



OUR COMMITMENT AND ACTIONS FOR A BETTER FUTURE

**Doing social good with a sustainable
impact as a community**

Sustainability Report FY2025
Accessa, July 2026

[Read the Romanian version](#)

A better future for our employees, clients, partners, communities, the environment, and our business starts with consistently turning our commitments into actions. By placing people and the planet at the centre of our decisions, we continue to strengthen a responsible and resilient business.

Sustainability is a long-term commitment. We integrate its principles into the way we work, aligning them with our mission, vision, and values.

In 2025, we built on the progress of previous years by strengthening the initiatives already in place while continuing to identify opportunities to improve. We remain ambitious, open to learning, and ready to adapt in a changing or uncertain environment.

We thank our colleagues, clients, external collaborators, suppliers, and the communities we engage with for their continued collaboration. Together, we create lasting value and contribute to a more sustainable future.

OUR MISSION

We believe in a world in which **businesses use technology to have a meaningful impact** on the way we live, work, and do business.

OUR VISION

We partner with our clients on this journey **to envision and engineer solutions that seamlessly integrate** into their business and **improve people's lives**.

OUR VALUES

People who work for us, who work with us, and those who use the platforms and systems we engineer.

Courage to ask and understand, explore and develop the solutions that have a real impact on our people, our clients, and their end users.

Insight to know the right thing to focus on and commit to the actions that ensure we capitalise on it.

Growth made through the consistent development of ourselves, our connections, and the trust we nurture throughout all our collaborations.

Our core ethical principles

Honesty in how transparent and accurate we communicate and conduct in all our business interactions, to build trust-based relations with our employees, suppliers, clients, and stakeholders.

Integrity in how we conduct ourselves in every facet of our operations, keep our commitments, act ethically, and take responsibility for our actions, ensuring our business practices reflect our core values.

Transparency by openly sharing information that is relevant and appropriate with our employees, suppliers, clients, and stakeholders, fostering an environment of trust and accountability.

Respect towards every individual's inherent dignity and worth, valuing different perspectives and cultures, thus creating a diverse and inclusive workplace and business environment that is free from discrimination, harassment, or bias.

What is inside the report

Our commitment and actions for a better future	0
Introduction	7
About the Sustainability Report	7
Accesa's progress in numbers.....	9
About Accesa	18
Company presentation, portfolio of services and the market in which we operate .	18
Company financial results in 2025	20
Company objectives	20
Organisational structure and governance	21
Sustainability at Accesa.....	31
Our commitment and material issues.....	31
Stakeholder involvement.....	34
Risk governance.....	34
Our commitment and actions for a better future for the environment.....	38
Overview	38
Company policies	38
Commitment and results.....	39
Energy, resource efficiency and waste prevention and management – Optimising resource consumption.....	39
Energy, resource efficiency and waste prevention and management – Promoting the reuse of materials, recycling and efficient waste management.....	40
Climate protection/Emissions – Reducing carbon footprint.....	41

Nature conservation – Promoting environmentally friendly initiatives among our colleagues	41
The environment and our suppliers	42
Our commitment and actions for a better future for employees, clients, community and society and suppliers.....	44
Overview	44
Commitment and results.....	45
Our commitment and actions for a better future for employees.....	45
Diversity	49
Equity.....	49
Inclusion.....	51
Family support: Maternity and Paternity.....	51
Physical wellbeing	56
Emotional wellbeing.....	57
Social wellbeing	58
Work-life fusion	60
Our commitment and actions for a better future for clients.....	70
Our commitment and actions for a better future for the community and society ...	87
A year of collaboration and Accesa community engagement.....	87
Education: access, practical skills and support for young people.....	88
Accesa Cares: Empowering employees to drive impact	89
Support for children and vulnerable communities	90
Sustainability and environmental protection	91
Our impact in 2025.....	91

Our commitment and actions for a better future for suppliers.....	94
Our commitment and actions for transparency, ethics and accountability in governance.....	97
Overview	97
Company policies. Commitment and results.....	98
Code of Conduct and Internal Regulations (ROI)	98
Anti-Bribery and Anti-Corruption and Conflict of interest Policies	100
Whistleblowing Policy.....	101
Looking forward	103

INTRODUCTION

About the Sustainability Report

This report has been prepared in accordance with the European Directive 2022/2464 transposed at the national level in Order 85/2024, which replaced the European Directive 2014/95, art. 2, transposed at the national level in Order No. 1938/2016.

The Sustainability Report presents information on the company's business model, environmental protection policies, social engagement (working conditions, occupational health and safety, social dialogue, and diversity, among others), ethics and anti-corruption measures, protection policies, as well as the associated risks and the measures to respond to these risks.

In creating the Sustainability Report, we pursued stakeholder engagement – we considered stakeholder needs and expectations to support and promote a sustainable approach to environmental, social, and business issues; sustainability – we considered the context and industry in which we operate; and the nature of information – we collected data from and validated it with the functions and teams involved in the reporting process.

The reporting process involved collaboration across functions and teams relevant to the identified material issues. These teams were responsible for collecting, analysing, consolidating, and validating data and information included in the report. Once consolidated into the Sustainability Report, the information was submitted for approval – and approved – by the company's Management Board.

In presenting the information, we also acknowledge the data protection needs and the confidentiality of commercial information. We followed a set of principles, including materiality, faithful representation through complete, neutral, and accurate information, consistency, and clarity. The Sustainability Report is published on the company's website, www.accesa.eu, in Romanian and English, to ensure transparency and availability of information for all stakeholders.

The Sustainability Report covers the Accesa commitment, actions, and data from 2025, and our outlook on future initiatives and activities.

The content reflects information available at the time of preparation of the Sustainability Report. Therefore, information reflecting future actions may change until the following Sustainability Report is prepared and published.

This report is not audited by a third party.

Accesa's progress in numbers

2024

Business

246M lei

net turnover in 2024

5,15%

net turnover growth
in 2024 compared to
2023

5.5M lei

net profit in 2024

Environment

4.400

trees planted, more than
double in 2023

130

colleagues
participated in
forestation actions,
almost twice as many
as in 2023

70

refurbished laptops
and monitors
donated

3

locations included in tree
planting actions, compared
to 1 in 2023

70%

promotional materials
follow
environmentally
friendly principles

Social

Employees

47%

Clients

**Industry expertise,
strong relationships,
communication and**

Suppliers

100%

women in Accesa team at national level, compared to 45% in 2023

33%

women as Managing Directors

53%

women in the management team reporting to the Managing Directors

100%

employees covered by the Collective Bargaining Agreement

300

colleagues who have enrolled in and benefited from the career coaching program, twice as many as in 2023

120+

certifications obtained by colleagues on various technical skills, matching the level achieved in 2023

3.220

books read, a 30% increase from 2023

collaboration, strategic thinking, orientation towards client satisfaction

continue to define our approach to client relationship

Constant feedback

collected through our NPS (Net Promoter Score) Ecosystem

Quality management, data protection, and information security

rigorously reviewed and updated based on current legislation and standards and to provide more support to our clients

suppliers adhered to Accesa Code of Conduct

100%

external collaborators included in due diligence procedures

4

long-term collaborations with authorised protected units

400+

colleagues participated in sports activities, a 15% increase compared to 2023

1.044

participations in events in Accesa internal communities, a 15% increase from 2023

126

colleagues' children enjoyed the festive atmosphere of Halloween and Children's Day themed activities

Community

2.000

pupils supported through Științescu Programme, RoboManiacs Club, and robotics teams, twice as many as in 2023

6

students supported in the Vreau la facultate programme

10

NGOs supported in continuing their mission, through direct contribution or causes endorsed by our colleagues

4

internal campaigns initiated and led directly by our colleagues,

61.000 eur

donated by colleagues and company through social campaigns, supporting robotics clubs, STEAM workshops, scholarships, tree planting initiatives, and fundraising for children with cancer, the anti-suicide helpline, as well as projects aimed at supporting animals in vulnerable situations –

6 NGOs supported with donations of laptops and monitors, to help vulnerable children	supporting local communities through the dedicated Accesa Cares programme, launched in 2024	all with a positive impact on local communities
100 colleagues took part in the Walking Month event, helping support an NGO that provides 3.000 hours of therapy for neurodivergent children	500 colleagues involved in internal campaigns to help local communities	
	100 children supported at Christmas through the Shoebox campaign	

Governance

Code of Conduct complemented by guidance on decision-making and navigating ethical dilemmas in the workplace	Anti-corruption, anti-bribery, and conflict of interest policy complemented by mandatory training programmes for all employees	Whistleblowing policy complemented by the process of handling anonymous and non-anonymous whistleblowing reports
--	--	--

2025

Business

343 M lei

net turnover in 2025

40%

net turnover growth in 2025 compared to 2024 (due to merger with Accesa Consulting)

14M lei

net profit in 2025

Environment

4700

trees planted - **a slight increase compared to the previous year, reflecting the continuity of our efforts to support biodiversity and restore green spaces.**

107

colleagues participated in forestation action compared to 130 in 2024.

No refurbished laptops or monitors were available for donation in 2025, as the number of decommissioned devices did not exceed 30. Therefore, these devices were stored for donation activities planned for the following year.

Social

Employees

46.3%

women in the organisation
at national level

33%

women as Managing
Directors

54%

women in the management
team reporting to the
Managing Directors

100%

employees covered by the
Collective Bargaining
Agreement

164

colleagues who have
enrolled in and benefited
from the career coaching
program,

+108

certifications obtained by
colleagues on various
technical skills

Clients

Industry expertise,
strong relationships,
communication and
collaboration,
strategic thinking,
orientation towards
client satisfaction,
continue to define our
approach to client
relationship

Constant feedback

collected through our
NPS (Net Promoter
Score) Ecosystem

Quality management, data protection, and information security

rigorously reviewed
and updated based
on current legislation
and standards and to
provide more support
to our clients

Suppliers

85%

suppliers adhered to
Accesa Code of
Conduct

100%

external collaborators
included in due
diligence procedures

10

long-term
collaborations with
authorised protected
units

2793

books read, a 14% decrease from 2024

200

colleagues participated in sports activities, **with over 800 participations** recorded across competitions and sporting events, marking a 40% decrease in participations compared to 2024.

48%

of colleagues participated in local community events, with an average of 11 events per community.

188

colleagues' children enjoyed the festive atmosphere of Halloween and Children's Day themed activities, **49% more than in 2024.**

Community

2000	20	€166,700
pupils supported through Științescu Programme, RoboManiacs Club, Descoperă-ți pasiunea în IT, World Vision, maintaining the number of beneficiaries compared to 2024.	NGOs supported in continuing their mission, through direct contribution or causes endorsed by our colleagues vs 10 NGOs in 2024	compared to €61,000 in 2024, donated by the company to initiatives dedicated to education, the development of digital and STEAM skills, supporting young people from vulnerable backgrounds, health and wellbeing, environmental protection, community engagement, and care for animals in vulnerable situations — all contributing to a positive impact in local communities.
11	3	
students supported in the “Vreau la facultate” programme vs 6 in 2024	projects initiated and led directly by our colleagues, supporting local communities through the dedicated Accesa Cares programme, 2025 edition	
60	320	
children from vulnerable backgrounds began the school year with fully equipped backpacks, as part of an initiative run together with Rotaract Visio Cluj.	colleagues contributed to our community as volunteers, mentors, trainers, panellists, or donors.	
	120	
	children supported at Christmas through the Shoebox campaign, 20% more than in 2024.	

Governance

Code of Conduct

complemented by guidance on decision-making and navigating ethical dilemmas in the workplace.

Risk Management and Internal Controls Policy

Implemented through the risk management process, which includes the identification, assessment and prioritisation of risks, the definition and implementation of mitigation measures, and the continuous monitoring of risks and internal controls to minimise potential adverse impacts on the organisation's strategic objectives, business operations, and projects.

Business Continuity Policy and Plan

complemented by disaster recovery and measures designed to support the identification of critical business activities, response

Anti-corruption, anti-bribery, and conflict of interest policy

complemented by mandatory training programmes for all employees.

Information Security

Information Management Policy, information Security Policy and Security Incident Management Policy, completed by the following processes: Manage Information security specific nonconformities; Manage phishing attack simulation; Run the customer Information Security Survey; and Conduct the Management Review for the ISMS

Whistleblowing policy

complemented by the process of handling anonymous and non-anonymous whistleblowing reports.

Privacy Policies

GDPR Management Policy, Personal Data Breach Policy, and Data Retention Policy, completed by following processes: Manage personal data breaches process and Document the Client, Supplier and External Partners Data Processing and Agreements

and recovery
responsibilities, and actions
required to minimise the
impact of disruptions on
employees, customers,
service

About Accessa

Company presentation, portfolio of services and the market in which we operate

Accessa IT Systems S.R.L. is a limited liability company, **founded in 2014**, with the registered office at Constanța 12, Cluj-Napoca, Romania, and **offices in Cluj-Napoca and Oradea**. The company is registered with the National Trade Register Office under no. J2014000992124.

The company's business activity is the realisation of custom-made software for clients, according to CAEN code 6210.

Accessa provides services for more than **80 clients** in the internal and international markets. The company addresses medium-sized clients, active in the Retail, Financial Services and Manufacturing sectors. We focus on long-term business partnerships built on collaboration and trust. In 2023, we celebrated the longest partnership with a market leader in the commercialisation of home appliances in Europe.

The standard services in the **Accessa portfolio** are:

- Custom Product Development
- Cloud Solutions
- Application Modernisation
- Data, Analytics and AI
- Commerce Solutions

- Business Hyperautomation
- Intelligent Workplace
- Managed Operations
- Quality Management
- Cybersecurity

These services are accompanied by advisory services focused on the effective use of Cloud and Artificial Intelligence (AI) resources, aiming to align resource consumption with the minimum requirements necessary to support business operations, thus preventing excessive resource utilisation and reducing associated costs.

In 2026, we are evolving from a technology-centric services portfolio to an industry-focused approach, designing, and implementing IT and AI solutions that help reduce energy consumption and operational footprint for both our clients and their end-customer ecosystems across industries such as Manufacturing, Retail, and Financial Services.

Through its **mission**, the company believes in a world in which businesses use technology to have a meaningful impact on the way we live, work, and do business. The **company's vision** involves working closely with clients to envision and engineer solutions that seamlessly integrate into their business and improve people's lives. We support the mission and vision through company activities and through charitable endeavours and donations.

Over the years, Accesa has become a market leader and top IT employer. With more than 1.000 employees by the end of 2025, we remain true to our **values** – the **people** who work for us, with us, and those who use the platforms and systems we engineer; the **courage** to ask and understand, explore and develop the solutions that have a real impact on our people, our clients and their end users; the **insight** to know the right thing to focus on and commit to the actions that ensure we capitalise on it; the **growth** made through the consistent development of ourselves, our connections, and the trust we nurture throughout all our collaborations.

The company's share capital is 6.480.490 lei and is divided into 648.049 shares with a par value of 10 lei.

The share capital is entirely subscribed to and paid-up by the private company Accesa IT Group GmbH, the sole shareholder.

Since 2024, Accesa has been member of Atruvia GmbH Group companies.

In 2025, the company Accesa IT Systems SRL merged with Accesa Consulting SRL, the latter being absorbed by Accesa IT Systems SRL.

Also, in 2025 we have opened a fully owned subsidiary in Uzbekistan, Accesa LLC.

Company financial results in 2025

From a financial point of view, Accesa reports for 2025 a net turnover of 342.847.840 lei, and a net profit of 13.705.969 lei.

Company objectives

Accesa conducts an annual strategy review process whereby it analyses the perspectives over the internal and external environment, identifies and articulates the strategic direction and objectives, and determines key results, initiatives and actions needed to achieve the long-term goals and strategic objectives.

Our long-term goals are to build a stronger, healthier company in three ways:

- **by increasing profitability,**
- **by becoming more attractive to employees, customers, and partners, and**
- **by increasing our operational maturity and efficiency.**

In practice, this means growing sustainably, creating an environment where great people want to join and stay, strengthening the trust and value we offer to clients and partners, and continuously improving how we work so we can deliver better results with greater consistency, speed, and quality.

As a provider of IT services, in 2025, we continued to grow our market position by deepening trusted relationships in our core industries (Financial Services, Retail and Manufacturing), expanding into new geographies, and strengthening our role as a preferred nearshore partner.

We strengthen our offering by evolving from pure delivery into higher-value services and smart solutions, with stronger capabilities in areas such as Data, AI, Cloud, and Cybersecurity.

We invest in people by creating a suitable place to grow, building a diverse and capable workforce, and contributing positively to the wider community.

Our strategic objectives **increase company value** by **expanding the addressable revenue base** (new markets + industry focus), shifting the mix to **higher-margin, repeatable biz-tech services** (Data/AI/Cloud/Cybersecurity), and **strengthening the talent engine** (attraction, retention, delivery capacity), which together **improve growth, profitability, and resilience**.

Organisational structure and governance

Our organisational structure is designed to ensure accountability at all levels of the organisation and to protect the interests of all stakeholders.

In 2025, the company initiated the rollout of its updated Target Operating Model ("TOM") organisational structure revamp.

The transformation was designed in response to evolving market dynamics, increasing client expectations, and the need to strengthen efficiency, scalability, and long-term organisational resilience.

Through TOM, the Company moved toward a more integrated operating model, structured around an end-to-end industry perspective, where business development, delivery, opportunity conversion, and capability planning are better aligned. As part of this update, the delivery and business development areas were grouped based on clients' industries, across three main industries and services, enabling the company to develop deeper market understanding, improve client proximity, and deliver more relevant, industry-specific solutions.

Alongside the TOM implementation, Accesa Group further consolidated its organisational setup through the merger by absorption of ACCO tenant, Accesa Consulting, into AITS, Accesa IT Systems, on March 28th, 2025.

This consolidation supported the broader transformation objective of simplifying the Group structure, reducing organisational fragmentation, and enabling more consistent governance, processes, and operational alignment across the company.

A vital component of the TOM update was the creation of a new structure called Delivery Chapters, within which Capability Managers operate across three main technological stacks. This structure consolidates people-related responsibilities within the Capability Manager role, including workforce planning, people growth, upskilling, performance enablement, engagement, retention, staffing readiness, and talent redeployment. By taking over these people processes, the Delivery Chapters allow the delivery organisation to focus more clearly on its core mandate: delivering client value through strong project management, effective execution, and high-quality client-facing interactions.

Capability Managers now act as full-cycle leaders across the capability lifecycle, connecting strategy with delivery readiness and ensuring that skills, availability, and development plans are aligned with current and future business demand. In close collaboration with the Technology Strategy Lead, who brings the overarching technology strategy, they jointly drive workforce readiness and build the capabilities required to ensure the organisation is prepared for future needs.

From an ESG perspective, TOM contributes to responsible and sustainable growth by reinforcing transparency, fairness, competence-based decision-making, and minimal delivery disruption during organisational change. The transition period will continue to be monitored until 30 June 2026, ensuring that progress is tracked, risks are managed, and the new structure is embedded responsibly.

