équipements électroniques ont été valorisés – via la réutilisation, le reconditionnement et le recyclage –, reflétant la progression continue du Groupe dans sa démarche d'économie circulaire en 2025.

	2024	2025
Quantité totale d'équipements électroniques qui n'est pas éliminée (kg)	992,3	6 213,4
Dont réutilisée (kg)	N/A	877,5
Dont recyclée (kg)	992,3	5 242,2
Dont traitée par toute autre opération de valorisation (kg)	N/A	93,7
Quantité d'équipements électroniques destinée à l'élimination (kg)	581,0	552,0
Dont incinérée (kg)		
Dont mise en décharge (kg)	74Software ne dispose pas de ce niveau d'information.	74Software ne dispose pas de ce niveau d'information.
Dont destinée à d'autres opérations d'élimination (kg)		
QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS ÉLECTRONIQUES PRODUITE	1 573,3	6 765,4

2.3.6 Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-6)

74Software n'a pas été en mesure de calculer les effets financiers des impacts négatifs liés aux déchets électroniques pour l'année 2025.

2.4 Taxinomie européenne

Contexte réglementaire

Afin de favoriser la transparence et une vision long terme des activités économiques en orientant les flux de capitaux vers des investissements durables, l'Union européenne a créé un système commun de classification des activités des entreprises permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables. Ce système est défini dans le règlement européen (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 dit « règlement Taxinomie ». Ce règlement est complété par l'acte délégué du 13 juin 2023, qui définit les nouvelles activités climat et vient compléter les nouveaux objectifs.

Les entreprises doivent publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement et de leurs dépenses d'exploitation associée à des activités économiques :

- « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxinomie européenne ;
- « alignées » ou « durables », c'est-à-dire respectant le ou les critères techniques associés à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux cinq autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Pour 2025, les entreprises doivent reporter à nouveau les trois indicateurs taxonomiques complets (éligibilité et alignement) relatifs aux six objectifs climatiques (atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, ressources aquatiques et marines, pollution, économie circulaire et biodiversité), ainsi que les activités climat selon les nouveaux tableaux détaillés publiés en juin 2023.

Les données sont comparatives par rapport à l'exercice 2024 au titre de l'alignement des objectifs climatiques (atténuation et adaptation).

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

Périmètre

Le 1^{er} septembre 2024, Axway a finalisé l'acquisition de SBS et adopté une nouvelle dénomination sociale : 74Software.

Le reporting de la Taxinomie verte pour 2024, réalisé sur la base d'un périmètre constant, excluait les activités de SBS ; le reporting 2025 reflète à présent le périmètre complet de 74Software. Pour la première fois, les activités de SBS sont incluses dans l'analyse. Dès lors, toute comparaison avec les

données 2024 doit tenir compte du fait que le reporting 2024 ne portait que sur les activités d'Axway, alors que le reporting 2025 couvre l'intégralité du périmètre de 74Software, y compris SBS.

En conséquence, le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx) de l'ensemble des activités de la Société incluses dans le périmètre des entités sous son contrôle ont été pris en compte.

Les données financières sont issues des comptes arrêtés au 31 décembre 2025, tels que présentés dans les comptes consolidés.

Modalités des indicateurs financiers

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

Les ratios d'éligibilité ont été calculés en identifiant la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation de la Société attribuable aux activités économiques relevant de la Taxinomie européenne. Cette identification repose sur une cartographie des données financières avec les activités éligibles à la Taxinomie, établie en fonction de la nature des activités de la Société et de la répartition des investissements et des charges d'exploitation entre les actifs et processus concernés.

Afin d'éviter toute double comptabilisation, chaque poste de chiffre d'affaires, de CapEx et d'OpEx a été affecté à une unique activité économique, selon sa finalité principale, garantissant que les montants ne figurent qu'une fois au numérateur des indicateurs clés de performance concernés.

Chiffre d'affaires par activité

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

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

Les activités de 74Software concernées

74Software est un éditeur de logiciels et un acteur majeur de la transformation digitale. Les prestations fournies dans le cadre de l'activité Progiciels comprennent le droit d'utilisation (licence) des progiciels, la maintenance, les services associés et la Souscription de type *Software As a Service*.

Pour mieux répondre aux attentes de ses clients, 74Software a transformé son modèle d'affaires historique « Software » (Licence, Maintenance et Services) vers un modèle basé sur la souscription « *Software As a Service* » permettant l'utilisation de serveurs distants.

L'activité Souscription de 74Software regroupe deux offres *Software As a Service* :

- l'offre « *Own-managed software* » qui inclut l'utilisation des licences, les prestations de maintenance et l'hébergement de l'ensemble de ces prestations. Sous cette offre, l'hébergement est sous-traité par 74Software auprès d'hébergeurs tiers ; et
- l'offre « *Customer-managed software* » qui est une offre dite hybride car les éléments « *on-premise* » (licences) sont hébergés chez le client, ou sous-traités par le client auprès d'un hébergeur tiers, et les autres éléments « *Software as a Service* » sont sous-traités par 74Software auprès d'hébergeurs tiers.

Le cœur de métier de 74Software est d'être un éditeur de logiciels. Cette transformation de son modèle économique ne fait pas de 74Software un hébergeur classique. En pratique, les prestations d'hébergement sont totalement sous-traitées par 74Software auprès d'hébergeurs de référence sur le marché comme Amazon Web Services et Azure de Microsoft.

Cette offre *cloud* peut donner aux clients les moyens d'atteindre leurs propres objectifs climatiques.

De plus, le Groupe sélectionne des hébergeurs de référence qui ont défini une trajectoire bas carbone (visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030).

Bien que 74Software ne dispose pas encore d'un plan de transition formel pour l'atténuation du changement climatique, afin d'aligner pleinement ses efforts sur la transition vers une économie durable et la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris, ainsi que sur l'objectif d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 tel qu'établi par le Règlement (UE) 2021/1119 (Loi européenne sur le climat), 74Software a d'ores et déjà engagé des démarches structurantes significatives et progresse activement vers cet objectif.

74Software a soumis ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme, à l'échelle du Groupe, à l'initiative *Science Based Targets* (SBTi). Parmi ces objectifs figurent :

- une réduction des émissions de GES du scope 1 et du scope 2 de 42 % d'ici 2030 par rapport à 2024 (année de référence) ; et
- une réduction des émissions de GES du scope 3 de 25 % d'ici 2030 par rapport à 2024.

Chaque année, la Société communiquera publiquement dans son reporting de durabilité son inventaire de GES à l'échelle du Groupe, ainsi que les progrès accomplis vis-à-vis de ses objectifs approuvés par la SBTi ; ce reporting sera audité par un tiers indépendant. En complément, la Société communiquera également ces informations chaque année via le questionnaire du CDP.

L'objectif de 74Software est de disposer, pour l'exercice 2027, d'un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique formellement approuvé par ses organes d'administration, de direction et de surveillance. Ce plan de transition sera pleinement intégré et aligné sur la stratégie générale et la planification financière du Groupe.

74Software a procédé à l'identification de la part de ses activités éligibles au titre des six « Objectifs environnementaux ».

Au titre de l'objectif environnemental « **Atténuation du changement climatique** », 74Software a analysé les activités suivantes :

- Activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » : pour conduire l'analyse de son éligibilité au regard de l'objectif d'atténuation du changement climatique, 74Software s'est inspiré de l'étude réalisée par le syndicat professionnel des entreprises du numérique en France, Numeum. En 2022, Numeum a conduit une démarche d'analyse des activités définies en annexe 1 de l'acte délégué climat, « Atténuation du changement climatique », et les a rapprochées de celles réalisées par ses membres. Numeum a présenté dans une note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles au titre de l'annexe 1 : <https://numeum.fr/finance-fiscalite/note-de-position-sur-la-taxinomie-verte/>.

Sont éligibles :

- les activités de stockage et de traitement des données sont réalisées sur l'infrastructure propre de l'entreprise. Ou bien, dans le cas d'une location ou d'une colocation de salle de *Data Center* détenue par un prestataire, l'entreprise a la maîtrise du cahier des charges sur les équipements et les salles ;
- le chiffre d'affaires spécifique lié aux activités de stockage et de traitement des données peut être distingué par l'entreprise ;
- ce chiffre d'affaires est réalisé en tant que « principal » et non en tant qu'« agent » (l'entreprise ne se contente pas d'un achat pour revente du service d'hébergement).

74Software sous-traite intégralement ses prestations d'hébergement dans ses offres « *Software As a Service* » et l'entreprise n'a pas la maîtrise du cahier des charges sur les infrastructures tierces. Par ailleurs, la Société ne distingue pas les activités de stockage et de traitement des données. Les activités afférentes de 74Software sont donc, à ce stade, non éligibles au titre de l'activité 8.1.

- Activité 8.2 « Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES » : la nature de l'offre de 74Software ne semble pas directement adhérer à la définition de cet article. Toutefois, 74Software étant un acteur de la transformation digitale, certains projets pourraient être éligibles à condition d'être étayés par des analyses spécifiques en démontrant l'économie substantielle d'émission de gaz à effet de serre. À ce stade, l'entreprise ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de cette activité 8.2.

Au titre de l'objectif environnemental « **Adaptation au changement climatique** », 74Software a analysé les activités 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » et 8.2 « Programmation, conseil et autres activités informatiques ».

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

Au titre des objectifs environnementaux « **Ressources aquatiques et marines** » et « **Économie circulaire** », l'entreprise a respectivement analysé les activités 4.1 « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données pour la

réduction des fuites » et 4.1 « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données ». La nature de l'offre de 74Software ne semble pas directement adhérer à la définition de ces articles.

À ce stade, 74Software ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre des activités 4.1.

Enfin, au titre des objectifs environnementaux « **Pollution** » et « **Biodiversité et écosystèmes** », la Société juge que ceux-ci ne présentent pas de lien significatif avec ses activités.

Ainsi, 74Software ne retient pas d'éligibilité de son chiffre d'affaires au titre de l'ensemble des objectifs environnementaux.

L'analyse menée par 74Software nous conduit à conclure que les activités de 74Software ne font pas partie des activités les plus émettrices de gaz à effet de serre ciblées par la Taxinomie. Dans le même temps, les activités de 74Software ne constituent pas des activités habilitantes. Pour autant, l'entreprise met en œuvre de nombreuses actions en faveur du climat dont les résultats sont mesurés à travers des indicateurs de performance publiés dans la DPEF (ou présent document).

Pour conclure, les activités économiques de 74Software ne contribuent pas de manière substantielle aux six objectifs environnementaux. La part de chiffre d'affaires relative aux ventes éligibles et alignées est donc nulle sur l'exercice 2025. La part de chiffre d'affaires relative aux ventes éligibles était nulle sur l'exercice 2024.

Le modèle réglementaire portant sur le chiffre d'affaires de l'année 2025 est présenté ci-après :

(en milliers d'euros)		2025	Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do No Significant Harm)									
Activités économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu (en milliers d'euros)	Part du chiffre d'affaires année N	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxinomie (A.1) ou éligible (A.2), année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie) (A.1)		—	— %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	— %		
dont activité habilitante		—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	— %	N/A	
dont activité transitoire		—	— %	— %	— %					N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	— %		N/A
A.2 Activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie)																			
				O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL										
Traitement de données, hébergement et activités connexes		8.1	—	— %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	— %		
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES		8.2	—	— %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	— %		
Fourniture de solutions informatiques/ opérationnelles fondées sur les données pour la réduction des fuites		4.1	—	— %	N/A	N/A	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	— %		
Fourniture de solutions informatiques/ opérationnelles fondées sur les données		4.1	—	— %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	— %		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie) (A.2)		—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
Licences		44 404	6 %																
Souscription		355 314	50 %																
Maintenance		175 820	25 %																
Services		131 682	19 %																
TOTAL (A + B)		707 220	100 %																

Les activités non éligibles font référence à la note annexe aux comptes consolidés 3.1. Le chiffre d'affaires consolidé de 74Software s'est élevé à 707,2 M€, dont 337,9 M€ pour Axway et 371,2 M€ pour SBS.

Les dépenses d'investissement – CapEX

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

Les dépenses d'investissement éligibles de 74Software concernent principalement les dépenses liées aux voitures particulières, aux serveurs informatiques et aux droits d'utilisation des bâtiments loués.

Au 31 décembre 2025, la part des dépenses d'investissement éligibles de 74Software s'élève à 42,2 % sur un total de 45,4 M€ (référence notes annexes aux comptes consolidés 8.4 et 9.1). En 2024, les CapEx éligibles représentaient 63,5 % sur un total de 6,5 M€, sur la base d'un périmètre restreint aux seules activités d'Axway, SBS étant exclu du périmètre de reporting pour 2024.

La Société a apprécié si ses investissements étaient conformes aux critères d'examen technique et en conclut que certaines CapEx réalisées contribuaient de manière substantielle à l'atteinte d'un des deux objectifs climatiques « Adaptation » et « Atténuation ». À ce titre, 74Software a mené des investigations supplémentaires concernant les critères *Do No Significant Harm* (DNSH) et le respect des garanties sociales minimales.

Au titre de la flotte de véhicules, les investissements durables sont des voitures hybrides et électriques pour lesquelles des droits d'utilisation des biens pris en location ont été

comptabilisés en 2025 pour 1,7 M€, contre 0,2 M€ en 2024. Le chiffre de 2024 a été calculé à partir d'un périmètre de reporting plus restreint, puisqu'il tenait uniquement compte des activités d'Axway, SBS n'étant pas inclus dans le périmètre de reporting.

En 2025, la Société a consenti des investissements importants dans les immeubles de bureaux, pour un montant de 16,9 M€, soit 42,3 % du total des dépenses d'investissement. Les dépenses d'investissement éligibles représentent 32 % des CapEx totales, qui s'élevaient à 40 M€.

Suite à l'acquisition de SBS par Axway en septembre 2024, 74Software a décidé d'agrandir ses bureaux de Paris La Défense, installés dans des locaux bénéficiant d'une double certification environnementale (HQE « Exceptionnel » et BREEAM « Excellent ») et conformes à la réglementation thermique RT 2012. Dans une note publiée par la Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN), il est indiqué « Au regard de l'évaluation de la performance énergétique du parc de logements existants par le service statistique ministériel, rattaché au Commissariat Général au Développement Durable (CGDD), sur la base du nouveau diagnostic de performance énergétique rendu opposable depuis le 1^{er} juillet 2021, les 15 % des logements les plus performants peuvent être considérés comme les logements présentant une consommation conventionnelle en énergie primaire inférieure à 135 kWh/m²/an ».

Activités éligibles	Critères d'examen technique pour l'objectif d'atténuation du changement climatique
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	<p>a. Pour les véhicules appartenant aux catégories M1 et N1, relevant toutes deux du champ d'application du règlement (CE) n° 715/2007 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'au 31 décembre 2025, les émissions spécifiques de CO₂, telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, point h), du règlement (UE) 2019/631, sont inférieures à 50 g de CO₂/km (véhicules utilitaires légers à faibles émissions ou à émission nulle) ; - à partir du 1^{er} janvier 2026, les émissions spécifiques de CO₂, telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, point h), du règlement (UE) 2019/631, sont nulles. <p>b. Pour les véhicules de catégorie L, les émissions de CO₂ à l'échappement sont égales à 0 g équivalent CO₂/km conformément à l'essai relatif aux émissions établi par le règlement (UE) 168/2013.</p>
7.7 Acquisition et propriété des bâtiments	<p>Dans le cas de bâtiments construits avant le 31 décembre 2020, un certificat de performance énergétique relevant au minimum de la classe A a été délivré. À défaut, le bâtiment fait partie des 15 % du parc immobilier national ou régional les plus performants en matière de consommation d'énergie primaire opérationnelle, ce qui est démontré par des éléments de preuve appropriés, comparant au moins la performance du bien concerné à la performance du parc immobilier national ou régional bâti avant le 31 décembre 2020 et opérant au minimum une distinction entre bâtiments résidentiels et bâtiments non résidentiels.</p> <p>Les bâtiments construits après le 31 décembre 2020 satisfont aux critères spécifiés à la section 7.1 de la présente annexe qui sont pertinents au moment de l'acquisition.</p> <p>Les grands bâtiments non résidentiels (dont la puissance nominale utile des systèmes de chauffage, des systèmes combinés de chauffage et de ventilation de locaux, des systèmes de climatisation ou des systèmes combinés de climatisation et de ventilation est supérieure à 290 kW) sont exploités de manière efficace grâce à la surveillance et l'évaluation de la performance énergétique.</p>
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	<p>L'activité a mis en œuvre l'ensemble des pratiques pertinentes énumérées en tant que pratiques attendues dans la version la plus récente du code de conduite européen relatif au rendement énergétique des centres de données 307, ou dans le document CLCTR50600-99-1 du CEN/CENELEC intitulé « Installations et infrastructures de centres de traitement de données – Partie 99-1 : Pratiques recommandées relatives à la gestion énergétique ».</p> <p>La mise en œuvre de ces pratiques est vérifiée par un tiers indépendant et contrôlée au moins tous les trois ans.</p> <p>Le potentiel de réchauffement du globe (PRG) des fluides frigorigènes utilisés dans le système de refroidissement des centres de données ne dépasse pas 675.</p>

Le modèle réglementaire portant sur les CapEx de l'année 2025 est présenté ci-après :

– %		2024		Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do No Significant Harm)								
Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues (en milliers d'euros)	Part de CapEx année N	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part de CapEx alignée sur la Taxinomie (A.1) ou éligible (A.2), année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire
				O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie)																			
				O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL										
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	6.5	342	1 %	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	O	3 %	
Acquisition et propriété des bâtiments	7.7	12 984	29 %	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	O	– %	
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie) (A.1)		13 326	29 %	29 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	O	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	O	3 %	
dont activité habilitante		–	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	– %	N/A
dont activité transitoire		–	– %	– %	– %					N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	– %	N/A
A.2 Activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie)																			
				O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL										
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	6.5	1 392	3 %	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									4 %	
Acquisition et propriété des bâtiments	7.7	3 944	9 %	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									25 %	
Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	504	1 %	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									3 %	
CapEx des activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie) (A.2)		5 839	13 %	13 %	– %	– %	– %	– %	– %									32 %	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la Taxinomie (B)		26 258	58 %																
TOTAL (A + B)		45 423	100 %																

Les dépenses d'exploitation – OpEx

Les dépenses d'exploitation sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs. Ce total constitue le dénominateur du KPI OpEx pour un total de 200,7 M€ en 2025, à comparer à 79,9 M€ en 2024, ce dernier montant couvrant uniquement les activités d'Axway (le reporting 2024 ayant été établi sur un périmètre constant excluant SBS).

Les coûts de Recherche et Développement, qui représentent 167,9 M€ en 2025 (57,5 M€ en 2024), ne sont pas éligibles car le chiffre d'affaires auquel se rattachent ces dépenses n'est pas éligible.

Les dépenses d'exploitation éligibles de 74Software concernent principalement les locations à court terme de voiture particulière.

La part des dépenses d'exploitation éligibles de 74Software au 31 décembre 2025 est nulle, à l'instar de 2024.

Le modèle réglementaire portant sur les OpEx de l'année 2025 est présenté ci-après :

Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do No Significant Harm)

– %	2025	Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important (DNSH – Do No Significant Harm)							
		Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources hydriques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part d'OpEx alignée sur la Taxinomie (A.1) ou éligible (A.2), année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire
		O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE

A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie)

OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie) (A.1)	–	– %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	– %	
dont activité habilitante	–	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	– %	N/A
dont activité transitoire	–	– %	– %	– %					N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	– %	N/A

A.2 Activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie)

OpEx des activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxinomie) (A.2)	–	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %							– %	
			O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL								

B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE

OpEx des activités non éligibles à la Taxinomie (B)	200 703	100 %
TOTAL (A + B)	200 703	100 %

2.5 Personnel de l'entreprise (ESRS S1)

2.5.1 IRO relatifs au personnel de l'entreprise (S1)

Chez 74Software, nos collaborateurs sont la base de notre succès. L'approche de 74Software envers son personnel vise à promouvoir des conditions de travail équitables, un dialogue ouvert et une employabilité durable à l'échelle du Groupe, tout en assurant un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif.

Malgré les défis propres au secteur des logiciels, les initiatives positives de 74Software sont conçues pour bénéficier à tout le personnel. L'analyse de double matérialité de l'entreprise couvre des thèmes essentiels tels que la protection de la vie privée, les horaires de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ayant un impact notable sur les collaborateurs. La diversité, l'égalité hommes-femmes, l'égalité des rémunérations et l'inclusion des individus issus de divers horizons restent des axes majeurs de ses engagements. La Société reconnaît l'importance de ces enjeux pour les groupes sous-représentés. Ils sont intégrés dans différents impacts, risques et opportunités, en particulier ceux relatifs à la diversité et à l'égalité des chances, aux mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, à des salaires décents, ainsi qu'à l'accès à la formation et au développement des compétences, et elle promeut activement une culture inclusive. Conformément à cette logique, 74Software met en place des mesures contre la violence et le harcèlement afin de garantir un environnement de travail sûr et bienveillant.

Le dialogue social, la liberté d'association, les droits des travailleurs et la négociation collective sont indispensables pour mettre en avant des perspectives variées. 74Software investit massivement dans la formation et le développement des compétences, et mesure leur importance pour l'évolution de ses salariés et la société au sens large. Conscient de l'importance

de la santé et de la sécurité, 74Software s'engage à maintenir des environnements de travail sûrs. Par ailleurs, l'entreprise veille à instaurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour optimiser le bien-être et la performance de ses équipes.

La stratégie et le modèle économique de 74Software exercent une influence directe sur le personnel, en particulier en matière de bien-être, de diversité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces éléments sont cruciaux pour la rétention des talents et l'engagement des collaborateurs.

Suite à l'acquisition de SBS par Axway en septembre 2024, 74Software s'emploie activement à développer une stratégie pleinement harmonisée concernant son personnel. En 2025, 74Software a accéléré cette dynamique en nommant une nouvelle Directrice des Ressources Humaines du Groupe et en déployant une nouvelle organisation RH à l'échelle du Groupe, afin d'unifier davantage ses politiques RH et ses pratiques de reporting dédié. Dans le cadre de cette transition, la Société a poursuivi ses avancées dans la définition et l'alignement de la gouvernance de son personnel, en vue de réduire les risques identifiés, en veillant à ce qu'elle soit pleinement cohérente avec la stratégie globale de l'entreprise et les conclusions de l'analyse des IRO. Ces initiatives permettront d'assurer l'inclusion complète de tous les collaborateurs, affectés matériellement par les activités de l'entreprise.

Par ailleurs, si 74Software recourt à des prestataires de services non salariés (contractants et sous-traitants), la relation avec ces derniers est encadrée par des dispositions contractuelles. Les principaux impacts matériels identifiés dans les IRO concernent les salariés directs.

Se référer au tableau ci-après :

IRO			Niveau de la chaîne de valeur		Horizon temporel		
			Amont	Propres activités Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
	Conditions de travail – Sécurité de l'emploi						
	L'emploi précaire entraîne un fort taux de rotation, une instabilité des équipes et des déficits de compétences, entravant ainsi le développement des talents. Cela nuit à la réputation de l'entreprise et entraîne des coûts plus élevés pour la reconversion, la rémunération ou le recrutement du personnel.	Risque		✓		✓	
	Conditions de travail – Temps de travail						
	Des temps de travail élevés diminuent la productivité, augmentent les erreurs au travail et entraînent des taux d'absentéisme et de rotation du personnel plus élevés. Les problèmes de santé et le <i>burn out</i> pèsent sur les dépenses médicales et nuisent à l'engagement des salariés, affectant ainsi la performance financière.	Risque		✓			✓
	Conditions de travail – Équilibre vie professionnelle/vie privée						
	Un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée se traduit par une baisse de productivité, une augmentation du <i>turnover</i> et une diminution de la satisfaction au travail. Cela réduit l'engagement des salariés et compromet la stabilité financière à long terme de 74Software.	Risque		✓		✓	
	Conditions de travail – Salaires décents						
	Des salaires décents attirent et fidélisent les salariés qualifiés, favorisant la motivation et la satisfaction au travail. Ils améliorent la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable, garantissant ainsi sa réussite pérenne.	Opportunité		✓			✓
	Dialogue ouvert – Dialogue social						
	Un dialogue social insuffisant affaiblit la confiance et la communication entre le personnel et les employeurs, ce qui entraîne des conflits au travail, une tension accrue et une baisse du moral.	Impact négatif		✓			✓
	Dialogue ouvert – Liberté d'association et négociation collective						
	L'absence de liberté d'association et de négociation collective limite les droits des travailleurs, les rendant vulnérables aux traitements injustes. Ce climat augmente le stress, réduit la satisfaction au travail et affecte négativement les relations sur le lieu de travail.	Impact négatif		✓			
	Santé et sécurité						
	De mauvaises conditions de santé et de sécurité augmentent les risques de blessures et l'absentéisme, et provoquent des maladies liées au stress, ce qui nuit finalement à la productivité et au moral des salariés.	Impact négatif		✓	✓		✓
	Confidentialité des données						
	L'incapacité à protéger la confidentialité des données du personnel entraîne une perte de confiance, des risques de vol d'identité et une détresse psychologique, ce qui réduit le moral et la productivité.	Impact négatif		✓		✓	
	Confidentialité des données						
	L'incapacité à garantir la confidentialité des données du personnel peut exposer 74Software à des risques financiers importants, notamment des sanctions réglementaires, des responsabilités juridiques, une hausse des coûts opérationnels liés à la gestion des violations, une atteinte à la réputation entraînant une perte d'activité, ainsi que des dépenses récurrentes en matière de cybersécurité et de conformité.	Risque		✓			✓
	Diversité et égalité des chances – Diversité de genre						
	La diversité des genres favorise l'égalité des chances, réduit les écarts de genre et promeut l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contribuant ainsi à un environnement de travail inclusif.	Impact positif		✓			✓
	Diversité et égalité des chances – Diversité						
	La diversité du personnel améliore l'inclusion sociale et offre des opportunités aux groupes sous-représentés. Elle réduit la discrimination et améliore le bien-être général ainsi que l'estime de soi.	Impact positif		✓		✓	
	Diversité et égalité des chances – Mesures contre la violence et le harcèlement						
	La mise en place de mesures contre la violence et le harcèlement crée un environnement de travail plus sûr, réduit le stress et favorise une culture de respect et de dignité, améliorant ainsi le bien-être des salariés.	Impact positif		✓			✓

IRO			Niveau de la chaîne de valeur			Horizon temporel		
			Amont	Propres activités	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Recrutement, développement et rétention des talents – Attraction des talents								
	Des stratégies solides de recrutement et de fidélisation des talents soutiennent la diversité au travail, améliorent la satisfaction des salariés et promeuvent l'égalité des chances, créant ainsi une dynamique positive et d'engagement pour le personnel.	Impact positif		✓		✓		
Recrutement, développement et rétention des talents – Attraction des talents								
	Des processus de recrutement inefficaces rendent difficile l'attraction de candidats qualifiés, entraînant des inadéquations de compétences, une augmentation des coûts de recrutement et une réduction de l'innovation.	Risque		✓		✓		
Recrutement, développement et rétention des talents – Attraction des talents								
	Une marque employeur forte grâce à un recrutement efficace attire les meilleurs talents et assure un avantage compétitif, favorisant des équipes qualifiées et motivées.	Opportunité		✓		✓		
Recrutement, développement et rétention des talents – Formation et développement des compétences								
	Le manque de formation et d'évaluation personnelle entraîne une stagnation des compétences, une diminution de la motivation et des perspectives de carrière limitées, impactant négativement la progression professionnelle et personnelle des salariés.	Impact négatif		✓			✓	
Recrutement, développement et rétention des talents – Formation et développement des compétences								
	Les programmes de formation et de développement renforcent les connaissances des salariés, augmentent leur confiance et favorisent la mobilité sociale, permettant au personnel de gagner en autonomie.	Impact positif		✓			✓	
Recrutement, développement et rétention des talents – Formation et développement des compétences								
	L'absence d'investissement dans la formation réduit la productivité, augmente les taux de <i>turnover</i> et nuit à la réputation de 74Software en tant qu'employeur soutenant la croissance.	Risque		✓				✓
Recrutement, développement et rétention des talents – Formation et développement des compétences								
	Des investissements stratégiques dans la formation renforcent la rétention des salariés, stimulent l'innovation et améliorent la compétitivité de 74Software sur le marché.	Opportunité		✓			✓	

2.5.2 Politiques concernant le personnel de l'entreprise (S1-1)

74Software a mis en place des politiques pour gérer les impacts, risques et opportunités matériels liés à son personnel, conformément à l'ESRS 2 MDR-P. Ces politiques sont conçues pour promouvoir des conditions de travail équitables, le bien-être des salariés et leur développement professionnel au sein des entités du Groupe. Elles soutiennent également la résilience à long terme de l'entreprise en gérant les risques liés à la rétention, à la productivité et à la conformité.

2.5.2.1 Politiques de gestion du personnel

Suite à l'acquisition de SBS par Axway en septembre 2024, 74Software a continué de renforcer et d'harmoniser la gouvernance de son personnel en 2025, notamment en nommant une Directrice des Ressources Humaines du Groupe et en déployant une nouvelle organisation RH au sein du Groupe, afin de garantir une approche plus cohérente de ses politiques RH et de son reporting dédié. À date, les politiques suivantes sont applicables, à l'échelle mondiale, au personnel des deux entreprises :

- le Code éthique – qui établit des principes communs et des comportements attendus pour l'ensemble du Groupe, avec un chapitre dédié « Personnes » qui traite du respect au travail, du dialogue social, de la santé, de la sécurité et du bien-être, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que de la formation et du développement. Il précise également les règles en matière de protection de la vie privée et des données personnelles ;
- la procédure d'alerte – elle établit un mécanisme confidentiel permettant aux salariés du Groupe de signaler des préoccupations éthiques, des comportements fautifs et des risques liés au lieu de travail (y compris concernant la discrimination, le harcèlement et autres violations du Code éthique), assorti de garanties contre les représailles et de procédures de suivi définies.

2.5.2.2 Intégration des politiques relatives au personnel

74Software a mis en place des principes communs pour tout le Groupe via son Code éthique, dans lequel figure un chapitre spécifique intitulé « Personnes ». Ce chapitre définit des engagements communs pour les salariés autour du dialogue social et de la communication (comité social et économique et espaces de dialogue dédiés tels que l'enquête annuelle d'expression des collaborateurs), de la santé, de la sécurité et du bien-être (promotion de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et utilisation de la procédure d'alerte pour soutenir les engagements en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement), de la diversité et de l'inclusion (respect, égalité des chances, équité, réduction des écarts entre les genres et soutien aux groupes sous-représentés) et de la formation et du développement (développement des compétences et évolution de carrière via des opportunités de formation et de développement). Ces engagements s'appuient sur une communication régulière du leadership et sur des mécanismes structurés de retours d'expérience des collaborateurs au sein du Groupe.

À partir de ce socle commun, SBS et Axway déploient des politiques, des pratiques et des lignes directrices supplémentaires, conformes au droit du travail national et aux contraintes opérationnelles locales. Elles prolongent le cadre commun du Groupe en l'adaptant aux réalités locales, comme en témoignent les exemples suivants :

- la protection sociale et les conditions de travail – Dans tous les pays européens, les législations nationales du travail offrent des protections complètes, incluant des politiques de salaire minimum, des congés parentaux et des avantages en matière de santé ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les temps de travail – L'équilibre vie professionnelle-vie privée et les modalités d'aménagement du temps de travail sont encadrés dans le respect des législations locales et des politiques propres à chaque entité. SBS a, par exemple, adopté une Charte du droit à la déconnexion visant à favoriser des pratiques de travail saines et à prévenir la surcharge numérique. En complément, des politiques spécifiques encadrent le travail en équipes et les régimes d'astreinte ou d'intervention pour les fonctions soumises à des horaires atypiques ;
- les normes relatives à la santé et la sécurité – Le respect des réglementations locales en matière de santé et de sécurité au travail garantit un environnement de travail sûr dans tous les pays où l'entreprise opère ;
- les engagements en matière de diversité et d'inclusion – Les engagements en faveur de la diversité et de l'égalité des chances sont déclinés via des dispositifs propres à chaque entité et adaptés aux exigences locales, appuyés par des procédures internes de prévention et de traitement de la discrimination et du harcèlement.

2.5.2.3 Gestion des risques et opportunités

Les risques liés au personnel, tels que la précarité de l'emploi, des temps de travail élevés, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les salaires insuffisants, sont activement atténués grâce aux politiques existantes. Ces risques sont surveillés et gérés grâce à un ensemble de principes Groupe (en particulier le Code éthique et la procédure d'alerte), de référentiels RH locaux conformes aux législations nationales du travail, ainsi que de politiques propres à chaque entité portant sur le temps de travail, le bien-être et les mécanismes de protection du personnel. De plus, les opportunités visant à améliorer la rétention des talents, l'engagement des collaborateurs et l'attractivité de l'employeur sont soutenues par des initiatives en matière de formation, de développement des compétences et de protection sociale. Le Groupe mise aussi sur l'employabilité et la rétention des talents en favorisant la mobilité interne et le développement de carrière, grâce à des programmes et des ressources de formation dédiés. Les résultats positifs des enquêtes sur l'engagement des collaborateurs ont montré des améliorations de la satisfaction au travail et de l'efficacité du leadership. Le Groupe a également rendu plus cohérents ses canaux d'écoute et de *feedback* des collaborateurs, afin de mieux détecter les nouvelles priorités RH et les actions d'amélioration à conduire. Afin de préserver sa résilience et sa conformité, la Société réévalue en permanence les risques pesant sur son personnel, en lien avec l'évolution des modes de travail, les évolutions réglementaires, les transformations de l'organisation et les nouveaux besoins de compétences.