For shareholders, the TOM update is expected to create value through improved operational efficiency, stronger delivery focus, simplified governance, and enhanced scalability.

For clients and employees, it creates a more focused, agile, and future-ready organisation, where industry expertise, delivery excellence, and people development are connected in a more coherent and sustainable operating model.

Managing Directors

On the reference date July 1, 2025, the Managing Directors of the company are:

- Rareş Breaz, Managing Director
- Gabriel Sobolu, Managing Director
- Alina Tirla, Managing Director

representing 33% women and 67% men. The composition of the Managing Directors decreased in 2025 from five to three members.

Governance Model

The governance model adopted by Accesa is in-line with the best practices of corporate governance and risk management, and through the **Three Lines Model** we effectively govern and manage our risk management approach, resulting in creating sustainable value through our long-term business objectives.

- **Management Board's** role: Delegates authority to and supervises management.
- The **First Line** is represented by Operational Management. Their role is to provide ongoing identification, assessment, and management of (new) risks in day-to-day business and implement policies, processes, and controls.
- The **Second Line** functions (Risk Management, Compliance, Financial Controlling, Environment, Privacy, Information Security) are responsible for establishing and overseeing the risk and compliance framework by monitoring legal compliance, assessing current and emerging risks, evaluating the adequacy of processes and methods, coordinating risk reporting, and performing planned sample checks.
- The **Third Line** is represented by the Internal Audit function whose role is to provide regular, independent monitoring and assessment of the appropriateness and effectiveness of the risk management governance and control processes and interplay between the lines.
- **External Audit's** role: Determines whether financial statements are stated fairly.

Governance Committees

To support effective and accountable business management, in 2025 the company's governance structure included **two advisory committees** assisting the Managing Directors in key areas: the Risk and Supervision Committee and the Information Security Committee. In addition, the company maintains several **non-advisory committees**, including the Occupational Health and Safety Committee, the Harassment Commission, the Whistleblowing Committee, and the newly formed Artificial Intelligence (AI) Governance Team.

Risk and Supervision Committee

It oversees the comprehensive Risk Management and Internal Control Framework, ensuring all relevant risks are properly identified, assessed, and managed.

Information Security Committee

It oversees our comprehensive Information Security Framework, protecting our data integrity, confidentiality, and availability by implementing robust security measures.

Occupational Health and Safety Committee

It reviews and makes proposals regarding the OHS policy and prevention/protection plan, monitors the implementation of the plan, reviews recent technologies and equipment, workers' requests and proposals, compliance with OHS regulations, the causes of accidents/incidents, and discusses the annual OHS report.

Harassment Commission

It prevents and addresses harassment-related situations by informing employees about applicable policies and legislation, providing confidential support and guidance to affected persons, and contributing to the resolution of formal or informal complaints.

It also provides periodical harassment reports to the company's Management Board, oversees the investigations, and manages complaint resolution and disciplinary processes together with relevant stakeholders/members of the Commission.

Whistleblowing Committee

It manages the incoming reports and keeps the whistleblowers up to date with the investigation process, determines the plausibility of the cases reported and is responsible for running the investigation (fact-finding and analysis of plausible whistleblowing reports) and issuing a decision on the actions proposed.

AI Governance Team

It oversees and coordinates the implementation of Company's AI governance framework, assesses and monitors the AI-related risks, and ensures alignment of AI initiatives with internal policies and applicable legal requirements.

This governance structure enabled us to address the complex challenges of the business environment and to commit to sustainable development.

Artificial Intelligence (AI) Governance

Accesa recognises the increasingly significant role of Artificial Intelligence in transforming ways of working, internal processes, and the services provided to customers, and is committed to using AI in a responsible, controlled, legally, ethically, and security-aligned manner.

AI governance is integrated into the overall corporate governance framework and aims to ensure a balanced approach between innovation, information protection, respect for fundamental rights, and the maintenance of trust among customers and other stakeholders.

Given the dynamic and continuously evolving nature of Artificial Intelligence technologies, the AI governance framework is reviewed and adapted on a regular basis to reflect technological developments, regulatory changes, and newly identified risk types.

During **2024**, Accesa conducted a **pilot project** focused on the controlled testing of Artificial Intelligence tools, with the objective of assessing both operational benefits and associated risks. As part of this pilot, multiple AI solutions relevant to the company's activities were analysed and tested. The pilot involved diverse teams across the organisation and covered common usage scenarios relevant to day-to-day activities, such as productivity support, software development, and analysis and documentation tasks.

In parallel with the practical testing, a **structured risk assessment** was carried out, covering aspects related to information security, personal data protection, confidentiality, intellectual property, and contractual compliance. The outcomes of the pilot provided a documented basis for subsequent decisions regarding the responsible use of Artificial Intelligence within the organisation.

As a result of this initiative and starting with January 2025 Accesa transitioned to a more **structured use of internally approved AI tools**, under clearly defined and controlled conditions, supported by usage rules, dedicated documentation, and training requirements applicable to individuals using such tools within the company.

During the same period, Accesa defined and formalised the **Policy on the Use and Deployment of Artificial Intelligence Systems**, based on the applicable legal and regulatory requirements at that time, as well as internationally recognised good practices.

Lessons learned from the 2024 pilot were also incorporated into the policy to ensure a practical approach aligned with the organisational context. The policy was approved by the company's Management Board on November 12th, 2024, marking the transition toward a structured and governed use of Artificial Intelligence within the organisation. The Policy was communicated to everyone in the company throughout December 2024-January 2025 period, and it had an approximately 95% acknowledgment rate.

AI Governance Framework

At Accesa, the **Policy on the Use and Deployment of Artificial Intelligence Systems** represents the formal governance framework for the adoption, use, and management of AI systems within the company.

The policy defines the principles, responsibilities, and requirements applicable to all AI-related initiatives, regardless of whether solutions are developed internally, provided by third parties, or used in customer project contexts. It ensures a coherent and documented approach aligned with legal, security, ethical, and data protection requirements.

Based on this policy, at the beginning of 2025, a dedicated **AI Governance Team** was established. The team commenced its activities by taking over the information, conclusions, and activities previously carried out by the project team involved in the 2024 AI pilot, ensuring decision-making continuity and the gradual maturation of AI governance practices within the organisation.

The AI Governance Team is a **multidisciplinary team**, designed to address AI system management in an integrated manner from perspectives relevant to the company. The team operates under an internal governance framework that defines roles, responsibilities, ways of working, decision-making and escalation mechanisms, as well as processes for evaluating, approving, and monitoring AI systems.

The team benefits from **senior management support**, with sponsorship provided by the company's Chief Technology Officer (CTO), ensuring strategic alignment and executive-level decision support.

Principles and Risk-Based Approach

AI governance at Accesa is based on a **proportionate, risk-based approach**, grounded in principles such as legality, fairness, transparency, information security, personal data protection, human oversight, and accountability.

Each AI system or use case is assessed based on its potential impact on individuals, customers, operations, and the organisation's reputation. Prior to the approval or extension of any AI system usage, structured assessments are performed to analyse the intended purpose, processed data, associated risks, and required control measures. This approach enables Accesa to leverage the benefits of Artificial Intelligence responsibly, without compromising security, confidentiality, or contractual commitments toward customers.

Roles, Responsibilities, and Oversight

Responsibilities related to AI governance are clearly defined and documented. The **AI Governance Team** has a coordination and oversight role and is, among other responsibilities, accountable for defining and updating the AI Governance Framework, assessing, and monitoring AI-related risks, and ensuring alignment of AI initiatives with internal policies and applicable legal requirements.

During **2025**, the team focused primarily on establishing and implementing a **clear and standardised process for approving AI systems** used within the company and evaluating them against business needs. Evaluations are conducted based on documented risk assessments that cover multiple dimensions, including legal, ethical, and fairness considerations, information security, and personal data protection.

Decisions regarding the use and deployment of AI systems are documented, and escalation mechanisms are defined for situations where significant risks or non-compliance are identified, ensuring traceability, transparency, and effective control.

Training, Awareness, and Responsible Use of Artificial Intelligence

Accesa places strong emphasis on training and awareness for employees and external partners regarding the responsible use of Artificial Intelligence, recognising the human factor as essential to the effective management of AI-related risks.

During the **2024 pilot project**, both general and tool-specific training materials were developed and delivered for the AI tools included in the pilot. Training materials were published on a dedicated SharePoint page, ensuring centralised access and traceability. Completion of the training was mandatory for all participants in the pilot as a prerequisite for using the tested AI tools.

Following the approval of AI systems at the end of 2024, this training model was extended. The use of approved AI tools is supported by general training on responsible AI usage, supplemented where relevant by tool-specific training materials. This approach ensured a consistent baseline understanding of the rules, risks, and limitations associated with AI usage across the organisation.

To continuously support awareness, Accesa developed and made available an **AI Handbook – a Responsible AI Usage Manual**, which includes clear rules, practical guidance, and concrete examples of acceptable and non-acceptable use. This handbook serves as a reference tool for employees, complementing the AI policy and formal training programs.

In **2025**, the training portfolio was expanded through the internal development of a dedicated **AI Literacy Training**, providing foundational knowledge on how AI works, its benefits, and associated risks. This training became mandatory for all Accesa employees and was supported by a company-wide training campaign conducted in **October 2025**, contributing to the development of an informed and responsible AI-oriented organisational culture.

Through these measures, Accesa aims to ensure that the use of Artificial Intelligence is accompanied by an appropriate level of competence, responsibility, and awareness, in line with the AI Governance Framework, compliance requirements, and the expectations of customers and other stakeholders.

AI Developments in 2025

During **2025**, Accesa continued to strengthen the use of Artificial Intelligence within a **structured, controlled, and business-aligned framework**, with the primary objective of transitioning from ad-hoc adoption to governed and predictable AI usage.

A key development in 2025 was the definition and operationalisation of a **clear approval process for new AI systems** used within the company. This process was designed to ensure consistent evaluation of AI usage proposals from both a business value and risk perspective.

In this context, a total of **11 new AI systems** proposed for use were evaluated during 2025. As a result of these assessments, some of the evaluated systems were not approved for use within Accesa due to identified risks related to internal governance, security, and compliance requirements. Relevant decisions were communicated internally to ensure consistent application.

In addition, in 2025 Accesa established a dedicated **AI Labs team**, enabling the testing of AI tools and systems within an organised and controlled environment aligned with genuine business needs. AI Labs functions as a structured experimentation space where capabilities, limitations, and potential benefits of AI solutions can be assessed without introducing uncontrolled risks into ongoing operations.

Based on testing conducted within AI Labs, certain AI tools or systems may be proposed for evaluation by the AI Governance Team for potential approval for use within Accesa. This clear separation between the testing phase (AI Labs) and the evaluation and decision-making phase (AI Governance) supports a balanced approach between innovation and control and reinforces responsible AI usage.

Overall, the developments in 2025 reflect the **maturation of Accesa's approach to Artificial Intelligence**, through the establishment of clear mechanisms for testing, evaluation, approval, and communication, supporting responsible, transparent, and compliant AI usage aligned with customer expectations.

Objectives for 2026

For **2026**, Accesa aims to further strengthen the maturity of Artificial Intelligence usage through strategic initiatives designed to ensure sustainable, controlled integration aligned with compliance requirements and customer expectations.

A key objective for 2026 is the launch of the strategic initiative **“Become an AI Proficient Organisation”**, which focuses on developing the organisational capabilities required for effective and responsible AI usage. This initiative aims to integrate AI coherently into internal processes and business activities, supporting both employee competence development and the adoption of consistent AI usage practices across the organisation.

In parallel, Accesa plans to **define and implement an AI management system** aligned with the requirements of **ISO/IEC 42001**, as a natural extension of the existing AI governance framework. This initiative aims to structure and formalise governance,

evaluation, monitoring, and continuous improvement processes for AI usage within a globally recognised framework.

Additionally, in 2026 Accessa plans to conduct a **preliminary assessment regarding potential certification** of the AI management system in accordance with ISO/IEC 42001. This assessment will evaluate the alignment of existing practices with the standard's requirements and support an informed decision regarding future certification steps.

Sustainability at Accesa

Our commitment and material issues

As part of our responsible approach to corporate governance, and in response to the growing interest of our stakeholders, including employees, clients, collaborators, and partners, as well as evolving legal requirements, we continued to strengthen our approach to environmental, social, and governance (ESG) matters in 2025. Started in 2023, the ESG workgroup used a materiality assessment to analyse the sustainability issues important to Accesa. We have explored, identified, defined, and grouped topics by considering both the significant impact the organisation has on people and the environment, and the sustainability-related risks and opportunities that may affect the company's financial position, performance, or standing.

We then organised the topics into categories as material issues and, based on these, outlined a detailed inventory of existing actions while identifying new actions to strengthen and expand how we respond to environmental, social and governance issues. In the process, we considered information representing internal perspectives, such as employees, clients, and external perspectives, such as the market, compliance issues, existing and future regulations, standards, and best practices.

The process has been exploratory and has guided us, including in 2024, to shape the content of our sustainability initiatives and created the basis of the 2025 Sustainability Report.

In November 2025 we initiated the **sustainability evaluation process** through EcoVadis – one of the most well-known international providers of business sustainability ratings and a reference in B2B industries and global supply chains.

Based on 21 criteria, the assessment on their platform is carried out across four areas: environment, labour and human rights, ethics, and sustainable procurement.

The result of the sustainability assessment outcome was sent to us in March 2026, when we learned that our company has been awarded the “**Committed**” badge.

This recognition reflects the existence of formal policies and practices across key ESG areas and confirms our commitment to responsible and sustainable business conduct. The assessment's outcome also provided us with structured feedback that we will use to support the continual improvement and strengthening of our ESG Framework, including

enhancing the current Sustainability Report. The next EcoVadis assessment is scheduled for December 2026, and the result will be shared in the future ESG report.

Depending on legal, regulatory developments and stakeholder expectations, we will review our material topics for future reporting. Topics of importance to Accesa are listed below, with those relevant to the objectives of this report further detailed in the following sections in a transparent manner.

Material issues

Environment

Energy, resource efficiency, and waste prevention and management

Climate protection/Emissions

Nature conservation

Sustainable supply chain

Sustainable technology

Social

Diversity and equal opportunities

Health and wellbeing

People experience and development in the future world of work

Clients and sustainable services

Social commitment and impact

Governance

Business ethics and compliance management

Business resilience and corporate security

Accountability/Responsible corporate governance

Transparency and relation with stakeholders

The collaborative approach of the ESG workgroup, whose results also supported the 2025 Sustainability Report, complements our CSR approach.

From a **CSR** perspective, Accesa's long-term aim is to engage in the community supporting social causes and organisations that share the company's values, culture, and mission, believing that through this alignment, plus the alignment with our own employees' beliefs and vision of doing good, the impact of our actions is greater. When the two dimensions, company and employees, overlap, we have a connected social responsibility.

Furthermore, we are committed to raising awareness and engagement among employees in internal CSR initiatives (forestation, donations to educational causes, mentoring programmes and more) and creating a transparent framework through which employees can attract and mobilise resources for the causes and organisations they believe in.

We have identified **several areas where we can have an impact**, and we are committed to long-term collaborations with non-profit organisations and educational institutions that make a difference in:

- **Reducing or eliminating the gap between urban and rural education**, the latter being affected by the lack of financial and human resources to provide qualitative development opportunities for young people in rural areas. Some examples of projects are scholarships for rural children with limited financial resources and mentoring programmes for rural youth.
- **Hands-on experience in IT and STEM education** that prepares young people from high school and college for the demands of future employers and helps them develop practical skills in understanding and deepening their knowledge in the field, such as programmes that promote hands-on education through programming workshops, robotics, and 3D printing.

- **Preparing young people to choose a career that helps them understand their strengths and areas of improvement**, guiding them towards a job that they enjoy and is aligned with their interests and values, e.g.: mentoring programmes, internships.
- **Implementing research projects** that increase the pace of innovation.
- **Reducing the company's carbon footprint** through nation-wide forestation campaigns, workshops to raise awareness and educate employees on recycling, reusing materials, reducing plastic consumption, food waste, and individual carbon footprint.
- **Reducing pollution in Romania** and promoting care for the environment through greening campaigns in green areas, forests for young people, projects that use technology to address various environmental issues such as air quality measurement.

To measure the impact, we track two performance indicators: the **number of direct and indirect beneficiaries** of the causes supported and the **number of colleagues involved** in internal campaigns or those running on their own initiative.

Stakeholder involvement

We are aware of stakeholder relationships and their interest in our company's performance. We constantly interact with employees, clients, suppliers, our shareholders, civil society, the communities in which we operate, and authorities to understand their relevant expectations and needs and take them into account in our actions. Issues are detailed in the following chapters.

Risk governance

The Managing Directors have the overall responsibility for establishing and **maintaining Accesa's risk management system** which ensures the management of all relevant risks in line with the approved risk appetite and the company's strategic objectives.

The Managing Directors provide overall oversight and direction on risk management and ensure that the framework is effectively implemented across the organisation. The Risk and Supervision Committee supports the Managing Directors by providing advice on all risk-related matters, including ESG, compliance, data protection, internal control, and other risk oversight topics.

The **Risk** function governs, operates, and continuously develops and improves the company's risk management system and is the owner of the risk management process on behalf of the Managing Directors. It ensures consistency in the application of the risk management approach and supports the identification, assessment, monitoring, and reporting of risks across the organisation.

The responsibility and accountability for identifying and managing risks reside with the respective function owners, in line with the Three Lines Model, ensuring appropriate segregation of responsibilities and effective risk oversight across the organisation.

Accesa's Risk Management System is structured around a **Risk Management and Internal Controls Policy** approved by the Managing Directors, which establishes the overall principles and requirements for managing risk across the organisation and details the risk management and internal controls framework and process.

The Risk Management Framework and process support a consistent and structured approach across the organisation, including the identification, assessment, mitigation, monitoring, and reporting of risks arising from operational activities, strategic initiatives, and ESG-related factors. Risk mitigation is achieved through the design and implementation of internal controls and defined mitigation actions, in line with the company's risk appetite.

To support effective implementation of the Risk Management Framework, the company promotes risk awareness across the organisation through dedicated initiatives and training.

During the reporting period, a **Risk Awareness Week** was organised (Q3), aimed at increasing the overall level of risk awareness across the company. In addition to onboarding training, function owners involved in the quarterly risk review process participate in periodic refresher sessions, conducted at least annually, to reinforce understanding of risk management practices and responsibilities.

In addition to preventive controls and mitigation actions, the company has established a business continuity and crisis management framework to strengthen the resilience of critical operations. This includes a defined **Business Continuity Policy**, the development of business continuity plans covering key risk scenarios, and the initiation of testing activities.

During the reporting period, initial testing exercises were conducted to validate continuity arrangements and identify areas for improvement. Additionally, in 2025, two dedicated training sessions were delivered to the **Business Continuity Crisis**

Management Team (BCCMT), achieving a 100% participation rate. The company continues to enhance its approach, with a focus on expanding testing coverage, further inserting business impact analysis (BIA) practices, and increasing organisational familiarity with continuity processes.

While the framework continues to mature, business continuity considerations are progressively integrated into the overall risk management approach, supporting the company's ability to respond to and recover from disruptive events, including those related to operational, technological, and ESG factors.

Every quarter, the Risk function conducts risk review sessions with function owners to ensure a thorough bottom-up identification and assessment of risks. This process ensures that risks arising from the activities, processes, and operations across the organisation are identified and evaluated, considering their likelihood and impact, as well as the effectiveness of existing controls and mitigation actions.

Identified risks are consolidated in the Risk Register and reported to the Managing Directors and relevant committees through regular risk reporting. A formal risk reporting cycle is also conducted periodically to provide a consolidated view of the company's risk profile, key developments, and alignment with the approved risk appetite.

In 2025, the company further strengthened its internal control environment by documenting and testing 18 internal controls across key areas, including Finance and Accounting, Business Performance and Controlling, and Business Intelligence.

The testing outcomes identified areas for improvement in the design of internal controls, which are being addressed through targeted enhancement actions. When conducting the risk review sessions, both internal and external factors are considered, including topics related to environmental, social, and governance (ESG) aspects. While the company continues to further mature its approach, it remains committed to continuously identifying, assessing, and managing ESG-related risks in line with evolving regulatory requirements and sustainability best practices.

In addition to the regular risk management process, the company also considers emerging risks, defined as newly developing or evolving risks characterised by a high degree of uncertainty and potential long-term impact. A dedicated process, coordinated by the Risk function and conducted periodically, supports the identification and assessment of such risks based on inputs from both internal stakeholders and external sources, including technological, regulatory, environmental, and socio-economic developments. The outcomes of this process contribute to the overall understanding of

the company's risk landscape and support forward-looking risk management and strategic decision-making.

The Policy and related requirements are communicated across the organisation to support consistent application and to ensure that risks are identified and managed at the appropriate level.

OUR COMMITMENT AND ACTIONS FOR A BETTER FUTURE FOR THE ENVIRONMENT

Overview

Accesa has implemented an **Environmental Management System** according to ISO 14001 and is committed to fostering a culture of sustainability, where environmental protection is a shared responsibility among all stakeholders.

This system continues to provide the framework for establishing a unified policy and tracking the organisation's performance in relation to the environment, through the annual environment management plan submitted for approval to Management Board.

We are aware of the environmental aspects of our operations and comply with the requirements of the legislation in force, keeping under control those parts that could create a risk, such as waste generation or excessive energy consumption.

In our offices, we continue to promote and encourage **waste sorting** by using waste bins for selective waste collection, which facilitates waste recycling. We recycle increasingly more plastic and cardboard from our facilities, diverting it to third parties specialised collection and recycling companies. Waste management activities are carried out within the company in compliance with environmental protection rules and in accordance with the requirements of national and European legislation.

Company policies

We are committed to the implementation, enforcement, and continuous improvement of our environmental management system. As of 2021, we have **a dedicated environmental policy derived from our ISO 14001 certification**, which we review annually. Accesa's Environmental Policy objectives are aligned with the company's long-term business goals of **enhancing profitability, increasing attractiveness** to employees, customers, and partners, and **advancing operational efficiency**.

The significant changes we made in April 2025 covered clarifications on what “environment” encompasses, as well as the policy implementation responsibilities and alignment with the latest organisational structure at the time.

At the company level, we strive not only to comply with all applicable legal and regulatory requirements but also to proactively meet broader social and environmental protection expectations.

We recognise climate change as a critical environmental challenge for all of us, and we therefore set clear objectives within our programs to **support climate protection and reduce our carbon footprint**.

We believe that everyone in the company plays a role in improving our environmental management system, which is why we align our Corporate Social Responsibility (CSR) Framework to this policy, and we get involved in the local community through various environmental projects as per Sponsorship and Donations Policy and CSR Framework.

Commitment and results

Energy, resource efficiency and waste prevention and management – Optimising resource consumption

In the context of resource efficiency, we continued in 2025 optimising resource consumption and streamlining space management using the **Access-A-Seat app**.

We use this app to intelligently manage our workspaces by dynamically reserving desks and meeting rooms, thus contributing to more efficient use of space, and reducing

energy and resource consumption, supporting a community of over 700 colleagues across a workspace with 320 desks.

Another significant aspect we continued in 2025 was operating in an **office space that uses also solar energy**, which reduces carbon emissions and contributes to energy independence through renewable energy sources. Since 2023, we have also been using renewable energy in our office in Oradea.

Energy, resource efficiency and waste prevention and management – Promoting the reuse of materials, recycling, and efficient waste management

Since 2023, we have adopted a range of practices to support the reuse of materials, recycling, and efficient waste management.

We still reuse cardboard boxes to reduce packaging waste and **refurbish and donate unused office equipment and furniture** to schools, extending the life cycle of resources and supporting education. We take a win-win-win approach to this practice as the equipment and furniture do not end up in the environment, the institutions that need them receive these resources and the donation saves financial resources.

In 2025, we continued to extend the practices internally to get as little waste to landfills as possible. **We still use water stations** to reduce single-use plastics and promote a more sustainable and healthy work environment. In doing so, we remain committed to the environment by integrating sustainable practices into our daily operations.

Another significant contribution to material reuse practices has been – and continues to be – the way we approach the organisation of events and the promotional materials we provide to employees, clients, and partners or that represent the Accesa brand in the market. These are made from recycled, sustainable, reusable materials.

In 2025, 70% of our purchased promotional materials followed these principles of **recyclable, sustainable, upcycled materials**, such as pencils and notebooks that contain flower seeds and can be planted after use, metal drinking straws, wooden laptop stands.

Recycling and reusing materials have been and will continue to be part of our approach in 2026. Thus, all our notebooks are made from various forms of recycled materials (stone paper, paper containing grass seed, recycled paper as well as covers made from recycled materials or bamboo). Stone paper contains mainly mineral powder (80%) mixed with (20%) non-toxic HDPE (a clean plastic). Unlike other agendas, no water or bleach is used in its production.

Moreover, we also purchased our branded items, which we use or distribute internally and externally, from **authorised protected units**, Cenza Design, T-Shirt Factory and Derzelas Association, with whom we want to keep our long-term collaboration. It is also a way that helps us contribute indirectly to the integration of people with disabilities into the labour market.

Climate protection/Emissions – Reducing carbon footprint

Building upon the carbon footprint measures we implemented in the previous years (in 2023 adding an electric vehicle to our company's fleet and in 2024 installing an EV charging station at our head-office) in 2025 we automated the office HVAC system, achieving a 1% reduction in energy consumption.

These small but consistent steps reflect our intent to support lower-emission alternatives and remain engaged in practical actions that align with broader climate goals.

Nature conservation – Promoting environmentally friendly initiatives among our colleagues

In 2025, we planted approximately 4,737 trees, across the following locations:

- **Cluj** – approximately 4,137 black locust trees planted, of which around 3,090 were planted through the direct involvement of 103 volunteers, while 1,047 were planted mechanically.
- **Timișoara, Giulvăz** – 600 trees planted, including downy oak, Pennsylvania ash, manna ash, black locust, Russian olive, and blackthorn; of these, 44 were planted with the support of 4 volunteers, while 556 were planted mechanically.

Compared to 2024, when we planted 4,400 trees, in 2025 we recorded an increase of approximately 8% in the total number of trees planted. At the same time, the number of participants directly involved in planting activities was 107 in 2025, compared to 130 participants in 2024. This difference also reflects the fact that a larger share of the planting was carried out mechanically, enabling us to increase the total number of saplings planted while continuing to engage colleagues in concrete volunteering activities.

From a **geographical perspective**, in 2025 we continued our activities in Cluj and Timișoara, strengthening our presence in the communities where Accesa is active. Although we had also planned to continue the initiative in Iași, the planned activity was cancelled due to circumstances beyond our control, and no planting activities took place there in 2025. Nevertheless, we remain open to returning to Iași as part of future initiatives, in line with our objective to support recurring and locally relevant environmental actions.

Through these initiatives, Accesa **continues to promote environmental responsibility** among colleagues and to turn volunteering into a concrete way of engaging with the community. Our partnerships with **CERT Transilvania and Plantăm fapte bune în România** remain essential to our sustainability journey, providing the framework needed to generate a real, measurable, and consistent impact on the environment.

In addition to tree planting, we remain committed to **increasing environmental awareness** within the organisation through selective waste collection in our offices, as well as through dedicated educational initiatives. While in 2024 we addressed the topic of preventing food waste, in 2025 we turned our attention to sustainable fashion through a webinar delivered by a specialist, during which colleagues learned how to make more responsible choices when buying clothes, as well as what options they have for recycling or reusing them once they no longer use them.

The environment and our suppliers

In 2025, we took several significant actions to promote sustainability in our supply chain.

We focused on strengthening our collaboration with multiple authorised protected units that supported us in various green initiatives, such as the creative reuse of materials to

transform them into new products, also showing our extensive support to promote social inclusion, equity, and economic development of local communities.

We continued to implement the **Supplier Code of Conduct** in all contracts signed by Accesa for new suppliers. Over 85% of our suppliers have this code integrated into their framework collaboration contracts in 2025, confirming by signature their adherence to the principles of sustainability and environmental protection. This code establishes ethical and conduct standards that we follow in all our business relationships, ensuring that all our partners and suppliers are environmentally responsible and adhere to, along with us, the fundamental principles of honesty, integrity, transparency, respect, and respect for the environment.

For 2025, within the contracts managed by the benefits department, over 95% of the budget spent through the employee **Flexible Wallet** is through contracting with suppliers that demonstrate the implementation of concrete actions for environmental protection, including initiatives to reduce the impact on natural resources, responsible use of materials and the promotion of sustainable practices in their operations.

At the same time, the majority of suppliers have implemented recognised international standards, such as ISO 9001 (quality management) and ISO 14001 (environmental management), reflecting their commitment to operational excellence, compliance, and continuous improvement of environmental performance. Additionally, approximately 65% of all purchases made through Flexible Wallet are made through a retailer that also holds ISO 50001 certification for energy management, thus contributing to energy efficiency and climate goals.

These efforts are aligned with our ESG objectives and contribute to the **development of a responsible supply chain** that supports both economic performance and environmental protection and compliance with governance and social responsibility principles.

In our relationship with suppliers, we aim to minimise environmental impact, reduce waste, promote sustainable practices and compliance with applicable environmental laws and regulations, and encourage energy conservation, recycling, responsible resource management, and waste reduction.

For 2026, we aim to assess suppliers' commitment more effectively to our sustainability principles and responsibility towards environmental, social, and governance aspects, and to continue promoting responsible business practices throughout the supply chain.

OUR COMMITMENT AND ACTIONS FOR A BETTER FUTURE FOR EMPLOYEES, CLIENTS, COMMUNITY AND SOCIETY AND SUPPLIERS

Overview

At Accesa, we are committed to creating added value while following the principles of corporate responsibility and Quality Management System. We believe that our success is based on how we use technology to have a meaningful impact on the way we live, work, and do business. We partner with our clients on this journey to envision and engineer the solutions that seamlessly integrate into their business and improve people's lives.

For this, we are committed to meet the applicable statutory, regulatory, and contractual requirements as well as customer-specific requirements and to continually improve the suitability, adequacy, and effectiveness of the Quality Management System.

In 2025, we invested in the professional and personal development of our employees by providing access to various **training programmes, mentoring, coaching sessions, and wellbeing initiatives**. We are promoting a culture of **diversity, inclusion and belonging**, continuously working on providing equal opportunities for all.

We have delivered value-added solutions to our clients, helping them achieve their digital transformation goals and increase their competitiveness. We also maintained high standards for quality, security, and compliance, adhering to industry best practices and certifications.

We have strengthened our relationships with suppliers, promoting ethical and fair business practices as well as social responsibility and care for the environment.

We have contributed to the social and economic development of the communities in which we operate, supporting various causes and initiatives related to education, health, culture, environment, animal welfare, all essential aspects for local communities.

We have also engaged in collaborative opportunities with local partners, to promote innovation and collaboration.

We are **proud of our achievements**, but we are also aware of the challenges and opportunities ahead and determined to continue our journey, to deliver on our environmental, social and governance commitments and actions, and to respond to the needs and expectations of our stakeholders.

Commitment and results

Our commitment and actions for a better future for employees

Company policies

Initiatives to support human rights

We support and apply the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and adopted for many years a proactive vigilance approach to prevent the negative impact of our activities on human rights.

Our main initiatives are:

- Ensure freedom of association and recognise the right to collective bargaining (ILO Conventions 87 and 98).
- Eliminate all forms of forced labour (ILO Conventions 29 and 105).
- Eliminate discrimination in respect of employment (ILO Conventions 100 and 111).
- Implement programmes on wages and employee benefits (ILO Conventions 95, 131 and 135) and weekly rest (ILO Conventions 14 and 106).
- Provide teleworking to all our colleagues.

- Ensure that measures are put in place, both within its own operations and throughout its supply chain, to be compliant with the relevant conventions of the International Labour Organization (ILO), including Conventions No. 138 and No. 182 on child labour, as well as Conventions No. 29 and No. 105 on forced labour.

Employees

Employees have the right to be informed and consulted constantly, following the provisions of the **Internal Rules** (ROI) and the **Collective Bargaining Agreement** (CCM).

Our colleagues are informed on recruitment, during their integration programme in the company, about all the internal procedures and rules in force. They are also informed of all relevant updates or changes, and all procedures are available on the company intranet page.

Driven by our commitment to continuous improvement and digitalisation of processes, all new employees are invited to use an application to help them adapt more easily to our organisation and to provide them with relevant information and support in their first months of employment.

Following the principle of equal opportunities and non-discrimination

The principle of equal treatment of all colleagues applies in the employment relationships we have with our colleagues.

Any direct or indirect discrimination is prohibited in the company, such as incitement to discrimination based on race, nationality, ethnicity, colour, language, religion, social origin, genetic traits, sex, sexual orientation, age, disability, non-contagious chronic disease, HIV infection, political choice, family status or responsibility, trade union membership or activity, membership of a disadvantaged group.

Direct discrimination based on sex means where one person is treated less favourably based on sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation; sex-targeted harassment means unwanted conduct of a sexual nature, expressed physically, verbally or non-verbally, which is directed towards or has the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Any conduct towards an employee by another hierarchically superior employee, by a subordinate and/or by a hierarchically comparable employee in connection with the

employment relationship, which has the purpose or effect of impairing the employee's working conditions, by violating the employee's rights or dignity, by harming the employee's physical or mental health or by jeopardising the employee's professional future, shall constitute harassment at work and shall be punishable by disciplinary, administrative or criminal sanctions, as appropriate.

All employees have been informed about the procedure for dealing with complaints of harassment.

We have in place a dedicated and documented procedure for handling complaints, and the ROI include acts of harassment of any kind as a disciplinary offense.

To support a safe, ethical, and inclusive work environment, the company continuously monitors employees' level of awareness and compliance regarding the prevention of workplace harassment. In 2025 we rolled out a dedicated training which had a completion rate of 98.8%, an indicator that reflects the organisation's commitment to promoting responsible behaviour and preventing risks associated with the work environment.

This initiative is part of the broader governance and compliance framework, contributing to ensuring adherence to internal policies, ethical standards, and applicable regulatory requirements. The training aims to strengthen an organisational culture based on mutual respect, dignity, and inclusion.

The organisation aims to increase the participation rate to 100% and to integrate this program into recurring training processes (annual refresh), as a mechanism for continuous improvement and for reducing social risks identified through the materiality assessment.

In 2025, we had one complaint submitted to the Harassment Commission, which was investigated according to our internal process and legal guidelines. The outcome of the investigation was that the complaint did not constitute harassment.

Regarding the equal opportunities and equal treatment between women and men in the field of work, we respect the principles of free choice or free exercise of a profession or activity, employment in all vacant posts or jobs and at all levels of the professional hierarchy, promotion at any hierarchical and professional level.

As a people-first organisation, we believe diversity strengthens our teams and drives innovation. All employment decisions are based on merit, skills, and performance,

without discriminating based on any personal characteristic, as stated in all our job adverts. This reinforces our commitment to providing an inclusive and respectful workplace.

In line with our commitment to **equal opportunities and equal treatment**, we continue to support parents returning to work after childcare leave through a re-boarding process designed to help them reconnect with the company, stay updated on organisational changes and adapt more easily to their return.

As part of this process, colleagues also have access to a discussion with a Career Coach, supporting them in navigating their return to work, adapting to new professional contexts, and exploring their career development opportunities following such a transition.

Social dialogue

As part of social dialogue at the organisational level, the company aims to **continue building a constructive relationship with employees and their elected representatives** and to maintain the number of employees covered by a collective bargaining agreement at 100%.

A total of four employee representatives, elected by vote between 05.05.2025 – 21.05.2025 across all departments and regions for a two-year term, actively participated in the process of negotiating the company-level Collective Bargaining Agreement, alongside representatives of management.

The negotiation process was initiated in September 2025 and was finalised through the signing of the Collective Bargaining Agreement on February 2, 2026. Currently, 100% of employees are covered by its provisions until February 2028, ensuring a uniform and transparent framework governing the rights and obligations of the parties.

Social dialogue mechanisms are supported through regular meetings between employee representatives, management, and the Human Resources function. These interactions facilitate the identification and addressing of topics relevant to employees, such as work-life balance, employee benefits and rights, human resources processes, and organisational developments.

Through these initiatives, the company strengthens a participatory governance framework focused on transparency, engagement, and the responsible management of labour relations.

Diversity, equity, and inclusion – Accesa Team

Diversity

Our national distribution of employees reflects our diversity and geographic coverage, having colleagues in **27 Romanian counties**.

By having implemented telework, we facilitate equal access to job opportunities for all candidates, regardless of their geographical location.

At the end of 2025, out of 1103 active employees nationwide, **46.3% were women and 53.7% men**, reflecting the gender diversity that Accesa supports.

Regarding the management team reporting to the Managing Directors, it is structured by functions and sub-functions, considering the business area, each with clear responsibilities and geared towards achieving organisational goals through a collaborative approach.

In 2025, our **leadership team** consisted of 26 employees holding various managerial roles and levels – 14 women (54%) and 12 men (46%). This structure reflects our commitment to diversity and ensures a balanced representation of perspectives and experiences that contribute with valuable insights to the company's strategic and operational decisions. At Company's Management Board level, the representation is given by 33% women and 66% men.

In 2025, out of 1103 employees, with an average age of 37 years old, we had the following age distribution:

- 34% colleagues were aged 30 or under
- 65% colleagues were aged between 31 and 50
- 1% colleagues were aged above 50

This diversity also reflects the particularity of the industry in which we operate. Alongside the company's lifespan, age diversity has increased, bringing together multiple generations, making Accesa a place where every employee, regardless of age, can contribute and develop professionally.

Equity

Accesa is **dedicated to equal opportunities and professional integration for all employees**, regardless of age, gender, religion, etc. Our professional and personal development programmes include actions and opportunities such as reconversion through academies and internships, as well as internal mobility, mentoring, and career coaching programmes. These are designed to support employees in achieving their goals and to build a culture of professional development, collaboration, and mutual respect.