2.5.2.4 Engagements futurs et amélioration continue

Pour aligner davantage ses pratiques avec les exigences de la norme ESRS S1, 74Software évalue les opportunités d'harmoniser les politiques de gestion du personnel au sein de ses sociétés de portefeuille sur les trois prochaines années. Fort de cette gouvernance RH Groupe renforcée, 74Software continuera à améliorer la cohérence et la transparence de son cadre de politiques RH et des processus associés dans l'ensemble des entités, tout en veillant à leur conformité avec les exigences légales locales et les spécificités des contextes opérationnels.

2.5.2.5 Engagements à mener une politique en matière de droits humains et conformité avec les standards internationaux

74Software s'engage pleinement à respecter et promouvoir les droits humains dans toutes ses activités et tout au long de sa chaîne de valeur. Cet engagement se reflète dans la participation du Groupe au Pacte mondial des Nations unies. En sa qualité de participant actif, 74Software soutient les Dix Principes (relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption), et s'engage à les intégrer pleinement dans sa stratégie, sa culture d'entreprise et ses opérations quotidiennes, ainsi qu'à publier annuellement une Communication sur le Progrès.

Conformément à cet engagement, 74Software aligne ses pratiques sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces référentiels structurent les attentes du Groupe en matière de droits du travail, de non-discrimination, de conditions de travail respectueuses et d'accès à des mécanismes de recours.

L'engagement de 74Software en matière de droits humains s'applique à l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et fournisseurs. Par son Code éthique et sa Charte fournisseurs et partenaires, 74Software fixe des exigences précises en matière d'éthique des affaires, de conditions de travail, de santé et de sécurité, de liberté d'association, de non-discrimination et de responsabilité environnementale. Les fournisseurs et partenaires doivent s'y conformer, être en mesure d'en apporter la preuve sur demande et accepter l'exercice de droits d'audit.

74Software s'engage à défendre les droits fondamentaux de tous ses salariés, à garantir des conditions de travail équitables et à prévenir les impacts négatifs sur les droits humains. De plus, la procédure d'alerte offre un mécanisme sécurisé et confidentiel permettant aux salariés de signaler des atteintes potentielles aux droits de l'homme, de la discrimination ou des comportements contraires à l'éthique, sans craindre de représailles. Ces politiques s'appliquent à l'ensemble de ses salariés à travers les opérations de la Société et sont renforcées par des mesures de protection du travail spécifiques à chaque pays, des conventions collectives ainsi que des politiques RH conformes aux réglementations locales.

74Software s'investit pleinement auprès de ses salariés pour évaluer et améliorer leurs conditions de travail. Le Groupe réalise des enquêtes d'engagement des collaborateurs au sein de SBS et d'Axway afin d'évaluer leur engagement, le bien-être au travail et l'efficacité du leadership. Les informations issues de ces enquêtes aident à identifier des axes d'amélioration et permettent à l'entreprise de prendre des mesures proactives pour optimiser l'expérience des salariés. Les équipes RH et le Comité d'éthique supervisent en permanence le respect des droits du travail, garantissant leur alignement avec les standards internationaux relatifs aux droits humains.

Lorsque des impacts négatifs sur les droits humains sont identifiés, 74Software assure la mise en place de mesures efficaces pour y remédier. Le système d'alerte professionnelle et nos mécanismes de réclamation du Groupe facilitent l'identification précoce et la résolution des préoccupations en milieu de travail. SBS et Axway mettent en œuvre une série d'initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion, l'équité salariale, le dialogue social et la sécurité au travail, assurant ainsi que les engagements en matière de droits humains de 74Software offrent des protections concrètes à nos collaborateurs. Les rapports annuels sur ces engagements, y compris la Communication sur le Progrès (CoP) du Pacte mondial des Nations unies, sont accessibles au public sur le site web du Pacte mondial des Nations unies.

2.5.2.6 Santé et sécurité

74Software accorde une priorité absolue à la sécurité et à la santé de tous les collaborateurs au sein de SBS et d'Axway. Bien que 74Software ne dispose pas d'une politique centralisée de prévention des accidents du travail, SBS et Axway se conforment aux réglementations nationales en matière de santé et de sécurité, garantissant la mise en œuvre de mesures de prévention des accidents du travail conformément aux exigences légales locales. 74Software communiquera pour la première fois sur ses indicateurs de santé et de sécurité conformément à la norme ESRS S1-14, ce qui renforcera la transparence concernant les performances du Groupe en matière de sécurité de son personnel.

Assurer la santé et la sécurité des salariés est un engagement fondamental pour 74Software. En France, Axway et SBS respectent des lois strictes en matière de santé et de sécurité au travail, incluant des évaluations obligatoires des risques et des formations à la sécurité pour le personnel. Chaque année, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) identifie et évalue les risques en milieu de travail. Il est révisé en permanence pour tenir compte des évolutions des conditions de travail, et est examiné avec les représentants du personnel afin d'assurer la transparence et de favoriser la collaboration pour améliorer la santé et la sécurité au travail. Ce processus permet de déterminer les mesures de prévention nécessaires et de mettre en œuvre des plans d'action ciblés pour protéger les collaborateurs de dangers potentiels.

De même, en Inde, SBS et Axway se conforment au *Occupational Safety, Health, and Working Conditions Code* (Code de la sécurité, de la santé et des conditions de travail) garantissant des mesures de sécurité préventives, une préparation aux situations d'urgence et des protocoles de signalement des accidents du travail. En Allemagne, comme en France, des médecins du travail effectuent régulièrement des bilans de santé des salariés afin d'accompagner leur bien-être sur le lieu de travail, renforçant ainsi l'engagement de la Société à maintenir un environnement de travail sûr et sain.

Chaque entité respecte la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail afin de réduire les risques, de prévenir les accidents du travail et de garantir la conformité aux normes de travail locales. Outre la conformité réglementaire, le bien-être et la sécurité au travail sont renforcés par des politiques RH locales, des initiatives d'engagement des collaborateurs, et des dispositifs de gestion des risques. La responsabilité de la mise en œuvre des politiques de santé et de sécurité au travail incombe aux équipes RH locales, aux responsables des installations et au management opérationnel, avec une supervision ultime au plus haut niveau par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, membre du Comité Exécutif. En France, la représentation du personnel sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail est assurée par la commission santé, sécurité et conditions de travail, qui se réunit régulièrement pour examiner les conditions de travail, les évaluations des risques (DUERP), les programmes de prévention, les dispositifs de formation à la sécurité ainsi que les sujets relatifs aux incidents. En Belgique, des dispositifs analogues de représentation du personnel sont mis en œuvre par l'intermédiaire du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), conformément au cadre juridique national.

Dans une démarche d'amélioration continue, 74Software explore des solutions pour harmoniser davantage les politiques de santé et de sécurité au sein de toutes ses activités, afin de renforcer son dispositif de prévention des accidents. Dans ce contexte, 74Software poursuit ses efforts pour harmoniser et mieux documenter les pratiques de santé et de sécurité dans l'ensemble des entités, tout en veillant à leur conformité avec les exigences juridiques locales et les contraintes opérationnelles.

2.5.2.7 Engagement à promouvoir la non-discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

74Software a instauré, à l'échelle du Groupe, des principes relatifs à la non-discrimination, à l'égalité des chances et aux comportements respectueux, tels que définis dans son Code éthique, et plus spécifiquement dans le chapitre « Personnes ». Ces engagements se traduisent, au niveau de chaque entité, par

des cadres, politiques et pratiques RH locaux, conçus en conformité avec le droit du travail national applicable et adaptés aux réalités opérationnelles. La diversité et l'inclusion font partie intégrante des stratégies RH locales, garantissant la conformité avec les lois nationales du travail tout en s'alignant avec les engagements de l'entreprise en matière d'égalité au travail. Pour soutenir ces engagements, la procédure d'alerte permet aux collaborateurs de signaler en toute sécurité et confidentialité les préoccupations relatives à de la discrimination, du harcèlement ou d'autres violations, tout en garantissant une protection contre les représailles et des processus de suivi encadrés.

De plus, les politiques locales de SBS et Axway prévoient des mesures d'inclusion et des actions positives en faveur des groupes sous-représentés. La responsabilité de la mise en œuvre de ces politiques incombe aux équipes RH locales de chaque entité, sous la supervision de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, qui veille à leur alignement avec les valeurs de l'entreprise et ses engagements en matière de diversité et d'inclusion au travail.

En France, l'égalité des genres s'appuie sur des mesures locales et des obligations réglementaires de publication, parmi lesquelles figure l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Egapro). S'agissant de l'Index 2025, la Société a atteint un score global de 91/100.

SBS promeut la diversité et l'inclusion par le biais d'une formation obligatoire, d'ateliers et de programmes de mentorat. Ces initiatives sont adaptées à chaque pays : SBS Belgique a, par exemple, mis en place un Plan de Diversité axé sur le genre, le handicap, l'âge, la nationalité et les origines culturelles. En France, SBS a conclu un accord collectif spécifique pour formaliser ses engagements en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes sur la période 2025-2027.

74Software améliore le suivi de ses indicateurs de diversité et des données publiées à ce sujet. Concrètement, le Groupe va, pour la première fois, publier la proportion de femmes au sein du management et compte suivre cet indicateur chaque année. La supervision sera assurée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, qui présentera régulièrement des rapports d'avancement au Comité Exécutif.

2.5.3 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)

2.5.3.1 Dialogue avec les salariés et les représentants du personnel

74Software dialogue activement avec les collaborateurs et leurs représentants au sein du Groupe pour s'assurer que leurs perspectives sont prises en compte dans les processus décisionnels relatifs aux impacts réels et potentiels sur le personnel. Bien que 74Software ne dispose pas d'accord cadre global centralisé, ses entités se conforment aux lois nationales du travail et aux conventions collectives lorsqu'elles s'appliquent.

L'engagement des collaborateurs se manifeste par une communication directe et une représentation bien structurée. Dans des pays tels que la France, la Belgique ou l'Allemagne, les collaborateurs d'Axway et de SBS sont représentés par des comités d'entreprise et des délégués du personnel, qui se réunissent régulièrement avec la direction pour échanger sur les

conditions de travail, les modalités d'emploi et d'autres préoccupations. En outre, des mécanismes de représentation du personnel en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sont instaurés lorsque la réglementation l'impose, en particulier en France et en Belgique.

Pour recueillir directement les retours des salariés, 74Software mène une enquête annuelle d'engagement des collaborateurs à l'échelle du Groupe, « *The Voice Survey* », afin d'évaluer le bien-être au travail, la satisfaction professionnelle et l'inclusion. Les informations issues de ces enquêtes permettent d'améliorer les politiques, les initiatives en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les actions de promotion de la diversité, renforçant ainsi l'engagement de la Société à favoriser un environnement de travail inclusif et favorable. L'enquête fournit des éclairages à la fois pour le Groupe et chaque entité, et donne lieu à des discussions en équipe et à la construction de plans d'action.

En 2026, 74Software a mené sa première enquête d'engagement des collaborateurs pleinement harmonisée au niveau du Groupe, marquant une avancée décisive dans la convergence des pratiques d'écoute des salariés entre SBS et Axway. L'enquête visait à évaluer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs sur la période de reporting 2025. En remplaçant les anciennes enquêtes différenciées par entité, cette enquête unique instaure un référentiel commun pour le suivi de l'expérience des collaborateurs à l'échelle du Groupe, tout en permettant un pilotage local adapté à chaque pays et à chaque entité. L'enquête a enregistré un fort taux de participation de 88 %. Le score d'engagement global ressort à 66 %. Les résultats mettent en avant trois points forts : des rôles bien définis, une bonne compréhension des objectifs de l'entreprise et des échanges fluides avec les managers. Ces enseignements éclairent les priorités, à la fois pour le Groupe et pour chaque entité, et donnent lieu à des discussions en équipe et à des plans d'action permettant de transformer les retours en améliorations tangibles.

Il revient aux équipes RH centrales de 74Software, en partenariat avec les équipes RH locales, de garantir une mise en œuvre efficace des processus d'engagement des collaborateurs, tout en veillant à ce que les préoccupations du personnel orientent les décisions stratégiques. Lorsque des problématiques sont identifiées, des mécanismes de réclamation (à l'instar du système d'alerte professionnelle) offrent aux salariés un canal sécurisé et confidentiel pour signaler leurs préoccupations. En complément, les collaborateurs ont la possibilité de faire remonter leurs préoccupations auprès des RH locales et, lorsque c'est applicable, via leurs représentants.

Afin de renforcer l'engagement de ses collaborateurs, 74Software étudie des canaux de *feedback* améliorés pour ses entités, afin que tous les salariés puissent participer activement à l'évolution de la culture d'entreprise et des conditions de travail.

2.5.3.2 Dialogue avec les salariés vulnérables et marginalisés

74Software s'engage à promouvoir des environnements de travail inclusifs où chaque collaborateur de ses entités, y compris issus de groupes vulnérables ou marginalisés, se sent écouté et valorisé. Afin de mieux comprendre les perspectives des salariés potentiellement vulnérables, 74Software mène une enquête annuelle d'engagement auprès des collaborateurs du Groupe. Cette enquête évalue la satisfaction au travail, l'inclusion en milieu professionnel et le bien-être global des collaborateurs, fournissant ainsi des éclairages précieux pour orienter nos politiques et élaborer nos plans d'action.

Depuis la création de 74Software, le Groupe a regroupé ses dispositifs d'écoute des collaborateurs en une seule enquête annuelle, afin d'assurer un suivi plus homogène de l'expérience collaborateur au sein de SBS et d'Axway, tout en gardant un suivi par entité adapté aux contextes locaux.

De plus, SBS et Axway respectent les mesures de protection du travail propres à chaque pays, garantissant ainsi les droits des collaborateurs vulnérables. En France, des exigences légales de reporting relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appliquent, garantissant ainsi la transparence et favorisant l'égalité de traitement. En Belgique, SBS se conforme aux exigences en matière de diversité et d'inclusion telles qu'énoncées dans le Plan de Diversité.

Pour garantir à tous les collaborateurs des canaux accessibles pour exprimer leurs préoccupations, plusieurs mécanismes d'engagement ont été instaurés, notamment des interactions directes avec les partenaires RH et les comités d'entreprise, un système d'alerte professionnelle, ainsi que des entretiens annuels individuels. Le cas échéant, les instances de représentation du personnel apportent également leur concours à l'identification et à l'examen des sujets relatifs au personnel, notamment concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ces canaux offrent aux salariés des moyens sécurisés et confidentiels pour exprimer leurs préoccupations, proposer des améliorations et engager des dialogues constructifs avec les managers, les ressources humaines ou le Comité d'éthique.

74Software s'attache en permanence à identifier et à traiter les éventuelles disparités dans l'expérience vécue par ses collaborateurs. Les informations recueillies grâce aux enquêtes auprès du personnel et aux mécanismes de retours directs permettent au Groupe d'identifier des leviers d'amélioration et de développer des initiatives d'inclusion ciblées. Cela inclut l'amélioration des programmes internes de diversité, la formation du leadership, ainsi que les opportunités de mentorat, assurant ainsi à chacun, indépendamment de son parcours, un accès équitable à la progression de carrière et au développement professionnel.

74Software veille à ce que les collaborateurs bénéficient d'une communication claire et accessible, diffusée par divers canaux spécifiquement adaptés aux besoins du personnel. Les mises à jour relatives aux politiques, aux initiatives d'engagement et aux questions relatives au lieu de travail sont communiquées aux salariés via l'intranet de l'entreprise et des *newsletters* internes, garantissant ainsi une large accessibilité. De plus, les partenaires RH et les managers jouent un rôle essentiel dans la diffusion des informations pertinentes, en fournissant des explications lors des réunions d'équipe et des entretiens individuels. Dans les pays disposant de comités d'entreprise et de représentants du personnel, ces instances agissent en tant que canaux supplémentaires pour partager et clarifier les mises à jour critiques auprès des salariés couverts par des conventions collectives.

L'entreprise veille également à ce que les mécanismes de réclamation, tels que le système d'alerte professionnelle, offrent aux salariés un moyen sécurisé et confidentiel de signaler leurs préoccupations, avec des directives claires sur le processus de signalement.

2.5.4 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations (S1-3)

2.5.4.1 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux de réclamation des salariés

74Software s'engage à offrir un environnement de travail équitable, éthique et transparent, où les salariés peuvent signaler en toute sécurité leurs préoccupations et demander réparation pour tout impact négatif qu'ils pourraient rencontrer. Pour honorer cet engagement, le Groupe a mis en place des mécanismes formels de réclamation et des canaux de signalement confidentiels permettant aux collaborateurs de soulever des préoccupations concernant la fraude, les comportements fautifs, la discrimination, le harcèlement, les comportements contraires à l'éthique ou les atteintes à la vie privée, sans crainte de représailles.

Les salariés sont encouragés à demander de l'aide s'ils sont confrontés à des préjugés ou des mauvais traitements. Les managers sont tenus de signaler tout incident dont ils sont témoins ou informés. Les salariés de 74Software peuvent exprimer leurs préoccupations par les canaux suivants :

- partenaires RH – Les collaborateurs peuvent directement soumettre leurs préoccupations à leurs représentants locaux des ressources humaines ;
- système d'alerte professionnelle – Un système de signalement par e-mail dédié, sécurisé et confidentiel (74software.ethics.notification@74software.com) est accessible à tous les salariés et géré exclusivement par le Comité d'éthique. Il permet aux salariés de signaler anonymement des atteintes potentielles liées à la fraude, la corruption, le harcèlement, la discrimination et d'autres préoccupations éthiques ;
- Comité d'éthique – La Directrice des Ressources Humaines du Groupe, le VP Legal, et le Head of Internal Audit supervisent le système d'alerte, les processus de conformité et les mécanismes de réclamation du personnel ;
- comités d'entreprise et représentants du personnel – Dans les pays où cela est applicable, les salariés peuvent faire remonter leurs préoccupations par l'intermédiaire de structures formelles de représentation du personnel ;
- Data Protection Office – Les salariés de l'ensemble des entreprises du Groupe disposent d'un système de *ticketing* interne leur permettant de signaler toute préoccupation ou question relative aux données et/ou à la confidentialité.

Tous les rapports soumis via le système d'alerte professionnelle reçoivent un accusé de réception dans un délai de sept jours ouvrés. Le Comité d'éthique veille à ce que les collaborateurs soient informés de toutes les actions de suivi dans les trois mois suivant le signalement initial. Si une problématique est avérée, les mesures correctives peuvent inclure :

- des enquêtes internes et des mesures disciplinaires appropriées conformément aux politiques de 74Software ;
- la collaboration avec les parties prenantes concernées pour remédier à l'impact ;
- le signalement aux autorités légales si nécessaire.

74Software garantit la confidentialité de tous les rapports de réclamations, les détails personnels n'étant divulgués que si la loi l'exige ou avec le consentement du lanceur d'alerte. Le Comité d'éthique suit et surveille toutes les préoccupations signalées afin de s'assurer que les problématiques soulevées sont traitées efficacement et rapidement.

La Direction Informatique a mis en place des canaux pour traiter les préoccupations relatives aux données et à la confidentialité. Ces mécanismes sont accessibles via l'intranet et sont décrits dans les *Employee Handbooks* ainsi que dans la politique de sécurité. Toutes les problématiques signalées font l'objet d'un suivi et d'une surveillance via un système de *ticketing* interne, complété par des audits réguliers et des rapports d'incidents. Le *Data Protection Officer* (DPO) et les équipes de support informatique mènent les enquêtes, mettent en œuvre les actions correctives et veillent au respect des politiques de confidentialité.

Des formations sont dispensées aux salariés pour les sensibiliser aux lois relatives à la protection des données et aux politiques de confidentialité, favorisant ainsi la connaissance et la confiance en ces systèmes. Des dispositifs de protection assurent la confidentialité et la sécurité des individus utilisant ces canaux, les mettant à l'abri de toute forme de représailles.

En plus d'assurer l'accès aux mécanismes de réclamation, 74Software s'efforce de créer un climat de sécurité, de confiance et de soutien pour encourager les collaborateurs à utiliser ces canaux. Pour renforcer cette approche, le Groupe favorise un dialogue ouvert. Les dirigeants interagissent activement avec les salariés, écoutent leurs préoccupations et intègrent leurs retours dans les politiques de l'entreprise.

74Software organise, à l'échelle du Groupe, des séquences de communication dédiées au leadership, notamment le *Group Kick-Off* annuel, qui permettent de présenter aux collaborateurs de SBS et d'Axway les priorités et les orientations stratégiques du Groupe, avec des contributions de membres du Comité Exécutif du Groupe. Outre ces séquences, l'engagement des collaborateurs est également relayé au travers de réunions et de forums tenus à l'échelle des entités. Par exemple, Axway organise régulièrement des réunions « *All Hands* » avec la Direction, pour faire le point sur la performance de l'entreprise, sa stratégie et ses principaux projets, et permettre aux salariés de poser leurs questions. SBS organise des sessions « *Executive Catch-Up* » pour informer les collaborateurs sur les initiatives en cours et les priorités de l'entreprise, et leur permettre d'échanger directement avec les membres de la Direction. Outre le *Group Kick-off*, Axway et SBS organisent des *Kick-Off* annuels destinés à communiquer les objectifs stratégiques et à consolider l'alignement des équipes et des sites.

Dans le cadre de ses efforts continus de consolidation, 74Software continuera à évaluer et renforcer ses mécanismes de réclamation et ses processus de suivi afin de maintenir un environnement de travail transparent et responsable. À l'heure actuelle, 74Software ne dispose pas d'un processus formel pour s'assurer que son personnel connaît les mécanismes de réclamation existants et leur fait confiance. Cependant, 74Software mesure l'importance pour les salariés d'être informés et en confiance vis-à-vis de ces mécanismes. À l'avenir, le Groupe s'attachera à sensibiliser davantage les collaborateurs afin qu'ils comprennent leurs droits et sachent comment utiliser les mécanismes de réclamation.

2.5.5 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions (S1-4)

Les indicateurs d'impact, de risque et d'opportunité (IRO) décrits ci-dessous ne comportent pas actuellement de cibles mesurables et axées sur les résultats. 74Software reconnaît l'importance de divulguer en toute transparence les raisons de cette situation. Suite à l'acquisition de SBS par Axway en 2024, l'harmonisation des politiques, des processus de collecte et des structures de gouvernance reste un processus en cours. En 2025, 74Software a renforcé sa gouvernance Groupe et ses bases d'harmonisation en lançant son organisation RH globale et un Code éthique Groupe, tout en continuant à s'appuyer sur des politiques et processus locaux pendant la phase d'intégration. En attendant l'établissement de cibles mesurables, les progrès seront suivis par des évaluations qualitatives, les retours des collaborateurs et les cadres de gouvernance existants, dont le dispositif

harmonisé d'écoute des collaborateurs à l'échelle du Groupe, « *The Voice Survey* ».

74Software s'engage à créer un environnement de travail sûr, équitable et valorisant, tout en gérant activement les risques et opportunités liés à ses collaborateurs. Dans son cadre opérationnel, la Société utilise son analyse de double matérialité pour identifier et évaluer l'impact de ses activités sur son personnel. Les impacts, risques et opportunités ainsi identifiés sont détaillés dans les tableaux IRO ci-après, afin de favoriser une gestion du personnel plus transparente et responsable. Les tableaux suivants traitent de chaque impact, risque et opportunité séparément sous leur thème respectif.

IRO

Conditions de travail – Sécurité de l'emploi

L'emploi précaire entraîne un fort taux de rotation, une instabilité des équipes et des déficits de compétences, entravant ainsi le développement des talents. Cela nuit à la réputation de l'entreprise et entraîne des coûts plus élevés pour la reconversion, la rémunération ou le recrutement de personnel.

Risque

Politique

74Software se conforme au droit du travail local et aux conventions collectives afin de fournir des prestations de protection sociale et de réduire les risques de précarité de l'emploi.

En France, en Belgique et en Espagne, les réglementations sur l'emploi garantissent que tous les travailleurs bénéficient d'un traitement équitable et de protections, tandis que dans d'autres régions, les prestations de sécurité sociale contribuent à réduire l'instabilité financière. Cela s'applique à tous les collaborateurs de 74Software. La responsabilité de la mise en œuvre incombe aux équipes RH locales au sein de chaque entité, sous la direction des Responsables RH pour Axway et SBS, et sous la supervision stratégique de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Par ailleurs, 74Software a instauré des Lignes directrices Groupe sur la mobilité interne (*Group Internal Transfer Guidelines*), qui fixent les critères d'éligibilité et un processus partagé pour les changements de poste, afin de favoriser des transitions de carrière sécurisées au sein du Groupe.

Programmes

Pour renforcer la sécurité de l'emploi, l'entreprise propose des programmes de mobilité interne et des initiatives de développement de carrière, incluant des formations avec Pluralsight et des formations universitaires, qui améliorent l'employabilité à long terme. La mobilité interne est favorisée par un dispositif de publication d'offres internes au sein d'Axway et de SBS, complété par des communications régulières au niveau du Groupe visant à présenter les postes vacants. La stabilité du personnel est suivie grâce à l'analyse du *turnover* pour identifier les tendances et réduire la dépendance aux contrats à court terme. De plus, une planification structurée du personnel et des stratégies de succession permettent de réduire les risques liés à l'emploi et d'assurer la sécurité professionnelle à long terme.

L'efficacité de ces initiatives est évaluée à l'aide d'indicateurs dédiés au personnel, notamment les taux de rotation, de rétention et de promotion des salariés. Ces indicateurs sont revus périodiquement par les équipes RH d'Axway et de SBS, afin d'identifier les tendances et d'ajuster, le cas échéant, la planification du personnel. Pour garantir que les pratiques d'emploi de 74Software ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels, l'entreprise respecte rigoureusement les lois nationales du travail et les conventions collectives, tout en maintenant un dialogue actif avec les représentants du personnel et les comités d'entreprise, dans les pays où ces instances sont obligatoires ou courantes, comme la France, l'Allemagne et la Belgique.

IRO

Conditions de travail – Temps de travail

Des temps de travail élevés réduisent la productivité, augmentent les erreurs au travail et entraînent des taux d'absentéisme et de rotation du personnel plus élevés. Les problèmes de santé et le *burn out* pèsent sur les dépenses médicales et nuisent à l'engagement des salariés, affectant ainsi la performance financière.

Risque**Politique**

74Software veille à respecter les réglementations locales sur le temps de travail dans toutes ses filiales, en adaptant les horaires de travail aux législations de chaque pays. Certaines équipes RH locales (France et Benelux) appliquent une politique de droit à la déconnexion, garantissant les périodes de repos des collaborateurs. En outre, des procédures d'astreinte sont définies localement par les entités et sont disponibles sur les réseaux internes de l'entreprise. En 2025, SBS Inde a adopté une politique formelle d'indemnisation du travail en équipes et des régimes d'astreinte/intervention, visant à clarifier les exigences de disponibilité ainsi que la structure de la rémunération associée.

La responsabilité de la mise en œuvre de ces politiques incombe aux équipes RH locales au sein de chaque entité, sous la direction des Responsables RH pour Axway et SBS et sous la supervision stratégique de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Cette approche décentralisée garantit que les politiques sont efficacement adaptées aux réglementations locales tout en restant alignées avec l'engagement plus large de l'entreprise envers le bien-être et la conformité des collaborateurs.

Programmes

Pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des modalités de travail flexibles ainsi que le télétravail sont encouragés, permettant aux collaborateurs de gérer efficacement leurs engagements professionnels et personnels. Les enquêtes relatives au bien-être du personnel évaluent le stress lié à la charge de travail, et contribuent à optimiser les politiques sur le lieu de travail et à promouvoir un environnement de travail plus sain.

Au sein d'Axway et de SBS, les équipes RH examinent périodiquement les principaux indicateurs du personnel, y compris les retours d'expérience des salariés, afin d'identifier les tendances et d'ajuster les politiques en conséquence. 74Software s'engage à promouvoir un environnement de travail qui place le bien-être de ses salariés au cœur de ses priorités et fait évoluer continuellement ses pratiques d'emploi en réponse aux besoins des employés et aux meilleures pratiques de l'industrie.

Dans cette optique, au-delà du respect des exigences des législations nationales du travail, 74Software dialogue activement avec les représentants du personnel pour identifier et atténuer les risques potentiels, met en œuvre des politiques de temps de travail rigoureuses alignées avec les conventions collectives, et cherche continuellement à améliorer ses pratiques d'emploi en se basant sur les retours des collaborateurs et les meilleures pratiques. Les initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont revues chaque année, et ajustées en fonction des retours des salariés et des évolutions réglementaires.

IRO

Conditions de travail – Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée se traduit par une baisse de productivité, une augmentation du *turnover* et une diminution de la satisfaction au travail. Cela réduit l'engagement des salariés et compromet la stabilité financière à long terme de 74Software.

Risque**Politique**

74Software favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en instaurant des modalités de travail flexibles, permettant ainsi aux collaborateurs (lorsque le poste et la réglementation locale le permettent) de travailler entièrement ou jusqu'à 60 % de leur temps à distance. Conformément à la politique *Future of Work*, les salariés ont la liberté de travailler à distance dans un lieu privé plusieurs jours consécutifs, leur assurant une plus grande autonomie dans la gestion de leurs engagements professionnels et personnels.

En France et au Benelux, les politiques relatives au droit à la déconnexion permettent aux collaborateurs de se déconnecter en dehors des heures de travail, renforçant ainsi des limites saines entre le travail et le temps personnel. Parallèlement, d'autres pays appliquent des réglementations sur les heures de travail maximales afin de prévenir le surmenage. De plus, les politiques de congés familiaux mises en place aident les salariés à mieux équilibrer leurs responsabilités personnelles et professionnelles, promouvant un lieu de travail plus inclusif et adaptable.

Cette politique s'applique à tous les salariés directement employés par 74Software. Néanmoins, sa mise en œuvre peut varier en fonction des législations locales sur le travail et des accords contractuels spécifiques à chaque région.

La responsabilité de la mise en œuvre de cette politique incombe aux équipes RH locales au sein de chaque entité, sous la direction des Responsables RH pour Axway et SBS et sous la supervision stratégique de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Cette approche localisée garantit que la politique est efficacement adaptée aux réglementations régionales tout en restant alignée avec l'engagement plus large de l'entreprise envers le bien-être et la flexibilité des collaborateurs.

Programmes

Le bien-être des salariés est une priorité clé pour 74Software. La Société mène chaque année une enquête d'écoute Groupe, « *The Voice Survey* », qui s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, toutes marques et régions confondues. En 2025, 74Software a unifié son dispositif d'écoute des collaborateurs autour d'une enquête unique à l'échelle du Groupe. Cette enquête évalue les niveaux de stress et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, fournissant des informations précieuses qui éclairent les initiatives visant à réduire le *burn out* et à améliorer le bien-être général.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée par les taux de participation aux enquêtes et les indicateurs clés du personnel, y compris les résultats des enquêtes et les retours des collaborateurs. Les équipes RH d'Axway et de SBS examinent régulièrement ces données pour identifier les tendances et ajuster les politiques en conséquence.

Afin de garantir des pratiques d'emploi éthiques, 74Software va au-delà de la conformité légale, en mettant en place des politiques de droit à la déconnexion et en suivant activement les préoccupations liées à la charge de travail grâce aux mécanismes continus de retour d'information des collaborateurs. Les politiques et initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont revues chaque année, avec des ajustements basés sur les retours des salariés et les priorités organisationnelles, assurant un engagement continu envers le bien-être du personnel.

IRO

Conditions de travail – Salaires décents

Des salaires décents attirent et fidélisent les salariés qualifiés, favorisant la motivation et la satisfaction au travail. Ils améliorent la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable, garantissant ainsi sa réussite pérenne.

Opportunité**Politique**

74Software s'engage à offrir des salaires justes et compétitifs à tous ses collaborateurs, en veillant à ce qu'ils soient conformes aux cadres juridiques et aux références sectorielles. Au sein de l'Espace économique européen (EEE), les salaires sont alignés avec la Directive (UE) 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats. En dehors de l'EEE, 74Software se base sur des références issues de sources réputées, telles que Anker Research Institute, pour déterminer les niveaux de rémunération appropriés.

Des révisions salariales annuelles sont réalisées afin d'évaluer et de maintenir l'équité des salaires, en tenant compte de facteurs tels que les taux du marché, les responsabilités professionnelles et la performance individuelle. En France, les conventions collectives établissent des indicateurs spécifiques d'équité salariale, rigoureusement appliqués pour garantir des structures de rémunération équitables. Cette politique vise à promouvoir des salaires décents et une rémunération équitable dans l'ensemble des activités.

Elle s'applique à tous les salariés directement employés par 74Software, indépendamment de leur localisation. Elle ne s'étend pas aux contractants ou sous-traitants, dont la rémunération est régie par leurs accords contractuels respectifs et les réglementations locales du travail applicables.

La mise en œuvre et la supervision de cette politique sont confiées aux équipes RH locales de chaque entité 74Software, sous la direction des Responsables RH pour Axway et SBS. Le COE mondial *Total Rewards* fournit des orientations globales et veille à la cohérence de l'application de la politique dans les régions.

Programmes

74Software met en œuvre un programme complet axé sur une rémunération juste et compétitive. Ce programme prévoit des augmentations salariales annuelles afin de s'assurer que la rémunération des collaborateurs demeure compétitive par rapport aux standards du marché et tient compte des performances individuelles. De plus, l'entreprise propose des programmes de développement de carrière et des initiatives de formation solides, permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser vers des postes mieux rémunérés au sein de l'organisation.