Our organisation is committed to ensuring equal opportunities and creating an inclusive work environment for persons with disabilities, in compliance with applicable legal requirements and our social commitments:

Employees with disabilities benefit from a minimum of 3 additional working days of annual leave per year, contributing to their well-being and work-life balance.

The probation period for employees with disabilities is set at a minimum of 45 working days, in order to support their proper professional integration.

Currently, 5 colleagues with disabilities are part of our team, thriving in a working environment adapted to their needs to enable them to reach their full potential.

Inclusive recruitment practices

We actively promote inclusion in the recruitment process by collaborating with a network of non-governmental organisations (NGOs) dedicated to supporting the rights and professional integration of persons with disabilities: Fundatia Alaturi de Voi, Fundatia Health Actions Overseas, and Fundatia Motivation. In this regard:

- All open positions are regularly communicated to partner NGOs to ensure equitable access to employment opportunities; In 2025, a total of 173 vacancies were sent to our NGO partners.
- Recruitment processes are designed to reduce barriers and ensure equal treatment, in line with diversity and inclusion principles.

Inclusive procurement practices

We integrate social responsibility into our procurement strategy by collaborating with ten authorised sheltered units to support the sustainable economic participation of persons with disabilities. Through these partnerships, we aim to:

- Promote equal participation of persons with disabilities in business ecosystems;
- Support social enterprises that apply ethical and inclusive practices;
- Contribute to the long-term development of communities by promoting diversity and reducing barriers to access to work.

Inclusion

Family support: Maternity and Paternity

Our organisation ensures an appropriate framework for maternity protection, in compliance with applicable legislation and our commitments to employee well-being.

The chapter from Internal Regulations dedicated to maternity protection in the workplace regulates the rights and protective measures applicable to:

- pregnant employees,
- employees who have recently given birth,
- employees who are breastfeeding.

These provisions include the tailoring of working conditions, measures aimed at safeguarding health and safety, as well as the prohibition of activities that may adversely affect the course of pregnancy or the health of the mother and the child.

Regarding the parental leave, all our employees are entitled to parental leave, following the current legislation and the provisions of the Collective Bargaining Agreement applicable to all employees.

The organisation provides employees with dedicated resources, such as the “Mom-To-Be Handbook,” which offers information on:

- the steps to follow pregnancy confirmation,
- legal rights and protection mechanisms,
- the maternity leave application process,
- benefits available for newborns.

In addition, the Internal Regulations include provisions regarding paternity leave, granted for each child, thereby supporting work-life balance.

In 2025, 35 colleagues benefited from parental leave.

2023		2024		2025	
Women	Men	Women	Men	Women	Men
15	1	39	4	9	6

Diversity, equity, and inclusion – Compensation, reward, and recognition practices

Accessa is committed to developing a strong community of IT professionals, a commitment backed by a fair, consistent, and sustainable financial compensation program for all employees considering their skills, performance, and responsibilities.

In 2025, Accessa took a significant step towards strengthening its compensation strategy by consolidating the salary review process into a unified, company-wide approach, replacing the previous anniversary-based model with a centralised annual cycle. This enabled more objective and consistent evaluations by aligning performance discussions, eligibility decisions, and salary increase proposals within a common timeline and framework.

The process introduced clear decision-making flows, combining manager input, People Office and financial reviews, and Management Board approvals, ensuring greater accountability and auditability across all compensation decisions. For increased

transparency and predictability, besides the salary review calendar, the principles applied and the review process have been shared with all employees.

The organisation applies the principle of “equal pay for work of equal value,” ensuring that remuneration decisions are made without direct or indirect discrimination and are based on objective and verifiable criteria. In 2025, the total number of hours worked across the organisation amounted to **1,740,525**, reflecting the aggregate volume of work carried out by employees.

In addition to the salary compensation, employees are also entitled to overtime paid work, should the need arise, according to the applicable legislation. In June 2025, the company updated its overtime process according to the latest regulatory changes and informed all active employees at that time that overtime work may be performed at the employer’s request and only with the written consent of the full-time teleworker. Once the overtime request is accepted by the employee, the payroll system will automatically record the logged overtime hours.

In 2025, the total volume of overtime hours recorded at organisational level was **5,890 hours**.

The compensation principles mentioned below apply to employees at all levels in our organisation (by employees we mean all persons employed on an Individual Employment Contract within our legal entities in Romania):

- **Fairness** – We aim to offer objective remuneration compared to internal and market practices for any specific role.
- **Focused on performance** – We value high-quality work and therefore consider individual performance, both in terms of results and behaviours, when determining the remuneration.
- **Sustainable competitiveness** – We strive to stay abreast of market trends while aligning with the company’s long-term strategy and objectives to ensure competitive and sustainable growth.
- **Driven by data** – In setting salary ranges and ensuring objectivity, we consider multiple data sources, including market research conducted by accredited vendors.

100% of the employees are covered by the state health insurance system and state pension enrolment, in accordance with the applicable legal provisions. Additionally, they benefit from company-funded private medical insurance, which also includes coverage for employees' children and voluntary pension contribution scheme through the company's benefits program.

Complementary to payroll, Accesa recognises and incentivises employee contributions through performance-oriented bonuses – “recognition” of notable achievements, “Above and beyond” bonuses for exceptional performance, but also other types of bonuses, depending on internal programmes.

In addition to fair pay policies, recognising employee merit is an important pillar of our employee motivation and retention strategy. We strive to highlight and celebrate the achievements of our colleagues through both internal and external communication channels (highlighting individual or team achievements, attending various conferences, publishing articles, and others).

In 2025, Accesa strengthened its **recognition practices** through the design and rollout of a structured Recognition Framework, aimed at embedding appreciation as a core element of its people culture. The framework formalises both formal and informal recognition mechanisms across the organisation, spanning peer-to-peer, manager-to-employee, and company-wide initiatives, ensuring consistent acknowledgment of contributions aligned with performance, innovation, customer impact, and company values.

By integrating recognition with ongoing feedback practices, the company reinforced a culture of continuous growth, engagement, and psychological safety, where employees feel seen, valued, and motivated. In terms of outcomes, adoption of recognition behaviours was evident at scale, with 2,530 peer recognition messages (“Good Vibes” cards) exchanged during the year, reflecting increased engagement, stronger collaboration, and a growing sense of belonging across teams.

For 2026 the company has initiated a project with the objective to consolidate the Compensation and Benefits framework, including the monitoring and reporting of gender pay gap. This shall enable the availability of gender pay gaps metrics for 2026.

Health and wellbeing – Health and safety at work

The instructions on health and safety at work apply to all employees, but also to external partners, clients and visitors and are elaborated by following the provisions of Law no. 319/2006 – Law on health and safety at work, with subsequent amendments and additions, published in the Official Gazette of Romania no. 646 of July 26, 2006.

The protection, hygiene and safety at work are organised in accordance with Law no. 319/2006 and the Methodological norms on its application. The aim is to provide a safe, healthy place in which to carry out our work and to prevent physical and psychological accidents and illnesses and to contribute to the wellbeing of all our colleagues.

In addition to the general measures taken to prevent occupational illness, we provide our colleagues with hygienic and sanitary materials, including a medical first aid kit to maintain personal hygiene and protection. When determining the quantities and the periodicity of their provision, we consider the recommendations shared by the doctor in occupational medicine, following the contractual provisions and the medical services contracted with the specialised occupational medicine medical centre. We also ensure optimal meal service conditions for our colleagues.

The organisation of fire prevention, firefighting and intervention in emergencies is carried out by following the provisions of Law 307/2006 and its implementing rules.

With a wide range of offerings, we aim to raise awareness of health and safety issues that can arise in the workplace and to provide preventative resources and assistance. We offer regular training sessions, courses, and events on various health topics, including first-aid courses, and physical fitness and office health.

Accesa identifies and assesses health and safety risks in the workplace, through office inspections, Occupational Health and Safety Committee meetings, and through information shared directly with employees, especially in dedicated health and safety training sessions. According to the 2025 report presented to the Risk and Supervision Committee, 100% of the employees completed their medical evaluations in accordance with applicable legal requirements and the risk assessments related to their respective positions. For all operational sites (Cluj-Napoca and Oradea) health and safety risk assessments were performed.

Health and wellbeing – Benefits program and work-life balance

In addition to salary, Accesa offers a diverse range of benefits to support employee wellbeing and contribute to a positive experience, both professionally and personally.

To contribute to the wellbeing of our employees, **our benefits program, Equilibrium, covers four pillars of wellbeing:** physical, social, emotional, and work-life fusion.

Having already a few years of working remotely, we are constantly looking at the opportunities and benefits to ensure they are better aligned to our needs, helping us to continue to nurture genuine connections, encourage colleagues to have an active lifestyle and develop a healthy mindset.

The benefits include private healthcare subscriptions, extra leave days in addition to those regulated by law, depending on seniority in the company, level of experience and for special personal events.

Our colleagues can access a flexible benefits platform where, based on an annual budget allocated to each colleague ("Flex Wallet"), they can purchase various services that support their wellbeing as well as other specific needs of their everyday life. Benefits include professional and personal development courses, language courses, sports, and recreational activities. Starting with January 1st, 2026, the amount for flexible wallet has been increased by approximately 15%, in the context of the Collective Bargaining Agreement.

Physical wellbeing

Our Physical Wellbeing Pillar includes a private medical package which was upgraded in 2025 to provide more coverage for all the employees (including 10 sessions of physiotherapy and massages per employee), various sports-related vouchers, various gym membership access, and eyeglasses reimbursements. It ensures that our body stays healthy and active.

In 2025, Accesa continued to support colleagues' physical wellbeing through a diverse sports programme, carried out throughout the year, and expanded across several cities in Romania, where local communities showed a strong interest in sports activities. The initiatives included participation in running, trail, triathlon, and obstacle race competitions, as well as dedicated movement activities, sports consultancy, and physical assessments.

Throughout the year, Accesa colleagues took part in more than 20 competitions and sports activities organised in Cluj-Napoca, Timișoara, Oradea, Brașov, Sibiu and Alba-Iulia. These included Făget Winter Race, 21k Timișoara, Făget Trail, Crosul Divelor, Primavera Trail, Clujului Marathon, Sibiu Marathon, Brașov Marathon, Spartan Race, Xman România, Crosul Companiilor, Oradea City Running Day, Făget Tour, Oradea Night Run and Crosul de Noapte.

These participations gave colleagues the opportunity to push their limits, maintain an active lifestyle and strengthen team spirit outside the professional context. More than 400 participations by Accesa colleagues were recorded, reflecting our community's continued interest in movement, health, and connection.

An important moment of the year was the participation in Cluj Marathon, where 47 colleagues joined the competition, confirming the role of sports events as spaces for both connection and wellbeing. In addition, Accesa Athletics, the internal sports competition launched the previous year, continued in 2025, bringing together 24 colleagues and contributing to the consolidation of an organisational culture based on energy, collaboration, and competitiveness.

In 2025, Accesa also offered 2 x one-hour weekly time slots for sports training with a dedicated trainer, at a gym in Cluj-Napoca. The group of participants varied monthly between 6 and 12 colleagues, providing them with a consistent setting for movement, improving physical fitness, and maintaining an active lifestyle. This initiative complemented the wellbeing programme with a recurring, practical, and accessible option for colleagues interested in guided physical activity.

In parallel, the sports activities programme also included dedicated support activities for colleagues in different locations. In Cluj-Napoca, Oradea and Timișoara, physical measurement and sports consultancy sessions were organised, offering colleagues personalised recommendations to support their physical health and improve performance. Through these initiatives, Accesa continued to promote access to wellbeing resources and to encourage an active lifestyle, regardless of the location from which colleagues work.

In addition to group activities, employees also benefit from individual personalised training sessions covering topics such as sports, and nutrition and to enrol into a dedicated **Hybrid Posture and Motion Program**.

The purpose of this program is to support long-term employee health and wellbeing by improving mobility, stability, posture, and body awareness through guided movement-based prevention exercises, by a certified specialist. It also aims to reduce physical discomfort, prevent musculoskeletal issues, and help participants feel more comfortable and energised in their daily office routine.

In 2025 we had 610 participations enrolled in multiple programs. Our plans for 2026 include enhancing this program to also include private physiotherapy sessions.

Emotional wellbeing

We believe that to maintain our overall health, we need to invest in our emotional wellbeing just as much as we do in our physical health.

Through dedicated webinars with subject matter experts and ongoing collaboration with certified psychotherapists, we open a conversation about a wide range of topics, such as parenting, rewarding relationships, managing emotions, and more. To ensure accessibility and inclusivity, 100% of colleagues across Accesa can access psychotherapy sessions regardless of their physical location. These sessions are designed to support employees in strengthening their mental wellbeing and creating a healthier balance between their personal and professional lives. In 2025, a total of 1.225 hours of psychotherapy sessions were delivered by the specialists we collaborate with.

In addition to this, our colleagues have access to workshops facilitated by the psychologists we collaborate with. In 2025, we organised several workshops that helped employees better manage the personal and professional components of their lives, some of them being "Emotional first help", "The Change You Didn't Ask For: Managing Your Inner Reaction", "Mind Debugger" and "The mind as a system", that gathered in total 64 participants.

In addition, through the help of career coaching sessions, 164 colleagues were supported in managing workplace challenges more effectively, improving communication and collaboration, and identifying practical ways to adapt to changing responsibilities or expectations. The programmes encourage self-awareness, resilience, and continuous professional growth, contributing to both individual wellbeing and long-term career development.

Social wellbeing

As a growing community, we want to ensure that we remain connected not just through the great work we do every day, but also through our passions and interests. Through webinars, seasonal events like our summer party, or special celebrations like Christmas and Oktoberfest, we come together to celebrate and nurture the things we have in common.

Responding to the more varied ways in which people come together, we created unconventional spaces for our teams to connect more often. As part of this initiative, we have launched the Accesa Coffee Shop Concept with the purpose of having our teams get together and build genuine connections while enjoying a 100% discount on coffee and non-alcoholic beverage at a dedicated location in Cluj-Napoca (where our HQ is) during working hours from Monday to Friday.

This project provides an unconventional space for the community to connect more often, and we encourage you to meet in person for 1:1s, catch-ups, brainstorming sessions and discussions, over a cup of coffee.

We organise physical get-togethers with colleagues to strengthen the level of collaboration between colleagues and to facilitate interactions. These socialising events help create a harmonious and friendly working environment where colleagues feel valued and motivated.

Tech in Motion

In 2025, we celebrated the fourth edition of our technical conference, Tech in Motion. The theme of the event was “Architecting the Future with AI and Human-Centric Change.” With over 650 participants, including 151 international guests and 27 speakers and panellists, the event provided a valuable opportunity for our colleagues and clients to meet, interact, and gain new insights into AI trends.

The event culminated with a networking session, where participants had the opportunity to further explore the discussions started throughout the day, share perspectives from their own experiences and identify new opportunities for collaboration. The open atmosphere and the energy of the community reconfirmed Tech in Motion’s role as a platform for dialogue, learning and connection among professionals passionate about technology, innovation, and responsible transformation.

To support people with disabilities, the participant kits included materials purchased from authorised protected units.

Team connection activities

In 2025, Accesa continued to invest in teambuilding initiatives to support collaboration, communication, and cohesion within project teams. In the context of a hybrid way of working, where colleagues from the same team often work from different cities, these gatherings played an important role in strengthening professional relationships, aligning teams around shared objectives, and improving the effectiveness of day-to-day collaboration.

Throughout the year, 20 teambuilding events were organised, bringing together 535 participants. The events were organised at different levels of the organisational structure to respond to the specific needs of teams and create relevant opportunities for connection. The overall participation rate was 45%, while 30% of participants joined from locations outside Cluj-Napoca, reflecting the inter-location nature of Accesa teams.

These activities contributed to strengthening the sense of belonging and improving collaboration among colleagues, particularly within geographically distributed teams. Through informal interactions, facilitated or self-facilitated activities, and dedicated time for connection outside the operational context, the teambuilding events supported the development of trust, more open communication, and a better understanding among team members.

Participant feedback shows that longer events and those organised during weekends were more appreciated, while the activities included in the programme played an important role in creating a positive experience. Overall, the 2025 teambuilding events supported Accesa's objective of building more connected, better aligned teams, prepared to collaborate effectively in a flexible and distributed working environment.

Work-life fusion

The company offers a flexible, one-size-fits-all approach, which lets our employees define their work-life balance, to ensure a fulfilling experience for them,

This includes unlimited home office days, a flexible work schedule, home-office vouchers, benefits for parents, and exclusive discounts, curated to help employees succeed professionally while preserving time and energy for their personal life.

Two of the most important components of work-life balance are the flexible work schedule and local events that engage colleagues and their families.

In 2025, our company organised six events for employees' children, around **Children's Day** and **Halloween**, bringing together 188 participants vs 126 in 2024

The activities ranged from Egg Hunt, movie nights, retro games, and robot and drone demonstrations, to winter-themed events such as The Magical Night of Santa Claus and Gingerbread Workshop. Through these initiatives, Accesa created opportunities for colleagues' families to connect and contributed to strengthening the sense of community.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Colleagues' feedback on their experience in Accesa

At Accesa, we see the feedback as an essential element for organisational growth and development. For this reason, we have multiple channels through which we collect and manage feedback, ensuring that all colleagues' voices are heard, and their suggestions are considered.

We use various feedback platforms, which allow us to store and easily access feedback, as well as send feedback requests. We collect feedback both periodically and after specific events or moments in the Company.

We value the experience of our colleagues, this is why we continue monitoring and responding to it in real time. For this purpose, we use a dedicated platform that enables managers and organisational leaders to understand the level of engagement and the needs of our people and respond to them timely. Once a month, the tool sends out a survey to measure 10 key metrics on the employee experience in Accesa. Each manager is responsible for monitoring these indicators and taking the necessary steps to ensure a quality employee experience.

One of the 10 key metrics measured through our employee experience survey is feedback, which reflects both the quality and frequency of feedback received, as well as the extent to which colleagues feel their suggestions and opinions are considered. At the end of 2025, this indicator reached a score of 8 out of 10, reflecting our continued focus

on fostering open communication and a feedback-oriented culture across the organisation.

This well-designed feedback management structure reflects our commitment to creating a positive work environment and constantly improving the work experience for all members of the Accesa team.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Hybrid work

Accesa employees work in a hybrid mode, with the flexibility to choose their place of work according to the company's Telework Policy, their personal preferences, and the physical office facilities they can access based on their geographical location.

The company has in place since 2022 a Telework Policy that has a "working from abroad" chapter, which defines the relevant principles and rules when working remotely, from the office or from abroad.

The Policy was updated last in September 2025 and communicated to all active employees at that time. Starting with April 2025 the process for an employee requesting a working from abroad approval was automated in the company internal tool, increasing the efficiency and transparency of these requests.

- **Flexibility options** – Accesa offers the flexibility to work in one of our two national offices in Cluj-Napoca and Oradea, to access a network of national co-working spaces via an external app, or even work from abroad, in line with our Telework Policy.
- **Adaptable office space** – In 2024 and 2025, the company has redesigned office spaces to support teams working together and extended events, along with streamlined office and parking reservation systems to support this flexibility.
- **Infrastructure** – Accesa provides the infrastructure that supports all workspace options, including providing the necessary equipment and maintaining a secure, always-on VPN connection.

Balancing human connection with business goals

With people as one of our core values, we place great importance on human connection and believe that maintaining a sense of community is essential to our professional well-being and collaboration.

- **Community building** – Accesa organises local events dedicated to connecting people in the same geographic area, as well as physical technical community events twice per year, annual team buildings, team workshops, and in-person meetups.
- **Social and learning events** – In 2025, we continued to organise numerous events in the hybrid environment, including virtual social events and training sessions available in both remote and face-to-face formats.
- **Wellbeing** – The wellbeing workshops have become webinars or dedicated local events, and the therapy sessions continued online, being accessible to every colleague in Romania.

At the same time, we are aware that the physical presence at the Accesa office or at the client's office is also necessary to achieve our business goals so, as per our Telework Policy, we balance flexibility, human connection, and prioritisation of business objectives.

In 2025, approximately 65% of colleagues adopted a hybrid or in-office working model, ensuring a balanced presence in the work environment, and facilitating face-to-face collaboration when needed. The remaining 35% of our colleagues worked remotely, maintaining constant interaction with teams and clients by attending project-specific visits and ceremonies.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Individual performance management

Performance Management represents a key component of Accesa's people strategy, enabling transparent, consistent, and fair evaluation of employee performance across the organisation. In 2025, we designed a new process which is built on SMART goal setting and aligned with role expectations and business objectives, supported by continuous performance tracking, ongoing multi-source feedback, and structured annual reviews, ensuring accountability and traceability of outcomes. Within the broader Accesa Employee Journey, the individual performance process contributes to fostering a culture of continuous feedback, employee development, and engagement, directly supporting sustainable organisational performance and talent retention.

We managed our colleagues' performance through **monthly 1-on-1 discussions**, which followed a well-defined structure: a conversation between employee and manager about challenges, feedback, and recognition of that month's achievements.

To provide a comprehensive picture of employee performance and behaviour from multiple perspectives, we utilised 360-degree feedback as a complementary tool to support a balanced assessment.

These components of the individual performance process support us in promoting ethical and responsible behaviours that are essential for the company's sustainability and provide valuable input for strategic talent management decisions.

In 2025, we switched from a tenure-based individual performance evaluation to a one-time company-wide performance review to ensure a consistent and predictable experience of our colleagues, being deeply aware that it represents one of the key moments that matter with a high impact on motivation and future performance.

93% of our colleagues were eligible and benefited from the yearly performance review, on the grounds of our internal process.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Career management

Starting with 2023, colleagues can work with a **dedicated career coach** to support their professional development. The career coach helps our colleagues improve their skills for their current role, discover new opportunities within the company, or define and follow a professional development plan aligned with their values in their day-to-day work. Collaboration is voluntary and initiated by the employee.

In this process, the career coach uses a series of techniques through which the employee discovers the resources that support them in achieving their desired results. Once a direction for improvement or development is identified, the employee is mentored and supported with learning resources.

In 2025, **164 colleagues enrolled in career coaching**, from diverse technology communities or from support functions. Our colleagues in technical roles were also assisted by a network of more than **100 mentors** in achieving their individual career plans.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Learning and development

Working in a competitive environment, we encourage colleagues to consolidate their knowledge and acquire new skills to succeed in new ways to accomplish their tasks. This benefits both them and the company.

We want all employees to feel confident in improving the efficiency and productivity of their work and in finding new paths to professional development and success. In our company, we consider employee development as one of the main pillars of a healthy organisation.

Accesa is committed to nurture an ongoing learning culture that enables employees to thrive. To support this, specific organisational structures and initiatives are established to focus on the soft, core, functional, technical and leadership skills, while each employee is expected to take charge of their own development. Maintaining our colleagues' professional competence is a priority and a critical investment in our future as an organisation.

In this endeavour, the company adopted a Learning and Development Policy on April 11th, 2025, and informed all active employees at the time, of its provisions. The Policy defines Accesa's approach for skill, team, and community development.

We constantly provide learning opportunities for employees, to improve their professional skills and easily adapt to professional changes directed by the market. The **main objectives of the Learning and Development Policy** are:

- Career development
- Develop new skills
- Improve skills, knowledge, and competences
- Meet the Company's regulatory requirements
- Diverse learning methods: We apply a diverse learning model where the best solution is applied based on need, formal training being just one of them.
- Community empowered: The collective intelligence that is enabled by communities is a key pillar of individual development.
- Aligned with business goals: We want our people to grow in line with individual performance management results, individual career planning process, and projections of the organisational business needs.
- Employee-driven: Our people are the drivers of their development.

In Accesa, there are various learning methods employees can choose from. We encourage our colleagues to take the initiative in their personal and professional development and, together with their managers, to consider the best learning method suited to their individual development.

1. Learning on the job

- Observation and practice on the job
- Coaching and mentoring

2. Self-managed learning

- Reading: in 2025, our colleagues read 2.793 books through the home book-lending service (partnership secured through Bookster)
- e-Learning: in 2025 over 572 active users attended courses on the UdeMy online platform:

3. Competency development

- Temporary assignments/ special projects/role-rotation
- Community learning events with over 61 employees attending national and international conferences

4. Training

- Courses
- Formal development programs
- Mandatory trainings to comply with regulatory requirements

In 2025, **more than 292 training sessions took place for employees**, both on soft skills and technical skills, investing an average of 23.3 hours/employee/year. The diverse palette of training facilitated all employees' professional development, regardless of their experience level.

In 2025, the company launched the SAP SuccessFactors tool as its dedicated learning management system as part of the "Tool Modernisation" initiative to ensure centralised oversight, data transparency, and scalable training content growth.

As an IT company, technical skills development comes first with our employees. Our colleagues have benefited from a variety of development opportunities, from junior development training and in-house development courses organised by senior colleagues to the opportunity to obtain certifications as proof of their investment of time and effort in their development. In 2025, our colleagues obtained **over 108 functional and technical certifications**.

Our Learning and Development initiatives focused also on strengthening a set of core transversal capabilities that enable sustainable individual and organisational

performance. Among the most developed skills were building relationships, professionalism, adaptability, critical thinking, and business acumen.

- Building relationships enhances collaboration and trust with internal and external stakeholders, contributing to a responsible and inclusive working environment. Professionalism reinforces accountability, reliability, and adherence to organisational standards and ethical principles.
- Adaptability equips employees to respond effectively to changing market conditions and organisational transformation.
- Critical thinking strengthens the ability to assess risks, analyse complex information, and support sound, evidence-based decisions.
- Business acumen enables employees to understand organisational context and align their actions with strategic and sustainability objectives.

Through targeted learning interventions and continuous skills development, these capabilities contribute to workforce resilience, improved performance, and the company's commitment to sustainable and responsible growth.

L.E.A.D. (Learn, Engage and Develop) Leadership Program

One of the key pillars in developing leadership capabilities and strengthening a sustainable organisational culture is our tailored L.E.A.D program.

The first edition took place between June 2024 – April 2025 whilst the second edition took place between September 2025 – May 2026. The program is an enhancement compared to the previous leadership development program called Igniting Leadership, which we rolled out in the previous years. The novelty of the LEAD program lies in the fact that it includes both 1:1 and group coaching sessions, delivered internally by our certified coaches. During the 1:1 coaching sessions, each participant sets and tracks their own learning objectives. In the group coaching sessions, participants apply the theories learned during the training to Accesa's realities and to the concrete challenges faced by our colleagues.

The program also includes pre- and post-360° assessments, through which participants receive feedback from their manager, direct reports, and self-assessment on the targeted skills, enabling them to observe their progress by the end of the program.

2024 Participants	2025 Participants
-------------------	-------------------

Enrolled	Graduated	Enrolled	Graduated
50	46	23	20

The NPS results highlight improvements in leadership competencies and high levels of participant satisfaction, confirming the effectiveness of the program and its relevance for the organisation. One of the improvements made to our second program edition that ended in May 2026, was that we collected and achieved a 100 NPS score for the individual coaching sessions.

By developing leadership capabilities, the program directly contributes to improving team performance, enhancing decision-making quality, and strengthening an organisational culture based on accountability, collaboration, and a people-centric approach. The recurring implementation of the program reflects the organisation's commitment to the continuous development of its leaders and to supporting long-term sustainable growth.

2024 NPS		2025 NPS	
For training sessions	For group coaching sessions	For training sessions	For group coaching sessions
54	67	71	94

Community learning is essential for our colleagues. With Accesa organised into dedicated technology-oriented communities, colleagues develop their technical and people skills by constantly interacting, solving tasks together, and presenting their latest news, projects, and case studies at their community events.

The company is committed to providing diverse learning and development opportunities for its employees that meet the organisation's operational and strategic objectives as well as employees' aspirations and learning needs. We want all our colleagues to feel confident in their professional development, regardless of the learning methods preferred by each employee, and in finding new paths to professional development and success.

Colleagues' experience in Accesa and professional development – Hybrid communities

Building on the way of working and the local communities established in 2023, **in 2025 we continued to organise dedicated events** for employees working in the same city. These gatherings aimed to strengthen local connections, promote belonging, and offer opportunities for in-person interaction.

At Accesa, we have seven **main local communities in Cluj-Napoca, Oradea, Bucharest, Timișoara, Brașov, Iași, and Sibiu**, each benefiting from tailored initiatives designed to bring colleagues together beyond the virtual workspace.

The events, attended by our colleagues throughout the year, included meetings on general and organisational topics, co-working days, board game sessions, arts and crafts workshops, office breakfasts, and thematic workshops on a variety of interests. These activities were designed to develop connection, creativity, and knowledge-sharing within each local community.

On average, in our 7 communities, in 2025, 48% of colleagues participated in local community events, with an average of 11 events per community.

We recognise the importance of colleagues feeling part of a community, especially because many of our project teams are in different cities. The internal local community supports this need for belonging, providing a structured and accessible environment for connections and collaboration among colleagues.

Our commitment and actions for a better future for clients

Sustainable client relationships,

The world we work and live in has more complex tasks that require technological solutions. When we manage to balance technology and human aspects, we are in a good position to find solutions. At Accesa, we successfully maintained this balance in 2025 by relying on a broad approach that brings under its umbrella industry expertise, strong relationships, communication and collaboration, strategic thinking, and the orientation towards client satisfaction. This is how we stayed close to our clients in 2025 and continued to develop the right technology solutions for them so that our clients are ready for the future.

Our approach

Throughout the collaboration with our clients in 2025, we remained true to our approach of maintaining constant interaction, from weekly meetings with the client and project team to monthly meetings to review the collaboration and project status, to quarterly or biannual meetings to review strategy and build a new strategy for the collaboration.

In each of these interactions, we openly discuss what went well and less well, ask for client feedback and plan the following actions. At the same time, to dedicate more attention to the client relationship, we organise meetings with colleagues representing multiple perspectives (Triangle Meetings), based on a frequency tailored to the client's need and context. These meetings are informative and decision-making setups, facilitating the quick resolution of any issues and helping us better monitor the collaboration.

In 2025, we launched an internal strategic initiative called 'GapFit', aimed at identifying our clients' real needs and gaining a comprehensive, multi-dimensional understanding of their organisations, the nature of their business, and the markets in which they operate.

In this context, a working team composed of relevant roles across the company collaborates within a structured framework to generate ideas and solutions. These are subsequently presented to clients with the goal of implementation and delivering tangible value.

The primary purpose of this initiative is to serve as a strategic tool for identifying areas where the client is losing value (the “gap”) and how Accesa’s services can provide the appropriate solutions (the “fit”).

The process is conducted proactively and follows a client-centric approach, being built around existing clients. It takes into account the client’s context, objectives, focus areas and targets, needs and priorities, products and end customers, stakeholders, internal and external (including market) challenges, ongoing projects with Accesa, as well as the potential for growth at the project level.

To better understand and connect with our clients, in 2025 we continued to encourage visits to Accesa’s office or the client’s office, with +50 visits across the reporting year. Each visit has a pre-agreed agenda with topics that bring value and clarity to the collaboration.

At the same time, we rely on our colleagues, Client Partners, and constantly monitor our client satisfaction with our collaboration. Once the NPS (Net Promoter Score) form is completed and analysed, Client Partners discuss the findings directly with clients. In 2025 we achieved a score of 70.8, compared to 2024 when we achieved a 65.7 score.

This way, we succeeded once again in 2025 to maintain a close relationship with our clients. We also use the feedback to understand how successfully we are implementing our strategy and what concrete actions for improvement we can take where necessary.

In 2025, we continued to group our clients according to the industry in which they operate, enabling us to stay even closer to their specific challenges and be in the best position to find solutions for them. Each Client Partner focuses on a specific industry and benefits from industry-specific training, learning, and knowledge-sharing sessions dedicated to the client’s industry. This way, we balance the technology – the services and technologies we provide and the context in which we implement them – with the human aspects – our clients.

In 2025, we established a Centre of Excellence dedicated to the client management team. Its purpose is to define and implement best practices, build a community with a shared understanding of the business, and standardise administrative procedures that support partners in managing operational activities efficiently.

At the same time, the centre fosters an environment that encourages professional growth and continuous learning, aiming to enhance the way we engage with clients and to strengthen a solid, professional partnership with them.

Company policies

Quality management

Accesa has an internal policy dedicated to Quality Management, derived from the **ISO 9001:2015 certification** held since 2010. The ISO policy and certificate are available to all employees and other stakeholders on both the company's internal platform (intranet) and the website, where it can be accessed by its business partners.

It is the role of the Managing Directors to ensure the availability and adequacy of resources (material and human), time and personal commitment to develop, maintain and continuously improve the effectiveness of the Quality Management System to increase the quality of products and services and client satisfaction, oversee the changes in external and internal environment that are relevant to the quality management system and the effectiveness of actions taken to address risks and opportunities for improvements by establishing various processes and responsible functions.

The Compliance function is responsible for issuing, annually reviewing and communicating the Quality Policy to all employees and other stakeholders.

The Quality Management Policy was updated on April 3, 2025, and communicated to all persons in the company at that time.

In implementing the policy and the Quality Management System, the company focuses on understanding and meeting stakeholder expectations, increasing client satisfaction, building an image of excellence, increasing the effectiveness of internal activities, and continuously improving the quality of products and services.

- We have enhanced the company's reputation by proving ourselves as a trusted partner to all company stakeholders, shareholders, employees, clients, suppliers and government institutions – through our services, ensuring client confidence in our ability to identify, prevent and/or resolve any non-conformity of the services provided, providing a professional interface with clients through Client Partner colleagues, and ensuring feedback collection.
- We have increased the effectiveness and efficiency of internal activities through appropriate planning processes and operational controls.
- We increased client satisfaction by delivering solutions and services of high quality, complexity, and accuracy.

In 2026, we aim to continually review company policies and processes derived from the Quality Management System for continuous improvement and to maintain the ISO 9001 certification.

Data Protection Governance Framework

Our approach – Data Protection as Part of Responsible Digitalisation

Accesa processes personal data in the course of building, running, and supporting software solutions for clients in the retail, financial services, and manufacturing sectors across Europe.

The responsible handling of personal data is essential to maintain the trust of our clients and to ensure the quality of the services we deliver.

We therefore treat data protection as a core governance responsibility and as a precondition for responsible digitalisation — embedded in internal operations, client engagements, and technology-enabled services, and connected with our information security and risk management frameworks.

Depending on the factual context of each activity, Accesa acts as an independent controller, as a processor on documented client instructions, or — in specific service contexts — as a joint controller. The applicable role is assessed case by case, based on the actual allocation of decision-making over the purposes and means of processing, and is reflected in the corresponding contractual and operational arrangements.

Our processing activities are governed by the core data protection principles — lawfulness, fairness and transparency, purpose limitation, data minimisation, accuracy, storage limitation, data security, and accountability.

Privacy by Design and Privacy by Default principles are applied from the earliest stages of projects, systems, and business processes, including those involving Artificial Intelligence, automation, emerging technologies, and other advanced data uses.

Data Protection Governance – Roles and Responsibilities

Data Protection responsibility at Accesa is structured across four governance layers, bringing together strategic accountability, Data Protection Officer oversight and guidance, operational ownership, and individual responsibility within one integrated system.

Managing Directors approve the Data Protection Governance Framework and remain ultimately accountable for its implementation. They allocate the resources, organisational support and technical and organisational measures required to operate this framework, and receive regular reporting on privacy risks, personal data breaches, and data subject requests through established management oversight mechanisms. Data protection matters are also addressed through the Risk and Supervisory Committee.

The Data Protection Officer holds an independent advisory and oversight role, as formally designated under Articles 37–39 of the GDPR. The Data Protection Officer advises the Managing Directors and internal functions on data protection obligations, supports the company's privacy risk assessments, monitors the effectiveness of the framework, contributes to policy maintenance and awareness activities, and conducts ongoing monitoring of relevant legislative developments.

The Data Protection Officer acts as the primary point of contact for data subjects and communicates with the National Supervisory Authority for Personal Data Processing (ANSPDCP) in Romania and, where relevant, other competent authorities.

Accesa has defined an internal escalation mechanism to support the coordinated handling of supervisory authority communications, ensuring that the relevant internal stakeholders are involved without delay.

The Data Protection Officer reports at least annually to the Managing Directors and to the Risk and Supervisory Committee, ensuring that privacy oversight is integrated into the company's broader risk management structure.

Internal functions implement data protection requirements within the processes they own. Each function is responsible for implementing the data protection requirements relevant to its activities, maintaining the applicable documentation and controls, and coordinating with the Data Protection Officer on matters requiring privacy review.

Employees and external partners operate within this framework through individual and contractual obligations established to support compliance with data protection requirements. Employees are bound by confidentiality obligations under their employment contracts, complete mandatory data protection training upon joining the company and, subsequently, on an annual basis, and must report any suspected personal data breach without undue delay through the dedicated internal reporting channel. Third-party suppliers and external partners processing personal data are subject to appropriate contractual data protection obligations, including confidentiality,

breach notification to Accesa, cooperation with relevant control and audit activities, and, where necessary, periodic data protection information and training requirements.

This four-layer governance structure ensures that data protection is implemented through strategic accountability, guidance and oversight provided by the Data Protection Officer, operational ownership across internal functions and individual responsibility at the level of every person and supplier handling personal data.

Data Protection Governance Framework – Controls and Risk Management

Our Data Protection Governance Framework is built on formal internal policies, documented processes and control mechanisms covering the main areas of personal data governance. The GDPR Management Policy provides the overarching framework. It defines the company-wide accountability model, establishes the core data protection mechanisms applicable across the organisation and acts as the reference point for related procedures, risk assessments, and implementation controls. The data protection framework is supported by documented evidence of accountability, including records of processing activities and traceable governance documentation.

The framework includes structured privacy risk management instruments and lifecycle controls.