L'efficacité de ces initiatives est rigoureusement suivie grâce à plusieurs mécanismes : des comparaisons salariales régulières avec les standards de l'industrie et les données de rémunération des concurrents ; des analyses internes d'équité salariale pour identifier et corriger les disparités ; des révisions annuelles des rémunérations, incluant des évaluations basées sur la performance et des ajustements en fonction du marché ; le suivi de la participation et de la progression des salariés dans les programmes de développement de carrière ; et la surveillance des taux de rétention du personnel, en particulier ceux liés à la rémunération et à l'évolution professionnelle.

Pour prévenir de manière proactive tout impact négatif matériel, 74Software respecte strictement toutes les lois et réglementations nationales du travail applicables, réalise des analyses internes régulières et approfondies sur l'équité salariale, garantit la conformité avec toutes les conventions collectives pertinentes, met en œuvre des politiques de rémunération transparentes et des pratiques de communication claires. Enfin, l'entreprise établit des mécanismes permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations ou réclamations concernant la rémunération sans craindre de représailles.

Les politiques salariales et les ajustements de rémunération sont révisés chaque année, avec des comparaisons de marché réalisées périodiquement, au moins tous les deux ans, afin de garantir une compétitivité constante. Les programmes de développement de carrière et les initiatives de formation sont évalués et actualisés en permanence afin de répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise et aux objectifs de développement du personnel.

IRO

Conditions de travail – Dialogue social

Un dialogue social insuffisant affaiblit la confiance et la communication entre le personnel et les employeurs, ce qui entraîne des conflits au travail, une tension accrue et une baisse du moral.

Impact négatif**Politique**

74Software s'engage à favoriser un dialogue ouvert et à assurer une représentation solide des salariés dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement se concrétise par le biais de mécanismes établis, notamment des conventions collectives et des comités d'entreprise, dans les pays où ils sont légalement obligatoires ou culturellement répandus, tels que la France, l'Allemagne et la Belgique. Ces instances facilitent un dialogue social constructif, permettant aux collaborateurs de participer aux processus de décision liés aux conditions de travail, à la rémunération et aux changements organisationnels.

74Software encourage activement une interaction constructive entre la direction et les représentants du personnel, favorisant ainsi une culture de transparence et de respect mutuel. Bien que cette politique soit centrée sur des mécanismes formels, 74Software s'attache également à promouvoir des canaux de communication ouverts et de retours d'expérience au sein de ses activités mondiales, quel que soit le cadre de représentation formel. Dans certains pays, comme la Roumanie et la Bulgarie, des collaborateurs peuvent être nommés temporairement représentants du personnel afin de négocier des avantages spécifiques.

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs dans les pays où des conventions collectives, des comités d'entreprise ou d'autres formes légalement reconnues de représentation du personnel sont établis. Dans les régions où la loi n'impose pas de représentation formelle, le dialogue social est animé via des réunions régulières avec le management, des « *town halls* » et diverses initiatives d'engagement.

La mise en œuvre et la gestion de cette politique sont confiées aux équipes RH locales de chaque entité 74Software, sous la direction stratégique et la supervision de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Les fonctions RH centrales d'Axway et de SBS restent pilotées par les Responsables RH en poste, lesquels assurent le déploiement local des dispositifs conformément aux exigences nationales.

Programmes

74Software met en œuvre toute une série d'initiatives d'engagement des collaborateurs visant à favoriser un dialogue ouvert et à établir des canaux de communication solides dans l'ensemble de ses activités mondiales. Ces initiatives varient en fonction des contextes et des exigences légales à l'échelle locale.

Dans les pays où la représentation légale est obligatoire (tels que la France, l'Allemagne et la Belgique), les conventions collectives et les comités d'entreprise sont les principaux vecteurs du dialogue social. Dans les pays où la représentation légale n'est pas obligatoire, l'engagement des collaborateurs est maintenu grâce à des réunions régulières avec les équipes, avec la direction, des « *town halls* » et diverses actions d'engagement menées par les responsables locaux et les équipes RH. Les événements de type *afterwork* relèvent le plus souvent de la coordination des équipes RH, tandis que les « *town halls* » et les sessions d'engagement sont, en général, conduites par le management. Ces initiatives contribuent à la transparence et facilitent un dialogue ouvert entre le personnel et la direction.

74Software entretient également, au quotidien, le dialogue et la cohésion en s'appuyant sur des initiatives de reconnaissance des collaborateurs. En 2025, le Groupe a mis en place Kudoboard, une plateforme de reconnaissance accessible via Teams, qui permet aux collaborateurs et aux managers d'échanger des messages de reconnaissance et de valoriser les contributions, tous pays et équipes confondus. L'initiative a été lancée en parallèle du « Mois de la Gratitude » afin de renforcer une culture de *feedback*, de reconnaissance et de respect mutuel, et de consolider le lien et la confiance en complément des mécanismes formels de dialogue social.

Par ailleurs, 74Software encourage le dialogue ouvert grâce à des temps de communication de la direction, tant au niveau du Groupe qu'à celui des entités, comme le *Group Kick-off*, les « *Executive Catch-Up* » de SBS et les « *All Hands* » d'Axway, qui rassemblent les collaborateurs de différents sites, en direct ou en *streaming*.

L'efficacité de ces initiatives est évaluée par de multiples indicateurs, et notamment les taux de participation des collaborateurs aux réunions d'engagement, aux *town halls* et aux *afterworks*, les scores des retours d'expérience des salariés issus des enquêtes régulières, l'analyse du ressenti du personnel et des retours collectés via diverses plateformes de dialogue, le suivi des préoccupations et suggestions des salariés soulevées par les mécanismes de dialogue ainsi que leur résolution, et le suivi des taux de rétention du personnel et de sa satisfaction globale.

Afin de prévenir proactivement tout impact négatif matériel, 74Software respecte strictement toutes les lois et réglementations nationales applicables en matière de représentation du personnel et de dialogue social. L'entreprise promeut une représentation juste et équitable des salariés là où cela est légalement requis, en veillant à garantir une écoute active de chacun. L'entreprise met en place des mécanismes de retour d'information confidentiels pour encourager une communication ouverte et honnête sans crainte de représailles. Elle propose des formations régulières aux managers sur les pratiques efficaces de communication et de dialogue, et surveille en continu le ressenti des collaborateurs et les retours d'expérience pour identifier et résoudre les problématiques de manière proactive.

Les mécanismes de dialogue social et les stratégies d'engagement des collaborateurs sont révisés annuellement, et actualisés en fonction des retours d'expérience du personnel, de l'évolution des exigences réglementaires et des meilleures pratiques en matière de relations sociales. L'efficacité de ces initiatives est régulièrement évaluée et adaptée pour garantir qu'elles restent pertinentes et impactantes.

IRO

Dialogue ouvert – Liberté d'association et négociation collective

L'absence de liberté d'association et de négociation collective limite les droits des travailleurs, les rendant vulnérables aux traitements injustes. Ce climat augmente le stress, réduit la satisfaction au travail et affecte négativement les relations sur le lieu de travail.

Impact négatif**Politique**

74Software s'engage à favoriser un dialogue ouvert et à assurer une représentation solide des salariés dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement se concrétise par le biais de mécanismes établis, notamment des conventions collectives et des comités d'entreprise, dans les pays où ils sont légalement obligatoires ou culturellement répandus, tels que la France, l'Allemagne et la Belgique. Ces instances facilitent un dialogue social constructif, permettant aux collaborateurs de participer aux processus de décision liés aux conditions de travail, à la rémunération et aux changements organisationnels. 74Software encourage activement une interaction constructive entre la direction et les représentants du personnel, favorisant ainsi une culture de transparence et de respect mutuel. Dans certains pays, comme la Roumanie et la Bulgarie, des collaborateurs peuvent être nommés temporairement représentants du personnel afin de négocier des avantages spécifiques.

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs directement employés par 74Software. Dans les pays où des mécanismes de représentation des salariés sont légalement institués, 74Software soutient la négociation collective et le dialogue structuré via ces instances ; ailleurs, les collaborateurs sont encouragés à utiliser les canaux de dialogue à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations et participer aux discussions sur le travail. Bien que cette politique soit centrée sur des mécanismes formels, 74Software s'attache également à promouvoir des canaux de communication ouverts et de retours d'expérience au sein de ses activités mondiales, quel que soit le cadre de représentation formel.

La mise en œuvre et la gestion de cette politique relèvent de la responsabilité des équipes RH locales de chaque entité Software, sous la direction stratégique et la supervision de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Les fonctions RH centrales d'Axway et de SBS restent pilotées par les Responsables RH en poste, lesquels assurent le déploiement local des dispositifs conformément aux exigences nationales.

Programmes

74Software met en œuvre toute une série d'initiatives d'engagement des collaborateurs visant à favoriser un dialogue ouvert et à établir des canaux de communication solides dans l'ensemble de ses activités mondiales. Ces initiatives varient en fonction des contextes et des exigences légales à l'échelle locale.

Dans les pays où la représentation légale est obligatoire (tels que la France, l'Allemagne et la Belgique), les conventions collectives et les comités d'entreprise sont les principaux vecteurs du dialogue social. Dans les pays où la représentation légale n'est pas obligatoire, l'engagement des collaborateurs est maintenu grâce à des réunions régulières avec les équipes, avec la direction, des « *town halls* » et diverses actions d'engagement menées par les responsables locaux et les équipes RH. Les événements de type *afterwork* relèvent le plus souvent de la coordination des équipes RH, tandis que les « *town halls* » et les sessions d'engagement sont, en général, conduites par l'entreprise. Ces initiatives contribuent à la transparence et facilitent un dialogue ouvert entre le personnel et la direction.

Par ailleurs, 74Software encourage le dialogue ouvert grâce à des temps de communication de la direction, tant au niveau du Groupe qu'à celui des entités, comme le Group Kick-off, les « *Executive Catch-Up* » de SBS et les « *All Hands* » d'Axway, qui rassemblent les collaborateurs de différents sites, en direct ou en *streaming*.

L'efficacité de ces initiatives est évaluée par divers indicateurs, et notamment les taux de participation des collaborateurs aux réunions d'engagement, aux *town halls* et aux *afterworks*, les scores des retours d'expérience des salariés issus des enquêtes régulières, l'analyse du ressenti du personnel et des retours collectés via diverses plateformes de dialogue, le suivi des préoccupations et suggestions des salariés soulevées par les mécanismes de dialogue ainsi que leur résolution, et le suivi des taux de rétention du personnel et de sa satisfaction globale.

Afin de prévenir proactivement tout impact négatif matériel, 74Software respecte strictement toutes les lois et réglementations nationales applicables en matière de représentation du personnel et de dialogue social. L'entreprise promeut une représentation juste et équitable des salariés là où cela est légalement requis, en veillant à garantir une écoute active de chacun. L'entreprise met en place des mécanismes de retour d'information confidentiels pour encourager une communication ouverte et honnête sans crainte de représailles. Elle propose des formations régulières aux managers sur les pratiques efficaces de communication et de dialogue, et surveille en continu le ressenti des collaborateurs et les retours d'expérience pour identifier et résoudre les problématiques de manière proactive.

Les mécanismes de dialogue social et les stratégies d'engagement des collaborateurs sont révisés annuellement, et actualisés en fonction des retours d'expérience du personnel, de l'évolution des exigences réglementaires et des meilleures pratiques en matière de relations sociales. L'efficacité de ces initiatives est régulièrement évaluée et adaptée pour garantir qu'elles restent pertinentes et impactantes.

IRO

Santé et sécurité

De mauvaises conditions de santé et de sécurité augmentent les risques de blessures et l'absentéisme, et provoquent des maladies liées au stress, ce qui nuit finalement à la productivité et au moral des salariés.

Impact négatif**Politique**

74Software s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain à ses collaborateurs. La gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) repose sur la conformité aux réglementations locales applicables, complétée par des dispositifs de prévention permettant d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques liés au travail. Ce dispositif soutient le bien-être des salariés et contribue à la continuité opérationnelle ainsi qu'à la performance de l'organisation.

74Software met en œuvre des politiques de santé et sécurité complètes qui couvrent le bien-être physique, psychologique et ergonomique, dans le but de minimiser les risques de blessures, de réduire l'absentéisme et de prévenir les pathologies liées au stress. Consciente que des conditions de santé et de sécurité inadéquates peuvent gravement affecter le moral et la productivité des salariés, l'entreprise priorise des actions proactives pour protéger son personnel. L'approche de 74Software en matière de santé-sécurité au travail couvre les risques physiques (sécurité des locaux, préparation aux situations d'urgence), les risques ergonomiques (configuration des postes, travail sur écran) et les risques psychosociaux (facteurs de stress, etc.), avec des actions de prévention adaptées à chaque contexte de travail local.

Cette politique s'applique à tous les salariés directement employés par 74Software, indépendamment de leur localisation ou de leur fonction. Bien que l'application de certaines mesures de santé et sécurité puisse différer d'un pays à l'autre en fonction des réglementations locales et des évaluations de risques, les principes fondamentaux de cette politique sont universels. 74Software encourage également ses contractants et sous-traitants à respecter des normes de santé et sécurité similaires au sein de leurs propres environnements de travail.

La mise en œuvre et la supervision de cette politique relèvent d'une responsabilité partagée. Les équipes RH locales, les conseillers en prévention et les responsables d'installations au sein de chaque entité de 74Software sont chargés de la mise en œuvre et du suivi quotidiens. La Directrice des Ressources Humaines du Groupe propose des orientations stratégiques et veille à une application uniforme au sein de toutes les entités. Les fonctions RH centrales d'Axway et de SBS restent pilotées par les Responsables RH en poste, lesquels assurent le déploiement local des dispositifs conformément aux exigences nationales. L'entreprise promeut également une culture de participation des collaborateurs aux initiatives de santé et sécurité, les encourageant à signaler les dangers et à contribuer à un environnement de travail sûr.

Programmes

74Software déploie toute une série d'initiatives de santé et sécurité au travail, conçues pour anticiper et atténuer les risques tout en favorisant le bien-être des collaborateurs à travers ses activités internationales. Ces initiatives sont adaptées aux contextes et aux exigences légales à l'échelle locale.

Axway suit les accidents de travail et les tendances de l'absentéisme, et gère un comité santé et sécurité (France) tout en proposant des bilans de santé au travail (France et Allemagne). SBS propose des formations obligatoires en matière de santé et sécurité, réalise des évaluations approfondies des risques, et met à disposition des ressources de soutien dédiées pour les salariés au Royaume-Uni. En France, le programme Care favorise le bien-être holistique au travail grâce à des mesures de sécurité structurées et des services d'accompagnement. Dans toutes ses entités, 74Software promeut une culture de prévention grâce à des réunions de sécurité régulières, des dispositifs de signalement des dangers et la participation des collaborateurs aux initiatives de santé et sécurité. En France et en Belgique, par exemple, les processus santé-sécurité sont mis en place avec le concours du comité santé et sécurité, constitué de représentants du personnel élus.

L'efficacité de ces dispositifs est suivie localement grâce à des indicateurs et revues : accidents déclarés, suivi des incidents, évolution de l'absentéisme (surtout quand il est lié à la santé-sécurité), réalisation des actions de prévention, et revues régulières avec les comités locaux et les instances de gouvernance. Les taux de participation des salariés aux formations santé et sécurité et aux comités sont examinés, en lien avec les retours des enquêtes et des canaux de signalement, pour répondre aux préoccupations. L'efficacité des mesures de réduction des risques est mesurée grâce aux enquêtes sur les incidents et à l'analyse des tendances.

Pour prévenir proactivement tout impact négatif matériel, 74Software respecte strictement toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables en matière de santé et de sécurité, réalise des évaluations de risques approfondies afin d'identifier et d'atténuer les dangers potentiels, échange activement avec le personnel par le biais de comités santé et sécurité et d'autres mécanismes de consultation. L'entreprise met en place des procédures fiables de signalement et d'enquête d'incidents pour prévenir leur récurrence, fournit des équipements de protection individuelle (EPI) adéquats et réalise des évaluations ergonomiques, propose des programmes de formation continue et de sensibilisation pour promouvoir une culture de sécurité, et met en œuvre des programmes d'accompagnement en matière de santé mentale.

Les initiatives en matière de santé et sécurité au travail font l'objet d'un suivi et d'améliorations en continu. Des examens réguliers sont effectués, incluant des revues mensuelles dans certains pays via les comités santé et sécurité, ainsi que des revues annuelles à l'échelle mondiale. En France, le DUERP est soumis à des réévaluations périodiques et inclut un examen annuel assorti d'un programme de prévention. Des ajustements sont effectués en fonction des évolutions réglementaires, des retours d'expérience des collaborateurs, des enquêtes sur les incidents et des meilleures pratiques en matière de santé et sécurité au travail.

IRO

Confidentialité des données

L'incapacité à protéger la confidentialité des données du personnel entraîne une perte de confiance, des risques de vol d'identité et une détresse psychologique, ce qui réduit le moral et la productivité.

Impact négatif**Politique**

74Software s'engage à protéger la confidentialité et la sécurité de toutes les données à caractère personnel des collaborateurs. Consciente de l'importance cruciale de la protection des données pour maintenir la confiance des salariés et prévenir les dommages potentiels, l'entreprise applique des politiques strictes de confidentialité des données par le biais de son Programme de conformité en matière de confidentialité complet. Celui-ci garantit la conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD), le cadre de protection des données UE-États-Unis (*EU-U.S. Data Privacy Framework*), ainsi que d'autres réglementations internationales et régionales pertinentes.

Cette politique établit des directives claires pour la collecte, le stockage, le traitement, le transfert et l'élimination sécurisée des données personnelles des collaborateurs de manière légale et transparente. En outre, elle définit les droits des collaborateurs concernant leurs données (l'accès, la rectification, l'effacement et la portabilité), et fournit des mécanismes clairs pour exercer ces droits, notamment les points de contact prévus dans le Programme de conformité en matière de confidentialité pour demander l'exercice de droits ou poser des questions de confidentialité. En privilégiant la confidentialité des données, 74Software vise à prévenir les violations de données, les risques de vol d'identité et les détresses psychologiques, favorisant ainsi un environnement de travail sécurisé et digne de confiance qui soutient le moral et la productivité du personnel.

Cette politique s'applique à toutes les données à caractère personnel des salariés traitées par 74Software dans le cadre de ses activités mondiales, indépendamment de leur localisation et fonction. Bien que les principes fondamentaux de la confidentialité des données demeurent cohérents, la mise en œuvre de mesures spécifiques peut différer selon les exigences réglementaires régionales et les pratiques locales de protection des données.

74Software a désigné un *Data Protection Officer* (DPO) du Groupe, basé en France, pour superviser un réseau de DPO locaux et de Responsables locaux de la protection des données au sein du Groupe. La mise en œuvre et le suivi opérationnel de la politique sont assurés par les DPO locaux d'Axway et de SBS, sous la direction et la supervision du DPO du Groupe. Ces fonctions sont par ailleurs soutenues par les équipes Juridique et Conformité et par le réseau du *Data Protection Office* du Groupe, responsable de la conformité aux réglementations applicables en matière de protection des données et de l'accompagnement du déploiement des politiques et procédures afférentes à l'échelle de l'organisation.

L'équipe mondiale de Sécurité de l'information apporte une expertise technique et soutient la mise en œuvre des mesures de sécurité via le *Security Office*, qui gère les contrôles techniques et organisationnels pour protéger les actifs d'informations, y compris les données personnelles. Les équipes RH locales jouent un rôle essentiel en garantissant la sensibilisation du personnel aux politiques et procédures relatives à la confidentialité des données.

Programmes

74Software met en place un ensemble de programmes solides de confidentialité et de sécurité des données pour protéger les informations des collaborateurs et garantir la conformité avec l'évolution des exigences réglementaires. Ces programmes suivent une approche à plusieurs niveaux, notamment le chiffrement des données, le suivi de la sécurité et des protocoles d'accès restreint pour tous les services, conformément à la politique de sécurité de l'information et au cadre de gouvernance dédié du Groupe.

74Software a établi un cadre de protection des données complet qui impose des évaluations régulières des risques, des études d'impact sur la protection des données (DPIA) et des protocoles de réponse aux violations. 74Software maintient des programmes de conformité dédiés pour garantir le respect du RGPD et d'autres lois pertinentes sur la confidentialité, complétés par une formation continue des collaborateurs sur les meilleures pratiques de protection des données.

74Software concentre en permanence ses efforts sur l'amélioration des mesures de sécurité des données, la sensibilisation du personnel par le biais de campagnes de communication ciblées, et l'organisation de formations régulières sur la confidentialité des données et la cybersécurité en réponse aux menaces émergentes et aux évolutions réglementaires, en prévoyant des modules de sensibilisation à la protection de la vie privée et à la sécurité de l'information dans les formations obligatoires au niveau du Groupe.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée grâce à plusieurs critères : le nombre de violations de données et d'incidents de sécurité signalés concernant les données des salariés, les taux de réalisation et l'efficacité des programmes de formation du personnel en protection des données et cybersécurité, les résultats des études régulières d'impact sur la protection des données (DPIA) et des scans de vulnérabilité, les retours d'expérience des collaborateurs via des enquêtes et des mécanismes de signalement concernant la confidentialité et la sécurité des données, les résultats des audits de conformité en matière de confidentialité et de sécurité des données, notamment la conformité au RGPD et autres réglementations pertinentes, ainsi que le délai de détection, de réponse et de résolution des incidents concernant la sécurité des données.

Pour prévenir proactivement tout impact négatif matériel, 74Software applique strictement le chiffrement des données, les contrôles d'accès et les protocoles de surveillance de la sécurité, effectue régulièrement des études d'impact sur la protection des données (DPIA) pour identifier et atténuer les risques potentiels relatifs à la confidentialité, met en place des procédures robustes de réponse aux incidents et de notification des violations, offre des canaux clairs et accessibles aux salariés pour signaler les préoccupations en matière de confidentialité et de sécurité des données, y compris des mécanismes d'alerte, fournit des programmes de formation et de sensibilisation continus au personnel sur les meilleures pratiques de confidentialité et de sécurité des données. 74Software réalise des audits et évaluations réguliers de la conformité en matière de confidentialité et de sécurité des données, et implémente une politique de minimisation des données, et des canaux de contact dédiés, précisés dans la Déclaration de confidentialité, sont disponibles pour les demandes et questions.

Les politiques relatives à la confidentialité des données et les initiatives en matière de sécurité font l'objet d'un suivi et d'améliorations en continu. Des analyses régulières sont effectuées, avec des mises à jour apportées en réponse aux évolutions réglementaires, aux menaces émergentes en matière de cybersécurité et aux retours d'expérience des salariés. L'efficacité de ces programmes est évaluée et adaptée en permanence pour garantir qu'ils restent pertinents et impactants.

IRO

Confidentialité des données

L'incapacité à garantir la confidentialité des données du personnel peut exposer 74Software à des risques financiers importants, notamment des sanctions réglementaires, des responsabilités juridiques, une hausse des coûts opérationnels liés à la gestion des violations, une atteinte à la réputation entraînant une perte d'activité, ainsi que des dépenses récurrentes en matière de cybersécurité et de conformité.

Risque**Politique**

74Software s'engage à protéger les données personnelles et les informations confidentielles, et à respecter les législations et réglementations applicables en matière de protection des données, notamment le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et le cadre de protection des données UE-États-Unis (*EU-U.S. Data Privacy Framework*), tels que précisés dans sa Déclaration de confidentialité publique et son cadre interne de gouvernance de la confidentialité. L'entreprise définit des exigences claires pour collecter, utiliser, stocker, transférer et conserver légalement les données personnelles, et pour traiter de manière sécurisée les informations confidentielles.

Ces exigences s'appliquent à toutes les entités de 74Software et couvrent les salariés, les salariés temporaires et, si nécessaire, les tiers agissant pour le compte du Groupe. Même si l'application opérationnelle diffère selon les cadres réglementaires locaux, les grands principes de respect de la vie privée, de confidentialité et de sécurité de l'information restent les mêmes dans toute l'organisation.

La confidentialité des données est supervisée par le *Data Protection Officer* et le réseau du *Data Protection Office* (y compris les Responsables locaux de la protection des données), qui veillent au respect des réglementations applicables et accompagnent la mise en œuvre des politiques et procédures afférentes. La gouvernance de la sécurité de l'information est structurée autour du *Security Office* et du système de management de la sécurité de l'information (SMSI), qui définissent les mesures techniques et organisationnelles mises en place pour protéger les actifs d'informations, notamment les données à caractère personnel des collaborateurs. Les équipes RH locales contribuent à sensibiliser les salariés aux règles de confidentialité et à veiller à leur bonne application.

Programmes

Pour limiter les risques financiers et opérationnels associés à la confidentialité des données, 74Software s'appuie sur un ensemble de mesures : gouvernance de la confidentialité, contrôles de sécurité de l'information, actions de formation et procédures de gestion des incidents.

Parmi les principales mesures du dispositif figurent des contrôles d'accès par rôle, l'utilisation sécurisée des systèmes informatiques, des obligations de confidentialité et des activités de sensibilisation assurées par des formations dédiées à la confidentialité des données et à la sécurité de l'information. Le Groupe applique des procédures pour repérer, signaler, analyser et corriger les violations de données personnelles et les incidents de sécurité, en lien, lorsque c'est pertinent, avec le *Data Protection Office* et les équipes de sécurité de l'information.

Des canaux de contact dédiés sont mis à disposition des collaborateurs pour exercer leurs droits sur leurs données personnelles et soulever toute question de confidentialité. En outre, les suspicions de non-conformité ou les préoccupations en matière de protection des données peuvent être signalées par l'intermédiaire du management, des fonctions RH, des services Juridiques ou du mécanisme d'alerte professionnelle du Groupe, lequel garantit la confidentialité des signalements ainsi qu'une protection contre toute forme de représailles.

L'efficacité de ces mesures est suivie grâce à plusieurs indicateurs : incidents de confidentialité et de sécurité signalés, taux de réalisation des formations de sensibilisation, contrôles internes, évaluations de risques, audits, rapidité et qualité des réponses et actions correctives en cas d'incident.

Pour prévenir proactivement tout impact négatif matériel, 74Software applique des mesures techniques et organisationnelles de sécurité, mène des activités de gestion des risques de confidentialité (dont des analyses d'impact relatives à la protection des données lorsque celles-ci sont requises) et procède à une revue continue de ses cadres de confidentialité et de sécurité de l'information au regard des évolutions réglementaires, des risques cyber émergents et des constats internes. Les politiques et procédures font l'objet de mises à jour régulières pour rester en phase avec l'évolution des exigences légales et des bonnes pratiques.

IRO

Diversité et égalité des chances – Diversité de genre

La diversité des genres favorise l'égalité des chances, réduit les écarts de genre et promeut l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contribuant ainsi à un environnement de travail inclusif.

Impact positif**Politique**

74Software s'engage à créer un environnement de travail où la diversité de genre et l'égalité des chances sont activement promues et intégrées dans tous les aspects de l'emploi. Consciente que la diversité de genre est essentielle à l'innovation, à la créativité et au succès organisationnel, l'entreprise met en œuvre des initiatives complètes au sein de ses entités afin de garantir un traitement juste et équitable pour tous les collaborateurs, indépendamment de leur genre. Cet engagement dépasse le cadre de la simple conformité aux lois locales et aux règles éthiques en matière de non-discrimination. 74Software promeut activement l'égalité de genre grâce à des initiatives axées sur le recrutement, les promotions, l'équité salariale, le développement du leadership et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La Société applique un principe strict de non-discrimination afin de s'assurer que les candidats comme les collaborateurs ne font l'objet d'aucun traitement différencié lié au genre, que ce soit en matière de recrutement, de promotion, de révision salariale ou d'accès à la formation.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies, 74Software réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité de genre et la diversité au travail. Cette ambition s'applique à l'ensemble des collaborateurs de 74Software et englobe toutes les phases de l'emploi, telles que le recrutement, l'intégration, la gestion des performances, le développement de carrière, la rémunération et les promotions. Si les principes fondamentaux de diversité de genre et d'égalité des chances s'appliquent à l'échelle mondiale, des mesures et programmes spécifiques peuvent varier en fonction des législations du travail, des contextes culturels et des besoins particuliers de chaque entité à l'échelle locale.

La mise en œuvre et la supervision de cette politique relèvent d'une responsabilité partagée. Les équipes RH locales, les comités ou référents de Diversité et Inclusion (D&I), et dans certains cas, les référents locaux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au sein de chaque entité sont responsables de la mise en œuvre et du suivi des initiatives de diversité de genre. La Directrice des Ressources Humaines du Groupe fournit des orientations stratégiques à l'échelle du Groupe, tandis que la mise en œuvre opérationnelle relève des équipes RH locales et des Responsables RH pour Axway et SBS, de manière à assurer la cohérence avec les principes du Groupe tout en reflétant les exigences légales et les réalités opérationnelles locales.

Programmes

74Software encourage la diversité de genre grâce à des programmes construits au niveau local et à des engagements formels, appuyés par des campagnes de communication interne et des actions de sensibilisation en faveur d'un leadership inclusif et de l'égalité des chances.

En France, 74Software publie aussi l'Index égalité professionnelle (Egapro) : pour 2025, le score déclaré était de 91/100 et les résultats ont été diffusés sur le site Internet du Groupe. Au sein de SBS (France), un accord formel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une durée de trois ans, a été signé en février 2025. Il couvre des thématiques majeures, notamment les pratiques de recrutement, l'accès à la formation, l'équité salariale, le développement de carrière et les mesures visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il prévoit, en outre, des indicateurs de suivi ainsi que des dispositifs de revue périodique destinés à suivre les avancées réalisées sur l'ensemble de la période. En parallèle, SBS mène des actions internes pour sensibiliser et donner de la visibilité aux femmes, afin de les soutenir dans les fonctions de leadership et les carrières technologiques. Par exemple, l'initiative *EmpowHER* inclut une série de vidéos intitulée « *Women Shaping SBS* », qui met en avant des modèles féminins évoluant dans plusieurs pays et fonctions pour inspirer les femmes et encourager leur progression de carrière dans la tech.

L'efficacité de ces initiatives est suivie à travers des indicateurs clés de diversité, notamment les taux de représentation féminine aux différents niveaux hiérarchiques, les taux de promotion des femmes, les analyses de l'écart salarial entre les genres, et les perceptions des salariés mesurées dans les enquêtes d'engagement. Ces indicateurs, ainsi que les résultats des évaluations internes et des revues de gouvernance, sont régulièrement présentés aux instances dirigeantes d'Axway et de SBS afin de suivre les progrès réalisés et d'affiner les stratégies si nécessaire. Afin de garantir que les pratiques de diversité de genre de 74Software ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels, l'entreprise met en place des mécanismes de suivi de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, propose des programmes de développement du leadership pour soutenir la progression de carrière des femmes, et respecte les normes définies dans le Code éthique ainsi que dans la Politique d'alerte professionnelle de 74Software, qui fournissent des dispositifs pour signaler et traiter les cas de discrimination ou de préjugés.

Les politiques et initiatives en matière de diversité de genre sont examinées chaque année, et les avancées réalisées sont rapportées dans le cadre des systèmes de reporting RH internes.

IRO**Diversité et égalité des chances – Diversité**

La diversité du personnel améliore l'inclusion sociale et offre des opportunités aux groupes sous-représentés. Elle réduit la discrimination et améliore le bien-être général ainsi que l'estime de soi.

Impact positif**Politique**

74Software est engagé à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de son personnel, en garantissant le strict respect des principes éthiques en matière de non-discrimination. Cet engagement fait partie du Code éthique de 74Software, qui promeut l'égalité des chances, l'équité, et accorde une attention particulière à la réduction des écarts de genre et au soutien des groupes sous-représentés.

La Société applique ses mesures de diversité et d'inclusion via des principes communs à l'échelle du Groupe et des politiques/pratiques locales, adaptées aux contextes légaux et culturels des pays où elle est implantée. En intégrant les initiatives de diversité et d'inclusion dans son cadre organisationnel, 74Software favorise une culture d'équité, de respect et d'égalité des chances, garantissant que tous les collaborateurs, quels que soient leur origine et leur parcours, disposent du soutien et des opportunités nécessaires pour s'épanouir.

La gouvernance et les responsabilités sont partagées : la Directrice des Ressources Humaines du Groupe définit les grandes orientations et attentes, et les équipes RH locales, avec les Responsables RH pour SBS et Axway, prennent en charge la mise en œuvre et le suivi, en s'assurant de la cohérence avec les principes du Groupe et de la conformité aux lois et usages locaux. Les collaborateurs ont également accès à des canaux dédiés pour signaler et faire remonter toute préoccupation liée à la discrimination ou à un traitement inéquitable.

Programmes

À l'échelle locale, plusieurs entités de SBS ont mis en place des mesures d'actions positives telles que des programmes de mentorat, des initiatives de sensibilisation à la diversité, et des événements internes mettant en avant les talents féminins.

De la même manière, plusieurs entités de 74Software ont instauré des initiatives ciblées pour promouvoir la diversité de genre et l'inclusion au sein de leurs régions respectives.

À l'échelle du groupe 74Software, des programmes de formation et de sensibilisation sur la non-discrimination, l'éthique et la diversité sont proposés à l'ensemble des collaborateurs, renforçant ainsi l'engagement de l'entreprise en faveur de pratiques de travail équitables et inclusives.

Ces initiatives garantissent que les principes de diversité sont activement promus et intégrés dans la culture organisationnelle, favorisant l'égalité des chances et le développement professionnel de tous les collaborateurs.

L'efficacité de ces initiatives est suivie grâce à des indicateurs dédiés : composition des effectifs, analyses d'équité sur les promotions et les salaires, et *feedback* des collaborateurs issu des enquêtes d'engagement et autres outils d'écoute.

IRO

Diversité et égalité des chances – Mesures contre la violence et le harcèlement

La mise en place de mesures contre la violence et le harcèlement crée un environnement de travail plus sûr, réduit le stress et favorise une culture de respect et de dignité, améliorant ainsi le bien-être des salariés.

Impact positif**Politique**

74Software s'engage à maintenir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, en veillant à ce que l'ensemble des salariés soit protégé contre toute forme de violence et de harcèlement.

L'entreprise applique une politique de tolérance zéro contre toutes les formes de violence, de harcèlement et de discrimination, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement physique, verbal, psychologique et sexuel. Cet engagement s'appuie sur le Code éthique de 74Software, qui impose un comportement respectueux et interdit la discrimination et le harcèlement. Les collaborateurs ont accès à une procédure d'alerte confidentielle, qui garantit une protection contre les représailles pour les signalements d'incidents, renforçant ainsi une culture de travail où les préoccupations peuvent être exprimées en toute sécurité et sans crainte de représailles. Les signalements peuvent être transmis via le dispositif d'alerte du Groupe, où ils sont traités en toute confidentialité et sans risque de représailles.

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs de 74Software, quel que soit leur lieu de travail ou leur rôle, et s'étend à tous les contextes liés au travail, y compris les interactions virtuelles et hors site. Bien que les principes fondamentaux de cette politique s'appliquent à l'échelle mondiale, les mesures et protections spécifiques peuvent varier selon les pays, en fonction des lois nationales du travail et des cadres juridiques.

La responsabilité de la mise en œuvre et de l'application de cette politique incombe aux équipes RH locales de chaque entité, sous la direction de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe et de la fonction Juridique du Groupe, dans le cadre de la gouvernance éthique et conformité du Groupe.

Ces équipes sont chargées de s'assurer que tous les collaborateurs sont pleinement informés de la politique, que les cas signalés font l'objet d'enquêtes rapides et rigoureuses, et que des mesures correctives appropriées sont prises.

Programmes

74Software met en œuvre des actions locales spécifiques, incluant la désignation de personnes de confiance en Belgique et la mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement et l'intimidation au Royaume-Uni. Ces mesures sont soutenues par des protocoles rigoureux de suivi et d'escalade pour le traitement des cas signalés. Ces initiatives visent à garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif dans l'ensemble des entités.

L'efficacité de ces initiatives est suivie grâce à des indicateurs clés tels que le nombre de cas de harcèlement signalés, les délais de résolution, et la satisfaction des salariés concernant le processus de résolution. De plus, les retours d'expérience des collaborateurs recueillis lors des enquêtes d'engagement régulières (mentionnées dans la section « Dialogue ouvert ») fournissent des informations précieuses sur la perception globale de la sécurité et du respect au travail. Ces indicateurs permettent aux équipes RH d'Axway et de SBS de surveiller les tendances et d'ajuster, si nécessaire, les mesures de sécurité au travail.

Afin de garantir que les pratiques de conduite en milieu de travail de 74Software ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels, l'entreprise respecte strictement les législations nationales du travail, met en œuvre des mécanismes de signalement et de réponse transparents, dispense des formations régulières sur la prévention et le signalement, et s'assure que les enquêtes sont conduites par des professionnels qualifiés et impartiaux.

De plus, le Code éthique et la Politique d'alerte professionnelle de 74Software, précédemment mentionnés dans les initiatives « Diversité et égalité des chances », fournissent des mécanismes pour signaler et traiter la discrimination ou les préjugés, et protègent contre les représailles.

Ces politiques de lutte contre la violence et le harcèlement et leurs mesures connexes s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de 74Software, indépendamment de leur localisation ou fonction, et s'étendent à tous les environnements de travail, y compris les interactions virtuelles et hors site. Ces mesures sont revues et actualisées dès que nécessaire pour intégrer les évolutions réglementaires, les retours internes et les meilleures pratiques, afin de rester pleinement alignées avec l'engagement du Groupe en matière de sécurité, de dignité et de respect au travail.

IRO

Acquisition et développement des talents – Attraction des talents

Des stratégies solides de recrutement et de fidélisation des talents soutiennent la diversité au travail, améliorent la satisfaction des salariés et promeuvent l'égalité des chances, créant ainsi une dynamique positive et d'engagement pour le personnel.

Impact positif**Politique**

L'approche de 74Software en matière d'attraction et de recrutement des talents est ancrée dans son Code éthique, qui énonce des engagements relatifs à un environnement de travail sûr, inclusif et épanouissant, à une communication ouverte, à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des chances. Sur ce fondement, la Société met en œuvre des pratiques de recrutement inclusives, destinées à attirer et à fidéliser un personnel diversifié et hautement qualifié. Ces politiques sont conçues pour attirer les meilleurs talents en garantissant des pratiques d'embauche équitables, l'égalité des chances et une transparence tout au long du processus de recrutement. 74Software s'efforce activement de lever les obstacles à l'embauche et de promouvoir la diversité au sein des viviers de candidats, en reconnaissant qu'un personnel diversifié stimule l'innovation et contribue à la réussite organisationnelle. L'entreprise s'efforce de créer une expérience candidat positive, en mettant l'accent sur son engagement en matière de recrutement éthique et de valorisation de sa marque employeur.

Cette politique s'applique à toutes les activités de recrutement de 74Software, englobant toutes les étapes du processus de recrutement, de la recherche et de la sélection des candidats jusqu'à leur intégration. Elle garantit des pratiques d'embauche équitables et une égalité des chances pour tous les candidats, indépendamment de leur origine, y compris, mais sans s'y limiter, le genre, l'ethnie, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou la religion. En appliquant les principes de diversité et d'inclusion au recrutement, 74Software fait reposer ses décisions d'embauche sur le mérite, les compétences et le potentiel, et consolide ainsi une culture de travail juste et dynamique.

La responsabilité de la mise en œuvre de cette politique incombe aux équipes RH locales au sein de chaque entité, sous la direction globale de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe et en coordination avec les Responsables RH pour Axway et SBS. Ce mode de gouvernance concilie l'alignement sur les engagements éthiques et les principes du Groupe avec la flexibilité nécessaire pour tenir compte des contraintes juridiques et des situations opérationnelles locales. En surveillant et en améliorant en continu ses pratiques, 74Software reste pleinement engagé en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et s'attache à proposer à tous les candidats un processus de recrutement juste et ouvert.

Programmes

74Software met à disposition de ses collaborateurs diverses plateformes de formation ainsi que des programmes de formation exhaustifs, favorisant l'apprentissage continu, la progression professionnelle, et, *in fine*, le développement de son personnel. Ces programmes couvrent une grande variété de sujets, incluant les compétences techniques, le développement du leadership, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ils sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des différentes directions et fonctions. En proposant des opportunités de développement sur mesure, 74Software veille à ce que chaque salarié dispose des ressources et du soutien nécessaires pour évoluer et réussir dans sa carrière, en renforçant son expertise, sa confiance et sa mobilité sociale. Pour mieux attirer et retenir les talents, 74Software accroît la visibilité des perspectives de carrière et des possibilités de mobilité interne dans tout le Groupe. En 2025, le Groupe a tenu sa première *Career Week*, avec des communications dédiées pour aider les collaborateurs à explorer des perspectives de carrière, discuter de leur évolution professionnelle et accéder à des ressources de développement. 74Software soutient la mobilité interne grâce à ses Lignes directrices Groupe sur la mobilité interne (*Global Internal Transfer Guidelines*), qui fixent un cadre transparent pour les candidatures au sein de SBS et d'Axway et incitent les collaborateurs à candidater aux postes à pourvoir. Les possibilités de mobilité interne sont également relayées via des communications régulières, notamment la rubrique « *Career Corner* » qui met en avant les postes ouverts.

Des entretiens individuels réguliers entre managers et collaborateurs sont organisés pour offrir des retours, aborder les aspirations professionnelles et définir des axes de développement. Ces échanges nourrissent une culture de développement et d'amélioration continue, en s'assurant que les salariés bénéficient d'un accompagnement individualisé et de conseils ciblés pour évoluer au sein de l'organisation.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée par les taux de réalisation des formations, l'analyse des retours des salariés au terme de chaque session de formation, et les évaluations de performance sur le long terme. Au sein de 74Software, les équipes University analysent ces indicateurs pour affiner les programmes de formation, garantir leur alignement avec les besoins de l'entreprise et le développement du personnel, ainsi que mesurer l'impact de la formation sur la performance des salariés et leur progression de carrière. L'efficacité des leviers d'attraction et de rétention est mesurée à partir des indicateurs de recrutement, de fidélisation, de mobilité interne et des retours des collaborateurs.

Afin que les pratiques de formation et de développement de 74Software favorisent l'autonomisation et la mobilité sociale des salariés, l'entreprise garantit un accès équitable aux opportunités d'apprentissage, actualise régulièrement les contenus des formations en fonction des évolutions des besoins de l'entreprise et des exigences réglementaires, intègre les retours des collaborateurs dans la conception des programmes, et s'assure que les évaluations individuelles sont réalisées de manière juste et transparente. Avec ces actions, 74Software s'attache à donner à ses salariés les compétences, les connaissances et les opportunités indispensables à leur réussite et à l'évolution de leur carrière.

IRO

Acquisition et développement des talents – Attraction des talents

Des processus de recrutement inefficaces rendent difficile l'attraction de candidats qualifiés, entraînant des inadéquations de compétences, une augmentation des coûts de recrutement et une réduction de l'innovation.

Risque**Politique**

74Software veille à disposer de processus de recrutement efficaces pour attirer les profils et compétences dont l'entreprise a besoin pour maintenir sa performance. Consciente que des processus de recrutement inefficaces peuvent entraîner des inadéquations de compétences, une hausse des coûts d'embauche et une diminution de l'innovation, l'entreprise met en avant une approche proactive et fondée sur des données pour l'acquisition de talents. Ces politiques privilégient l'égalité des chances, la non-discrimination et la création d'un environnement de travail inclusif, garantissant ainsi que 74Software puisse identifier et recruter efficacement les meilleurs talents. 74Software aspire à rationaliser les processus de recrutement, à améliorer l'expérience des candidats, et à exploiter des stratégies de *sourcing* diversifiées afin d'attirer des professionnels qualifiés issus de divers horizons.

Cette politique s'applique à toutes les activités de recrutement de 74Software, englobant toutes les étapes du parcours des candidats. Si les principes fondamentaux de non-discrimination et d'inclusivité sont cohérents dans toutes les entités, les approches de recrutement et les outils spécifiques peuvent être adaptés en fonction des régions (marchés du travail, exigences légales, et évolution des besoins de l'entreprise).

Le centre d'expertise mondial *Talent Acquisition* (COE) est chargé du cadre de recrutement, des processus et de l'alignement des outils dédiés. La responsabilité de la mise en œuvre opérationnelle incombe aux équipes RH locales au sein de chaque entité, sous la direction de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe et en coordination avec les Responsables RH pour Axway et SBS. Il leur incombe de mettre en place des processus de recrutement efficaces et performants, en accord avec l'engagement de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion, et de réaliser des analyses régulières pour optimiser les stratégies de recrutement. Par une démarche d'amélioration continue et d'adaptation, 74Software réaffirme son engagement à bâtir des équipes inclusives, extrêmement performantes et tournées vers l'innovation.

Programmes

74Software met en place des programmes structurés d'acquisition de talents pour identifier et attirer efficacement les meilleurs profils, en veillant à leur alignement avec ses valeurs et sa culture. Pour pallier le risque de compétences inadéquates et de coûts d'embauche élevés, des canaux de recrutement diversifiés, tels que les portails d'emploi en ligne, les réseaux sociaux et les réseaux professionnels, sont utilisés afin de toucher un large éventail de candidats aux compétences et expériences variées. Les programmes de cooptation permettent également d'exploiter les réseaux existants et de favoriser un sentiment d'appartenance et d'engagement.

Pour diminuer, lorsque c'est possible, le recours à l'embauche externe et accélérer l'adéquation entre besoins et compétences, 74Software s'appuie aussi sur la mobilité interne. Les *Global Internal Transfer Guidelines* fixent un cadre transparent pour les candidatures internes chez SBS et Axway. Les opportunités internes s'appuient sur des communications régulières autour des carrières, comme le « *Career Corner* », qui améliorent la visibilité des postes ouverts et facilitent l'adéquation entre compétences et besoins de l'entreprise. En 2025, la *Career Week* et ses communications dédiées ont permis de renforcer la visibilité des parcours et opportunités de carrière internes auprès des collaborateurs, tout en appuyant les démarches de planification du personnel et de rétention des talents.

L'efficacité de ces initiatives est évaluée par des indicateurs clés de recrutement, tels que les caractéristiques démographiques du personnel, le délai de pourvoi des postes, les enquêtes de satisfaction des candidats, la mobilité interne, et les retours des collaborateurs sur leur expérience de recrutement. Ces indicateurs sont analysés régulièrement pour évaluer l'efficacité et la performance des stratégies de recrutement, permettant ainsi des ajustements et des améliorations rapides et stratégiques.

Pour atténuer les impacts négatifs matériels, tels que les pratiques de recrutement discriminatoires, les compétences inadéquates, la persistance de postes non pourvus, et des coûts d'embauche élevés, 74Software met en œuvre des pratiques d'embauche équitables, offre une formation complète aux responsables du recrutement sur les techniques inclusives et l'atténuation des préjugés, et garantit des programmes d'intégration structurés et accessibles pour tous les nouveaux salariés. Les stratégies de recrutement sont régulièrement revues et actualisées en fonction des besoins en planification des effectifs, des retours des collaborateurs et des meilleures pratiques en matière d'acquisition de talents.

IRO

Acquisition et développement des talents – Attraction des talents

Une marque employeur forte grâce à un recrutement efficace attire les meilleurs talents et assure un avantage compétitif, favorisant des équipes qualifiées et motivées.

Opportunité**Politique**

74Software reconnaît qu'une marque employeur forte est essentielle pour attirer les meilleurs talents et garantir un avantage compétitif. Pour tirer parti de cette opportunité, l'entreprise a mis en place des politiques de recrutement stratégiques qui mettent en avant ses valeurs, sa culture et son engagement envers le développement des collaborateurs. Ces politiques sont axées sur la création d'une expérience candidat positive, la promotion de la transparence tout au long du processus de recrutement, et le positionnement de 74Software en tant qu'employeur de choix. En développant une marque employeur attrayante, 74Software aspire à attirer des professionnels hautement qualifiés et motivés, qui partagent sa vision et contribuent ainsi à sa réussite.

Cette politique s'applique à toutes les activités de recrutement au sein de 74Software, garantissant une représentation cohérente et authentique de la marque employeur de l'entreprise. Si les principes fondamentaux de la marque employeur restent constants, les approches et les messages de recrutement spécifiques peuvent être adaptés en fonction des régions (marchés du travail, exigences légales et évolution des besoins de l'entreprise).

La responsabilité de la marque employeur et de l'attraction des talents incombe conjointement au centre d'expertise mondial *Talent Acquisition* (COE), aux équipes RH locales au sein de SBS et d'Axway, aux équipes Marketing et Communication, sous la direction de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe. Il leur incombe de garantir que toutes les activités de recrutement renforcent la marque employeur de l'entreprise, que les responsables du recrutement sont formés aux messages de la marque, et que des examens réguliers sont menés pour évaluer l'efficacité des stratégies de la marque employeur. Grâce à une évaluation et une adaptation continues, 74Software reste engagé à renforcer sa réputation en tant qu'employeur de choix, à attirer des professionnels de haut calibre et à favoriser un lieu de travail qui soutient la croissance, l'inclusion et l'innovation.

Programmes

74Software met en œuvre une stratégie de marque employeur complète pour attirer les meilleurs talents et garantir un avantage compétitif. Cette stratégie englobe la création de sites web de carrière convaincants, l'exploitation des plateformes de médias sociaux pour illustrer la vie au sein de l'entreprise, ainsi que la production de contenus de recrutement engageants reflétant les valeurs et la culture de l'entreprise. Des canaux de recrutement diversifiés, tels que les portails d'emploi en ligne, les réseaux professionnels et les partenariats avec les établissements d'enseignement, sont utilisés pour toucher un large éventail de candidats et renforcer la marque employeur. Les programmes de cooptation permettent également d'exploiter les réseaux existants et de promouvoir l'entreprise comme un employeur de choix.

L'efficacité de ces initiatives est évaluée par des indicateurs clés de recrutement et de marque employeur tels que le trafic sur le site Internet, l'engagement sur les réseaux sociaux, les enquêtes de satisfaction des candidats et les retours d'expérience des collaborateurs sur le processus de recrutement. Ces indicateurs sont analysés régulièrement pour évaluer la force de la marque employeur et l'efficacité des stratégies de recrutement.

Afin de garantir que les pratiques de marque employeur et de recrutement de 74Software contribuent à une image employeur positive et authentique, l'entreprise s'engage à aligner tous les supports de recrutement avec ses valeurs et sa culture, à fournir une formation aux responsables du recrutement sur les messages de la marque, et à maintenir des canaux de communication transparents avec les candidats tout au long du processus de recrutement. Les stratégies de recrutement et les initiatives en matière de marque employeur sont analysées et actualisées régulièrement en fonction des tendances du marché, des retours d'expérience des candidats et des meilleures pratiques concernant l'acquisition de talents et la marque employeur. Grâce à ces efforts, 74Software renforce son engagement à attirer, impliquer et retenir les meilleurs talents dans un marché du travail compétitif et dynamique.

IRO

Acquisition et développement des talents – Formation et développement des compétences

Le manque de formation et d'évaluation personnelle entraîne une stagnation des compétences, une diminution de la motivation et des perspectives de carrière limitées, impactant négativement la progression professionnelle et personnelle des salariés.

Impact négatif**Politique**

74Software reconnaît que la formation continue et le développement des compétences sont essentiels à la croissance, à la motivation et à la progression de carrière des salariés. Pour atténuer les impacts négatifs de la stagnation des compétences et des opportunités de carrière limitées, l'entreprise a mis en place des politiques de formation complètes visant à investir dans le développement continu de son personnel. Ces politiques sont conçues pour renforcer les connaissances des salariés, augmenter leur confiance et favoriser la mobilité sociale, leur permettant ainsi de gagner en autonomie et en adaptabilité.

Les engagements de 74Software en matière de formation et de développement figurent dans le Code éthique du Groupe, qui insiste sur la formation continue, les plans de développement individualisés et le rôle central des RH pour offrir aux collaborateurs des opportunités significatives d'évolution de carrière.

74Software est déterminé à offrir des opportunités de formation accessibles et pertinentes, comprenant des formations obligatoires, des programmes de développement professionnel et des apprentissages spécifiques aux rôles, adaptés à l'évolution des besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs. L'entreprise encourage également une culture de *feedback* continu et d'évaluation personnelle, garantissant que les salariés soient régulièrement conseillés et accompagnés dans leur développement professionnel. Pour évaluer la qualité et la pertinence des programmes de formation, des évaluations auprès des utilisateurs sont recueillies au terme de chaque session de formation, offrant des retours précieux pour des axes d'amélioration continue.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de 74Software et couvre l'ensemble des aspects de la formation et du développement des compétences. Si les principes généraux de la formation continue et de la montée en compétences s'appliquent à l'ensemble du Groupe, les contenus spécifiques, les méthodes de diffusion et la mise en œuvre peuvent varier en fonction des réglementations régionales, des besoins de l'entreprise et des fonctions occupées.

La formation et le développement relèvent d'une responsabilité partagée au sein des Ressources Humaines du Groupe : le centre d'expertise mondial University (COE) fournit les référentiels et ressources de formation pour l'ensemble du Groupe, et les RH locales, avec les managers, les appliquent et veillent à ce que le développement et les priorités de formation fassent partie intégrante du management de proximité. Grâce à ces initiatives, 74Software reste engagé à promouvoir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, en dotant les collaborateurs des compétences et des connaissances nécessaires pour réussir dans une industrie en évolution rapide.

Programmes

74Software met à disposition de ses collaborateurs diverses plateformes de formation ainsi que des programmes de formation exhaustifs, favorisant l'apprentissage continu, la progression professionnelle, et, *in fine*, le développement de son personnel. Ces programmes couvrent une grande variété de sujets, incluant les compétences techniques, le développement du leadership, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ils sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des différentes directions et fonctions.

En proposant des opportunités de développement sur mesure, 74Software veille à ce que chaque salarié dispose des ressources et du soutien nécessaires pour évoluer et réussir dans sa carrière, en renforçant son expertise, sa confiance et sa mobilité sociale.

Des entretiens individuels réguliers entre managers et collaborateurs sont organisés pour offrir des retours, aborder les aspirations professionnelles et définir des axes de développement. Ces échanges nourrissent une culture de développement et d'amélioration continue, en s'assurant que les salariés bénéficient d'un accompagnement individualisé et de conseils ciblés pour évoluer au sein de l'organisation. Pour renforcer l'engagement en matière de formation et de développement de carrière, 74Software organise des initiatives Groupe, dont la *Career Week*, qui aident les collaborateurs à explorer des trajectoires professionnelles, à échanger sur leurs perspectives et à accéder aux ressources de formation. Les contenus et dispositifs de formation et de développement font l'objet de revues et de mises à jour, au regard des besoins de l'entreprise, des retours des collaborateurs et de l'évolution des meilleures pratiques, afin de maintenir des offres de formation pertinentes et accessibles dans l'ensemble du Groupe. Par ces démarches, 74Software accompagne le développement professionnel et personnel de ses collaborateurs, tout en réduisant les risques de stagnation des compétences et de démotivation.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée par des indicateurs clés dédiés, et notamment les taux de participation et de réalisation des formations, les retours des salariés, et les évaluations recueillies au terme des sessions de formation, et le suivi dans la durée via les entretiens de performance et de développement entre managers et collaborateurs. Ces indicateurs sont revus pour vérifier la pertinence des programmes et assurer leur amélioration continue, conformément aux besoins de l'entreprise et aux priorités de développement des collaborateurs.

IRO

Acquisition et développement des talents – Formation et développement des compétences

Les programmes de formation et de développement renforcent les connaissances des salariés, augmentent leur confiance et favorisent la mobilité sociale, permettant au personnel de gagner en autonomie.

Impact positif**Politique**

74Software reconnaît que l'investissement dans la formation continue et le perfectionnement des compétences est crucial pour encourager la réussite de ses collaborateurs et promouvoir la mobilité sociale. Cette ambition figure dans le Code éthique du Groupe, qui insiste sur la formation continue, les plans de développement individualisés et le rôle central des Ressources Humaines pour offrir aux collaborateurs des opportunités significatives d'évolution de carrière. Sur cette base, 74Software instaure une culture de la formation propice à la progression personnelle et au renforcement de l'estime de soi, qui améliore l'employabilité et contribue à la mobilité sociale.

74Software est déterminé à offrir des opportunités de formation accessibles et pertinentes, comprenant des formations obligatoires, des programmes de développement professionnel et des apprentissages spécifiques aux rôles, adaptés à l'évolution des besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs. L'entreprise encourage également une culture de *feedback* continu et d'évaluation personnelle, garantissant que les salariés soient régulièrement conseillés et accompagnés dans leur développement professionnel. Les évaluations des utilisateurs sont recueillies au terme de chaque session de formation, offrant des retours précieux pour l'amélioration continue. Ces pratiques visent à réduire les inégalités d'accès au développement, en rendant les opportunités de formation disponibles sur l'ensemble des rôles et des géographies, dans le respect des contextes locaux.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de 74Software et couvre l'ensemble des aspects de la formation et du développement des compétences. Si les principes généraux de la formation continue et de la montée en compétences s'appliquent à l'ensemble du Groupe, les contenus spécifiques, les méthodes de diffusion et la mise en œuvre peuvent varier en fonction des réglementations régionales, des besoins de l'entreprise et des fonctions occupées.

La formation et le développement relèvent d'une responsabilité partagée au sein des Ressources Humaines du Groupe : le centre d'expertise mondial University (COE) fournit les référentiels et ressources de formation pour l'ensemble du Groupe, et les RH locales, avec les managers, les appliquent et veillent à ce que le développement et les priorités de formation fassent partie intégrante du management de proximité. À travers ces initiatives, 74Software reste engagé à promouvoir une culture d'apprentissage tout au long de la vie, garantissant ainsi que les collaborateurs disposent des compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions du secteur et faire évoluer leur carrière.

Programmes

74Software met à disposition de ses collaborateurs diverses plateformes de formation ainsi que des programmes de formation exhaustifs, favorisant l'apprentissage continu et la progression professionnelle. Ces programmes couvrent une grande variété de sujets, incluant les compétences techniques, le développement du leadership, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ils sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des différentes directions et fonctions. En proposant des opportunités de développement sur mesure, 74Software veille à ce que chacun dispose des ressources et du soutien nécessaires pour évoluer et réussir. Des entretiens individuels réguliers entre managers et collaborateurs sont organisés pour offrir des retours, aborder les aspirations professionnelles et définir des axes de développement. Pour renforcer l'engagement en matière de formation et de développement de carrière, 74Software organise des initiatives Groupe, dont la *Career Week*, qui aident les collaborateurs à explorer des trajectoires professionnelles, à échanger sur leur évolution professionnelle et à accéder à des ressources de formation.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée par des indicateurs clés dédiés, et notamment les taux de participation et de réalisation des formations, les retours des salariés, et les évaluations recueillies au terme des sessions de formation, et le suivi dans la durée via les entretiens de performance et de développement entre managers et collaborateurs. Ces indicateurs sont revus pour vérifier la pertinence et la valeur des programmes et assurer leur amélioration continue, conformément aux besoins de l'entreprise et aux priorités de développement des collaborateurs.

Afin que les pratiques de formation et de développement de 74Software ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels, l'entreprise garantit un accès équitable aux opportunités d'apprentissage, actualise régulièrement les contenus de formation en fonction des évolutions des besoins de l'entreprise et des exigences réglementaires, intègre les retours des collaborateurs dans la conception des programmes, et s'assure que les évaluations individuelles sont réalisées de manière juste et transparente. Grâce à ces mesures proactives, 74Software reste engagé à autonomiser ses collaborateurs, à favoriser l'évolution des carrières et à maintenir une main-d'œuvre hautement qualifiée et motivée.

IRO

Acquisition et développement des talents – Formation et développement des compétences

L'absence d'investissement dans la formation réduit la productivité, augmente les taux de *turnover* et nuit à la réputation de 74Software en tant qu'employeur soutenant la croissance.

Risque**Politique**

74Software reconnaît que l'investissement stratégique dans la formation et le développement des compétences est essentiel pour atténuer les risques de baisse de productivité, d'augmentation des taux de rotation et de détérioration de sa réputation d'employeur. Pour répondre à ces risques, l'entreprise a mis en place des politiques de formation complètes qui privilégient le développement continu de ses salariés. Ces politiques sont conçues pour améliorer les connaissances des collaborateurs, renforcer leur confiance et garantir qu'ils disposent des compétences nécessaires pour exceller dans leurs fonctions, permettant ainsi de maintenir des niveaux de productivité élevés. Ces engagements figurent dans le Code éthique du Groupe, qui insiste sur la formation continue, les plans de développement individualisés et le rôle central des Ressources Humaines pour offrir aux collaborateurs des opportunités significatives d'évolution de carrière.

74Software est déterminé à offrir des opportunités de formation accessibles et pertinentes, comprenant des formations obligatoires, des programmes de développement professionnel et des apprentissages spécifiques aux rôles, adaptés à l'évolution des besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs. L'entreprise encourage également une culture de *feedback* continu et d'évaluation personnelle, garantissant que les salariés soient régulièrement conseillés et accompagnés dans leur développement professionnel. Les évaluations des utilisateurs sont recueillies au terme de chaque session de formation, offrant des retours précieux pour l'amélioration continue. Ces pratiques aident à réduire les risques de déficit de compétences et de démotivation, en renforçant l'employabilité des collaborateurs et en accompagnant leur évolution de carrière dans le temps.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de 74Software et couvre l'ensemble des aspects de la formation et du développement des compétences. Si les principes généraux de la formation continue et de la montée en compétences s'appliquent à l'ensemble du Groupe, les contenus spécifiques, les méthodes de diffusion et la mise en œuvre peuvent varier en fonction des réglementations régionales, des besoins de l'entreprise et des fonctions occupées.

La formation et le développement relèvent d'une responsabilité partagée au sein des Ressources Humaines du Groupe : le centre d'expertise mondial University (COE) fournit les référentiels et ressources de formation pour l'ensemble du Groupe, et les RH locales, avec les managers, les appliquent et veillent à ce que le développement et les priorités de formation fassent partie intégrante du management de proximité. Ils garantissent que les programmes de formation sont efficaces, accessibles et alignés avec les objectifs de développement du personnel, et que des évaluations de performance régulières sont menées pour soutenir la croissance des collaborateurs. À travers ces initiatives, 74Software réaffirme son engagement à développer une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et innovante, garantissant ainsi son succès à long terme et un avantage concurrentiel durable.

Programmes

74Software investit dans diverses plateformes de formation et des programmes de formation complets afin de prévenir la baisse de productivité et l'augmentation des taux de rotation, tout en maintenant une solide réputation d'employeur. Ces programmes couvrent une grande variété de sujets, incluant les compétences techniques, le développement du leadership, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ils sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des différentes directions et fonctions. En proposant des opportunités de développement sur mesure, 74Software veille à ce que chacun dispose des ressources et du soutien nécessaires pour exceller dans ses fonctions, permettant ainsi de maintenir une productivité élevée et la satisfaction du personnel. Des entretiens personnels réguliers entre managers et collaborateurs sont organisés pour offrir des retours, aborder les aspirations professionnelles et identifier des opportunités de développement, contribuant ainsi à la rétention des salariés. Pour renforcer l'engagement en matière de formation et de développement de carrière, 74Software organise des initiatives à l'échelle du Groupe, dont la *Career Week*, qui aident les collaborateurs à explorer des trajectoires professionnelles, à échanger sur leur évolution professionnelle et à accéder à des ressources de formation.

L'efficacité de ces initiatives est mesurée par des indicateurs clés dédiés, et notamment les taux de participation et de réalisation des formations, les retours des salariés, et les évaluations recueillies au terme des sessions de formation, et le suivi dans la durée via les entretiens de performance et de développement entre managers et collaborateurs. Ces indicateurs sont revus pour apprécier la pertinence des programmes et assurer leur amélioration continue, contribuant ainsi à réduire les risques de perte de productivité, d'inadéquation des compétences et d'augmentation du *turnover*. Afin de s'assurer que les pratiques de formation et de développement de 74Software atténuent les risques d'une productivité réduite et d'un taux de rotation élevé, l'entreprise garantit un accès équitable aux opportunités d'apprentissage, actualise régulièrement les contenus de formation en fonction des évolutions des besoins de l'entreprise et des exigences réglementaires, intègre les retours des collaborateurs dans la conception des programmes, et s'assure que les évaluations individuelles sont réalisées de manière juste et transparente. Grâce à ces initiatives, 74Software améliore l'employabilité et l'évolution de carrière de ses collaborateurs, ce qui permet de conserver une main-d'œuvre compétente, engagée et préparée aux enjeux futurs, tout en limitant les coûts de recrutement et de reconversion associés à un *turnover* évitable.

IRO

Acquisition et développement des talents – Formation et compétences

Des investissements stratégiques dans la formation renforcent la rétention des salariés, stimulent l'innovation et améliorent la compétitivité de 74Software sur le marché.

Opportunité**Politique**

74Software reconnaît que l'investissement stratégique dans la formation et le développement des compétences constitue un levier majeur de la rétention des talents, de l'innovation et de la compétitivité sur le marché. Afin de tirer parti de cette opportunité, l'entreprise a mis en place des politiques de formation complètes visant à doter les collaborateurs des connaissances et compétences nécessaires pour exceller dans leurs fonctions et contribuer au succès de l'entreprise. Ces politiques favorisent une culture de formation continue et d'innovation, incitant les salariés à acquérir de nouvelles compétences, à explorer les technologies émergentes et à contribuer activement à la croissance de l'organisation. Ces engagements figurent dans le Code éthique du Groupe, qui insiste sur la formation continue, les plans de développement individualisés et le rôle central des Ressources Humaines pour offrir aux collaborateurs des opportunités significatives d'évolution de carrière.

74Software est déterminé à offrir des opportunités de formation accessibles et pertinentes, comprenant des formations obligatoires, des programmes de développement professionnel et des apprentissages spécifiques aux rôles, adaptés à l'évolution des besoins de l'entreprise et de ses collaborateurs. L'entreprise encourage également une culture de *feedback* continu et d'évaluation personnelle, garantissant que les salariés soient régulièrement conseillés et accompagnés dans leur développement professionnel. Les évaluations des utilisateurs sont recueillies au terme de chaque session de formation, offrant des retours précieux pour l'amélioration continue.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de 74Software et couvre l'ensemble des aspects de la formation et du développement des compétences. Si les principes généraux de la formation continue et de la montée en compétences s'appliquent à l'ensemble du Groupe, les contenus spécifiques, les méthodes de diffusion et la mise en œuvre peuvent varier en fonction des réglementations régionales, des besoins de l'entreprise et des fonctions occupées.

La formation et le développement relèvent d'une responsabilité partagée au sein des Ressources Humaines du Groupe : le centre d'expertise mondial University (COE) fournit les référentiels et ressources de formation pour l'ensemble du Groupe, et les RH locales, avec les managers, les appliquent et veillent à ce que le développement et les priorités de formation fassent partie intégrante du management de proximité. Il leur incombe de garantir que les programmes de formation sont efficaces, accessibles et alignés avec les objectifs de développement du personnel, et que des évaluations de performance régulières sont menées pour soutenir la croissance des collaborateurs. Grâce à ces initiatives, 74Software reste engagé à développer une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et innovante, garantissant ainsi un succès à long terme et un avantage concurrentiel durable.