Data Protection Impact Assessments (DPIA) are used for processing activities that require a higher level of scrutiny; Legitimate Interest Assessments (LIA) are prepared when processing relies on legitimate interest; and Data Transfer Impact Assessments (DTIA) support the evaluation of relevant third-country personal data transfers.

These mechanisms are complemented by data retention and lifecycle controls that address retention rules, deletion practices, and the prevention of unjustified over-retention. Standardised assessment tools and methodologies support greater consistency, reviewability, and documentation of risk-based decisions.

The framework also reflects Accesa's role as a partner and provider of technology services and solutions within client operational environments. Data protection arrangements are addressed through contractual controls with clients, suppliers, and other relevant external partners, including corresponding obligations across the entire subcontracting chain. Where sub-processors are involved, our approach is based on documented approvals, client instructions, and vendor management processes that cover relevant safeguards and technical and organisational controls.

Our approach supports traceability, accountability, and evidence-based data protection governance across our processing activities. This includes controlled authorisation of personnel access to personal data and documentation of applicable safeguards. Where required, Accesa also provides relevant evidence and supporting documentation to ensure transparency and facilitate oversight in the specific client engagement context. In regulated client environments, or in engagements requiring enhanced oversight and auditability, Accesa gives particular attention to the specific contractual, regulatory and assurance expectations associated with the relevant service delivery model.

Where clients require data protection arrangements to reflect specific legal or regulatory requirements applicable to their delivery setup, Accesa can address those requirements, alongside GDPR and Romanian legislation, through the relevant contractual documentation and the concrete conditions governing service delivery.

International data transfers and service delivery arrangements involving third countries remain a distinct area of governance attention. Where personal data is transferred outside the European Economic Area, Accesa applies documented transfer governance, including recognised transfer mechanisms, Data Transfer Impact Assessments, and, where relevant, supplementary safeguards, ongoing monitoring and third country specific delivery restrictions. This approach is intended to ensure that cross-border processing models are assessed in a structured manner, that third-country risks are addressed appropriately, and that safeguards for data subjects are maintained.

Accesa also maintains dedicated processes for data subject rights management. Requests are handled through structured procedures that support intake, validation, execution, documentation, and traceability, including in contexts involving client environments. During 2025, twelve (12) data subjects' requests were solved within the legal deadline.

The Personal Data Breach Management Policy defines responsibilities and a structured approach for detecting, assessing, escalating, reporting, and addressing personal data breaches. It also covers coordination with relevant internal functions and reporting to clients where client-related personal data is affected. The policy is supported operationally by documented handling processes, a dedicated reporting channel and a defined methodology for assessing the severity of each personal data breach, aligned with the ENISA-recommended approach. All personal data breach incidents are documented internally and assessed under this risk methodology. Where the assessment identifies a level of risk that triggers notification obligations, the incident is

reported to the competent supervisory authority and, where applicable, to the affected data subjects.

Transparency remains an important part of our data protection approach. The company provides dedicated privacy information on its website for relevant stakeholder groups, including website users, clients, suppliers, and business partners. Candidates are informed through a dedicated recruitment privacy notice made available on the website, while employees receive a specific privacy notice through the internal company platform. These measures support transparency and accountability in the processing activities managed directly by Accesa.

Privacy by Design and Privacy by Default are applied as governance principles across all relevant projects, tools, and business processes. The framework requires privacy considerations to be integrated early enough to influence the design of processing activities, with attention to data minimisation, access limitation, intended use, safeguards and lifecycle management. This preventive approach supports more consistent decision-making before implementation and helps reduce the need for corrective measures after deployment.

Accesa oversees its Data Protection Governance Framework through regular controls, annual risk assessments, and management reporting. These activities support the identification of significant data protection risks, the assessment of existing controls and the prioritisation of corrective or improvement actions. Data protection oversight is connected with the company's broader risk governance model, under which relevant risks are reviewed, monitored, and reported through the dedicated risk function and the relevant governance committees.

Data Protection Governance - Training and awareness

Our Data Protection Governance Framework is supported by formal communication, training, and awareness mechanisms. Internal policies and relevant processes regarding data processing are disseminated through dedicated internal channels and supported by acknowledgement requirements that strengthen traceability and accountability.

New joiners receive data protection training as part of the onboarding process, and recurring GDPR training is mandatory for employees and relevant external partners. Verification and documentation of training completion support internal monitoring and demonstrate accountability in interactions with clients and, where relevant, with the supervisory authority.

In addition to dedicated GDPR training, Accesa conducts awareness activities tailored both to relevant internal functions and to specific topics, in order to address practical data protection needs arising across the company.

A dedicated privacy resource hub supports employees in understanding and applying internal standards, regulatory requirements, and day-to-day responsibilities for handling personal data. This approach helps translate formal governance requirements into consistent working practices.

In 2025, Accesa marked 25 May, the annual reference date for the GDPR anniversary, through an internal GDPR day and the publication of an editorial awareness feature on the company's internal platform.

The feature addressed practical considerations related to data protection risks arising from the everyday use of AI solutions and digital platforms.

Data Protection Enhancements in 2025

In 2025, Accesa further developed its Data Protection Governance Framework in response to the growing operational and regulatory complexity of data-driven services, by integrating privacy requirements more directly into the company's governance, risk management, and operational decision-making processes.

Internal functions strengthened the way data protection requirements are implemented within their day-to-day activities and operational processes, while the Data Protection Officer continued to report relevant privacy risks and developments to the Managing Directors and the Risk and Supervisory Committee. As a result, data protection matters identified in operational activities were more systematically reflected in the company's overall risk management processes.

Accesa also improved the tools used to assess data protection risks and document related decisions. The annual data protection risk assessment process placed greater emphasis on higher-risk processing activities, as well as on assessing the functioning of implemented controls and identifying opportunities to optimise them. At the same time, the assessment templates and working methods supporting Legitimate Interest Assessments, Data Protection Impact Assessments and Data Transfer Impact Assessments were refined to increase efficiency, consistency, traceability, and the quality of internal decision-making.

The operational implementation of the process for handling data subject requests was better structured through standardised internal workflows, consistent documentation and improved coordination among the functions involved.

During 2025, monitoring of international data transfers became more systematic, supporting clearer identification of these data flows and better control over how they are managed. This development contributed to a more consistent application of transfer mechanisms and Data Transfer Impact Assessments.

Data protection requirements were also better integrated into digitalisation and innovation initiatives, including in the development and delivery of services for clients. Early involvement of the Data Protection Officer in projects concerning new technologies, platforms and AI-based solutions supported a more effective application of Privacy by Design and Privacy by Default principles, including in contexts that go beyond traditional client service delivery models.

Training and awareness activities were further focused on operationally relevant scenarios, such as client data handling, incident management, and emerging technologies. Completion and acknowledgement rates associated with these activities improved significantly in 2025. The acknowledgement rate for the Personal Data Breach Management Policy increased from 62% in 2024 to 96.8% in 2025. The overall completion rate for mandatory GDPR training also rose from 64% in 2024 to 98.5% in 2025, indicating a much broader reach of the internal data protection training and awareness programme.

Overall, the developments implemented in 2025 marked a shift in emphasis across the company: from an approach with a stronger formal governance focus towards a more operational, more integrated and more practical application of the data protection framework — within the business processes managed by internal functions, in assessment and documentation tools, in the monitoring of international data transfers, and in digitalisation and innovation initiatives.

Envisaged Data Protection Improvements in 2026

In 2026, Accesa intends to build on the direction established in 2025 by further developing its data protection governance in response to regulatory developments, technological innovation, and evolving client expectations.

The focus will remain on embedding data protection requirements more deeply into the company's activities and operations, so that the framework is applied not only through formal controls, but also through day-to-day decision-making and execution.

A distinct focus will remain on integrating data protection requirements into projects involving new technologies, including solutions based on Artificial Intelligence and automation.

In parallel, Accesa intends to systematically apply risk assessments and control mechanisms to the use of emerging technologies in services developed or delivered for clients.

A relevant objective for 2026 is the extension of the data protection framework so that it can respond as effectively as possible to new services, complex delivery models and new operational and geographical contexts, as well as to increasingly stringent client requirements arising from the implementation of relevant European regulations, such as the Digital Operational Resilience Act (DORA), the NIS 2 Directive on cybersecurity, the Artificial Intelligence Act (AI Act), the Cyber Resilience Act (CRA) and the Digital Services Act (DSA).

In 2026, Accesa will continue to tailor its training and awareness activities to data protection risks arising in practice, with a focus on the use of AI-based solutions and other emerging technologies, the monitoring of international data transfers, and the management of personal data breaches.

Finally, in 2026, Accesa intends to further improve the efficiency of data protection monitoring, control and risk assessment activities by introducing automation solutions for the processes and tools used in this area, designed to support the work of the Data Protection Officer.

Information security

At Accesa, information security represents a fundamental pillar of corporate governance and a key element in supporting a responsible and sustainable business model. The protection of information, IT systems, and personal data directly contributes to maintaining the trust of customers, employees, partners, and other stakeholders, as well as to ensuring the organisation's operational continuity.

Since 2010, Accesa has implemented and maintained a certified Information Security Management System (ISMS) in accordance with the international standard ISO/IEC 27001. Over the years, this system has been continuously improved to address both the evolving cyber threat landscape and the increasingly complex regulatory and customer requirements, including those applicable to regulated sectors such as the financial industry.

Information Security Governance

Information Security Governance Framework

Accesa has implemented a formal information security governance framework based on a mature and operational Information Security Management System (ISMS), applicable across the entire organisation. This framework aims to ensure the protection of information, support business continuity, and comply with applicable legal, contractual, and regulatory requirements.

The ISMS is designed and operated in alignment with internationally recognised standards and assurance frameworks, including ISO/IEC 27001, TISAX, and ISAE 3402, and incorporates relevant European regulatory requirements such as the Digital Operational Resilience Act (DORA), NIS2, and the AI Act. This framework enables a structured, consistent, and adaptable approach to managing information security risks in a continuously evolving digital environment.

ISMS Scope and Context

The scope of the ISMS is formally defined and documented, covering all entities within the Accesa Group, as well as the relevant processes, IT systems, and information assets supporting business operations. The internal and external organisational context, stakeholder expectations, legal requirements, and contractual obligations are periodically assessed and reflected in ISMS documentation.

This approach allows security controls to be continuously adapted to organisational, technological, and regulatory changes, ensuring the long-term relevance and effectiveness of the system.

Policies, Internal Processes, and Controls

Information security governance is founded on the Information Security Policy (framework policy), approved by top management, which defines Accesa's core information security values and principles: confidentiality, integrity, availability, accountability, and security by design.

This policy is supported by a comprehensive set of specific policies and processes covering all relevant information security domains, including:

- IT and information asset management.
- access control and identity management.
- network and infrastructure security.
- secure development and build pipelines.
- vulnerability and patch management.
- backup, redundancy, and business continuity.

- cryptography, logging, and monitoring.
- physical security and visitor management.
- supplier and third-party security.
- security incident management.

Policies are managed through formal issuance, review, and approval processes and are made available to employees and external partners via the internal SharePoint platform, which serves as the single source of truth for ISMS documentation.

IT and Information Security Controls

Within Accesa's internal control model, IT Operations and Information Security controls are implemented and operated using the three lines of control model, ensuring a clear separation between operational activities and governance and oversight responsibilities. These two functions are responsible for designing, implementing, and operating a coherent set of preventive and detective controls that support the security, stability, and compliance of the service delivery environment.

These controls cover identity and access management, infrastructure and device protection, network security, data protection, and security incident handling. User access is governed through automated lifecycle-based mechanisms, while privileged rights and administrative roles are granted and periodically reviewed based on documented eligibility criteria and approval workflows. Multifactor authentication, full device and storage encryption, strict remote access policies, and secure client connectivity mechanisms contribute to the continuous protection of information.

In parallel, technical security is reinforced through standardised endpoint protection baselines, continuous threat monitoring, structured vulnerability and patch management, and documented incident response processes that ensure timely identification, impact containment, and remediation of security events. Operational execution of these controls is complemented by periodic review, monitoring, and validation activities performed within IT Operations and Information Security to maintain appropriate control levels, traceability, and alignment with contractual, regulatory, and customer expectations.

Roles, Responsibilities, and Decision-Making Structures

Information security responsibilities are clearly defined and aligned with the organisational structure. Accesa operates a dedicated IT and Information Security function, staffed with qualified personnel and supported by explicitly allocated resources to achieve ISMS objectives.

Overall accountability for ISMS operation lies with the Head of IT and Information Security. Operational activities and strategic decisions are supported by an Information Security Committee, which acts in an advisory capacity to senior management, meets on a regular basis, and formally documents conclusions and decisions. Segregation of duties is formalised through a Segregation of Duties (SoD) matrix designed to reduce control risks and conflicts of interest.

Information Security Risk Management

Information security risks are managed through a formal risk management process integrated into Accesa's overall enterprise risk management framework. Risks are identified, analysed, and assessed based on likelihood and impact, with defined treatment measures, responsible owners, and implementation timelines.

Information security-specific risks are documented in a dedicated risk register and reviewed periodically, at least quarterly, or whenever significant changes to the risk context occur. The applicability of security controls is documented through the Statement of Applicability (SoA), in accordance with ISO/IEC 27001:2022 requirements.

Information Security Awareness and Competence

ISMS governance includes a structured framework for information security training and awareness. All employees and external partners working on behalf of Accesa are subject to mandatory training requirements, including onboarding training, periodic security training programs, and recurring awareness activities. A periodic phishing attack simulation program has also been implemented to further strengthen organisational awareness.

These measures aim to ensure an appropriate level of competence and individual accountability, contributing to the reduction of human-related risks and the consistent application of security policies.

Audit, Oversight, and Continuous Improvement

The operation and effectiveness of the ISMS are assessed through independent internal audits, planned on a risk-based approach, and approved by management. Audit findings are analysed, and corrective actions are tracked through to completion.

In addition, the ISMS is subject to an annual formal management review process conducted within the Information Security Committee, with participation from senior

management. This process ensures ongoing oversight of ISMS performance and the identification of continuous improvement opportunities.

Improvements and Developments in 2025

In 2025, Accesa continued to strengthen its Information Security Management System, focusing on information protection, increased technological resilience, regulatory compliance, and organisational capability development. These efforts were supported by clearly defined information security objectives, monitored and achieved at an operational level.

Protecting Customer and Employee Information

Throughout 2025, Accesa maintained a high level of protection for sensitive information through a combination of technical, organisational, and operational measures. All security incidents and IT service requests were handled in full (100%), ensuring timely response and effective risk mitigation across the organisation.

Access controls were strengthened through the extension of Zero Trust principles and Conditional Access mechanisms, including full network-level segregation of development environments by project. Physical security was also enhanced through modernisation of access control systems, transitioning from RFID to NFC technology, and upgrading the CCTV infrastructure.

Secure collaboration and responsible data handling were further supported through the refactoring of the internal translation application, rebuilt and integrated with an enterprise-grade translation service to ensure secure and compliant usage.

Protecting Technology Infrastructure and Intellectual Property

To improve infrastructure security and standardisation, Accesa completed the migration to Windows 11 for all eligible devices in 2025, enhancing endpoint security and operational consistency.

Datacentre modernisation continued through the deployment of AMD EPYC-based servers, the use of enterprise-grade SSD storage, and the repatriation of production servers into internal infrastructure, providing increased control, improved performance, and enhanced energy efficiency.

Network security and resilience are supported through:

- centralised capabilities for monitoring and correlating network traffic and security events at the access level.
- unified management of security infrastructure policies and configurations.

- independent emergency access mechanisms for critical components, ensuring operational continuity.

Infrastructure security posture was maintained through annual firmware updates for network devices and modernisation of teleconference equipment.

Compliance with Legal, Regulatory, and Contractual Requirements

In 2025, Accesa demonstrated continued compliance with applicable legal requirements and relevant information security standards. ISO/IEC 27001 certification was successfully renewed, confirming the robustness and international alignment of the ISMS.

Gap assessments for TISAX and ISAE 3402 were completed, and Accesa progressed toward ISAE 3402 Type 1 and Type 2 audits, strengthening assurance for customers and stakeholders.

Governance and operational alignment were further improved through structured processes such as dynamic email group creation, automatically aligned with the new Target Operating Model (T.O.M.), contributing to reduced operational risk.

Development of Organisational Capabilities and Awareness

In 2025, Accesa continued to strengthen internal competencies and its security-focused organisational culture. Controlled AI tool usage initiatives were expanded, with approximately 70% of users in service delivery roles and 30% in support functions.

The onboarding process was transformed into a video-based format, ensuring consistent and scalable knowledge transfer.

Security Incident Management

Security incident management is a critical component of the ISMS. Accesa operates a formal process for reporting, analysing, responding to, and remediating security incidents, ensuring timely and documented handling of such events.

The incident management process includes:

- clear internal reporting mechanisms.
- root cause analysis and impact assessment.
- implementation of corrective and preventive measures.
- lessons learned and control updates where necessary.

In 2025, incident monitoring and management were supported by integrated detection, correlation, and response capabilities, enhancing operational resilience and security visibility. The increase in incident volume during the second half of the year primarily

reflects the maturation of alert collection and filtering mechanisms and continuous optimisation of registration criteria, rather than a deterioration of the risk profile.

Aggregate analysis shows a stable detection activity level over the analysed period, with variations driven by operational adjustments and expanded data source coverage. Correlation across multiple data streams improved contextualisation and enabled clearer differentiation between relevant signals and operational noise.

From a classification perspective, the vast majority of incidents (over 90%) were categorised as low-severity or contextual, indicating effective early detection mechanisms. High-impact incidents were limited in number and handled in accordance with established procedures, with prompt involvement of responsible teams.

Customer-related incidents were isolated in frequency (0.17%) and managed in a controlled manner, in line with contractual requirements and communication best practices. These cases were handled with appropriate priority, ensuring effective resolution and timely stakeholder notification.

Overall, severity distribution and trend consistency reflect a mature security posture characterised by well-defined operational processes and strong adaptability. The approach emphasises prevention and early detection, supporting proactive handling of low-impact events before escalation and maintaining appropriate control over information security risks.

Planned Improvements for 2026

Looking ahead, Accesa plans to further strengthen its information security framework in 2026 through the following actions:

- maintaining ISO/IEC 27001 certification and pursuing certification under ISO/IEC 42001 and TISAX;
- completing and extending ISMS alignment with NIS2 requirements, based on applicability and guidance from DNSC;
- increasing the maturity of security incident management processes;
- expanding IT infrastructure resilience architecture by optimising and maturing failover mechanisms to ensure availability of critical services;
- continuing investments in security awareness, training, and a security-focused organisational culture.

Our commitment and actions for a better future for the community and society

Social engagement and impact – Promoting social and civic engagement among colleagues

In 2025, we continued to strengthen our role as a responsible corporate citizen by developing existing partnerships and expanding collaborations with organisations that contribute to education, environmental protection, and support for vulnerable communities. While in 2024 our efforts focused mainly on education, sustainability, and colleague-led initiatives, in 2025 we took this direction further through a higher level of engagement, more diverse projects and a significantly greater financial impact.