Programmes

74Software investit dans diverses plateformes de formation et des programmes de formation complets afin de renforcer la rétention des salariés, de stimuler l'innovation, et d'accroître sa compétitivité sur le marché. Ces programmes couvrent une grande variété de sujets, incluant les compétences techniques, le développement du leadership, ainsi que la diversité et l'inclusion. Ils sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des différentes directions et fonctions. En proposant des opportunités de développement sur mesure, 74Software veille à ce que chacun dispose des ressources et du soutien nécessaires pour exceller dans ses fonctions, favorisant ainsi l'innovation et améliorant l'engagement des collaborateurs. Des entretiens personnels réguliers entre managers et collaborateurs sont organisés pour offrir des retours, aborder les aspirations professionnelles et identifier des opportunités de développement, contribuant ainsi à la rétention des salariés. Pour renforcer l'engagement en matière de formation et de développement de carrière, 74Software organise des initiatives à l'échelle du Groupe, dont la *Career Week*, qui aident les collaborateurs à explorer des trajectoires professionnelles, à échanger sur leur évolution professionnelle et à accéder à des ressources de formation.

L'efficacité de ces initiatives est suivie par des indicateurs clés dédiés, et notamment les taux de participation et de réalisation des formations, les retours des salariés, et les évaluations recueillies au terme des sessions de formation, et le suivi dans la durée via les entretiens de performance et de développement entre managers et collaborateurs. Des indicateurs plus globaux, notamment la rétention et la mobilité interne, sont également suivis pour mesurer si les opportunités de développement soutiennent l'employabilité et l'engagement à long terme.

Afin de garantir que les pratiques de formation et de développement de 74Software favorisent la rétention des collaborateurs, l'innovation et la compétitivité sur le marché, l'entreprise assure un accès équitable aux opportunités d'apprentissage, actualise régulièrement les contenus de formation en fonction des évolutions des besoins de l'entreprise et des exigences réglementaires, intègre les retours des collaborateurs dans la conception des programmes, et s'assure que les évaluations individuelles sont réalisées de manière juste et transparente. À travers ces initiatives, 74Software reste engagé à promouvoir une culture d'apprentissage continu, de développement professionnel et d'innovation, garantissant ainsi une main-d'œuvre hautement qualifiée, engagée et prête pour l'avenir.

2.5.6 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S1-5)

Suite à l'acquisition de SBS par Axway en 2024, un processus structuré d'harmonisation et d'unification des méthodes de suivi des impacts négatifs, de promotion des impacts positifs et de gestion des risques a été initié. Bien que les deux entreprises maintiennent un certain niveau d'indépendance, le Groupe travaille sur une feuille de route pour définir des processus et une gouvernance communs afin d'aligner progressivement les pratiques et reportings RH au sein de 74Software. En 2025, ce travail s'est accéléré grâce à la nomination d'une Directrice des Ressources Humaines du Groupe et au lancement d'une nouvelle organisation RH Groupe, contribuant à l'adoption d'approches plus harmonisées au sein des différentes entités.

Chez 74Software, les valeurs fondamentales héritées de Sopra Steria – une contribution durable, humaine et éclairée à la société – continuent d'influencer la culture de la Société. Cet engagement se traduit par la mise en place d'un environnement de travail inclusif et diversifié, où chaque collaborateur se sent valorisé, respecté et encouragé à développer son plein potentiel. La santé et le bien-être des salariés constituent une priorité, soutenue par des opportunités de développement professionnel et d'évolution de carrière. En favorisant une communication ouverte, une collaboration renforcée et une culture d'apprentissage continu, la Société encourage l'innovation et l'intégration des perspectives uniques de chacun. Cette approche centrée sur l'humain s'étend au-delà des produits et services, influençant positivement l'ensemble de l'organisation.

Axway et SBS accordent une importance majeure au développement des compétences et à la montée en expertise des talents. Grâce à Axway University et SBS University, les collaborateurs bénéficient de programmes de formation complets tout au long de l'année, visant à renforcer leurs compétences et leur maîtrise du numérique. En matière de diversité et d'inclusion, Axway et SBS sont fortement alignés, encourageant un dialogue ouvert, promouvant la santé et la

sécurité au travail, et veillant rigoureusement à la protection des données personnelles. Ces valeurs communes ont facilité le processus d'intégration des deux entreprises.

En 2025, 74Software a renforcé ses cadres communs d'employabilité et de développement de carrière, via le déploiement des *Group Internal Transfer Guidelines* et des initiatives de communication dédiées au développement de carrière.

À la date de reporting, 74Software n'a pas encore défini d'objectifs quantitatifs harmonisés à l'échelle du Groupe au titre de la norme ESRS S1-5. La définition et le suivi des objectifs sont principalement assurés au niveau des entités, conformément aux exigences légales, aux accords collectifs et aux cadres RH locaux. La priorité du Groupe est d'harmoniser progressivement les approches et de renforcer la cohérence de la gouvernance et des reportings RH entre SBS et Axway.

L'égalité professionnelle constituait un axe prioritaire chez SBS. En France, une convention collective incluant des indicateurs spécifiques d'équité salariale a fourni un cadre structuré pour traiter les écarts de rémunération. De plus, les équipes RH, RSE et University ont collaboré sur un programme de féminisation piloté directement par le Directeur Général de SBS, avec pour objectif d'accroître la représentation des femmes aux postes de management grâce à des initiatives ciblées de recrutement et de développement.

À l'avenir, 74Software veut structurer davantage la définition de ses objectifs sur les sujets sociaux matériels, en s'appuyant sur l'enquête annuelle d'engagement du Groupe, le dialogue social et la gouvernance RH pour fixer les priorités, suivre les progrès et soutenir l'amélioration continue dans les entités. Grâce à une gouvernance structurée, des mécanismes de *feedback* solides et des initiatives stratégiques adaptées, 74Software œuvrera pour bâtir un environnement de travail épanouissant et durable, permettant à chacun d'atteindre son plein potentiel.

2.5.7 Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)

Genre	Nombre de salariés 2024	Nombre de salariés 2025
Homme	3 358	3 184
Femme	1 429	1 384
Autre	—	—
Non déclaré	—	3
TOTAL DES SALARIÉS	4 787	4 571

Pays	Nombre de salariés 2024	Nombre de salariés 2025
Australie	19	17
Belgique	263	212
Brésil	25	23
Bulgarie	152	164
Cameroun	48	47
France	1 505	1 481
Allemagne	68	68
Hong Kong	3	3
Inde	843	785
Irlande	59	61
Italie	10	10
Côte d'Ivoire	27	22
Liban	120	117
Luxembourg	79	75
Maroc	166	181
Pays-Bas	25	15
Roumanie	269	272
Sénégal	9	6
Singapour	17	17
Espagne	143	130
Suède	3	3
Suisse	3	6
Tunisie	36	25
Émirats arabes unis	31	24
Royaume-Uni	511	468
États-Unis	353	337
TOTAL	4 787	4 571

Répartition par type de contrat et par genre

	Femmes	Hommes	Autre	Non déclaré	Total 2024
Nombre de salariés (effectif)	1 429	3 358	—	—	4 787
Nombre de salariés permanents (effectif)	1 419	3 315	—	—	4 734
Nombre de salariés temporaires (effectif)	10	43	—	—	53
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif)	—	—	—	—	—

Répartition par type de contrat et par genre

	Femmes	Hommes	Autre	Non déclaré	Total 2025
Nombre de salariés (effectif)	1 384	3 184	—	3	4 571
Nombre de salariés permanents (effectif)	1 371	3 138	—	3	4 512
Nombre de salariés temporaires (effectif)	13	46	—	—	59
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif)	—	—	—	—	—

Répartition des salariés par type de contrat et par région (effectif)

	Amériques	Asie – Pacifique	Europe	Moyen-Orient – Afrique	Total 2024
Nombre de collaborateurs (effectif)	378	882	3 090	437	4 787
Nombre de salariés permanents (effectif)	378	879	3 040	437	4 734
Nombre de salariés temporaires (effectif)	–	3	50	–	53
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif)	–	–	–	–	–

Répartition des salariés par type de contrat et par région (effectif)

	Amériques	Asie – Pacifique	Europe	Moyen-Orient – Afrique	Total 2025
Nombre de collaborateurs (effectif)	360	824	2 962	422	4 571
Nombre de salariés permanents (effectif)	360	817	2 913	422	4 512
Nombre de salariés temporaires (effectif)	–	7	52	–	59
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif)	–	–	–	–	–

Nombre moyen de salariés pendant la période de reporting

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2024	1 469	1 459	1 457	1 463	1 467	1 471	1 467	1 462	4 908	4 869	4 847	4 787
2025	4 538	4 550	4 577	4 592	4 607	4 635	4 615	4 594	4 623	4 631	4 602	4 571

2.5.7.1 Rotation des salariés et méthodologies

En 2025, les évolutions d'effectifs et les mouvements de personnel ont reflété la poursuite de l'intégration de SBS et d'Axway au sein de 74Software, ainsi que l'alignement progressif du modèle opérationnel du Groupe. Au total, 409 collaborateurs ont quitté SBS et Axway pendant la période de reporting, soit un taux de rotation du personnel de 8,9 %. La rotation du personnel s'inscrit dans cette dynamique de transformation, qui soutient la mise en œuvre de la stratégie de Groupe de 74Software.

Les données relatives à la rotation du personnel sont présentées selon la méthode de l'effectif, qui représente le nombre total de salariés individuels, indépendamment de leur durée de travail. Ce reporting ne prend pas en compte les ETP ; toutes les analyses sont basées uniquement sur l'effectif. Elles correspondent au nombre de collaborateurs ayant quitté l'entreprise pendant la période de reporting, divisé par l'effectif moyen sur cette période.

2.5.8 Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise (S1-7)

En 2025, 74Software a employé des non-salariés (contractants) pour soutenir ses activités au sein de SBS et d'Axway. Des contractants sont sollicités en complément des capacités et compétences internes, au regard des besoins opérationnels et des exigences de livraison.

Ces ressources interviennent principalement dans deux domaines principaux : certains contractants sont engagés dans des rôles opérationnels et générateurs de revenus tels que les services professionnels, la R&D, le support SaaS et cloud, ainsi que l'ingénierie. Ils contribuent directement au chiffre d'affaires en travaillant sur des projets orientés clients et leurs services

sont facturés aux clients. À l'inverse, les autres contractants soutiennent des rôles internes indirects, tels que la gestion des *business units*, les ventes, les assistants et les fonctions opérationnelles. Ils participent au maintien de la continuité opérationnelle et au renforcement des capacités internes, sans générer directement de chiffre d'affaires.

Le recours de 74Software aux non-salariés tant dans les rôles productifs que de structure démontre la capacité de l'entreprise à soutenir de manière flexible les opérations génératrices de revenus ainsi que les initiatives stratégiques à long terme.

Nombre de non-salariés (effectif)	2024	2025
Contractants	594	671

2.5.9 Couverture des négociations collectives et dialogue social (S1-8)

74Software s'engage à garantir des conditions de travail équitables et transparentes pour l'ensemble de ses collaborateurs. 46 % des salariés bénéficient de conventions collectives, garantissant une représentation structurée et des conditions de travail négociées.

Au sein de l'Espace économique européen (EEE), des conventions collectives sont en place dans plusieurs pays, couvrant 40 % des collaborateurs. En dehors de l'EEE, 6 % des salariés bénéficient de conventions similaires.

Pour les collaborateurs non couverts par des conventions collectives, les conditions de travail et d'emploi sont déterminées par les législations locales ou les conventions collectives sectorielles, garantissant le respect des normes nationales du travail.

Le dialogue social demeure une priorité pour 74Software, avec 40 % des salariés dans le monde représentés par des délégués du personnel. Les taux de représentation varient selon les pays de l'EEE où l'entreprise est présente de manière significative. 74Software ne dispose actuellement d'aucun accord pour la représentation des salariés au sein d'un comité d'entreprise européen (CEE), d'un comité de société européenne (SE) ou d'un comité de société coopérative européenne (SCE).

74Software	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
Taux de couverture	Salariés – EEE	Salariés – non EEE	Représentation sur le lieu de travail
0-19 %	Allemagne, Bulgarie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Roumanie, Suède, Suisse	Australie, Brésil, Hong Kong, Inde, Liban, Émirats arabes unis, États-Unis, Royaume-Uni, Singapour	Australie, Brésil, Bulgarie, Cameroun, Côte d'Ivoire, Émirats arabes unis, Espagne, États-Unis, Hong Kong, Inde, Irlande, Italie, Liban, Maroc, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Sénégal, Singapour, Suède, Suisse, Tunisie
20-39 %			
40-59 %			
50-79 %			
80-100 %	Belgique, Espagne, France	Cameroun, Côte d'Ivoire, Maroc, Sénégal, Tunisie	Allemagne, Belgique, France, Luxembourg

2.5.10 Indicateurs de diversité (S1-9)

Point de donnée	2024	2024 %	2025	2025 %
Comité Exécutif (ExCom) – Genre le moins représenté (femme)	0	0	1	11 %
Tous les salariés – Genre le moins représenté (femme)	1 429	30 %	1 384	30 %

74Software a publié la répartition par genre au sein des instances dirigeantes, en utilisant le Comité Exécutif (ExCom) comme point de référence. Cette approche est conforme à la structure de gouvernance interne de l'entreprise, dans laquelle les membres du Comité Exécutif (ExCom) sont les plus hauts décideurs opérationnels, influençant directement l'orientation stratégique et les politiques de l'entreprise.

Tranche d'âge	2024	2024 %	2025	2025 %
Moins de 30 ans	786	16 %	669	15 %
Entre 30 et 50 ans	3 035	63 %	2 913	64 %
Plus de 50 ans	966	20 %	986	21 %
TOTAL	4 787	100 %	4 568	100 %

2.5.11 Salaires décents (S1-10)

74Software s'assure que ses collaborateurs reçoivent un salaire décent, conforme aux références nationales et internationales.

Tous les salariés de l'Espace économique européen (EEE) reçoivent des salaires conformes à la directive (UE) 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats et aux données sur le salaire vital de l'Anker Research Institute. L'entreprise s'assure que les salaires respectent ou dépassent le salaire minimum national dans chaque pays de l'EEE où elle exerce ses activités.

Pour les collaborateurs des pays hors EEE, 74Software se réfère à des références externes telles que les données sur le salaire vital de l'Anker Research Institute pour évaluer l'adéquation des salaires. Pour les pays où aucune référence Anker de salaire vital n'existe, 74Software complète son analyse en utilisant les références WageIndicator. Tous les salariés des pays hors EEE reçoivent des salaires supérieurs ou alignés avec le salaire minimum national applicable et les données sur le salaire vital défini par la source de référence choisie.

2.5.12 Protection sociale (S1-11)

74Software garantit une protection sociale à ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où l'entreprise opère, en associant des dispositifs publics et des avantages employeur, en conformité avec les législations et pratiques d'emploi locales. Ces protections couvrent les pertes de revenus liées aux grands événements de la vie : maladie, chômage, accident du travail ou maladie professionnelle, congé parental et retraite. Dans l'ensemble du Groupe, les collaborateurs bénéficient d'une couverture maladie via les régimes obligatoires et/ou des garanties d'entreprise. Lorsque la couverture légale est limitée, des avantages employeur sont mis en place pour la compléter.

En matière de protection contre le chômage, le niveau de couverture dépend du dispositif en vigueur dans chaque pays. Les salariés de Tunisie, Côte d'Ivoire, Singapour, du Sénégal, Cameroun, Liban ne bénéficient pas de protection obligatoire contre le chômage, car ces pays n'offrent pas d'allocations chômage financées par l'État.

Ainsi, en cas de perte d'emploi, les collaborateurs de ces pays bénéficient uniquement de leurs indemnités de départ et de leurs économies personnelles. Aux Émirats arabes unis (EAU), il existe un régime obligatoire d'assurance chômage ; cependant, l'adhésion et les contributions sont de la responsabilité individuelle des collaborateurs, et non de l'employeur, car ce régime fonctionne comme un système d'assurance privé imposé par le gouvernement. Concernant la retraite, des restrictions particulières ont été identifiées au Liban et aux Émirats arabes unis pour les expatriés en l'absence de régime public de pension pour ces travailleurs. Aux États-Unis, la couverture retraite combine les programmes fédéraux de Sécurité sociale et un plan de retraite d'entreprise optionnel, auquel les collaborateurs peuvent souscrire. Le congé parental est pris en charge dans l'ensemble du Groupe, avec une couverture complète, à l'exception du Liban, où il n'existe pas de congé de paternité rémunéré.

2.5.13 Indicateurs de formation et de développement des compétences (S1-13)

Talent review	SBS 2024	Axway 2024	SBS 2025	Axway 2025
Taux de participation global des hommes au <i>Talent review</i> (%)	51 %	99 %	100 %	98 %*
Taux de participation global des femmes au <i>Talent review</i> (%)	54 %	99 %	100 %	97 %*

* Le taux de participation est calculé sur la base du nombre de salariés prévu pour un *Talent review* en 2025. Ce nombre exclut les salariés pour lesquels un *Talent review* n'était pas prévu en raison de circonstances spécifiques, telles que les embauches récentes, les collaborateurs proches de la retraite et d'autres exceptions prédéfinies. Par conséquent, le taux de participation reflète la proportion de salariés ayant finalisé un *Talent review* parmi ceux qui devaient y participer en 2025.

Formation	2024	2025
Nombre total d'heures de formation	N/A	50 285
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	N/A	11
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (homme)	N/A	11,2
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (femme)	N/A	10,7
Nombre de managers ayant suivi une formation sur la non-discrimination	N/A	22
Nombre de non-managers ayant suivi une formation sur la non-discrimination	N/A	215

En 2025, 74Software a maintenu son approche mondiale de la gestion continue de la performance. Cette démarche s'appuie sur le dispositif *Conversation/Feedback/Recognition* (CFR) qui encourage le dialogue permanent et les échanges réguliers entre manager et collaborateur tout au long de l'année. Les collaborateurs sont incités à recevoir des *feedbacks* réguliers sur leur travail et à participer à des réunions de suivi de leur carrière, afin de favoriser leur développement professionnel.

Axway déploie au niveau mondial un *Talent review*, sur l'ensemble de l'effectif, 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 permet d'identifier les talents clés et les actions de développement et de formation nécessaires à l'évolution de chaque collaborateur. Durant ces revues, l'entreprise évalue également les besoins en formation des salariés, leur positionnement dans la grille des postes, leurs souhaits de mobilité interne et leur potentiel au sein de l'entreprise.

SBS a adopté une approche similaire pour suivre et faire progresser ses salariés permanents. Elle implique deux rôles majeurs : le manager opérationnel et le mentor. Le manager opérationnel est chargé de définir les objectifs, de lancer les évaluations de performance et de s'assurer que les salariés bénéficient d'un suivi adapté. Ce rôle inclut aussi le développement de carrière, où les managers opérationnels soutiennent les collaborateurs

dans la recherche d'opportunités de progression et la réalisation de leurs objectifs professionnels. En complément du manager opérationnel, les salariés de SBS ont la possibilité de choisir un mentor pour les accompagner dans leur développement. Les mentors se consacrent à l'élaboration et au lancement de plans de développement, en proposant des conseils supplémentaires alignés avec les ambitions à long terme du salarié concerné. Les ICP, tels que la définition et la réalisation des objectifs, sont suivis par les managers opérationnels pour surveiller les progrès et garantir l'alignement avec les objectifs de l'entreprise. Cette organisation à double rôle démontre l'engagement de SBS à encourager une culture de développement professionnel, en aidant le personnel à atteindre son plein potentiel.

En 2025, 74Software a engagé l'harmonisation progressive des pratiques RH entre SBS et Axway en lançant une organisation RH Groupe renouvelée, structurée autour de centres d'expertise (COE). Ce modèle aligne les approches talents, formation et développement au niveau du Groupe, tout en conservant un support RH local continu pour SBS et Axway. Dans le prolongement de cette évolution, 74Software a consolidé la fonction Talent et Développement en nommant un *Global Leader Talent & Development*, afin de soutenir la revue et l'alignement des processus dédiés aux talents et au développement dans l'ensemble des entités.

2.5.14 Indicateurs de santé et de sécurité (S1-14)

74Software garantit à tous les collaborateurs de SBS et d'Axway un environnement de travail sûr et sain. Les responsabilités en matière de santé et de sécurité sont déclinées au niveau des entités et des pays, dans le respect des obligations légales, avec des mesures de prévention et des procédures locales adaptées aux environnements de bureau. En 2025, le Groupe a poursuivi la consolidation du reporting santé et sécurité au sein des entités pour renforcer la cohérence et permettre un reporting Groupe conforme à la norme ESRS S1-14. Pour 74Software, le suivi structuré de la santé et de la sécurité au travail est un levier essentiel de prévention et d'amélioration continue.

L'ensemble des collaborateurs de 74Software (100 %) est couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité. Cette couverture témoigne de la maturité actuelle des systèmes et dispositifs de reporting au niveau des entités du Groupe et

sera progressivement consolidée à mesure que les processus de reporting s'harmoniseront.

En 2025, aucun décès lié à un accident du travail ni à une maladie professionnelle n'a été enregistré au sein des effectifs de 74Software. Le Groupe a également recensé 14 accidents du travail comptabilisables, soit un taux de 1,5. En 2025, il y a eu deux maladies professionnelles comptabilisables.

Au total, 304 jours ont été perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé. Ces indicateurs alimentent la démarche du Groupe consistant à suivre ses résultats en santé et sécurité et à identifier des axes d'amélioration continue.

Point de donnée	2024	2025
Pourcentage de membres de son personnel qui sont couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité	N/A	100 %
Nombre de décès au sein de son personnel dus à des accidents et maladies professionnels	N/A	0
Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnels d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise	N/A	0
Nombre d'accidents du travail comptabilisables	N/A	14
Taux d'accidents du travail comptabilisables	N/A	1,5
Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables	N/A	2
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé	N/A	304

2.5.15 Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)

74Software s'engage à soutenir l'équilibre vie professionnelle-vie privée en proposant à ses collaborateurs des congés familiaux (congé de maternité, de paternité, parental et d'aidant). L'entreprise garantit un accès équitable à ces avantages pour l'ensemble de son personnel, dans le respect des lois locales de chacun des pays où elle opère.

En 2025, SBS a accordé des congés familiaux à 97 % de ses salariés. Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, 13,5 % ont effectivement bénéficié de ces congés (hommes : 10,4 %; femmes : 3,1 %). En 2025, Axway a accordé des congés familiaux

à 100 % de ses salariés. Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, 8,8 % ont effectivement bénéficié de ces congés (hommes : 6,9 %, femmes : 1,9 %).

Tous les salariés de 74Software ont droit à des congés familiaux conformément aux politiques sociales nationales et au droit du travail en vigueur. Les conventions collectives, le cas échéant, renforcent ces droits, assurant aux salariés de tous les sites SBS et Axway l'accès aux congés familiaux (congé de maternité, de paternité, parental et d'aidant).

2.5.16 Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) (S1-16)

2.5.16.1 Écart de rémunération entre hommes et femmes

74Software s'assure de pratiques de rémunération justes et équitables dans tous les pays où l'entreprise opère. Même si l'entreprise pratique l'égalité salariale à travail égal, le calcul et le reporting de l'écart salarial entre les femmes et les hommes requièrent des données de rémunération harmonisées à l'échelle des entités et des pays.

En 2025, le calcul et le reporting de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ont été réalisés dans un contexte de transformation des systèmes d'information RH et du périmètre du Groupe, avec l'acquisition de SBS et le déploiement progressif de Workday comme système d'information RH global. En conséquence, les données de rémunération restent hétérogènes entre entités et pays et tous les éléments requis pour un calcul de l'écart de rémunération femmes-hommes conforme à la CSRD (y compris la rémunération horaire brute réelle et certains éléments de paie locaux) ne sont pas encore uniformément disponibles à l'échelle du Groupe, notamment pour les collaborateurs SBS récemment intégrés.

Dans ce contexte, pour 2025, 74Software calcule un indicateur d'écart de rémunération femmes-hommes établi à partir des meilleures données comparables disponibles, essentiellement la rémunération cible (salaire fixe et bonus cible). L'indicateur correspond à la différence en pourcentage entre la rémunération totale cible moyenne des hommes et celle des femmes, ramenée en équivalent temps plein. L'approche retenue en 2025 constitue une avancée par rapport à 2024, grâce à une meilleure consolidation des données et à une transparence accrue au niveau du Groupe. L'écart de rémunération entre hommes et femmes pour la période de reporting 2025 s'élève à 23 %.

Toutefois, 74Software reconnaît l'importance de la transparence en matière d'équité salariale et harmonise ses données de rémunération via le déploiement de Workday et l'intégration progressive des données de SBS dans les systèmes RH centralisés. Ces démarches doivent permettre, à terme, de

rendre le reporting de l'écart de rémunération entre femmes et hommes plus standardisé, fiable et représentatif, en vue d'un alignement progressif avec les exigences de la CSRD.

2.5.16.2 Ratio de rémunération annuelle totale

74Software a calculé le ratio de rémunération annuelle totale, qui mesure les revenus de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exception de la personne la mieux rémunérée). Ce calcul a été effectué en utilisant la rémunération annuelle fixe et la rémunération variable théorique de tous les salariés contractuellement présents au 31 décembre 2025.

Dans un souci d'exactitude et de comparabilité, les chiffres de la rémunération ont été recalculés sur une base équivalente à temps plein et sur une année complète. La méthodologie appliquée est celle utilisée historiquement par la Société. Elle ne prend pas en compte la juste valeur des actions. 74Software renforcera encore l'alignement avec la définition de la CSRD lors des prochains reportings.

Sur la base de ce calcul, le ratio de rémunération s'établit comme suit :

- 20,7:1 pour le Directeur Général de 74Software ;
- 13,4:1 pour le Directeur Général Délégué (également Directeur Général de SBS).

Ces chiffres reflètent les différences structurelles et régionales au sein des activités internationales de l'entreprise, où les salaires sont influencés, à l'échelle locale, par les conditions du marché, les fonctions exercées et les facteurs économiques.

À l'avenir, 74Software mettra l'accent sur des pratiques de rémunération responsables, en s'assurant que les structures salariales restent compétitives, transparentes et alignées avec les objectifs de l'entreprise et les références sectorielles.

2.5.17 Incidents, plaintes et impacts graves en matière de droits humains (S1-17)

74Software s'engage à préserver un environnement de travail respectueux et inclusif, au sein duquel les cas de discrimination, de harcèlement et les autres préoccupations liées aux droits humains font l'objet d'un traitement rapide et uniforme. Pendant la période de reporting, le Groupe a renforcé l'identification et le traitement de ces incidents chez SBS et Axway, en s'appuyant sur la gouvernance et les canaux de signalement du Code d'éthique et de la Procédure d'alerte du Groupe.

Les collaborateurs disposent de plusieurs canaux internes pour faire part de leurs préoccupations, y compris les équipes RH locales et, le cas échéant, les instances représentatives du

personnel. Le Groupe met également en place un canal de signalement dédié et confidentiel, sous la responsabilité du Comité d'éthique, permettant de remonter des alertes liées à la discrimination, au harcèlement ou à toute autre problématique éthique. Les signalements font l'objet d'un traitement confidentiel et sont instruits conformément à la procédure Groupe, laquelle prévoit un accusé de réception dans un délai de sept jours ouvrés et une information de suivi dans un délai de trois mois, sous réserve des circonstances propres au dossier et des exigences de confidentialité applicables.

Point de donnée	2024	2025
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits humains	N/A	0
Montant des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des problèmes et incidents graves en matière de droits humains	N/A	0
Nombre d'incidents de discrimination	N/A	0
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	N/A	2
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	N/A	0
Montant des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées	N/A	24 532,60 USD

Durant la période de reporting, 74Software n'a pas identifié d'incidents graves en matière de droits humains, liés à son personnel.

Les chiffres publiés sont principalement issus des cas traités par le Comité d'éthique, alimentés par le canal d'alerte du Groupe et les informations remontées des RH et autres fonctions internes.

2.6 Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)

2.6.1 IRO relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux (S4)

L'approche de 74Software à l'égard des consommateurs et des utilisateurs finaux a pour objectif de renforcer la confiance, de garantir une fiabilité de service durable et de promouvoir un accès inclusif aux solutions numériques tout au long de la chaîne de valeur. Le Groupe considère qu'un logiciel sécurisé, accessible et centré sur l'utilisateur est indispensable pour protéger les utilisateurs finaux, préserver la confiance des clients et pérenniser les relations commerciales.

En priorisant la sécurité des données et des transactions, l'expérience client, l'inclusion financière et l'accessibilité numérique, 74Software s'emploie à maximiser les impacts positifs et à réduire les risques relatifs à la continuité de service, à la

protection des données et au respect des normes d'accessibilité. En adoptant cette approche, le Groupe renforce la fiabilité de ses solutions dans des contextes sensibles, tels que les services financiers, les services de santé et le secteur public.

L'engagement de 74Software pour un numérique responsable est au cœur de son positionnement en tant que partenaire technologique de confiance, et permet à ses clients comme à leurs utilisateurs finaux de bénéficier de services numériques sécurisés, transparents et inclusifs. Cette ambition ne se cantonne pas aux seules opérations du Groupe, mais est pleinement intégrée dans ses relations avec ses clients, ses partenaires et les autres parties prenantes concernées.

IRO	Niveau de la chaîne de valeur			Horizon temporel		
	Amont	Activités propres	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Transaction et sécurité des données Impacts négatifs potentiels sur les clients ou utilisateurs finaux en cas de cyberattaque sur 74Software : <ul style="list-style-type: none"> ■ fuite de données stratégiques ou personnelles ; ■ attaques par <i>ransomware</i> et <i>phishing</i> ; et ■ accès limité aux informations ou services. 			✓	✓	✓	✓
Transaction et sécurité des données Risques réputationnels, juridiques et économiques liés aux cyberattaques (perte d'activité due à une interruption, perte de contrats, frais juridiques, attaques par <i>ransomware</i>).		✓			✓	✓
Transaction et sécurité des données Une cyberattaque réussie pourrait entraîner une perte d'accès aux outils informatiques critiques ainsi que des pertes financières conséquentes dues à l'interruption des activités.		✓	✓	✓	✓	✓
Expérience client Risques économiques, réputationnels et juridiques dus à de mauvaises relations ou une mauvaise considération des clients (en tant qu'utilisateurs finaux), entraînant des conséquences sur l'activité (insatisfaction ou perte de contrat).		✓			✓	✓
Expérience client Opportunités commerciales portées par une réputation solide, l'attractivité et la fidélité des clients, grâce à des relations solides et à une attention particulière portée aux clients (en tant qu'utilisateurs finaux).		✓			✓	✓
Inclusion financière Extension des services bancaires aux populations mal desservies, notamment les individus à faible revenu et les petites entreprises en Afrique, en fournissant des services essentiels tels que les dépôts et les retraits.			✓	✓	✓	✓
Inclusion financière Amélioration des économies locales et de la qualité de vie des populations locales.		✓	✓	✓	✓	✓
Accessibilité numérique L'accessibilité numérique est soumise à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant, qui requiert une mise en conformité avec de nouvelles règles et normes afin d'écartier les risques juridiques.		✓	✓	✓	✓	✓

2.6.2 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux (S4-1)

L'approche de la Société à l'égard des consommateurs et des utilisateurs finaux est encadrée par son Code éthique, qui fixe les principes de conduite responsable, d'intégrité des pratiques commerciales, de protection des données personnelles, de sécurité de l'information et d'utilisation éthique des technologies dans les relations avec les clients, les partenaires et autres parties prenantes externes. Le Code éthique s'applique à toutes les entités de la Société, y compris Axway et SBS, et couvre tant ses opérations propres que ses relations d'affaires.

Le Code éthique précise les dispositifs permettant de signaler et de traiter les comportements non conformes. Parmi ces mécanismes figure une procédure d'alerte professionnelle, accessible aux collaborateurs et aux parties prenantes externes, qui permet de signaler des préoccupations liées à des atteintes aux principes éthiques, aux obligations légales ou aux droits fondamentaux.

Des politiques et programmes plus détaillés, couvrant les impacts, risques et opportunités matériels propres aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, sont exposés ci-après pour chacun des thèmes matériels.

IRO

Transaction et sécurité des données

Impacts négatifs potentiels sur les clients ou utilisateurs finaux en cas de cyberattaque sur 74Software : fuite de données stratégiques ou personnelles ; attaques par *ransomware* et *phishing* ; et accès limité aux informations ou services.

Impact négatif

Politique

74Software a mis en œuvre un modèle de gouvernance pour la protection des données, reposant sur un ensemble complet de politiques et de procédures. Ces politiques couvrent des aspects critiques tels que les activités de traitement des données, la gestion des violations de données et les transferts de données transfrontaliers. La finalité de la politique de sécurité de l'information est de protéger 74Software, ses clients, ses actifs et systèmes d'information contre l'accès, l'utilisation, la divulgation, l'altération ou la destruction non autorisés. Elle permet de garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires et soutient le système de management de la sécurité de l'information (SMSI) basé sur la norme ISO/IEC 27001:2022, renforçant ainsi l'engagement de 74Software envers les meilleures pratiques de cybersécurité. En 2025, 74Software a également formalisé, au niveau du Groupe, une politique et un cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle (IA), de manière à ce que le développement et l'utilisation des outils et modèles d'IA respectent ses obligations en matière de sécurité de l'information, de confidentialité des données et de conformité réglementaire.