In 2025, Accesa donated approximately €166,700 to support organisations that contribute to improving education in Romania, reducing educational disparities, and protecting the environment. Compared to 2024, when the financial contribution was approximately €53,000, the level of donations increased more than threefold, reflecting our commitment to investing in projects with long-term impact.

These contributions supported the reduction of the educational gap between rural and urban areas, the promotion of practical education in IT, STEAM, and critical thinking, as well as initiatives that address the risks associated with climate change, pollution, and environmental degradation.

A year of collaboration and Accesa community engagement

In 2025, more than 320 colleagues contributed as volunteers, mentors, trainers, speakers, jury members, donors, or supporters of community initiatives. Through their time, knowledge, and involvement, we were able to build projects that were more relevant for our partners and more intricately connected to colleagues' skills and interests.

We continued to invite colleagues to get involved in initiatives aligned both with community needs and with the skills they wanted to develop or use for the benefit of others. As a result, engagement took various forms: mentoring for pupils, workshops for students, jury participation in educational programmes, support for donation

campaigns, participation in tree planting activities, preparing gifts for vulnerable children, and contributing to charity fairs.

Education: access, practical skills, and support for young people

Education remained one of the main pillars of our social engagement. In 2025, more than 2,000 children and young people gained new skills in STEAM, critical thinking or career planning through projects supported by Accesa, such as Fondul Științescu in Bihor, Timiș, Arad and Hunedoara, Descoperă-ți pasiunea în IT in Cluj, Clubul RoboManiacs in Oradea, Forumul Național Academic de Dezbateri in Bucharest and World Vision România's "Vreau la Facultate" programme.

We continued our partnership with World Vision România through the "Vreau la Facultate" programme, supporting young people from vulnerable backgrounds who are at risk of dropping out of university. In 2025, 11 students from vulnerable families received one-year scholarships, of whom Accesa supported 6 for the second consecutive year. Compared to 2024, when we supported 6 students, the number of beneficiaries increased by approximately 83%.

In addition to financial support, Accesa colleagues contributed through educational activities dedicated to students in the programme. They delivered workshops on financial education, preparing for a first job and exploring careers aligned with personal passions and abilities. Student visits to Accesa offices also offered an opportunity to better understand the professional environment, roles in the IT industry and the steps needed to build a career.

We also continued our partnership with Fondul Științescu, extended in 2025 to Timiș, Arad and Hunedoara. Accesa's involvement included project evaluation, mentoring and support for projects funded through the programme, as well as participation in Târgul de Științe, an event that brings practical learning in science, technology, engineering, arts, and mathematics closer to pupils.

As part of the partnership with Descoperă-ți pasiunea în IT – DPiT Academy, we contributed to the development of digital skills among high school students through mentoring, training, and jury participation. The programme supports students in going through the full process of developing an application, from identifying a real problem and defining the solution to implementation, testing, and presenting the project. Accesa colleagues mentored teams of high school students, delivered training sessions tailored to their needs and took part in selecting the winning projects. The final event included

an awards ceremony and a project fair, where students presented the applications they had developed and their impact.

Through the support provided to Asociația Regională de Dezbateri, Oratorie și Retorică Muntenia, we supported the development of critical thinking, argumentation, and communication skills among pupils. The funded event brought together approximately 200 pupils and 80 teachers, who took part in debate rounds held over five days, followed by elimination rounds and the final of the competition. By livestreaming some of the rounds, the debates became accessible to a wider audience, generating an indirect impact on a community of more than 2,000 pupils across the country.

Accesa Cares: Empowering employees to drive impact

Accesa Cares is our internal CSR fund launched in 2024 to support the organisations and causes our colleagues care about most. It is an extension of our culture, rooted in empathy, trust, and shared purpose, and a way to amplify the good we can do together.

Through Accessa Cares, we encourage and enable employees to take initiative and make a difference in the communities they are part of. It is about giving and representing our people in doing good, expanding our collective impact across regions and causes.

Our approach is based on three key principles that ensure fairness, clarity, and collaboration:

- **Transparency** – Clear processes and open communication about how initiatives are selected and supported.
- **Inclusiveness** – Every colleague can submit a sponsorship proposal through the **Accesa Cares Fund**.
- **Fairness** – Proposals are reviewed against transparent criteria by a dedicated jury to ensure balanced and impactful allocation of resources.

In 2025, we selected 3 winning projects from a total of 11 submitted by colleagues.

The three funded projects addressed diverse areas of social impact:

- Asociația Regională de Dezbateri, Oratorie și Retorică Muntenia, to support a national event dedicated to pupils passionate about debate, communication and critical thinking;

- Asociația YuppiCamp, which has been offering free therapeutic recreation camps and activities for children and teenagers with chronic or serious illnesses for 14 years.
- NUCA Animal Welfare, to cover the costs of post-operative care and treatment for stray cats in Cluj-Napoca, as part of a humane capture, sterilisation and return approach aimed at reducing animal suffering and preventing uncontrolled reproduction.

At the same time, some of the projects proposed by colleagues in the 2024 Accesa Cares edition were implemented in 2025. These included a workshop on performance anxiety, delivered by a doctor in partnership with Alianța Română de Prevenție a Suicidului, a presentation by Asociația Centrul Nord and an experience auction to raise funds, as well as “Bazar de Bine”, an initiative dedicated to TAC.social.

As part of the TAC.social initiative, colleagues attended an information session on what they can do when they find a lost dog, witness cases of animal abuse or wish to responsibly support animal protection organisations. The event also included concrete ways to get involved, through volunteering, redirecting income tax, recurring donations, SMS donations, and an auction to raise funds for the purchase of new medical equipment.

In 2025, we also financially supported therapies for two children of employees, both born with disabilities, continuing to stand by our internal community in moments when support can make a significant difference.

Support for children and vulnerable communities

In 2025, we continued the initiatives through which we support children and young people in vulnerable situations. Together with Rotaract Visio Cluj, we supported an initiative through which 60 children facing financial difficulties began the school year with fully equipped backpacks.

At Christmas, we continued our partnership with CERT Transilvania through the Shoebox campaign, through which the Accesa community contributed to offering gifts to children from underprivileged families. In 2025, more than 120 children received Christmas gifts thanks to colleagues’ involvement, compared to 100 children supported in 2024, representing an increase of at least 20%.

Also in 2025, colleagues got involved in the Christmas Charity Fair, where creativity, generosity and community spirit were turned into concrete support for a social cause.

Sustainability and environmental protection

Environmental protection remained a strategic direction of our community engagement. In 2025, we planted more than 4,700 trees in Cluj and Timiș counties, partly together with colleagues, their friends, and families, with the support of CERT Transilvania and Plantăm Fapte Bune în România.

Compared to 2024, when we planted 4,400 trees, we increased our contribution by approximately 7%. This evolution continues the progress started in previous years, after 2024, when we had planted almost twice as many trees as in 2023, when 2,350 trees were planted.

Through reforestation activities, we contribute to improving air quality, protecting the soil, restoring natural habitats, and increasing the resilience of local communities in the face of the effects of climate change.

In addition to tree planting, we continued to promote sustainable practices within the organisation through selective waste collection in our offices, more responsible procurement of office supplies and promotional materials, as well as awareness initiatives dedicated to colleagues. We encouraged more sustainable choices in everyday life, including through educational events on responsible consumption and sustainable options.

Our impact in 2025

In 2025, through the partnerships we developed and the involvement of our colleagues, we generated impact in several areas:

- more than 320 colleagues were involved as volunteers, mentors, trainers, speakers, panellists, jury members or donors;
- more than 4,700 trees were planted in Cluj and Timiș counties;
- more than 2,000 children and young people gained new skills in STEAM, IT, critical thinking, or career planning;
- more than 120 children from underprivileged families received Christmas gifts;
- 60 children began the school year with fully equipped backpacks;

- 11 students from vulnerable families, at risk of dropping out of university, received scholarships for one year;
- 3 initiatives proposed by colleagues were funded through Accesa Cares;
- approximately €166,700 was donated to support education, environmental protection, and community initiatives.

In 2025, we demonstrated that real impact is built through collaboration: among the company, colleagues, partners, and communities. We continued to support education, promote sustainability, and stand close to the causes that matter to our colleagues. The significant increase in financial contributions, the expansion of colleague engagement and the diversification of supported projects confirm our commitment to generating long-term value for society.

In 2026, we aim to consolidate existing partnerships, increase colleague involvement in impactful initiatives, and continue supporting projects that contribute to education, environmental protection, and the support of vulnerable communities. Through Accesa Cares, we want to remain connected to the causes our colleagues believe in and amplify their impact through shared commitment, collaboration, and mutual trust.

Company policies

The purpose of the Sponsorship and Donation Policy is to ensure consistent, standardised sponsorship and donation activities within the company and aligned to its strategic business objectives.

Thus, the company promotes and supports education and innovation and the environment as its two main directions, within the boundaries of its economic capabilities, its incorporation documents, its shareholder's objectives, and the legislation governing its operation.

The company aspires to enhance its business sustainability in all actions thus contributing to supporting the economy and society at large as well as protecting the environment, thus other areas may be supported if they are aligned with the company's objectives.

Sponsorships and donations are an integral part of corporate communications and marketing for the company and a crucial tool for interacting with our clients. They also

increase employee engagement by involving our employees in those CSR initiatives that resonate with their values and interests.

The Policy is reviewed periodically every two years, and the latest update to its content was made in December 2024 when the most important changes brought to it referred to the launch of an automated request in the Company's internal platform and the alignment with the organisation structure at the time and CSR Framework. The update was communicated across the organisation at that time, to all active employees. Accesa does not provide sponsorships or donations to causes that come in conflict with the company's values, objectives or code of conduct principles/other internal policies, to causes that damage health or environment or causes that promote alcohol, tobacco and drug use, violence or the use of weapons or to organisations affiliated politically or religiously.

Our commitment and actions for a better future for suppliers

Sustainable relationships with suppliers

In 2025, we continued to focus on strengthening our partnerships with certified protected units, which have supported us in various green initiatives, such as the creative reuse of materials to transform them into new products. Furthermore, in 2025, these partnerships were also part of our approach to promoting social inclusion, equity, and economic development of local communities. In this regard, we will proactively communicate opportunities to change operations that could generate positive environmental impacts in the supply chain, without negatively affecting our business or violating privacy.

In our partnerships with our suppliers, regardless of their nature, we are guided by three core principles:

- **Communication and collaboration** – We maintain continuous and open communication, based on constructive feedback that allows us to quickly address any challenge and constantly improve our collaborations.
- **Fair contracts** – We negotiate contracts that are mutually beneficial, with a clear focus on long-term partnerships.

- **Ethical practices** – Our internal teams rigorously evaluate suppliers to ensure they comply with applicable ethical standards, laws, and regulations, and that they adhere to the Accesa Code of Conduct.

For us, building sustainable relationships with suppliers represents a long-term commitment, and the benefits of these relationships are reflected in the mutual advantages they bring.

In 2025, 50% of the Procurement department specialists underwent specific training in sustainable procurement practices.

Company policies

Rigorous evaluation of external partners – Due diligence procedures for external collaborators and software development service providers

In the Software Development services segment, our Procurement team applies a rigorous evaluation procedure for external partners through the completion of a detailed questionnaire.

By applying this questionnaire before starting the collaboration, as part of the due diligence process, we ensure that we eliminate risks related to environmental, social, and governance regulations, comply with applicable legislation, including GDPR regulations and information security (InfoSec) requirements, and adopt the best business practices. Additionally, we identify common values and build relationships based on trust, transparency, and data protection.

In 2025, 100% of our external collaborators providing software services completed the evaluation form and are subject to periodic re-evaluations to ensure the accuracy of the information provided.

Supplier Code of Conduct

We continued to integrate the Supplier Code of Conduct into all contracts signed by Accesa, with 85% of suppliers having implemented both the Accesa Code of Conduct and the Anti-Bribery and Anti-Corruption principles, and the rest aligning with their own equivalent policies and standards. This code sets clear standards of ethics and

behaviour that we apply in all our business relationships, ensuring that all our partners are socially, environmentally, and business practice responsible and adhere to the same fundamental principles of honesty, integrity, transparency, and respect for social aspects.

In 2025, we made sustained efforts to ensure that our suppliers adhere to the Accesa Code of Conduct through the pre-validation and contract signing process, thus committing to complying with our internal environmental, ethical and compliance standards.

- **Employee rights** – Suppliers guarantee the respect of employees' fundamental rights and ensure safe and fair working conditions.
- **Diversity and inclusion** – Suppliers promote a diverse and inclusive working environment.
- **Community involvement** – We encourage suppliers to support community initiatives and corporate social responsibility programs that make significant contributions to society.
- **Ethics and integrity** – Suppliers conduct their operations with integrity and ethics, ensuring that all stakeholders are treated fairly and transparently.

OUR COMMITMENT AND ACTIONS FOR TRANSPARENCY, ETHICS AND ACCOUNTABILITY IN GOVERNANCE

Overview

Within Accesa, the Audit and Risk and Compliance functions manage operational and corruption-related risks.

To support our sustainability efforts, we promote ethics and integrity but remain aware of the speed at which new technologies evolve. Our commitment is embodied in the compliance policies we have created and continually adapted:

- Code of Conduct
- Internal Regulations (ROI)
- Anti-Bribery and Anti-Corruption (ABAC)
- Conflict of interest Policy
- Whistleblowing Policy

In this respect, the regular ethics and compliance training programme has the following objectives:

- Knowledge of relevant legal provisions and best practices
- Identifying and assessing the risks of the activity carried out

Company policies. Commitment and results

Code of Conduct and Internal Regulations (ROI)

The trust in a company is determined by the perceptions of owners, clients, employees, and business partners. The Code of Conduct must be applied daily, and the company expects its employees to abide by this Code, which governs the core values and principles of integrity in the workplace, but which must be consulted and interpreted in relation to other internal rules, such as the Internal Regulations (ROI).

At the beginning of 2025, the company – through support and oversight from the Compliance function - adopted a more streamlined policy acknowledgement process managed through an internal tool, replacing the older manual method based on SharePoint. This approach ensures a more standardised communication and oversight of the policy acknowledgment process within the company, more visibility and autonomy for Policy Owners and better reporting on the acknowledgement rate.

Code of Conduct

The purpose of this policy is to set out the relevant principles and fundamental values of the company and the behaviour expected from employees, which the company considers essential to its successful operation. All internal company guidelines and regulations must be consistent with this Code. Therefore, our company is committed to making every effort to contribute to economic, environmental, and social progress with a view to achieving sustainable development, in line with the OECD guidelines and United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). The following SDGs are of particular relevance to us:

SDG 5: Gender Equality

SDG 8: Decent Work and Economic Growth

SDG 12: Responsible Consumption and Production

SDG 13: Climate Action

SDG 15: Life on Land

We use the Code of Conduct as a tool to educate employees, which is why in 2024 we continued to include it in our training programme for new employees. Additionally, for transparency, we have published the Code on the company intranet page and on the website under **Legal and Compliance/Code of Conduct**.

The update of the Code of Conduct on March 1st, 2024, included a new set of ethical principles, as well as an appendix containing a guide on how to make decisions and navigate the ethical dilemmas in the workplace. The Policy was sent to everybody within the organisation at the time, and 77% of the colleagues have acknowledged reading it. The Code of Conduct is updated periodically every two years to ensure it is consistent with company's mission and vision and other regulatory provisions or business context, hence no changes were brought to it in FY2025 as they are scheduled for FY2026.

The approval and publication of the Code of Conduct was communicated to all employees and collaborators of the company at the time and 100% of the newly hired employees in 2025 underwent dedicated training on this topic.

Internal Regulations (ROI)

The ROI aims to provide a framework for maintaining order, ensuring fair treatment of employees, and promoting a harmonious working environment, covering various aspects of employment, including working hours, breaks, disciplinary procedures, health and safety measures and many more.

The ROI defines expectations and standards applied to employees' behaviour, ensures compliance with legal requirements related to labour laws, safety regulations and consistency with other company policies, promotes fairness in various employment-related matters such as disciplinary actions and grievance resolution, creating an equitable workplace and addressing other specific needs tailored to the needs of our company.

The ROI was updated last in April 2024 with the latest legal provisions at that time, approved by the Management Board and communicated to all active employees at that time, 100% of the newly hired employees in 2025 received a copy of it. We update the ROI periodically, according to any legislative changes or new legal requirements, or according to any new needs arising within the company, but no later than 2 years after the last update.

Anti-Bribery and Anti-Corruption and Conflict of interest Policies

Our company has internal policies on combating bribery, corruption, and conflicts of interest. Their purpose is to set out the relevant principles and rules for preventing or managing corruption, bribery, and other conflicts of interest in the interactions with clients and business partners. It sets out the criteria and thresholds within which gifts from stakeholders may be accepted.

The Anti-bribery and Anti-corruption Policies have been communicated following its approval on March 1st 2024 to everyone in the company, employees, and collaborators, and almost 80% of them (998 active users) have confirmed that they are aware of its provisions.

The Conflicts of Interest Policy was communicated to all active employees around same time, and we had an acknowledgment response rate of almost 90%.

Both the policies are scheduled for their periodical update in FY2026, as they run under a two-year review timeframe.

Also, on December 9th, 2024, the Sponsorships and Donations Policy second revision was approved and published describing the framework and responsibilities of the parties involved in carrying out these activities. As part of these activities, the Compliance function provides operational control of the process in a dedicated internal IT app.

We continued the online mandatory training programme for all new hires, tailored to those in management versus operational positions. 100% of all newly hired employees in 2025 underwent a dedicated training on these topics.

We have also created and made available education materials dedicated to employees, as well as specific to those in management positions.

In 2025, we have also celebrated the International Anti-Corruption Day on December 9th, through a special internal newsletter sent across the company at the time, which refreshed everyone's knowledge on the comprehensive framework that Accesa has put into place so each of us understands and applies the company's ethical standards in practice. As of December 1st 2025, approximately 88% of our specialised functions (e.g. human resources, procurement, recruitment, etc.), 92% of our people managers and 30% of our workforce (and counting) completed the ethics and compliance training,

which is a strong reflection of our shared belief that ethical conduct is everyone's responsibility.

Whistleblowing Policy

The Whistleblowing Policy was adopted in the company for the first time in September 2022 with the aim to ensure consistent and standardised whistleblowing reporting activities, representing a tool to guarantee the integrity, prestige, and reputation of the company.

The policy sets out the principles and framework by which the company receives, evaluates, and investigates anonymous and non-anonymous reports of serious irregularities, omissions or wrongdoing that have come to the attention of its employees, clients, or suppliers. It is designed to complement the Internal Regulations (ROI), the Code of Conduct and other regulatory provisions on the general obligations of employees and helps to identify risks and take appropriate corrective action (e.g. strengthening the Internal Control System, early detection of incidents of fraud or other serious wrongdoing, sanctioning responsible parties, notifying the competent authorities as appropriate).