Le Groupe s'engage à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes et actifs d'information 74Software ainsi que ceux de ses clients. Parmi les principes suivis figurent la mise en œuvre de contrôles de cybersécurité alignés sur les stratégies commerciales, l'attribution des responsabilités pour les risques de cybersécurité, et la revue et l'amélioration régulières des politiques et procédures pour s'adapter aux menaces émergentes et aux évolutions réglementaires. En intégrant des mesures de sécurité rigoureuses et une gouvernance proactive, 74Software assure la résilience et la fiabilité de son infrastructure numérique, favorisant la confiance des parties prenantes et sauvegardant l'intégrité de ses opérations.

Programmes

Axway et SBS disposent de programmes de conformité à la protection des données afin de garantir des pratiques de protection des données efficaces et cohérentes dans l'ensemble de leurs opérations. Ces programmes sont décrits dans les politiques de protection des données respectives de chaque marque et englobent un éventail d'initiatives clés conçues pour renforcer la conformité, atténuer les risques et maintenir les normes les plus élevées en matière de confidentialité et de sécurité des données.

Ces programmes comprennent un registre centralisé de traitement des données, permettant une surveillance transparente et structurée des flux de données au sein de l'organisation. Des procédures rationalisées de réponse aux violations de données garantissent l'identification, le confinement et l'atténuation rapides des incidents de sécurité, minimisant ainsi l'impact potentiel sur les individus et les opérations commerciales. Une formation obligatoire des salariés sur les principes de protection des données leur fournit les connaissances nécessaires pour traiter les données personnelles de manière responsable.

Des évaluations régulières des risques liés aux activités de traitement des données identifient les vulnérabilités potentielles et assurent l'alignement avec les exigences réglementaires en constante évolution. Des audits et une surveillance périodiques évaluent l'efficacité des contrôles existants et identifient les domaines d'amélioration continue. De plus, des mesures contractuelles robustes garantissent que les prestataires et sous-traitants se conforment aux politiques de protection des données de 74Software et aux obligations réglementaires.

En 2025, ces programmes ont été renforcés par la création d'un *Security Office* au niveau du Groupe. Le *Security Office* coordonne la gouvernance de la cybersécurité au niveau de 74Software : il définit et maintient la stratégie et les politiques de sécurité, gère les risques cyber ainsi que les crises connexes, et veille à la mise en œuvre harmonisée des standards de sécurité au sein d'Axway et de SBS. Sous le parrainage de l'*Executive Vice President Research & Development*, et la direction du *Group Chief Security Officer*, le *Security Office* renforce la prévention et l'atténuation des risques cyber pouvant impacter négativement les clients et les utilisateurs finaux, tout en améliorant la transparence et la confiance accordée aux pratiques de sécurité du Groupe.

Grâce à ces initiatives, Axway et SBS démontrent leur engagement à maintenir un environnement de protection des données sécurisé et conforme, renforçant la confiance des clients, des collaborateurs et des parties prenantes, tout en assurant le plein respect des lois mondiales et régionales sur la confidentialité des données et des meilleures pratiques de l'industrie.

IRO

Transaction et sécurité des données

Risques réputationnels, juridiques et économiques liés aux cyberattaques (perte d'activité due à une interruption, perte de contrats, frais juridiques, attaques par *ransomware*).

Risque**Politique**

74Software maintient un cadre de gouvernance pour la protection des données, garantissant les normes les plus élevées de sécurité et de conformité dans l'ensemble de ses opérations. Ce cadre repose sur un ensemble complet de politiques et de procédures. Ces politiques couvrent des aspects critiques tels que les activités de traitement des données, la gestion des incidents de sécurité des données et les transferts de données transfrontaliers. Au cœur de ce modèle se trouve la politique de sécurité de l'information, qui vise à protéger 74Software, ses clients, ses actifs et systèmes d'information contre l'accès, l'utilisation, la divulgation, l'altération ou la destruction non autorisés. En appliquant des mesures de sécurité rigoureuses, elle permet de garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires et soutient le système de management de la sécurité de l'information (SMSI) basé sur la norme ISO/IEC 27001:2022. Ce référentiel intègre également le cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle (IA) du Groupe, mis en place en 2025.

Le Groupe s'engage à protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes et actifs d'information de 74Software ainsi que ceux de ses clients. 74Software maintient une approche structurée de la sécurité de l'information à travers des principes clés. Parmi les principes suivis figurent la mise en œuvre de contrôles de cybersécurité alignés sur les stratégies commerciales, l'attribution des responsabilités pour les risques de cybersécurité, et la revue et l'amélioration continues des politiques et procédures. En intégrant une gestion proactive des risques et des normes de sécurité rigoureuses dans ses opérations, le Groupe assure la résilience, la fiabilité et la confiance de son infrastructure numérique, renforçant ainsi sa position de partenaire technologique sûr et responsable.

Programmes

74Software a mis en œuvre un programme complet de conformité à la protection des données afin de garantir la sécurité des données, la confidentialité et la conformité réglementaire dans l'ensemble de ses opérations. Cette mesure renforce la confiance et la responsabilité dans le traitement des données personnelles et sensibles, tout en respectant les normes industrielles les plus élevées.

En 2025, ce programme a été renforcé par la création d'un *Security Office* au niveau du Groupe. Le *Security Office* centralise, à l'échelle du Groupe, la gouvernance de la cybersécurité, la gestion des risques, le contrôle de conformité et la coordination de crise, garantissant l'application uniforme des standards de sécurité ainsi qu'une prise de décision rapide lors d'incidents cyber de grande ampleur. Cette structure garantit des processus de remontée d'informations efficaces, le respect des exigences réglementaires et une communication transparente avec les clients, les partenaires et les autorités en cas d'incident de sécurité.

Un élément clé du programme est le registre centralisé de traitement des données, qui améliore la surveillance et la transparence des flux de données au sein de l'organisation. Pour renforcer la gestion des incidents de sécurité, des procédures rationalisées de réponse aux incidents de sécurité des données permettent une identification, un confinement et une résolution rapides, minimisant ainsi les risques pour les individus et la continuité des activités. Parallèlement, une formation obligatoire des salariés sur les principes de protection des données garantit que tout le personnel comprend ses responsabilités dans le traitement sécurisé des données personnelles.

Pour atténuer les risques de manière proactive, 74Software effectue des évaluations régulières des risques liés aux activités de traitement des données, identifiant les vulnérabilités et assurant l'alignement avec les exigences réglementaires en constante évolution. Des audits et une surveillance périodiques renforcent la conformité en évaluant les contrôles existants et en identifiant les opportunités d'amélioration continue. De plus, des mesures contractuelles robustes garantissent que les prestataires et sous-traitants adhèrent aux politiques de protection des données et aux obligations légales de 74Software.

Grâce à ces initiatives, le Groupe maintient un cadre de protection des données sécurisé, transparent et conforme, démontrant son engagement à protéger les données des clients, des collaborateurs et des parties prenantes, tout en respectant les réglementations mondiales et régionales en matière de confidentialité des données.

IRO

Transaction et sécurité des données

Une cyberattaque réussie pourrait entraîner une perte d'accès aux outils informatiques critiques ainsi que des pertes financières conséquentes dues à l'interruption des activités.

Risque**Politique**

Afin d'atténuer ces risques, 74Software maintient un cadre de gouvernance pour la protection des données, renforçant son engagement en matière de sécurité, de conformité réglementaire et de gestion des risques. Ce cadre repose sur un ensemble structuré de politiques et de procédures conçues pour sauvegarder la sécurité des données dans des domaines clés tels que les activités de traitement des données, la gestion des violations de données et les transferts de données transfrontaliers. Au cœur de ce modèle se trouve la politique de sécurité de l'information, qui protège 74Software, ses clients, et tous les actifs et systèmes d'information associés contre l'accès, la mauvaise utilisation, la divulgation, l'altération ou la destruction non autorisés. Elle permet de garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires mondiales, et soutient le système de management de la sécurité de l'information (SMSI) conformément aux normes ISO/IEC 27001:2022. Ce référentiel intègre également le cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle (IA) du Groupe, mis en place en 2025.

Afin de prévenir les incidents cyber qui pourraient perturber les opérations, le Groupe s'engage à maintenir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité (CID) de ses systèmes et actifs d'information ainsi que ceux de ses clients. Pour faire respecter ces principes, 74Software a mis en œuvre des contrôles de cybersécurité rigoureux, alignés sur les stratégies commerciales, assurant une surveillance continue, une atténuation des risques et une responsabilité claire pour les risques de cybersécurité. Les politiques et procédures font l'objet de revues et de mises à jour régulières afin de refléter les menaces émergentes, les avancées technologiques et les paysages réglementaires en évolution, renforçant ainsi la résilience de la Société face aux cybermenaces et minimisant le risque de perturbations opérationnelles.

Programmes

74Software a mis en œuvre un programme complet de conformité à la protection des données afin de maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité des données, de respect de la réglementation et de gestion des risques. Ce programme est conçu pour assurer des pratiques de protection des données efficaces et cohérentes dans toutes les opérations, en atténuant les risques et en renforçant la confiance des parties prenantes.

En 2025, ce programme a été renforcé par la création d'un *Security Office* au niveau du Groupe. Le *Security Office* met en place une gouvernance de la cybersécurité structurée par domaines spécialisés, parmi lesquels la gouvernance, les risques et la conformité, la sécurité des infrastructures d'entreprise, la sécurité logicielle et celle des environnements SaaS. En centralisant le pilotage de la cybersécurité, la coordination des incidents et la gestion de crise, cette organisation renforce la résilience opérationnelle, limite le risque d'interruption de service et soutient la continuité des outils et services informatiques critiques.

Dans le cadre de cette initiative, le Groupe maintient plusieurs mesures clés, notamment la tenue d'un registre centralisé de traitement des données pour assurer une surveillance claire de toutes les activités liées aux données. Des procédures rationalisées de réponse aux violations de données assurent l'identification rapide, le confinement et la résolution des incidents de sécurité, minimisant ainsi les impacts potentiels.

Pour renforcer la sensibilisation interne et la conformité, 74Software impose une formation complète des collaborateurs sur les principes de protection des données, s'assurant que tous les membres du personnel sont bien informés de leurs responsabilités concernant le traitement des données personnelles et sensibles. Des évaluations régulières des risques sont effectuées pour identifier de manière proactive les vulnérabilités dans les activités de traitement des données, permettant une amélioration continue des mesures de sécurité.

Renforçant davantage la conformité, le Groupe effectue des audits et une surveillance périodiques pour évaluer le respect des politiques internes et des exigences réglementaires externes. De plus, des obligations contractuelles strictes sont imposées aux fournisseurs et sous-traitants tiers, s'assurant que tous les partenaires externes se conforment aux normes de protection des données et de sécurité de 74Software.

IRO

Expérience client

Risques économiques, réputationnels et juridiques dus à de mauvaises relations ou une mauvaise considération des clients (en tant qu'utilisateurs finaux), entraînant des conséquences sur l'activité (insatisfaction ou perte de contrat).

Risque**Politique**

À l'échelle du Groupe, 74Software adopte une approche centrée sur le client, structurée autour de l'interaction avec les clients, de la collecte et de l'analyse de leurs retours, puis de la mise en action de ces enseignements pour faire évoluer ses produits et services.

Ces retours sont recueillis via différents canaux, tels que les sondages, les entretiens, les groupes d'utilisateurs, les forums communautaires et les conseils consultatifs. Ces informations sont analysées afin d'identifier des tendances et des leviers d'amélioration, puis se concrétisent en actions permettant d'améliorer le support client, le développement des produits et la prestation de services.

À partir de cette philosophie commune, les modalités de mise en œuvre des pratiques d'expérience client diffèrent quelque peu d'une entité à l'autre. Axway met en œuvre un modèle en quatre temps – Engager, Écouter, Analyser, et Agir – au cœur de sa stratégie d'expérience client. SBS adopte un cycle analogue – Comprendre, Écouter et Agir – en adéquation avec la spécificité de sa base clients et de ses interactions. Ces deux dispositifs convergent pour assurer l'intégration systématique des retours des clients dans les processus d'amélioration continue.

Cette politique veille à ce que les retours des clients soient un moteur d'amélioration continue et de consolidation des relations, au service d'une croissance pérenne de l'entreprise.

Programmes

74Software met en place plusieurs dispositifs pour renforcer l'engagement client, structurer la collecte des retours et soutenir l'amélioration continue dans l'ensemble du Groupe. À l'échelle du Groupe, les retours des clients sont recueillis par le biais de sondages, d'entretiens, de groupes d'utilisateurs, de forums et de conseils consultatifs. Le Groupe promeut également, en interne, des pratiques axées sur le client via un corpus commun de principes de référence (les « 10 CX Principles » ou les « 10 Golden Disciplines », selon l'entité), qui ont pour objet de sensibiliser les collaborateurs aux grands principes de l'expérience client et de soutenir l'adoption de comportements uniformes et centrés sur le client au sein de 74Software.

Tout en s'inscrivant dans ce cadre partagé, chaque entité développe des programmes adaptés au profil de ses clients. Axway met en œuvre le programme *Voice of the Customer* (VoC), qui capte les retours clients via des sondages, des entretiens et des forums, ainsi que le programme *Close the Loop*, qui veille à ce que les éclairages recueillis soient revus et suivis d'actions de résolution et d'amélioration.

SBS recourt à la Cartographie du parcours client pour comprendre les attentes et besoins des clients sur l'ensemble de leur parcours. Dans leur ensemble, ces programmes soutiennent l'intégration des retours clients dans le développement des produits, les processus de support et la prestation de services, ce qui renforce les pratiques orientées client dans toute l'organisation.

IRO

Expérience client

Opportunités commerciales portées par une réputation solide, l'attractivité et la fidélité des clients, grâce à des relations solides et à une attention particulière portée aux clients (en tant qu'utilisateurs finaux).

Opportunité**Politique**

À l'échelle du Groupe, 74Software adopte une approche centrée sur le client, structurée autour de l'interaction avec les clients, de la collecte et de l'analyse de leurs retours, puis de la mise en action de ces enseignements pour faire évoluer ses produits et services.

Ces retours sont recueillis via différents canaux, tels que les sondages, les entretiens, les groupes d'utilisateurs, les forums communautaires et les conseils consultatifs. Ces informations sont analysées afin d'identifier des tendances et des leviers d'amélioration, puis se concrétisent en actions permettant d'améliorer le support client, le développement des produits et la prestation de services.

À partir de cette philosophie commune, les modalités de mise en œuvre des pratiques d'expérience client diffèrent quelque peu d'une entité à l'autre. Axway met en œuvre un modèle en quatre temps – Engager, Écouter, Analyser, et Agir – au cœur de sa stratégie d'expérience client. SBS adopte un cycle analogue – Comprendre, Écouter et Agir – en adéquation avec la spécificité de sa base clients et de ses interactions. Ces deux dispositifs convergent pour assurer l'intégration systématique des retours des clients dans les processus d'amélioration continue.

Cette politique veille à ce que les retours des clients soient un moteur d'amélioration continue et de consolidation des relations, au service d'une croissance pérenne de l'entreprise.

Programmes

74Software enrichit ses principaux processus d'expérience client par des programmes visant à accroître l'engagement client et à renforcer des relations de long terme dans l'ensemble du Groupe. À l'échelle du Groupe, les pratiques centrées sur le client s'appuient sur les orientations des « 10 CX Principles/10 Golden Disciplines », conçus pour promouvoir des comportements cohérents et résolument centrés sur le client au sein des équipes. Enfin, l'engagement client est soutenu par des dispositifs tels que les groupes d'utilisateurs, les forums communautaires, les conseils consultatifs, les webinaires consacrés aux mises à jour produits, les événements clients et le partage interne de témoignages clients, qui renforcent la connaissance et la compréhension de leurs besoins.

Dans ce cadre commun, chaque entité décline des initiatives complémentaires adaptées à son contexte spécifique. Axway s'appuie sur le portail « *Ideas* » pour soutenir sa réflexion sur les améliorations de produits, en collectant et en priorisant les suggestions d'évolution formulées par les clients. SBS accorde une importance particulière au suivi, en déployant trois niveaux de plans d'action pour améliorer le niveau de service : à l'échelle du client, du produit et de SBS.

IRO**Inclusion financière**

Extension des services bancaires aux populations mal desservies, notamment les individus à faible revenu et les petites entreprises en Afrique, en fournissant des services essentiels tels que les dépôts et les retraits d'argent.

Impact positif**Politique**

La solution Core Amplitude de SBS offre des capacités bancaires exhaustives aux institutions financières, y compris les institutions de microfinance (IMF). SBS a développé un module de microcrédit et une offre commerciale adaptés aux marchés africains. Cette offre souligne le rôle de la microfinance dans l'autonomisation économique des communautés africaines. Conçu en s'appuyant sur les retours d'expérience des clients, le module répond aux réalités économiques et aux défis des individus et des micro-entreprises dans ces régions. En exploitant les fonctionnalités de Core Amplitude, ce module aide les IMF à gérer et à développer leurs opérations tout en offrant des produits financiers flexibles à leurs clients. SBS se positionne ainsi comme un partenaire majeur dans le soutien à l'inclusion financière et au changement positif à travers l'Afrique.

Programmes

Grâce aux produits de SBS, 74Software contribue à l'expansion des services bancaires numériques et de *mobile money* dans les zones rurales et reculées. Ce programme inclut des partenariats avec des entreprises de télécommunications et des sociétés de technologie financière pour aider au déploiement des services bancaires mobiles. Les actions spécifiques incluent la collaboration avec les opérateurs de télécommunications pour améliorer la couverture réseau dans les zones ciblées, ainsi que le développement de solutions technologiques adaptées aux besoins des populations locales. Fin 2025, plus de 40 institutions de microfinance en Afrique utilisaient le système SBS Core Amplitude pour leurs activités financières, principalement dans les pays d'Afrique subsaharienne.

IRO**Inclusion financière**

Amélioration des économies locales et de la qualité de vie des populations locales.

Impact positif**Politique**

La division SBS de 74Software soutient activement l'inclusion financière en fournissant des solutions bancaires innovantes qui renforcent l'autonomie des individus et des entreprises sur les marchés mal desservis. La solution Core Amplitude de SBS offre des capacités bancaires exhaustives aux institutions financières, y compris les institutions de microfinance (IMF), conçues pour faciliter la croissance économique et le développement local.

SBS a développé un module de microcrédit et une offre commerciale adaptés aux marchés africains. Cette offre souligne le rôle crucial de la microfinance dans l'autonomisation économique des communautés africaines. Conçu en s'appuyant sur les retours d'expérience des clients, le module répond aux réalités économiques et aux défis des individus et des micro-entreprises dans ces régions. En exploitant les fonctionnalités de Core Amplitude, ce module aide les IMF à gérer et à développer leurs opérations tout en offrant des produits financiers flexibles à leurs clients.

En permettant aux petites entreprises et aux individus d'accéder au crédit, SBS contribue à stimuler les économies locales, à favoriser l'entrepreneuriat et à améliorer la qualité de vie globale. Cet engagement renforce la position de SBS en tant que partenaire clé dans la promotion de l'inclusion financière, soutenant le développement économique durable et créant un changement positif à long terme à travers l'Afrique.

Programmes

Grâce aux produits de SBS, 74Software contribue à l'expansion des services bancaires numériques et de *mobile money* dans les zones rurales et reculées. Ce programme inclut des partenariats avec des entreprises de télécommunications et des sociétés de technologie financière pour aider au déploiement des services bancaires mobiles. Les actions spécifiques incluent la collaboration avec les opérateurs de télécommunications pour améliorer la couverture réseau dans les zones ciblées, ainsi que le développement de solutions technologiques adaptées aux besoins des populations locales.

IRO**Accessibilité numérique**

L'accessibilité numérique est soumise à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant, qui requiert une mise en conformité avec de nouvelles règles et normes afin d'écartier les risques juridiques.

Impact positif**Politique**

74Software prend en considération les enjeux d'accessibilité numérique pour ses utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap, dans le cadre de ses activités et de l'évolution de ses produits et services. Ces enjeux sont abordés au travers de la Politique d'accessibilité du Groupe, qui définit des principes généraux, des orientations et des modalités de gouvernance destinées à guider l'approche de l'entreprise en matière d'accessibilité numérique.

La politique vise à favoriser l'intégration des considérations d'accessibilité lors des phases de conception, de développement et d'évolution des solutions, en tenant compte des contextes d'usage, des contraintes techniques, de la maturité des produits et des cadres réglementaires applicables. À ce titre, elle s'appuie sur les principaux cadres de référence existants, notamment l'European Accessibility Act (EAA), les Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) et, lorsque pertinent, le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) pour les clients français, sans pour autant préjuger d'un niveau de conformité uniforme ou immédiat pour l'ensemble des solutions.

La politique couvre le périmètre des produits et interfaces digitales destinés aux clients, selon une approche progressive et proportionnée. Sa gouvernance est assurée au niveau du Groupe, sous le parrainage du *Chief R&D Operations*, avec une coordination au sein des fonctions concernées. La mise en œuvre opérationnelle est pilotée par le Responsable de la Durabilité Numérique (Digital Sustainability Officer), avec l'appui des référents de la durabilité numérique des équipes produits, qui contribuent à l'intégration des enjeux d'accessibilité dans les démarches de conception, de développement et de tests, lorsque cela est pertinent.

Dans ce cadre, 74Software cherche à intégrer l'accessibilité dès les premières phases de réflexion et tout au long du cycle de vie des produits, dans une logique d'amélioration continue, afin de limiter les risques d'exclusion des utilisateurs et de soutenir, à terme, la robustesse des solutions et leur conformité aux exigences applicables.

Programmes

Les principaux programmes intègrent des audits réguliers des produits avec des Rapports de conformité générés à l'aide du modèle VPAT 2.4 pour évaluer la conformité avec WCAG 2.1. Ces audits alimentent des plans d'action prioritaires visant à résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés. Pour renforcer ces efforts, 74Software adopte VPAT 2.5 afin de traiter de manière proactive les critères de WCAG 2.2 et met en place des tests automatisés d'accessibilité au sein du *pipeline* CI/CD. De plus, une formation obligatoire sur l'accessibilité pour tout le personnel de R&D est dispensée par la 74Software University, garantissant une compréhension cohérente des meilleures pratiques en matière d'accessibilité au sein de l'organisation.

2.6.3 Sécurité des données et des transactions (S4-2, 3, 4, 5)

À l'heure où les technologies *cloud*, l'intelligence artificielle et les plateformes numériques redéfinissent les modes de fonctionnement des organisations, 74Software reste à la pointe pour proposer des solutions de gestion des données à la fois efficaces et sécurisées. Dans les secteurs des services bancaires de base et du financement d'actifs ainsi que dans le domaine de la gestion des données d'entreprise au sein desquels opèrent SBS et Axway, la sécurité et la confidentialité des données sont des priorités cardinales inscrites au cœur de notre approche. L'engagement inébranlable de la Société envers la protection et la confidentialité des données demeure une constante. La conformité avec toutes les réglementations pertinentes en matière de protection des données est indispensable pour 74Software, ses clients et les clients de ces derniers.

Cet engagement commun guide notre stratégie de protection des données, couvrant tous les aspects de leur gestion, depuis la collecte et le traitement jusqu'au stockage et à la transmission. Grâce à son expertise en gestion des données d'entreprise, Axway assure des flux de données sécurisés et efficaces pour SBS et ses opérations, répondant ainsi aux besoins en constante évolution des clients et du secteur.

Preuve de cet engagement, Axway est certifié ISO 27001, SOC 2 Type 2 pour les services de support et de SaaS, et EAL4+ selon les Critères communs pour l'un de ses produits.

De même, SBS possède des certifications telles que CyberVadis – 1, ISO 27001, Rapport SOC – 1 type 2, Rapport ISAE 3402 type 2, NIST 800 – 53 et Cyber Essentials – 2.

2.6.3.1 Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (S4-2)

74Software veille à ce que les consommateurs et les utilisateurs finaux soient pleinement informés de l'impact de la sécurité des informations sur leurs données et leur vie privée. Les mesures de sécurité sont communiquées par divers canaux, notamment par e-mail, notifications dans les applications et réseaux sociaux, afin de toucher un large public. La politique de transparence de la Société offre des informations claires sur les pratiques de protection des données, les types de données recueillies et leur utilisation. Pour garantir des réponses rapides, un système de retours d'expérience permet aux utilisateurs de poser des questions et de signaler leurs préoccupations.

De plus, 74Software informe régulièrement les utilisateurs de tout changement dans les politiques et pratiques de sécurité de l'information. Des programmes éducatifs sont mis en place pour sensibiliser à la sécurité des données, offrant des conseils pratiques sur la protection des données personnelles. Toutes les communications respectent les réglementations et normes industrielles pertinentes, avec des stratégies continuellement révisées et affinées en fonction des retours des utilisateurs et de l'évolution des paysages de sécurité.

L'efficacité du dialogue avec les consommateurs et les utilisateurs finaux est évaluée par des audits externes, des engagements contractuels et la conformité aux réglementations. Selon les accords, Axway et SBS conservent la certification ISO 27001, passent des audits ISAE 3402 ou SOC 2 Type 2, et pour les clients des *Managed Services*, mettent en œuvre un plan de gestion de la sécurité (SMP) avec des audits externes effectués chaque année. De plus, le respect du RGPD et des autres réglementations de protection des données garantit aux utilisateurs finaux l'exercice de leur droit à l'information, renforçant ainsi la transparence et l'amélioration continue.

Pour renforcer davantage la sécurité et encourager la participation des utilisateurs, Axway a développé un programme de Divulgence responsable (www.axway.com/en/customers/axway-responsible-disclosure-policy), qui invite les consommateurs et utilisateurs finaux à participer à l'amélioration de notre sécurité des données au bénéfice de tous les clients.

Dans la même optique, SBS dispose d'un programme de récompense pour les bugs (*Bug bounties*) : <https://sbs-software.com/insights/bug-bounties/>.

La responsabilité des échanges avec les consommateurs et les utilisateurs finaux en matière de sécurité et de confidentialité des données est partagée entre le Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) de 74Software pour la sécurité des données et le *Data Protection Officer* (DPO) de 74Software pour la confidentialité des données. Le RSSI et le DPO de 74Software travaillent en synergie afin de s'assurer que le fruit de ces échanges renforce et améliore la stratégie de protection des données de l'entreprise.

2.6.3.2 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

74Software s'engage à identifier, traiter et atténuer les risques liés à la sécurité de l'information. Le programme de conformité en matière de protection des données définit un cadre structuré pour signaler et gérer les violations potentielles ou réelles des données personnelles. Il repose sur la détection rapide des incidents, la mise en œuvre de processus de réponse coordonnés, la conduite d'enquêtes approfondies et d'analyses des causes profondes, ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives et préventives. Des audits et des revues périodiques viennent consolider l'efficacité de ces mesures de protection et assurer leur conformité aux exigences légales et réglementaires.

Afin de promouvoir la transparence et d'instaurer un climat de confiance avec les utilisateurs, 74Software propose plusieurs canaux pour signaler des préoccupations concernant la sécurité de l'information : des portails de support dédiés, des e-mails, ainsi que des fonctionnalités de *feedback* intégrées dans les applications. Toutes les préoccupations soulevées font l'objet d'un traitement prioritaire, afin de garantir des réponses rapides et proportionnées. Le Programme de conformité à la protection des données intègre une communication claire sur les modalités de signalement des préoccupations, ce qui permet de maintenir des mécanismes de signalement accessibles, bien compris et fiables pour les consommateurs et les utilisateurs finaux. Des processus d'évaluation continue contribuent à préserver leur efficacité et à garantir leur conformité aux obligations réglementaires et contractuelles.

En outre, la Société garantit des protections robustes pour quiconque signale des soupçons de corruption ou de versements de pots-de-vin, en stricte application de sa procédure d'alerte. Ces dispositifs permettent de préserver la confidentialité, de prévenir toute forme de représailles et de promouvoir une culture d'intégrité et de responsabilité au sein de l'organisation.

2.6.3.3 Actions concernant les impacts matériels, gestion des risques et opportunités connexes (S4-4)

74Software atténue de manière proactive les impacts négatifs potentiels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux grâce à des pratiques internes de sécurité rigoureuses. En 2025, le Groupe a renforcé son dispositif de gestion des risques liés aux données, aux transactions et à la cybersécurité par la création d'un *Security Office* dédié au niveau du Groupe. Cette nouvelle structure améliore la coordination, la cohérence et la transparence des opérations d'Axway, de SBS et du Groupe. Le *Security Office* établit la stratégie de sécurité du Groupe ainsi que les politiques afférentes, supervise la gestion des risques cyber et les incidents de sécurité, et garantit la conformité aux exigences réglementaires, contractuelles et des clients. Il fait également office d'instance centrale de gouvernance, soutenant le suivi et l'amélioration continue des pratiques de sécurité au sein de l'ensemble des entités.

Afin de structurer ses missions, le *Security Office* articule ses travaux autour de quatre grands domaines : gestion de la gouvernance, des risques et de la conformité, sécurité des infrastructures d'entreprise, sécurité des logiciels, et protection des services *cloud* et SaaS fournis aux clients. Ce mode d'organisation permet d'harmoniser les pratiques et de renforcer la coordination, tout en maintenant la proximité avec les équipes opérationnelles et les besoins des clients.

La gestion quotidienne de la sécurité – incidents, interactions clients et activités d'audit – est prise en charge par les équipes de sécurité locales d'Axway et de SBS, chacune encadrée par une direction sécurité dédiée. En associant supervision à l'échelle du Groupe et responsabilité locale, ce modèle de gouvernance garantit une gestion rigoureuse des risques de sécurité relatifs aux données et aux transactions, tout en préservant la confiance des clients.

74Software a établi des procédures claires de signalement des incidents, permettant aux salariés et aux tiers de notifier rapidement toute violation de données, qu'elle soit suspectée ou avérée. Elles reposent sur un plan solide de réponses aux violations de données, qui détaille les étapes pour le confinement, l'enquête, la remédiation et la notification des personnes affectées, en pleine conformité avec les exigences légales et réglementaires applicables.

Pour garantir la mise en œuvre efficace et le respect de ces procédures, 74Software propose une formation complète à tous les collaborateurs sur les meilleures pratiques en matière de sécurité des données, incluant les protocoles de signalement des incidents, des guides de gestion sécurisée des données, et la sensibilisation aux menaces émergentes. La Société a pour objectif un taux de formation de 100 % du personnel, en prenant en compte les modules actualisés et l'arrivée de nouveaux salariés. 74Software ayant été officiellement créé en 2024, le déploiement de ses programmes de sécurité et de confidentialité des données a commencé l'année dernière et continue de se renforcer. En conséquence, les rapports intègrent désormais l'état d'avancement des analyses d'incidents, les taux de validation des parcours de formation et l'évaluation de l'efficacité du plan de gestion des violations de données, avec des améliorations supplémentaires prévues pour les prochains cycles de reporting.

En outre, le Groupe veille également à ce que les individus puissent facilement exercer leurs droits en vertu des lois sur la protection des données au moyen de canaux accessibles, et notamment un point de contact dédié, des formulaires de demande en ligne et des instructions claires sur la manière de soumettre des demandes ou des plaintes. Ces processus sont

régulièrement examinés et actualisés afin de rester en phase avec les développements réglementaires et les meilleures pratiques de l'industrie. Aucun incident grave lié aux droits humains impliquant des consommateurs ou des utilisateurs finaux n'a été signalé au cours de la période.

2.6.3.4 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S4-5)

Tous les collaborateurs et les contractants de 74Software sont tenus de suivre la sensibilisation à la sécurité des données, et plus particulièrement les équipes ayant accès aux données confidentielles des clients, telles que les équipes de support technique et d'opérations *cloud*/SaaS.

74Software porte une attention particulière à la protection des données, à l'intégrité des transactions et à l'excellence en matière de sécurité, en se fixant des objectifs exigeants alignés sur les standards reconnus du secteur. Cet engagement s'appuie sur un ensemble complet de certifications de sécurité, révisées chaque année afin de garantir le maintien d'une conformité totale et d'une efficacité opérationnelle optimale.

Nous procédons à une analyse de scénarios annuelle, en tenant compte de l'évolution des menaces cyber, des évolutions réglementaires (e.g., RGPD), et de la complexité croissante des environnements de données. Ces informations alimentent notre évaluation des risques, en utilisant des cadres tels que le NIST Cybersecurity Framework et l'ISO 27001, afin de maintenir un alignement avec les attentes des clients et des parties prenantes.

Les évaluations des risques sont basées sur la sensibilité des données, l'impact potentiel d'une violation et les vulnérabilités des systèmes, avec une évaluation continue du paysage des menaces. 74Software utilise diverses sources de données, y compris les systèmes SIEM, les systèmes de détection et de prévention des intrusions (IDPS), les outils d'analyse des vulnérabilités et les journaux d'incidents, garantissant ainsi une posture de sécurité fiable et complète.

Les indicateurs clés de performance (ICP) tels que le nombre d'incidents, le temps de réponse, la remédiation des vulnérabilités et les taux de conformité sont minutieusement suivis et examinés annuellement. Ces indicateurs sont analysés aussi bien lors des phases de conception (« *build* ») que d'exploitation (« *run* »), garantissant ainsi que les considérations de sécurité sont intégrées tout au long du cycle de vie du logiciel. Les informations issues du suivi opérationnel sont également utilisées pour la communication auprès des clients, favorisant une plus grande transparence et une meilleure adéquation avec leurs attentes. Les clients sont activement impliqués tout au long de leur cycle de vie avec 74Software comme détaillé dans le chapitre sur l'engagement des clients.

74Software respecte les réglementations et normes pertinentes, y compris le RGPD, ainsi que les exigences spécifiques à l'industrie telles que la norme PCI DSS lorsque cela est applicable.

- **Axway** : ISO 27001, SOC 2 Type 2 (support et SaaS), Critères communs EAL4+.
- **SBS** : Cybervadis – 1, ISO 27001, Rapport SOC – 1 type 2, Rapport ISAE 3402 5 type 2, NIST 800 – 53 et Cyber Essentials – 2.

Ces certifications font office de preuve indépendante de l'adhésion aux meilleures pratiques reconnues au niveau international.

Les cibles de sécurité de 74Software sont alignées sur les objectifs de l'entreprise, les avancées technologiques (*cloud*, IoT) et la sensibilisation sociale croissante à la confidentialité des données. 74Software tient également compte du contexte géographique et des différentes exigences légales applicables selon les régions.

Notre approche repose sur les hypothèses suivantes :

- l'efficacité des technologies et outils de sécurité certifiés est validée par une évaluation continue et le respect des normes de l'industrie ;
- la sensibilisation des salariés est renforcée par des formations continues, bien que le potentiel d'erreur humaine soit reconnu comme une considération de sécurité ;
- l'évolution du paysage des menaces est surveillée en permanence pour garantir que les évaluations des risques sont régulièrement mises à jour et que les stratégies de sécurité restent proactives et adaptables. Les investissements en sécurité sont alignés sur les risques prioritaires, garantissant ainsi une allocation efficace des ressources pour améliorer les mesures de protection.

En respectant ces méthodologies et en maintenant nos certifications, 74Software s'attache à maintenir des standards robustes en matière de protection des données et de cybersécurité, qui répondent aux exigences de ses clients et de ses parties prenantes.

En matière de sécurité, les cibles de 74Software sont structurées sur différents horizons temporels afin de garantir une progression continue et une adaptation aux risques émergents. Les cibles à court terme se concentrent sur le maintien des certifications telles que ISO 27001 et SOC 2 Type 2, ainsi que sur l'accomplissement à 100 % de la formation obligatoire de sensibilisation à la sécurité pour tous les salariés. Ces cibles sont définies annuellement, en utilisant les meilleurs résultats de l'année précédente comme référence. Par exemple, les objectifs de 2026 seront établis sur la base des résultats de performance de 2025.

À moyen terme, les cibles visent à renforcer la résilience et incluent l'amélioration des processus de remédiation des vulnérabilités, la réduction des délais de réponse aux incidents, et l'élargissement du programme de *bug bounty*, pour repérer et réduire les menaces de manière proactive. À long terme, les cibles consistent à rester aligné sur les réglementations de cybersécurité en constante évolution, à anticiper les risques émergents, et à intégrer davantage les meilleures pratiques de sécurité dans les processus de développement logiciel et les opérations. Ensemble, ces engagements contribuent à maintenir un environnement numérique sécurisé et conforme.

Le tableau ci-après présente une synthèse des heures de formation à la sécurité réalisées au cours de la période de reporting.

Formation à la sécurité de l'information

	2024		2025	
	Axway	SBS	Axway	SBS
Salariés formés	469	1 978	1 100	821
Cible	100 %	100 %	100 %	100 %
Fréquence	Une fois par an, obligatoire	Une fois par an, obligatoire	Une fois par an, obligatoire	Une fois par an, obligatoire
Durée	1 heure	20 minutes	30 minutes	4 h 30

Outre la formation obligatoire en sécurité de l'information figurant dans le tableau, les collaborateurs de 74Software ont suivi plusieurs cursus supplémentaires sur la cybersécurité, la protection et la gestion sécurisée des données, renforçant ainsi une culture de sécurité solide au sein de l'organisation.

2.6.4 Expérience client (S4-2, 3, 4, 5)

Au cœur du modèle économique de 74Software, se situe l'organisation Customer Success. Son objectif est de maintenir un dialogue permanent avec les clients afin de proposer les solutions et services les plus adaptés et évolutifs selon leurs attentes. Dans notre quête d'une approche unifiée de 74Software, cette vision est soutenue conjointement par Axway et SBS. Forts de ce socle commun, Axway et SBS déclinent des stratégies d'expérience client adaptées à leurs modèles économiques respectifs.

La stratégie d'expérience client (CX) d'Axway repose sur quatre piliers fondamentaux : Engager, Écouter, Analyser et Agir. L'entreprise établit des relations solides en interagissant avec ses clients et partenaires via des points de contact tels que des *User Groups* et des discussions sur des forums communautaires. Axway écoute activement les retours des clients par le biais de sondages, d'entretiens et de son programme *Voice of the Customer* (VoC), en analysant ces données pour comprendre leurs besoins et préférences et en encourageant une culture orientée client au sein de son personnel. L'analyse de ces retours permet à Axway d'identifier des axes d'amélioration et d'innovation.

Sur la base de ces informations, Axway entreprend des initiatives ciblées pour améliorer les expériences utilisateurs et accroître la satisfaction client. L'objectif est de renforcer la fidélité, de créer des relations durables avec les clients, de promouvoir leur engagement et, *in fine*, de favoriser la croissance de l'entreprise en obtenant un avantage concurrentiel en matière d'expérience client.

Les indicateurs de suivi sont présentés chaque année au Conseil d'administration et au Comité des nominations, gouvernance et responsabilité d'entreprise ainsi qu'aux collaborateurs lors de sessions internes.

Axway s'appuie sur divers outils de gestion de la clientèle, notamment une plateforme de gestion de l'expérience, un tableau de bord *Customer 360°* et des plans de réussite. Ces outils recueillent et analysent les commentaires des clients, consolident des données clients provenant de différentes sources et comprennent leurs besoins pour définir des objectifs stratégiques alignés sur leurs attentes spécifiques. Les besoins formulés par les clients à travers ces mécanismes servent à orienter la conception et la recherche et développement des produits et services que propose Axway.

Pour SBS, la satisfaction client est également au cœur de sa stratégie, soutenue par le Directeur Général et les dirigeants. SBS s'efforce de fournir des expériences client d'exception à chaque interaction. Son approche s'articule autour de trois piliers principaux : Comprendre, Écouter et Agir. SBS collecte des informations sur les interactions client, les difficultés rencontrées et les défis grâce à une variété de canaux, incluant des enquêtes annuelles, des sondages à divers points de contact tout au long du parcours client, et un *User Club* dédié pour des *feedbacks* réguliers. Grâce à ces dispositifs, SBS peut repérer les axes d'amélioration prioritaires et déployer des actions ciblées pour optimiser l'expérience client. Sur la base de ces éclairages, SBS met en œuvre des actions impératives pour résoudre les difficultés identifiées à trois niveaux : client, produit et processus internes. Au niveau des clients, les préoccupations spécifiques soulevées par les clients sont traitées afin d'améliorer les interactions directes et la qualité de service. Au niveau des produits, les retours servent à ajuster les solutions, afin d'en renforcer les fonctionnalités et la facilité d'utilisation. Au niveau des processus internes, SBS optimise ses processus de travail afin de mieux répondre aux besoins de ses clients.

Cet engagement envers la satisfaction client est porté par des équipes dédiées au sein de toutes les *business units* et régions de l'entreprise, réunissant des professionnels, dont le rôle est de garantir l'implémentation d'améliorations centrées sur le client. De plus, SBS a mis en place un programme de référence client pour mobiliser des clients satisfaits en tant qu'ambassadeurs de la marque et démontrer la valeur des produits de l'entreprise.

2.6.4.1 Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (S4-2)

Chez 74Software, l'engagement client est à la fois une priorité stratégique et un processus essentiel permettant de comprendre, de suivre et de gérer les impacts de nos produits et services sur les consommateurs et les utilisateurs finaux. Nous organisons des conférences régionales annuelles pour nos clients, des comités consultatifs avec des membres sélectionnés, et des *User Groups* réguliers. Ces initiatives nous permettent de collaborer avec les clients, de fournir des informations sur les produits, et de partager les meilleures pratiques.

En 2025, Axway a organisé 86 événements de *Customer Engagement*, et SBS a lancé plusieurs initiatives clés d'engagement client, notamment le *SBS Summit*, cinq événements régionaux *Connect* (Dallas, Anvers, Paris, Londres, Casablanca), des *Customer Groups* et des *CEO Round Tables*.

74Software a constaté que ses clients attachent une grande importance à la possibilité de se rencontrer et d'échanger des connaissances. Par ailleurs, Axway adresse des *newsletters* enrichies de ressources pratiques et d'actualités, maintient un forum de discussion communautaire et propose un portail « *Idea* » sur lequel les clients peuvent suggérer des améliorations de produits. Le programme de partenariat entre pairs, lancé en 2024, continue de faciliter les connexions et les échanges entre clients.

L'efficacité de l'engagement client de 74Software est mesurée à l'aide de divers ICP, y compris, sans s'y limiter, la participation à différents événements, l'engagement vis-à-vis des *newsletters* et communications écrites, ainsi que le NPS (*Net Promoter Score*). Ces indicateurs permettent une amélioration continue des interactions avec les clients et garantissent que les initiatives d'engagement restent pertinentes et percutantes.

2.6.4.2 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

En cas de préoccupations ou de retours d'expérience négatifs, Axway et SBS contactent sans délai les clients concernés, afin de prendre connaissance de leurs problématiques et d'y répondre. Les retours recueillis via les canaux clients dédiés sont ensuite transmis aux directions concernées, pour enquête et remédiation. Grâce à cette démarche structurée, 74Software s'efforce de traiter les impacts négatifs potentiels, de résoudre les problèmes avec diligence, d'optimiser la satisfaction client et de minimiser la récurrence de situations similaires.

Pour 74Software, il est crucial que les clients comprennent et fassent confiance aux processus de remédiation. La sensibilisation des clients est évaluée régulièrement par le biais de nombreuses interactions, telles que les négociations contractuelles, les engagements continus, et les échanges avec les *User Groups*. À l'occasion des négociations contractuelles, les processus d'escalade sont clairement exposés pour assurer une totale transparence. Durant toute la relation avec nos clients, des enquêtes et des dispositifs de retours d'expérience intégrés aux portails d'assistance permettent d'évaluer leur compréhension et leur perception du processus. Les sessions de *User Groups* contribuent à maintenir un dialogue ouvert, permettant aux clients de poser des questions et de formuler leurs préoccupations directement. Parallèlement, 74Software suit l'utilisation des canaux de retours d'expérience et analyse les problématiques soulevées afin d'identifier des leviers d'amélioration continue, de manière à ce que les dispositifs de remédiation demeurent performants et fiables.

Par ailleurs, 74Software dispose d'une solide politique d'alerte professionnelle, offrant un canal sûr et confidentiel pour signaler des préoccupations, y compris des retours négatifs ou des comportements fautifs potentiels. La politique protège toute personne qui soulève une préoccupation de bonne foi et interdit explicitement toute forme de représailles. Elle est consultable publiquement sur le site Internet de 74Software, garantissant ainsi transparence et accessibilité à l'ensemble des parties prenantes. Elle renforce l'engagement de la Société envers la transparence et l'éthique, favorisant une communication libre et un environnement au sein duquel les préoccupations peuvent être exprimées et traitées sans crainte de représailles.

2.6.4.3 Actions concernant les impacts matériels, gestion des risques et opportunités connexes (S4-4)

Pour optimiser l'expérience client, Axway déploie une série d'initiatives ciblées pour renforcer l'engagement de ses clients et faciliter les interactions. Elles se traduisent notamment par le développement de nouvelles opportunités d'engagement, le renforcement du partage de connaissances entre les équipes en contact avec les clients et des fonctions internes majeures (Support, R&D et Finance), ainsi que par des investissements dans des outils internes pour améliorer l'efficacité des équipes. L'ensemble de ces initiatives améliore la connaissance des besoins des clients et permet de fournir un support plus réactif et plus uniforme.

Axway œuvre également à la simplification des processus contractuels, en rendant les contrats plus lisibles et en renforçant l'automatisation de la revue juridique, permettant de réduire à la fois la complexité et les délais de traitement. Dans le même temps, le contenu de formation destiné aux clients est en cours d'actualisation afin de le rendre plus clair, plus accessible et mieux adapté aux besoins quotidiens des utilisateurs. Pour accompagner au mieux le parcours client, l'entreprise a lancé une enquête d'intégration concernant *Axway Managed Cloud* destinée à recueillir des retours clients structurés, dès le début de la relation.

SBS axe ses actions sur une meilleure réactivité du support, rendue possible par des relations de confiance et de proximité avec ses clients. Les responsables de comptes jouent un rôle pivot, en développant une vision approfondie des besoins de leurs clients et en se positionnant comme partenaires dans la durée. Cette approche repose sur un cadre d'engagement client complet, structuré autour de sondages progressifs à divers points de contact du parcours client, incluant les phases d'achat, de renouvellement, les interactions de support, les formations et les événements. Les informations recueillies par ce biais permettent d'établir des cartographies détaillées du

parcours client, d'identifier les principales attentes et difficultés, et d'établir des plans d'action ciblés, tant pour les produits que pour les clients.

Pour maintenir une approche à la fois structurée et uniforme, 74Software a décliné ses initiatives d'engagement et de support client sur différents horizons temporels (court, moyen et long terme). À court terme, les actions sont axées sur les enquêtes d'intégration, la simplification des contrats et l'amélioration du contenu de formation destiné aux clients. À moyen terme, les priorités concernent le renforcement de la collaboration transverse, l'amélioration de la cartographie du parcours client et l'optimisation des outils internes. À plus long terme, 74Software continuera d'adapter le contenu de formation des clients en fonction de l'évolution de leurs besoins, d'étendre l'automatisation du support et de la gestion des contrats, et d'améliorer les stratégies d'engagement en se basant sur les retours clients et les tendances sectorielles.

74Software entend prévenir les impacts négatifs matériels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux au moyen d'une gestion proactive des risques, de référentiels de conformité renforcés et d'un suivi constant. Les principes de protection des consommateurs sont intégrés dans les processus opérationnels en respectant les normes de l'industrie et les exigences réglementaires. Des audits, des contrôles de conformité et des mécanismes de retours d'expérience réguliers permettent d'identifier en amont les risques potentiels, et, le cas échéant, de mettre en place des mesures correctives.

Si des impacts avérés sur des consommateurs ou des utilisateurs finaux sont identifiés, la Société intervient afin de garantir ou de faciliter une solution de réparation adéquate. Des équipes clients dédiées analysent la situation, prennent contact directement avec le client impacté et pilotent les actions correctives, par exemple un support renforcé, des ajustements fonctionnels du produit ou l'optimisation de certains processus. Des analyses des causes profondes sont menées pour prévenir la répétition de l'incident, et un suivi est organisé afin que le client valide l'efficacité de la solution mise en œuvre. Le cas échéant, les retours issus de ces situations sont pris en compte dans l'amélioration globale du parcours client, les dispositifs de conformité et les mesures d'atténuation des risques, garantissant ainsi une approche de remédiation structurée et proactive.

Le suivi des progrès s'effectue grâce à des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Chez Axway, le renforcement des activités d'engagement s'est traduit par l'organisation de 86 événements *Customer Engagement*, 15 réunions de conseils consultatifs et 71 *User Groups*, mobilisant plus de 1 644 clients. La plateforme Axway University renforce l'adoption des solutions par les clients en proposant des formations structurées à la demande. Chez SBS, l'introduction de la cartographie du parcours client et les enquêtes progressives ont permis d'améliorer sensiblement le suivi du service, les meilleurs taux de réponse fournissant des éclairages précieux pour faire évoluer en continu les interactions clients.

Enfin, 74Software consacre des ressources humaines et technologiques dédiées à la gestion des impacts matériels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux. Les équipes chargées de l'expérience client, du développement de produits, ainsi que de la conformité travaillent de concert pour veiller au respect des exigences réglementaires et des meilleures pratiques applicables. Des ressources financières sont allouées aux programmes d'engagement client, aux mesures de sécurité et de protection des données, ainsi qu'aux améliorations continues de la plateforme. Les programmes de formation internes contribuent à renforcer la capacité de la Société à interagir efficacement avec les clients et à atténuer les impacts négatifs potentiels.

L'efficacité des actions et des initiatives est appréciée au moyen d'analyses des retours des clients, d'indicateurs d'engagement et de mécanismes de suivi de la conformité. Les sondages menés aux points de contact, les questionnaires d'intégration et le niveau de participation aux conseils consultatifs et aux groupes d'utilisateurs donnent des éclairages réguliers. Des équipes transverses passent régulièrement en revue ces résultats pour s'assurer que les initiatives se traduisent par de meilleurs résultats pour les consommateurs et les utilisateurs finaux.

2.6.4.4 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S4-5)

Chez Axway et SBS, la satisfaction des clients est principalement suivie grâce au *Net Promoter Score* (NPS). Cet indicateur majeur est intégré à la gestion des risques d'Axway et utilisé comme indicateur de performance pour la rémunération variable des salariés éligibles et du Directeur Général. La méthodologie du NPS segmente les clients en trois catégories – les détracteurs, les passifs et les promoteurs – en s'appuyant sur les enquêtes, les suivis et le dialogue continu avec les clients tout au long de l'année.

En plus d'être un indicateur de performance, le NPS est un levier majeur d'engagement qui fait participer directement les clients à l'évaluation de la satisfaction et de la qualité de service. Les résultats NPS des années précédentes servent à fixer les objectifs annuels de satisfaction, assurant que les retours des clients nourrissent concrètement les objectifs et les efforts d'amélioration continue de 74Software.

Au-delà des résultats quantitatifs, 74Software échange systématiquement avec ses clients pour mieux comprendre les raisons qui expliquent les scores NPS. Des discussions de suivi

2.6.5 Inclusion financière (S4-2, 3, 4, 5)

L'inclusion financière est un pilier fondamental du développement économique, visant à garantir l'accès aux services financiers essentiels pour les populations mal desservies. SBS, qui mesure pleinement l'importance de la microfinance dans l'autonomisation économique des communautés africaines, a développé un module de microcrédit et une offre commerciale adaptés aux réalités économiques des particuliers et des micro-entreprises de ces régions.

Les solutions de microfinance proposées par Sopra Banking Software (SBS) capitalisent sur les fonctionnalités de Core Amplitude, permettant ainsi aux institutions de microfinance (IMF) de gérer, d'étendre et de diversifier efficacement leurs opérations. Conçus pour des clients généralement exclus des systèmes bancaires conventionnels, ces produits proposent une gamme de services flexibles, y compris l'épargne, le crédit, les transferts et l'assurance. Grâce à une gamme complète et sécurisée d'outils de microcrédit, SBS participe au renforcement de la littératie financière, au soutien de l'entrepreneuriat et à la dynamisation de la croissance économique locale. L'exécution

sont organisées, surtout avec les détracteurs, afin d'identifier les causes profondes de leur ressenti, de confirmer des actions d'amélioration et de résoudre les principales difficultés. En parallèle, un club utilisateurs dédié rassemble les promoteurs pour maintenir un dialogue continu et encourager la collaboration. Ces interactions fournissent des éclairages précieux sur les attentes des clients et permettent de faire évoluer en continu les services et solutions de la Société.

En 2025, Axway a atteint un *Net Promoter Score* de +55, dépassant ainsi son objectif fixé à +53. Ce niveau témoigne d'un haut degré de satisfaction des clients dans un environnement logiciel B2B où les attentes sont déjà élevées et ne cessent de croître. Fidèle à sa logique d'amélioration continue, Axway s'est fixé un objectif de +56 pour le prochain cycle de mesure, avec l'ambition de consolider ce niveau de performance et de continuer à l'améliorer d'année en année. Toujours en 2025, SBS a atteint un *Net Promoter Score* de +38,2, ce qui correspond à une amélioration significative de +7 points sur un an. Fort de cette dynamique positive, SBS a défini un objectif de +42 pour le prochain cycle d'enquête, illustrant son ambition de renforcer davantage la satisfaction et l'engagement de ses clients.

Outre le NPS, Axway mesure également le *Customer Engagement Score* (CES), un indice interne calculé en fonction des interactions des clients avec Axway sur les points de contact d'engagement. Les activités d'engagement sont pondérées selon leur importance et leur date, permettant de calculer pour chaque client un score individuel généralement calculé sur une échelle de 1 à 100. Cet indicateur permet à l'entreprise de suivre les tendances d'engagement, d'identifier les clients qui pourraient présenter des risques et de déployer des actions proactives pour pérenniser la relation.

L'association du NPS et du CES donne une vision complète de la satisfaction, de l'engagement et de la santé globale de la relation client, et facilite la gestion des impacts, risques et opportunités matériels concernant les consommateurs et les utilisateurs finaux.

de cette stratégie est supervisée par le Directeur Général de la *business unit* Core Amplitude, sous la supervision du Comité Exécutif. Le suivi de sa mise en œuvre est assuré lors des revues trimestrielles de l'entreprise.

Afin de toucher une clientèle nombreuse, parfois difficile d'accès, SBS mise sur un réseau de distribution flexible mêlant succursales traditionnelles, succursales mobiles, réseaux de commerçants et partenariats stratégiques. Grâce à cette approche, même les populations qui n'ont pas accès aux banques classiques peuvent profiter de services financiers adaptés.

Globalement, l'offre de microfinance de SBS contribue à renforcer l'inclusion financière en étendant l'accès aux services bancaires aux communautés insuffisamment desservies. Cette initiative promeut l'autonomisation économique, dynamise le développement local et participe à l'amélioration des conditions de vie, illustrant l'engagement de SBS en faveur d'une finance plus inclusive.

2.6.5.1 Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (S4-2)

SBS s'engage depuis longtemps auprès de clients en Afrique pour comprendre les besoins locaux et adapter sa solution Core Amplitude, y compris le module de microcrédit. Cet engagement repose sur des études de marché approfondies, des évaluations des besoins et des interactions directes avec les communautés au moyen d'entretiens, de groupes de discussion et de dialogue avec les organisations locales. Ces initiatives permettent à SBS de mieux comprendre les obstacles financiers auxquels sont confrontés les particuliers et les micro-entreprises.

La réalisation de cet engagement est codirigée par la Direction *Clients & Growth* et le Directeur Général de Core Amplitude. La mise en œuvre des actions définies est pilotée par le Directeur Général de la *business unit*, sous la supervision du Comité Exécutif. Le suivi est assuré lors des revues trimestrielles de l'entreprise.

SBS entretient un dialogue collaboratif avec les parties prenantes clés – institutions de microfinance, régulateurs, partenaires technologiques et représentants communautaires – afin de mettre en lumière les leviers et les freins à l'inclusion financière. La transparence et l'éducation sont au cœur de cette démarche, avec des actions conçues pour aider les clients à bien comprendre les produits financiers et à bénéficier de programmes de littératie financière culturellement pertinents.

Les initiatives pilotes et le développement itératif permettent à SBS de tester et d'ajuster son module de microcrédit dans des conditions réelles, en intégrant les retours d'expérience des utilisateurs et en adaptant ses services aux spécificités locales. Les résultats de ces actions pilotes, associés aux indicateurs de croissance du marché, alimentent en continu l'évolution de la solution. Cet engagement dans la durée se matérialise, par exemple, à travers le partenariat de SBS avec Scholaris Finance SA au Mali et au Burkina Faso, qui met à disposition des ménages des outils de financement pour les fournitures scolaires, les ressources éducatives et les études à l'étranger.

Par ces initiatives, SBS promeut l'emprunt responsable, fait progresser la littératie financière et rend ses produits toujours plus accessibles, renforçant ainsi son engagement en faveur de services financiers à la fois inclusifs et éthiques.

2.6.5.2 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

La solution de microfinance de SBS soutient l'inclusion financière tout en assurant des pratiques de prêts responsables. SBS a, par ailleurs, établi de solides processus de remédiation pour atténuer les impacts négatifs potentiels, notamment des pratiques rigoureuses de gestion de la dette, une assistance aux groupes vulnérables et des protocoles stricts de confidentialité et de sécurité des données. Le dispositif de suivi constant, associé à un reporting régulier et des audits indépendants, contribue à apprécier l'efficacité de ces mesures et à piloter les actions d'amélioration continue, en adéquation avec l'évolution des besoins d'inclusion financière en Afrique.

Les préoccupations soulevées par les consommateurs font l'objet d'un examen systématique dans le cadre de procédures formalisées, prévoyant des délais de réponse ainsi que des mesures correctives, notamment la restructuration des prêts ou le renforcement des protocoles de protection des données. Dans le même temps, SBS collabore également avec ses partenaires de microfinance pour mettre en œuvre et garantir des politiques de prêts équitables, prévenir le surendettement et proposer des initiatives ciblées de littératie financière.

Grâce à la politique d'alerte, les emprunteurs et les parties prenantes disposent d'un canal sécurisé et confidentiel pour signaler d'éventuels comportements fautifs, des pratiques de prêt abusives ou des violations de la confidentialité des données. Elle proscribit de manière explicite toute forme de représailles et veille à ce que tous les rapports soumis fassent l'objet d'enquêtes approfondies.

Pour garantir à ses clients une compréhension exhaustive de ces canaux accessibles, notamment nos mécanismes de retours d'informations, nos processus de remédiation et notre politique d'alerte, SBS communique de manière proactive sur ces dispositifs. Ces informations sont présentées lors des négociations contractuelles, tout au long de l'engagement avec le client, mais également lors des réunions *User Group* et d'autres échanges, formels comme informels. En renforçant ces canaux, SBS offre à ses clients la confiance nécessaire pour exprimer leurs préoccupations et contribuer à l'amélioration constante de ses initiatives d'inclusion financière.

2.6.5.3 Actions concernant les impacts matériels, gestion des risques et opportunités connexes (S4-4)

Grâce aux produits de SBS, 74Software contribue activement à l'expansion des services bancaires numériques et de *mobile money* dans les zones rurales et reculées. Pour gérer les impacts matériels et les risques associés, SBS collabore avec les opérateurs de télécommunications pour améliorer la couverture réseau et garantir un accès fiable aux services financiers. Des partenariats avec des entreprises de technologies financières permettent de développer des solutions numériques personnalisées répondant aux besoins spécifiques des populations locales.

Bien que 74Software n'ait pas dédié de ressources spécifiques à la gestion des impacts matériels comme en 2024, son équipe actuelle suit les risques et met en œuvre des plans d'action lorsque nécessaire. Pour ce faire, l'entreprise s'appuie sur des évaluations proactives des risques, des protocoles de test rigoureux et une surveillance constante des retours d'utilisateurs et des conditions du marché.

SBS applique également des mesures rigoureuses en matière de confidentialité et de sécurité des données, adhère à des pratiques de prêts responsables et propose des programmes de littératie financière pour atténuer les risques potentiels, tels que le surendettement ou les violations de données. Des canaux de communication transparents et une politique d'alerte largement communiquée contribuent à garantir que les préoccupations des consommateurs sont traitées de façon efficace.

Ces mesures permettent non seulement de réduire les risques matériels, mais également de créer des opportunités en supprimant les obstacles à l'inclusion financière et en renforçant la participation à la vie économique. En améliorant constamment ses technologies et en renforçant ses partenariats, SBS renforce la résilience de ses solutions de microfinance, en atténuant les risques opérationnels et en maximisant les avantages sociaux et économiques.

2.6.5.4 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S4-5)

Si aucune cible formelle, assortie d'un horizon temporel précis, n'a encore été arrêtée, l'entreprise évalue d'ores et déjà l'efficacité de ses solutions de microfinance à travers divers indicateurs. Ces indicateurs couvrent notamment le nombre d'institutions de microfinance utilisatrices de Core Amplitude, la

dynamique de croissance du portefeuille clients et l'expansion géographique des services proposés. Les informations fournies par ces indicateurs, associées aux tendances globales du marché, servent à ajuster l'offre et pourront alimenter, à l'avenir, la définition d'objectifs quantitatifs.

SBS poursuit son engagement à faire progresser l'inclusion financière grâce à ses partenariats et développements technologiques pour étendre les services bancaires numériques et de *mobile money* dans les zones moins desservies. À l'avenir, SBS pourrait définir des objectifs mesurables pour accroître l'impact positif de ses initiatives et optimiser la gestion des risques qui y sont associés.

2.6.6 Accessibilité numérique (S4-2, 3, 4, 5)

74Software prend en considération les enjeux liés à l'accessibilité numérique dans le cadre de ses activités et de l'évolution de ses produits et services. La Société est consciente des attentes exprimées par certaines parties prenantes en matière d'accessibilité et veille à intégrer ces considérations lorsque cela est pertinent, au regard des contextes d'usage, des contraintes techniques et des cadres réglementaires applicables.

À cet égard, 74Software suit avec attention l'évolution des principaux cadres de référence en matière d'accessibilité numérique, tels que l'*European Accessibility Act* (EAA), l'*Americans with Disabilities Act* (ADA) et les *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG), qui constituent des points de repère généraux pour ses réflexions, sans pour autant préjuger d'un niveau de conformité uniforme ou immédiat pour l'ensemble de ses solutions.

Les sujets relatifs à l'accessibilité numérique s'inscrivent dans le périmètre plus large de la durabilité numérique de la Société (voir ESRS E1). Ils font l'objet d'une coordination au sein des fonctions concernées, sous le parrainage de Xavier Rebeuf, *Chief R&D Operations*, avec un suivi au niveau du Comité Exécutif. L'exécution opérationnelle est menée par le Responsable de la Durabilité Numérique, qui fait partie de la Direction RSE, avec le soutien des référents de la durabilité numérique des équipes de produits.

Selon les marchés et les contextes applicables, 74Software peut s'appuyer sur des référentiels existants, tels que le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) pour la France ou les *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) à l'international, afin d'éclairer certaines démarches ou analyses. Les considérations d'accessibilité peuvent être prises en compte lors des phases de conception ou d'évolution des produits, dans une logique d'appréciation au cas par cas.

2.6.6.1 Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts (S4-2)

74Software s'engage à garantir que ses produits logiciels soient accessibles et utilisables par tous les consommateurs et utilisateurs finaux. Afin de dialoguer efficacement avec eux sur les impacts liés aux produits, plusieurs canaux de retours d'expérience sont maintenus, tels que des enquêtes utilisateurs, des tickets de support et des équipes de service client dédiées. Ces mécanismes permettent de collecter des données approfondies sur la performance des logiciels et de comprendre la façon dont ils affectent les utilisateurs. L'efficacité de cet engagement est évaluée grâce aux enquêtes de satisfaction de suivi, au délai de réponse, et aux échanges concernant le *Net Promoter Score* (NPS).

En capitalisant sur ces retours, la Société adapte en permanence ses processus d'engagement, afin de garantir une prise en compte rapide et transparente des préoccupations des utilisateurs. Cette démarche contribue à l'amélioration permanente de l'expérience utilisateur et consolide la valeur ainsi que l'impact à long terme des produits de 74Software.

2.6.6.2 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

Dans une logique d'amélioration permanente de l'accessibilité, 74Software procède à des audits réguliers de ses produits et de ses fonctionnalités, et génère des rapports de conformité en utilisant les modèles VPAT, RGAA, ou RAAM. Ces rapports permettent d'évaluer la conformité aux WCAG 2.1 (Niveau AA) et d'identifier des axes d'amélioration. Sur la base des conclusions de l'audit, des plans d'actions prioritaires sont alors intégrés au *backlog* produit, dans une démarche d'amélioration systématique. De plus, des tests d'accessibilité sont intégrés au sein du *pipeline* CI/CD afin de garantir un suivi continu et une identification précoce des problèmes d'accessibilité.

Tous les collaborateurs de 74Software sont tenus de suivre une formation obligatoire axée sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, dispensée par les universités affiliées aux marques Axway et SBS. La mise en œuvre conjointe d'audits réguliers, de mesures proactives de médiation et de programmes de formation des collaborateurs permet d'améliorer en permanence l'accessibilité numérique sur l'ensemble des produits et services.

74Software applique également une politique d'alerte rigoureuse, couvrant les préoccupations relatives à l'accessibilité numérique. Cette politique offre aux salariés, clients et parties prenantes un canal sécurisé et confidentiel pour signaler des problèmes d'accessibilité ou de non-conformité, et interdit formellement toute forme de représailles. Tous les rapports soumis font l'objet d'enquêtes approfondies. Pour que les clients restent bien informés des audits d'accessibilité, des plans d'action et de la politique d'alerte, 74Software les communique via plusieurs canaux : discussions liées aux contrats, processus d'engagement client et forums ouverts lors de réunions *User Group*. En renforçant régulièrement ces canaux, 74Software offre à ses clients la confiance nécessaire pour exprimer leurs préoccupations et contribuer à l'amélioration constante des expériences d'accessibilité numérique.

2.6.6.3 Actions concernant les impacts matériels, gestion des risques et opportunités connexes (S4-4)

74Software s'engage à garantir l'accessibilité numérique aux personnes en situation de handicap, à améliorer constamment l'expérience de tous ses utilisateurs et à respecter les standards d'accessibilité applicables. Les produits et services d'Axway sont conçus pour être accessibles. L'entreprise fournit des informations détaillées sur son statut de conformité, les non-conformités éventuelles, les méthodes de test appliquées ainsi que les mécanismes de retours d'informations disponibles.

Le plan pluriannuel d'accessibilité du Groupe prévoit des audits annuels de ses produits et fonctionnalités les plus exposés aux consommateurs, et la production de rapports de conformité (*Conformance Reports*) basés sur les modèles VPAT, RGAA ou RAAM. Ces rapports évaluent la conformité aux WCAG 2.1 (Niveau AA) et identifient des axes d'amélioration. Sur la base des conclusions des audits, Axway élabore des plans d'action prioritaires et les intègre dans le *backlog* produit. De plus, des tests d'accessibilité sont automatisés dans le cadre du processus CI/CD afin de garantir un suivi continu et une identification précoce des problèmes d'accessibilité.

74Software se met en conformité avec les exigences de l'*European Accessibility Act* (EAA). En vertu de l'EAA, toutes les nouvelles applications web et mobiles lancées après juin 2025 doivent être conformes au Niveau AA des WCAG 2.1, et toutes les applications existantes devront être mises en conformité d'ici juin 2030. Consciente de la diversité et de la complexité de son portefeuille de produits, la Société a priorisé ses initiatives d'accessibilité sur les interfaces destinées aux clients bancaires. Pour les nouveaux composants *cloud* destinés aux utilisateurs finaux, tels que les services bancaires en ligne et mobiles, 74Software vise une conformité totale avec le Niveau AA des WCAG 2.1. Pour les composants existants, la Société diligentera des audits poussés et élaborera des plans d'action pluriannuels afin de traiter les problématiques d'accessibilité. Pour les composants hérités prévus au remplacement dans les trois prochaines années et dont le niveau d'accessibilité est inférieur à 50 %, 74Software privilégiera leur remplacement plutôt qu'une mise en conformité immédiate. Pour les composants hérités qui ne sont pas destinés à être remplacés, l'entreprise collaborera avec ses clients au cas par cas afin de déterminer la démarche la plus appropriée, en veillant à ce que les efforts de remise en conformité soient proportionnés aux risques et impacts identifiés.

En matière d'accessibilité web et mobile, 74Software a mis en œuvre un plan d'action à trois niveaux. Dans un premier temps, la Société intègre l'accessibilité web dans la conception de sa nouvelle génération de produits (*cloud-native*), reposant sur un cadre commun développé en interne pour ses applications. Bien que 74Software utilise des composants personnalisés, ce cadre intègre des éléments d'interface respectant les critères RGAA en matière de navigation (tests de navigation au clavier), de

contraste, etc. Il garantit que tous les services numériques adhèrent aux normes d'accessibilité de base. Les composants s'appuient sur les balises ARIA (reconnues par les lecteurs vocaux) lorsque cela est nécessaire et sont basés sur les modèles décrits par le W3C.

La mise en œuvre d'un cadre générique seul ne suffisant pas à assurer une accessibilité réellement efficace, 74Software y associe des outils dédiés et des audits indépendants. Des outils de développement tels que Axe DevTools, Tanaguru et NVDA sont intégrés aux processus de développement afin de vérifier le niveau d'accessibilité de base. À compter de 2025, en complément des contrôles CI/CD, une équipe dédiée d'auditeurs indépendants du développement des composants effectue un audit RGAA des nouvelles pages avant leur livraison aux clients, et fournit un rapport d'accessibilité.

L'accessibilité web constitue l'un des piliers de la durabilité numérique chez 74Software, et son déploiement au sein de l'entreprise est piloté par le Responsable de la Durabilité Numérique, directement rattaché à la Direction RSE. Il coordonne les référents en durabilité numérique ainsi que les auditeurs RGAA/WCAG répartis au sein des différentes lignes de produits. Depuis 2024, 74Software compte trois auditeurs au sein de son personnel, dont la mission est de réaliser des audits pour les différentes lignes de produits afin de garantir une impartialité totale. Les auditeurs ont suivi une formation en avril 2024 dispensée par Ethic First. 74Software envisage de former dix auditeurs supplémentaires en 2026, avec pour ambition de mener plus de vingt audits annuels dans un premier temps.

Pour garantir que nos pratiques ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs matériels sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, 74Software a mis en place des mécanismes de protection essentiels. La Société sollicite activement les retours d'expérience d'utilisateurs et les intègre via divers canaux, tels que le support client, les *User Groups* et des formulaires de retour dédiés à l'accessibilité. Cela lui permet ainsi d'identifier et de résoudre rapidement les éventuels obstacles à l'accessibilité. Elle procède à des évaluations approfondies des risques lors de la conception et du développement des produits afin d'identifier et de réduire proactivement les risques liés à l'accessibilité. Elle offre une formation approfondie à nos équipes de développement et de test afin qu'elles maîtrisent les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, garantissant ainsi qu'elles possèdent les compétences et les connaissances pour créer des produits accessibles. De plus, elle applique une politique d'alerte rigoureuse, étendue aux enjeux d'accessibilité. Cette politique offre un canal confidentiel et sécurisé permettant de signaler toute préoccupation éventuelle sans craindre de représailles. Enfin, dans une démarche de suivi et d'amélioration continue, la Société examine régulièrement ses pratiques en matière d'accessibilité et intègre les retours ainsi que les enseignements tirés pour optimiser ses produits et services.

2.6.6.4 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S4-5)

Avant 2025, les principaux objectifs d'Axway concernaient le renforcement de ses ressources internes en accessibilité numérique, y compris la formation ou l'embauche de designers UX possédant une expertise en accessibilité, la mise en place d'un système de conception avec des directives en matière d'accessibilité, ainsi que la réalisation d'audits initiaux des produits. En 2025, les efforts ont porté sur la mise en œuvre de mesures correctives pour les écarts d'accessibilité identifiés lors de ces évaluations initiales et d'une formation obligatoire à l'accessibilité pour l'ensemble des équipes R&D. L'objectif de l'entreprise est que l'intégralité des produits Axway soit conforme, à l'horizon 2027, au Niveau AA des WCAG 2.0, grâce notamment au déploiement de processus de tests automatisés de l'accessibilité. Au-delà de 2027, Axway prévoit de moderniser ses interfaces utilisateur et d'intégrer de manière progressive des composants pleinement accessibles, afin d'atteindre des niveaux de conformité plus élevés. Le suivi des progrès en matière d'accessibilité s'appuie sur des rapports de conformité en matière d'accessibilité (ACR) et des déclarations d'accessibilité qui précisent le nombre et le pourcentage de critères respectés. Axway University suit également le taux de réussite des formations en accessibilité pour les équipes R&D, bien qu'aucune cible formelle de couverture de formation n'ait encore été arrêtée.

Parallèlement, SBS a diligenté en 2025 des audits d'accessibilité poussés sur un ensemble de composants stratégiques, parmi lesquels Digital Core, Digital Lending, RR, Digital Engagement (application web, iOS et Android), SAB Your Portal et EPE. Au terme de chaque audit, un rapport complet a été établi, présentant les éléments non conformes ainsi que les mesures

de remédiation à mettre en œuvre. À compter de 2026, SBS réalisera chaque année des audits structurés selon des critères de priorisation, afin de favoriser l'amélioration continue, de mesurer les avancées d'une année sur l'autre et de maintenir la conformité aux exigences réglementaires, présentes comme futures. Même si certains groupes de clients ont participé à la définition des besoins des projets, SBS n'avait pas encore, en 2024, impliqué directement les clients ou utilisateurs finaux dans le suivi des progrès vis-à-vis des objectifs d'accessibilité.

Pour chaque composant, le niveau de conformité en accessibilité est suivi tous les mois par le sponsor de la durabilité numérique, également *EVP Research & Development*, puis revu chaque trimestre par le Comité Exécutif.

À travers ses deux marques, 74Software s'est fixé comme ambition de rendre l'intégralité de son portefeuille de produits totalement conforme aux exigences d'accessibilité numérique d'ici au 31 décembre 2030. Cet objectif nécessitera, selon les cas, la mise à niveau des produits existants afin de satisfaire aux standards applicables les plus récents – notamment le Niveau AA des WCAG 2.2 – ou le remplacement des produits non conformes par des solutions entièrement accessibles. Cet objectif traduit l'engagement de 74Software à assurer l'accessibilité de ses solutions numériques pour tous les utilisateurs, quels que soient leurs niveaux de capacité.

La feuille de route propose une stratégie progressive pour développer l'expertise des collaborateurs de 74Software en matière d'accessibilité. En 2025, 24 designers UX/UI, 14 développeurs mobile, 105 développeurs web et 10 testeurs UI ont suivi une formation, les équipes intervenant sur les composants destinés aux consommateurs ayant été priorisées. De 2026 à 2030, 74Software prévoit de former près de 150 designers et développeurs UX/UI par an, afin de renforcer régulièrement l'expertise en accessibilité au sein des équipes de R&D.

Chaque mois, le sponsor de la durabilité numérique suit le pourcentage de la formation globale. Tous les trimestres, le Comité Exécutif (ExCom) analyse la couverture des formations en accessibilité dans les lignes de produits.

2.7 Conduite des affaires (ESRS G1)

L'approche de 74Software en matière de conduite des affaires cherche à amplifier les impacts positifs, à limiter les risques et à exploiter les opportunités sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. La Société sait qu'une culture d'entreprise robuste, un dispositif de lutte contre la corruption exigeant et une gestion responsable de ses fournisseurs sont indispensables pour assurer sa réussite durable, préserver la confiance de ses parties prenantes et garantir le respect du cadre réglementaire.

Cette approche globale permet à 74Software d'étendre son influence au-delà de ses activités immédiates, en promouvant la durabilité et l'éthique dans l'ensemble du secteur. Conformément à son Code éthique, 74Software s'engage en faveur de la responsabilité environnementale et sociale, en veillant à l'ancrage de ces principes tant au sein de l'entreprise qu'auprès de son réseau de partenaires et de fournisseurs.

2.7.1 IRO relatifs à la conduite des affaires (G1)

L'identification des impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires (ESRS G1) repose sur le processus transverse décrit à la section 2.1.4.1 de l'ESRS 2 IRO-1. Ce processus s'applique à l'ensemble des activités du Groupe, à ses zones géographiques, ses spécificités sectorielles ainsi qu'à sa chaîne de valeur amont et aval, conformément aux exigences des normes ESRS.

IRO		Niveau de la chaîne de valeur			Horizon temporel		
		Amont	Activités propres	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Culture d'entreprise	Une culture d'entreprise positive, fondée sur la responsabilité sociale et l'éthique, favorise le bien-être et l'engagement des collaborateurs, renforce la cohésion et concourt à des résultats sociaux et environnementaux positifs.		✓			✓	✓
Culture d'entreprise	Une culture d'entreprise transparente et éthique accroît la confiance, attire les meilleurs talents, stimule l'innovation et favorise une croissance durable.		✓		✓	✓	✓
Corruption et versement de pots-de-vin	La corruption et le versement de pots-de-vin peuvent fragiliser la confiance sociale et l'État de droit, détourner des ressources au détriment des services publics essentiels, et accentuer les inégalités et les préjudices subis par les communautés vulnérables.	✓	✓	✓		✓	✓
Corruption et versement de pots-de-vin	La corruption et le versement de pots-de-vin peuvent entraîner des sanctions légales, des pertes financières, des atteintes à la réputation, et une restriction de l'accès aux marchés.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Protection des lanceurs d'alerte	Une protection inadéquate des lanceurs d'alerte peut exposer les individus à des représailles et à des pressions, alimenter une culture de la peur et du silence, et dissuader le signalement de pratiques illégales ou contraires à l'éthique, ce qui dégrade l'environnement de travail et le moral des collaborateurs.		✓		✓	✓	
Protection des lanceurs d'alerte	Le défaut de protection des lanceurs d'alerte peut entraîner des conséquences juridiques et réglementaires, des atteintes à la réputation, la persistance de problèmes internes non résolus, des pertes financières et la perte de confiance des parties prenantes.		✓		✓	✓	✓
Partenaires et fournisseurs stratégiques	Les relations avec les partenaires et fournisseurs stratégiques permettent de promouvoir des normes environnementales et éthiques plus exigeantes dans l'ensemble de l'écosystème.	✓			✓	✓	✓
Partenaires et fournisseurs stratégiques	Risque économique lié à la perte d'un fournisseur stratégique (par ex. en cas de dépendance vis-à-vis de fournisseurs de services cloud)	✓			✓	✓	✓

2.7.2 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (G1-1)

Le Code éthique de 74Software énonce les principes et règles applicables en matière de conduite des affaires, de lutte contre la corruption, de gestion des cadeaux et des marques d'hospitalité, de conflits d'intérêts, de protection des données, de propriété intellectuelle, de concurrence loyale et d'alerte professionnelle. Validée par le Président du Conseil d'administration et mise en application par le Comité d'éthique, cette politique couvre toutes les entités du Groupe et, le cas échéant, s'étend aux partenaires, fournisseurs et autres acteurs de sa chaîne de valeur. Le Code éthique et la politique de culture d'entreprise ont été conçus dans le cadre d'un processus qui intègre activement les intérêts des principales parties prenantes : les collaborateurs sont sollicités au moyen de sondages réguliers, de réunions « *all-hands* » et de consultations avec le comité d'entreprise ; les intérêts des clients sont pris en compte via les enquêtes NPS et des entretiens directs ; les fournisseurs et partenaires, quant à eux, sont impliqués lors des négociations contractuelles et tout au long de la collaboration. Grâce à cette approche multidimensionnelle, la politique s'aligne non seulement sur le cadre réglementaire et les valeurs de l'entreprise, mais également sur les attentes et les besoins des parties prenantes les plus affectées par sa mise en œuvre. En prenant en compte

les retours des parties prenantes à chaque étape, 74Software entretient une culture de transparence, d'équité et de responsabilité dans toutes ses activités et tout au long de sa chaîne de valeur. Les politiques sont diffusées sur le site institutionnel et sur l'intranet de l'entreprise, rédigées dans un langage simple et non technique afin d'en assurer l'accessibilité et la compréhension. L'efficacité de la politique est contrôlée grâce à des revues de gouvernance menées chaque année et à des audits réguliers. Tous les collaborateurs doivent suivre une formation à l'éthique, appuyée par un canal de signalement dédié (74software.ethics.notification@74software.com), une cartographie des risques de l'audit interne et un dispositif de déclaration des cadeaux et invitations. Les politiques d'éthique et de lutte contre la corruption sont partagées avec les fournisseurs et partenaires dans les contrats, lors des sessions d'intégration et via des portails fournisseurs dédiés. La procédure d'alerte permet de garantir une instruction rapide de toute violation et la mise en place des mesures de remédiation adéquates. Elle garantit la confidentialité des informations et la protection contre toute forme de représailles pour quiconque signale, de bonne foi, des préoccupations, dans le respect des dispositions légales européennes et nationales en vigueur.

2.7.3 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)

Chez 74Software, la gestion des fournisseurs est encadrée à la fois par la Charte fournisseurs et partenaires et par le Code éthique, qui définissent conjointement des standards en matière de concurrence loyale, de transparence, de confidentialité, de protection de la propriété intellectuelle, de conditions de paiement, de critères ESG et de lutte contre la corruption. Patrick Donovan, le Directeur Général, a formellement validé la Charte fournisseurs et partenaires. La Direction des Achats du Groupe est chargée d'appliquer ces politiques ; elles sont accessibles à l'ensemble des parties prenantes et prévoient un dispositif de contact éthique dédié aux fournisseurs et partenaires (74software.ethics.notification@74software.com). Cette politique, ou une version équivalente négociée, s'applique à toutes les entités ainsi qu'aux fournisseurs stratégiques, notamment les grands fournisseurs de services *cloud*.

74Software reconnaît les risques économiques liés aux fournisseurs stratégiques, en particulier les grands fournisseurs de services *cloud* publics, et les traite proactivement en recourant à des fournisseurs alternatifs, en formalisant des processus de contingence et en diversifiant son panel de fournisseurs. La continuité des activités est un enjeu majeur : la Direction des Achats veille à disposer de plans de contingence destinés à garantir la poursuite des opérations en cas de défaillance d'un fournisseur, et procède à leur revue et actualisation régulières dans le cadre de sa stratégie de gestion des risques. Elle garantit par ailleurs une gestion rigoureuse des contrats, la conformité aux obligations contractuelles ainsi que le suivi des accords de niveaux de service (SLA). Des considérations ESG sont intégrées au processus de sélection des fournisseurs, afin de favoriser un approvisionnement responsable.

La Charte fournisseurs et partenaires et le Code éthique sont en cours de déploiement auprès de l'ensemble des fournisseurs actifs. L'intégration de nouveaux fournisseurs fait l'objet d'une diligence raisonnable complète, incluant les vérifications d'identité et de conformité (« KYC »), les contrôles d'exportation, le filtrage des listes de sanctions et les vérifications juridiques. Des audits fournisseurs sont effectués régulièrement, avec mise en place de plans d'action correctifs en cas de non-conformité. Les modalités de paiement font l'objet d'un suivi attentif, et les retards de paiement sont recensés. En complément, 74Software conçoit des outils visant à améliorer le suivi et l'efficacité de ses politiques de gestion des fournisseurs. En capitalisant sur son influence, l'entreprise peut contribuer à promouvoir des pratiques plus durables dans l'industrie du *cloud*, permettant ainsi de réduire l'empreinte environnementale globale des services numériques.

En outre, en sa double qualité d'éditeur de solutions digitales et de consommateur d'infrastructures *cloud*, 74Software exerce une influence significative sur les pratiques environnementales de ses partenaires technologiques. Les services *cloud* s'accompagnent d'un impact environnemental majeur, lié à la forte consommation électrique des centres de données et aux émissions de carbone qui en découlent. En posant un cadre clair en matière de durabilité, en privilégiant des alternatives plus respectueuses de l'environnement et en encourageant l'adoption d'énergies renouvelables ou de solutions technologiques plus sobres en énergie, 74Software est en mesure d'améliorer la performance environnementale de ses partenaires et fournisseurs stratégiques. Cette influence s'inscrit dans la continuité de l'engagement du Groupe pour un approvisionnement responsable et contribue à atténuer l'impact environnemental global des services *cloud* sur sa chaîne d'approvisionnement.

2.7.4 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin (G1-3)

74Software adopte une approche de tolérance zéro à l'égard de la corruption et des pots-de-vin, formalisée dans son Code éthique, sa Politique cadeaux et invitations et sa Procédure d'alerte. Ce dispositif garantit le respect des standards internationaux et des réglementations locales, tout en préservant la confiance des parties prenantes. Les retours des salariés, des clients et des instances représentatives sont systématiquement pris en compte dans la conception et l'amélioration continue de ces dispositifs. Chaque année, la Direction de l'Audit Interne actualise la cartographie des risques de corruption afin d'identifier et d'atténuer les risques émergents. Le Comité d'éthique mène, quant à lui, des enquêtes indépendantes, supervise le système de lutte contre la corruption et communique les résultats à la Direction, au Comité d'audit et au Conseil d'administration. Des procédures organisationnelles permettent d'exercer un contrôle constant sur les dépenses afin de prévenir tout avantage indu ;

les validations légales concernant les pays à risque, les listes de sanctions et les embargos sont, quant à eux, gérés via des processus intégrés aux outils CRM de la Société. Tous les collaborateurs suivent une formation obligatoire à la lutte contre la corruption, avec une attention particulière portée aux équipes Finance et Ventes, les fonctions les plus exposées aux risques. Les indicateurs de formation – couverture, durée, méthode et fréquence – font l'objet d'un suivi systématique. L'efficacité est pilotée à travers des indicateurs clés – par exemple les taux de suivi des formations – et l'entreprise envisage la mise en place d'objectifs de performance formalisés afin de renforcer son niveau de conformité. Par l'ensemble de ces actions, 74Software s'inscrit dans les meilleures pratiques mondiales et confirme son engagement en faveur de l'intégrité, de la transparence et de la responsabilité.

74Software a mis en place une formation anticorruption obligatoire :

	2024	2025
Couverture de la formation	261	244
Méthode	Formation en ligne	Formation en ligne
Durée	Axway – 30 min/ SBS – 10 min	Axway – 25 min/ SBS – 26 min
À quelle fréquence la formation est-elle requise ?	Une seule fois, lors de l'intégration	Une seule fois, lors de l'intégration

Nombre total de personnes bénéficiant de la formation

	2024	2025
Fonctions à risques (Finance et Ventes)	46	20
Managers	83	6
Conseil d'administration	0	0
Autre personnel de l'entreprise	178	218

2.7.5 Cas de corruption ou de versements de pots-de-vin (G1-4)

74Software s'engage à respecter les standards les plus élevés de transparence et de responsabilité dans le signalement des cas de corruption ou de versements de pots-de-vin. La Société a mis en place une procédure d'alerte éthique complète, telle que définie dans ses politiques publiées, permettant à tout collaborateur ou tiers externe de signaler de manière confidentielle, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, tout manquement présumé ou avéré aux lois de lutte contre la corruption, aux règles éthiques ou aux procédures internes. Les signalements parviennent directement au Comité d'éthique, qui réalise des enquêtes en toute indépendance et objectivité, assurant ainsi un traitement impartial et exempt de tout conflit d'intérêts. La procédure garantit la plus stricte confidentialité pour les auteurs de signalement et les personnes impliquées, dans le respect des lois applicables, et prévoit une protection renforcée contre toute forme de représailles.

L'approche de 74Software en matière de prévention et de détection de la corruption et des pots-de-vin est multidimensionnelle et pleinement ancrée dans son Code éthique et les procédures

dédiées. La direction, à tous les niveaux, est chargée de promouvoir la sensibilisation, de déployer des dispositifs de contrôle efficaces et de suivre de près les risques potentiels, y compris ceux liés à la corruption, au trafic d'influence et à la fraude. Le Comité d'éthique supervise le système de gestion de la lutte contre la corruption, fournit des orientations aux collaborateurs et présente des rapports de performance à la direction et au Conseil d'administration. Tout manquement avéré donne lieu à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, et peut faire l'objet d'un signalement aux autorités compétentes. Les procédures mises en place par la Société sont en totale conformité avec les standards internationaux – notamment la norme ISO 37001:2016 – et avec la législation française, telle que la loi Wasserman.

Au titre de l'exercice 2025, aucune alerte éthique n'a été reçue, qu'elle ait donné lieu ou non à des enquêtes, et aucune condamnation ni amende n'a été prononcée à l'encontre de l'entreprise pour des infractions aux dispositions sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption.

2.7.6 Influence politique et activités de lobbying (G1-5)

74Software ne participe à aucune activité d'influence politique ni de lobbying. L'entreprise maintient une politique stricte de neutralité en matière politique et reste concentrée sur ses activités principales sans tenter d'influencer les décisions politiques ou les politiques publiques.

2.7.7 Pratiques en matière de paiement (G1-6)

Les processus d'approvisionnement de 74Software visent à assurer le respect rigoureux des engagements et des délais de paiement convenus dans les contrats fournisseurs, dans le strict cadre de la réglementation en vigueur.

Lorsque les délais de paiement ne sont pas explicitement définis par le fournisseur ou spécifiés dans le contrat, l'entreprise vise à régler toutes les factures dans un délai de 60 jours ou selon la norme locale équivalente, le cas échéant. 74Software ne dispose pas de pratiques de paiement spécifiques aux petites et moyennes entreprises (PME). Néanmoins, la Société fait preuve d'une vigilance accrue en matière de respect des échéances de paiement, rigoureusement contrôlées par la Direction Financière. En complément, et sans préjudice des modalités de paiement, une procédure de validation spécifique et renforcée est déployée pour chaque fournisseur.

Pour l'exercice 2025, le délai moyen de paiement d'une facture est de 40 jours, comparé à 46 jours en 2024. Ce délai est calculé à partir de la date de début du terme contractuel ou statutaire de paiement. La proportion de factures réglées au-delà de 60 jours ayant été ramenée à 10 %, contre 12 % l'année précédente. Il n'existe aucune procédure judiciaire en cours liée aux retards de paiement dans le cadre des opérations de 74Software.

Le tableau ci-dessous présente le pourcentage de factures payées dans les délais contractuels, sans distinction par catégorie de fournisseur. Ces pourcentages reflètent la proportion des paiements effectués dans les délais convenus, plutôt que d'indiquer des retards au-delà des termes contractuels.

	0 – 30 jours	31 – 45 jours	46 – 60 jours	+60 jours	Total
2024	44 %	25 %	18 %	12 %	100 %
2025	47 %	24 %	19 %	10 %	100 %

2.8 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2025

À l'assemblée générales de la société 74Software,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de 74Software. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans le rapport de gestion du groupe et présentées dans la section 3.1 à 3.7 du chapitre 3 figurant dans le document d'enregistrement universel (ci-après le « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L.233 28 4 du code de commerce, 74Software est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de 74Software sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation financière consolidée. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821 54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par 74Software pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L.2312 17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233 28 4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par 74Software dans le Rapport de durabilité, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de 74Software, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par 74Software en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le Rapport de durabilité.

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

Par ailleurs, les informations comparatives relatives à l'exercice 2023 n'ont pas fait l'objet d'un rapport de certification des informations en matière de durabilité au sens de l'article L.821-54 du code de commerce.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par 74Software pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L.2312 17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par 74Software incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L.2312 17 du code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par 74Software avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par 74Software pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont 74Software a mis à jour son analyse de double matérialité sont mentionnées à la section 3.1.4.1 « Identification des IRO et analyse de double matérialité (ESRS2 IRO-1) » du Rapport de durabilité.

Nous avons, par entretien avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- des analyses menées par 74Software pour identifier et évaluer les facteurs internes et externes ayant conduit à l'actualisation du processus d'analyse de double matérialité. Ceux-ci incluent notamment la prise en compte de l'intégralité du périmètre du groupe en 2025 ;
- des changements apportés, par rapport à l'exercice précédent, à la liste des impacts, risques et opportunités (« IRO ») matériels déterminés par 74Software ;

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par 74Software avec notre connaissance du groupe ;
- apprécier la pertinence des changements matériels réalisés par 74Software sur l'appréciation des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés au regard de notre connaissance de l'entité et des analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ;
- apprécier, pour les changements matériels affectant les impacts, risques et opportunités réels et potentiels, la conformité du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par la société au regard des critères définis par ESRS 1 ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la 3.1.4.1 « Identification des IRO et analyse de double matérialité (ESRS2 IRO-1) » du Rapport de durabilité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233 28 4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par 74Software relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233 28 4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur :

- l'évolution du périmètre consolidé du groupe avec l'intégration au 2 septembre 2024 de SBS Software, qui rend les données publiées en 2024 non comparables pour le poste 3.11 du bilan carbone (présenté hors SBS Software en 2024), la taxonomie (hors SBS Software en 2024) ainsi que pour les données relatives aux déchets, tel que mentionné dans la section 3.1.1.2.
- les informations présentées dans la note méthodologique synthétique, figurant au 3.2.7, et la note méthodologique détaillée, figurant à la fin du chapitre environnement du Rapport de durabilité, qui indiquent les méthodes retenues, notamment les estimations et ajustements, pour déterminer le bilan d'émissions de gaz à effet de serre du groupe et pour calculer l'indicateur d'intensité carbone.
- Les informations figurant au paragraphe 3.5.16.2 « Ratio de rémunération annuelle totale » du Rapport de durabilité qui décrit les principes méthodologiques suivis par l'entité concernant le calcul du ratio de rémunération totale.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique sont mentionnées au 3.2. du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Sur la base des entretiens menés avec les personnes concernées, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre l'atténuation du changement climatique. En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émissions de gaz à effet de serre :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- Nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;

RAPPORT DE DURABILITÉ

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - Par entretien, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations,
 - Nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations;
- Nous avons apprécié le caractère approprié de l'information présentée dans les notes méthodologiques (note synthétique figurant au 3.2.7 et note détaillée figurant à la fin du chapitre environnement du Rapport de durabilité).

Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1)

Les informations publiées au titre du personnel du groupe (ESRS S1) figurent dans la section 3.5 du chapitre 3 figurant dans le document d'enregistrement universel.

Sur la base des entretiens menés avec la direction de l'analyse des données des ressources humaines, nous avons :

- pris connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans le Rapport de durabilité ;
- examiné la documentation sous-jacente disponible ;
- mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par le groupe, étant précisé que nous n'avons pas testé la conception et l'efficacité opérationnelle de ces contrôles.

À partir d'informations sélectionnées, sur la base de sondages, nous avons :

- examiné le périmètre géographique et juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par l'entité pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes,
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Nous avons enfin apprécié le caractère approprié de l'information présentée dans la section 3.5 du Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par 74Software pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier que les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Les informations publiées au titre de la Taxinomie Européenne figurent dans la section 3.4 du chapitre 3 figurant dans le document d'enregistrement universel. Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité au règlement (UE) 2020/852 de ces informations.

Concernant le caractère éligible des activités

Nous avons apprécié, par entretien et par inspection de la documentation afférente, la conformité de l'analyse de l'entité sur le caractère non éligible de l'ensemble de ses activités au regard des critères définis par les annexes des actes délégués complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du conseil.

Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent

S'agissant des totaux de chiffre d'affaires, CapEx et OpEx (les dénominateurs), présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés par l'entité avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers et/ou les données en lien avec la comptabilité telles que notamment, la comptabilité analytique ou des états de gestion.

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nous avons notamment :

- apprécié les choix opérés par l'entité quant à la prise en compte des communications de la Commission européenne sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions du Référentiel Taxonomie ;
- consulté, par sondage, les sources documentaires utilisées ;
- analysé, par sondage, les éléments sur lesquels l'entité a apprécié si les Capex et Opex éligibles répondaient aux conditions cumulatives, issues du Référentiel Taxonomie, nécessaires pour être qualifiées d'alignés, notamment le principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » à aucun des autres objectifs environnementaux ;
- apprécié l'analyse réalisée au titre du respect des garanties minimales, principalement au regard des éléments collectés dans le cadre de la prise de connaissance de l'entité et de son environnement

S'agissant des autres montants composant les différents indicateurs d'activités éligibles et/ou alignées (les numérateurs), nous avons :

- mis en œuvre des procédures analytiques ;
- apprécié ces montants sur la base d'une sélection d'opérations représentatives que nous avons déterminée en fonction de leur contribution aux indicateurs.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la partie 3.4 du rapport sur la gestion du groupe avec les autres informations en matière de durabilité de ce rapport.

Les Commissaires aux comptes
Levallois-Perret et Paris, le 24 mars 2026

Forvis Mazars SA
Jérôme Neyret
Associé

Aca Nexia
Sandrine Gimat
Associée

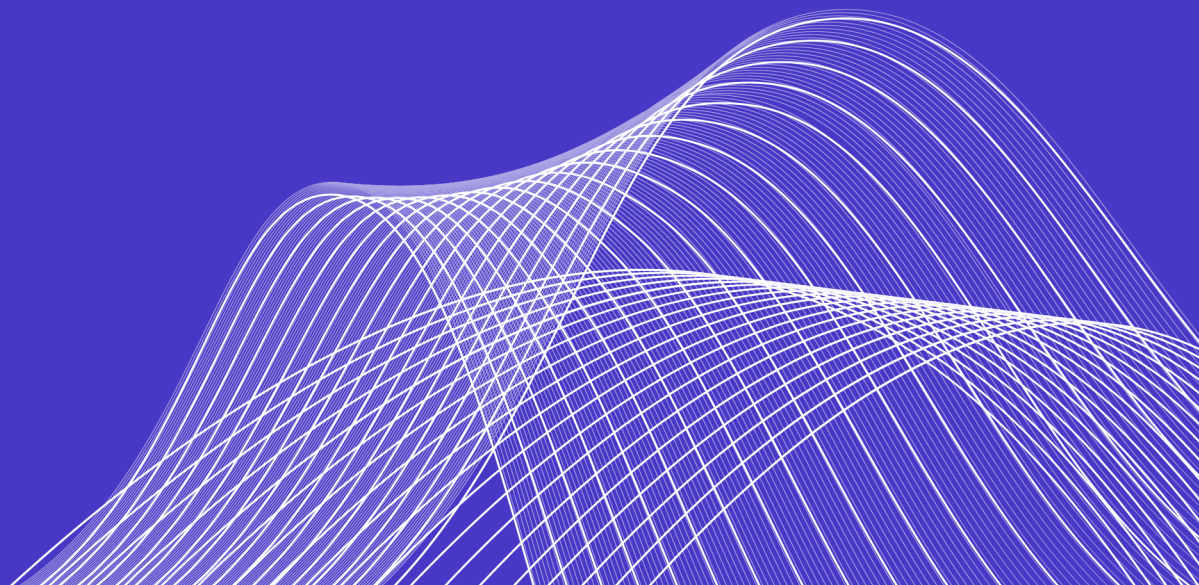
Tableau de correspondance du Rapport de durabilité

Thématiques	Chapitre	Page
Thématiques obligatoires citées dans l'article L. 225-102-1		
Les conséquences sociales de l'activité	2.5	64
Les actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir les diversités	2.5.2.7	69
Les mesures prises en faveur des personnes handicapées	2.6.6	112
Les accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	2.5.9	93
Les conséquences environnementales de l'activité	2.2 – 2.3	41-56
Les conséquences sur le changement climatique de l'activité de la Société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	2.2.1	41
Les postes d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport amont et aval ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire ⁽¹⁾	2.3	52
Les engagements sociétaux en faveur du développement durable	2.1.2	23
Le respect des droits humains	2.5.2.5	68
La lutte contre la corruption	2.7.3	116
La lutte contre l'évasion fiscale	DEU	DEU
Les engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves ⁽¹⁾	s.o.	s.o.
Les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ⁽¹⁾	s.o.	s.o.

(1) Ces sujets ont été exclus du champ de l'analyse car considérés comme trop éloignés de l'activité de 74Software.

Conception et réalisation : Ruban Blanc – www.rubanblanc.fr
Crédits photo : Getty Images





Des logiciels essentiels dans un monde régi par les données

74Software rassemble des éditeurs logiciels leaders qui proposent des applications et des logiciels d'infrastructure indispensables aux entreprises, adaptés à divers marchés et régions, chacun avec leur propre identité et valeur ajoutée.

FRANCE

Tour Trinity
1 bis Place de La Défense
92400 Courbevoie - France
Tél. +33 (0) 1.47.17.24.24

USA

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

 WWW.74SOFTWARE.COM