The policy was revised last in 2024 in accordance with the version of the Law 361/16.12.2022 at that time and communicated to all employees and collaborators on March 14, 2024, and it had an almost 80% acknowledgment response rate. Since the policy is subject to a two-year timeframe review, the next update is scheduled for 2026.

In 2025, we have re-designed the Whistleblowing Hub on the company's intranet page to educate colleagues on the topic and raise awareness on the reporting channels, topics (with examples provided) that are grounds for reporting and other information on the topic. Alongside, we celebrated the World's Whistleblowing Day held annually on June 23rd with an in-person Q&A session held by the members of the Whistleblowing Committee, several internal communications and games that everyone in the company could engage with and win prizes based on their whistleblowing knowledge gained through exploring the newly launched Whistleblowing Hub.

We encourage colleagues and co-workers to use the internal reporting channel, while clients, suppliers or former employees have access to the external reporting channel available on the company's website.

Both channels use the same external platform, where access is restricted only to the members of the Whistleblowing Committee who takes, analyses, investigates, and issues

responses to the reporters, according to the legislation in force and the company's internal policies.

No plausible cases were reported in 2025.

In 2025, we continued the mandatory online training for 100% of all new employees, tailored for those in leadership versus operational roles. We have also created and made available education materials on the subject to all employees, dedicated to them and specific to those in leadership positions.

LOOKING FORWARD

Accesa remains committed to maintaining our sustainability pledge and to continuously improving the initiatives we have started and those that will materialise in the coming years.

We aim to identify both the positive and negative impacts of our activities as an IT service provider, focusing on the most critical areas for our stakeholders. Also, as part of our commitment and actions for a better future, we aim to identify and assess potential challenges and opportunities from the sustainability point of view.

Although our business activities do not represent a significant source of pollution, they do have several types of impacts that we want to analyse to minimise the negative effects of our activities and enhance the benefits.

Moreover, in the context of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (EU) and the alignment with the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), transposed into national law by OMFP 85/2024, we will extend the scope of the reporting requirements as part of Atruvia Group.

Finally, the sustainability journey is a long-term journey and a continuous learning and improvement process. As we advance through this journey, we will keep guiding ourselves by our objective – to do social good with a sustainable impact as a community.

We welcome conversations on sustainability and ESG. For feedback and more information regarding our 2025 Sustainability Report, please email us at **hello@accesa.eu**.

Accesa

Cluj-Napoca, Constanța 12
www.accesa.eu

© 2026 Accesa. All rights reserved.



ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE NOASTRE PENTRU UN VIITOR MAI BUN

**Facem bine social cu impact durabil
ca o comunitate**

**Raport Sustenabilitate FY2025
Accesa, Iulie 2026**

[Citește versiunea în engleză](#)

Un viitor mai bun pentru angajații, clienții, partenerii, comunitățile, mediul înconjurător și afacerea noastră începe cu transformarea constantă a **angajamentelor noastre în acțiuni concrete**. Plasând oamenii și planeta în centrul deciziilor noastre, continuăm să consolidăm o afacere responsabilă și rezilientă.

Sustenabilitatea este un angajament pe termen lung. Integrăm principiile sale în modul în care lucrăm, aliniindu-le cu misiunea, viziunea și valorile noastre.

În 2025, am continuat progresele din anii precedenți prin consolidarea inițiativelor deja existente, continuând în același timp să identificăm oportunități de îmbunătățire. Rămânem ambițioși, deschiși la învățare și pregătiți să ne adaptăm într-un mediu în schimbare sau incert.

Le mulțumim colegilor, clienților, colaboratorilor externi, furnizorilor și comunităților cu care interacționăm pentru colaborarea lor continuă. Împreună, creăm **valoare durabilă** și contribuim la un **viitor mai sustenabil**.

MISIUNEA NOASTRĂ

Credem într-o lume în care **companiile folosesc tehnologia pentru a avea un impact semnificativ** asupra modului în care trăim, lucrăm și desfășurăm activități comerciale.

VIZIUNEA NOASTRĂ

Suntem parteneri cu clienții noștri în această călătorie pentru a **concepe și proiecta soluții care se integrează eficient** în activitatea lor și **îmbunătățesc viața oamenilor**.

VALORILE NOASTRE

Oamenii cu care lucrăm și care folosesc platformele și sistemele pe care le creăm.

Curajul să întrebăm și să înțelegem, să explorăm și să dezvoltăm soluții care au un impact real asupra colegilor noștri, a clienților și a utilizatorilor finali.

Intuiția de a ne concentra pe acțiunile care aduc cea mai mare valoare.

Creștere realizată prin dezvoltarea continuă a echipelor, a relațiilor noastre și prin încrederea pe care o cultivăm în toate colaborările noastre.

Principiile noastre etice fundamentale

Onestitatea în modul în care comunicăm și ne desfășurăm activitatea în toate interacțiunile noastre de afaceri, pentru a construi relații bazate pe încredere cu angajații, furnizorii, clienții și părțile interesate.

Integritatea în modul în care ne comportăm în fiecare aspect al operațiunilor noastre, ne respectăm angajamentele, acționăm etic și ne asumăm responsabilitatea pentru acțiunile noastre, asigurându-ne că practicile noastre de afaceri reflectă valorile noastre fundamentale.

Transparență prin partajarea deschisă a informațiilor relevante și adecvate cu angajații, furnizorii, clienții și părțile interesate, promovând un mediu de încredere și responsabilitate.

Respect pentru demnitatea și valoarea inherentă a fiecărui individ, valorificând perspective și culturi diferite, creând astfel un mediu de lucru și de afaceri divers și incluziv, lipsit de discriminare, hărțuire sau prejudecăți.

Ce se află în raport

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun	0
Introducere	7
Despre Raportul de sustenabilitate	7
Progresul Accesa în cifre	9
Despre Accesa	18
Prezentarea companiei, portofoliul de servicii și piața în care operăm	18
Rezultatele financiare ale companiei în 2025	20
Obiectivele companiei	20
Structura organizațională și guvernanta	21
Sustenabilitate la Accesa	31
Angajamentul nostru și problemele materiale	31
Implicarea părților interesate	34
Guvernanta riscurilor	34
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru mediu	38
Prezentare generală	38
Politicile companiei	38
Angajament și rezultate	39
Energie, eficiență în utilizarea resurselor și prevenirea și gestionarea deșeurilor – Optimizarea consumului de resurse	39
Energie, eficiență în utilizarea resurselor și prevenirea și gestionarea deșeurilor – Promovarea reutilizării materialelor, a reciclării și a gestionării eficiente a deșeurilor	40
Protecția climei/Emisii – Reducerea amprente de carbon	41

Conservarea naturii – Promovarea inițiativelor ecologice în rândul colegilor noștri ...	41
Mediul înconjurător și furnizorii noștri	42
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru angajați, clienți, comunitate, societate și furnizori	44
Prezentare generală	44
Angajament și rezultate	45
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru angajați	45
Diversitate	49
Capital propriu	49
Incluziune	51
Sprijin familial: Maternitate și paternitate	51
Bunăstare fizică	56
Bunăstare emoțională	57
Bunăstare socială	58
Fuziunea dintre viața profesională și cea personală	60
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru clienți	70
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru comunitate și societate	87
Un an de colaborare și implicare în comunitatea Accesa	87
Educație: acces, competențe practice și sprijin pentru tineri	88
Accesa Cares: Împuternicirea angajaților să genereze impact	89
Sprijin pentru copii și comunități vulnerabile	90
Sustenabilitate și protecția mediului	91
Impactul nostru în 2025	91

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru furnizori	94
Angajamentul și acțiunile noastre pentru transparență, etică și responsabilitate în guvernanță	97
Prezentare generală	97
Politicile companiei. Angajament și rezultate	98
Cod de conduită și regulament intern (ROI)	98
Politici anti-mită, anticorupție și conflict de interese	100
Politica de denunțare a neregulilor	101
Așteptând cu nerăbdare	103

INTRODUCERE

Despre Raportul de sustenabilitate

Acest raport a fost întocmit în conformitate cu Directiva Europeană 2022/2464 transpusă la nivel național prin Ordinul 85/2024, care a înlocuit Directiva Europeană 2014/95, art. 2, transpusă la nivel național prin Ordinul nr. 1938/2016.

Raportul de sustenabilitate prezintă informații despre modelul de afaceri al companiei, politicile de protecție a mediului, implicarea socială (condiții de muncă, sănătate și securitate ocupațională, dialog social și diversitate, printre altele), măsurile de etică și anticorupție, politicile de protecție, precum și riscurile asociate și măsurile de răspuns la aceste riscuri.

La crearea Raportului de Sustenabilitate, am urmărit implicarea părților interesate – am luat în considerare nevoile și așteptările acestora pentru a sprijini și promova o abordare sustenabilă a problemelor de mediu, sociale și de afaceri; sustenabilitatea – am luat în considerare contextul și industria în care operăm; și natura informațiilor – am colectat date și le-am validat cu funcțiile și echipele implicate în procesul de raportare.

Procesul de raportare a implicat colaborarea între funcții și echipe relevante pentru problemele materiale identificate. Aceste echipe au fost responsabile pentru colectarea, analizarea, consolidarea și validarea datelor și informațiilor incluse în raport. Odată consolidate în Raportul de Sustenabilitate, informațiile au fost supuse aprobării – și aprobate – de către Consiliul de Administrație al companiei.

În prezentarea informațiilor, recunoscând în același timp nevoile de protecție a datelor și confidențialitatea informațiilor comerciale, am urmat un set de principii, inclusiv pragul de semnificație, reprezentarea fidelă prin informații complete, neutre și exacte, consecvența și claritatea. Raportul de Sustenabilitate este publicat pe site-ul companiei, www.accesa.eu, în limbile română și engleză, pentru a asigura transparența și disponibilitatea informațiilor pentru toate părțile interesate.

Raportul de sustenabilitate acoperă angajamentul, acțiunile și datele Accesa din 2025, precum și perspectivele noastre asupra inițiativelor și activităților viitoare.

Conținutul reflectă informațiile disponibile la momentul întocmirii Raportului de Sustenabilitate. Prin urmare, informațiile care reflectă acțiunile viitoare se pot modifica până la întocmirea și publicarea următorului Raport de Sustenabilitate.

Acest raport nu este auditat de o terță parte.

Progresul Accesa în cifre

2024

Mediul de afaceri

246 milioane de lei

cifra de afaceri netă în 2024

5,15%

creșterea cifrei de afaceri nete în 2024 față de 2023

5,5 milioane de lei

profit net în 2024

Mediul înconjurător

4.400

copaci plantați, mai mult decât dublu în 2023

130

colegii au participat la acțiuni de împădurire, aproape de două ori mai mulți decât în 2023

70

laptopuri și monitoare recondiționate donate

3

locații incluse în acțiuni de plantare a copacilor, comparativ cu 1 în 2023

70%

materialele promoționale respectă principii orientate spre mediul înconjurător

Aspecte Sociale

Angajați

Clienți

Furnizori

47%

Expertiză în domeniu, relații

100%

femei în echipa Accesa la nivel național, comparativ cu 45% în 2023

33%

femei în funcția de directori generali

53%

femei din echipa de management care raportează directorilor generali

100%

angajații acoperiți de Contractul Colectiv de Lucru

300

colegi care s-au înscris și au beneficiat de programul de consiliere în carieră, de două ori mai mulți decât în 2023

120+

certificări obținute de colegi pe diverse competențe tehnice, la nivelul atins în 2023

3.220

cărți citite, o creștere de 30% față de 2023,

solide, comunicare și colaborare, gândire strategică, orientare către satisfacția clientului

continuăm să definim abordarea noastră față de relația cu clienții

Feedback constant

colectate prin intermediul ecosistemului nostru NPS (Net Promoter Score)

Managementul calității, protecția datelor și securitatea informațiilor

revizuit și actualizat riguros pe baza legislației și standardelor actuale și pentru a oferi mai mult sprijin clienților noștri

Furnizorii au respectat Codul de conduită Accesa în proporție

de 100%

colaboratori externi incluși în procedurile de diligență

4

colaborări pe termen lung cu unități protejate autorizate

peste 400

colegii au participat la activități sportive, o creștere de 15% față de 2023

1.044

participări la evenimente în comunitățile interne Accesa, o creștere de 15% față de 2023

126

Copiii colegilor s-au bucurat de atmosfera festivă a activităților tematice de Halloween și Ziua Copilului

Aspecte sociale: Comunitate

2.000

elevi sprijiniți prin Programul Științescu, Clubul RoboManiacs și echipele de robotică, de două ori mai mulți decât în 2023

6

studenți susținuți în programul Vreau la facultate

10

ONG-uri sprijinite în continuarea misiunii lor, prin contribuții directe sau cauze susținute de colegii noștri

4

campanii interne inițiate și conduse direct de colegii

61.000 EURO

donate de colegi și companie prin campanii sociale, sprijinind cluburi de robotică, ateliere STEAM, burse, inițiative de plantare de copaci și strângere de fonduri pentru copiii bolnavi de cancer, linia telefonică de asistență anti-suicid, precum și proiecte care vizează sprijinirea

6 ONG-uri sprijinite cu donații de laptopuri și monitoare, pentru a ajuta copiii vulnerabili	noștri, sprijinind comunitățile locale prin programul dedicat Accesa Cares, lansat în 2024	animalelor aflate în situații vulnerabile – toate cu impact pozitiv asupra comunităților locale
100 Colegii au participat la evenimentul „Luna Mersului pe Jos”, contribuind la sprijinirea unui ONG care oferă 3.000 de ore de terapie copiilor neurodivergenți	500 colegi implicați în campanii interne de ajutorare a comunităților locale 100 copii sprijiniți de Crăciun prin campania Shoebox	

Guvernanță

Codul de conduită completate de îndrumări privind luarea deciziilor și gestionarea dilemelor etice la locul de muncă	Politica anticorupție, luare de mită și conflict de interese completate de programe de formare obligatorii pentru toți angajații	Politica de denunțare a neregulilor completat de procesul de gestionare a raportărilor anonime și neanonime de denunțare a neregulilor
---	---	---

2025

Mediul de afaceri

343 milioane de lei

cifra de afaceri netă în 2025

40%

creșterea cifrei de afaceri nete în 2025 față de 2024 (datorită fuziunii cu Accesa Consulting)

14 milioane de lei

profit net în 2025

Mediul înconjurător

4700

copaci plantați - **o ușoară creștere față de anul precedent, reflectând continuitatea eforturilor noastre de susținere a biodiversității și restaurare a spațiilor verzi.**

107

colegi au participat la acțiuni de împădurire, comparativ cu 130 în 2024.

În 2025 nu au fost disponibile pentru donație laptopuri sau monitoare recondiționate, deoarece numărul dispozitivelor scoase din uz nu a depășit 30. Prin urmare, aceste dispozitive au fost depozitate pentru activități de donare planificate pentru anul următor.

Aspecte sociale

Angajați	Clienți	Furnizori
46.3% femei în întreaga organizație la nivel național	Expertiza în domeniu, relațiile solide, comunicarea și colaborarea, gândirea strategică, orientarea către satisfacția clientului continuă să definească abordarea noastră față de relația cu clienții	85% Furnizorii au respectat Codul de conduită Accesa în proporție
33% femei în funcția de directori generali	clientului continuă să definească abordarea noastră față de relația cu clienții	de 100% colaboratori externi incluși în procedurile de diligență
54% femei în echipa de management care raportează directorilor generali	Feedback constant colectat prin intermediul ecosistemului nostru NPS (Net Promoter Score)	10 colaborări pe termen lung cu unități protejate autorizate
100% angajații acoperiți de Contractul Colectiv de Lucru	Managementul calității, protecția datelor și securitatea informațiilor revizuit și actualizat riguros pe baza legislației și standardelor actuale și pentru a oferi mai mult sprijin clienților noștri	
164 colegi care s-au înscris și au beneficiat de programul de consiliere în carieră,		
+108 certificări obținute de colegi pe diverse competențe tehnice		
2793		

cărți citite, o scădere de 14% față de 2024

200

colegii au participat la activități sportive, **cu peste 800 de participări**

înregistrate în cadrul competițiilor și evenimentelor sportive, marcând o scădere de 40% în participări față de 2024.

48%

dintre colegi au participat la evenimente comunitare locale, cu o medie de 11 evenimente per comunitate.

188

Copiii colegilor s-au bucurat de atmosfera festivă a activităților tematice de Halloween și Ziua Copilului, **cu 49% mai mult decât în 2024.**

Aspecte sociale: Comunitate

2000	20	166.700 €
elevi sprijiniți prin Programul Științescu, RoboManiacs Club, Descoperă-ți pasiunea În IT, World Vision, menținând numărul de beneficiari față de anul 2024.	ONG-uri sprijinite în continuarea misiunii lor, prin contribuții directe sau cauze susținute de colegii noștri față de 10 ONG-uri în 2024	comparativ cu 61.000 de euro în 2024, donați de companie pentru inițiative dedicate educației, dezvoltării competențelor digitale și STEAM, sprijinirii tinerilor din medii vulnerabile, sănătății și bunăstării, protecției mediului, implicării comunitare și îngrijirii animalelor aflate în situații vulnerabile — toate contribuind la un impact pozitiv asupra comunităților locale.
11	3	
studenți susținuți în programul „ Vreau la facultate ” vs 6 în 2024	proiecte inițiate și conduse direct de colegii noștri, sprijinind comunitățile locale prin programul dedicat Accesa Cares, ediția 2025	
60	320	
Copiii din medii vulnerabile au început anul școlar cu ghiozdane complet echipate, ca parte a unei inițiative derulate împreună cu Rotaract Visio Cluj.	Colegii au contribuit la comunitatea noastră ca voluntari, mentori, formatori, participanți la paneluri sau donatori.	
	120	
	copii sprijiniți de Crăciun prin campania Shoebox, cu 20% mai mulți decât în 2024.	

Guvernanță

Codul de conduită

completate de îndrumări privind luarea deciziilor și gestionarea dilemelor etice la locul de muncă.

Politica de gestionare a riscurilor și control intern

Implementat prin procesul de gestionare a riscurilor, care include identificarea, evaluarea și prioritizarea riscurilor, definirea și implementarea măsurilor de atenuare, precum și monitorizarea continuă a riscurilor și a controalelor interne pentru a minimiza potențialele impacturi negative asupra obiectivelor strategice, operațiunilor de afaceri și proiectelor organizației.

Politica și planul de continuitate a afacerii

completate de măsuri de recuperare în caz de dezastru și măsuri concepute pentru a sprijini identificarea activităților

Politica anticorupție, luare de mită și conflict de interese

completate de programe de formare obligatorii pentru toți angajații.

Securitatea informațiilor

Politica de gestionare a informațiilor, Politica de securitate a informațiilor și Politica de gestionare a incidentelor de securitate, finalizate prin următoarele procese: Gestionarea neconformităților specifice securității informațiilor; Gestionarea simulării atacurilor de phishing; Derularea sondajului privind securitatea informațiilor la nivelul clientului; și Realizarea analizei de management pentru ISMS.

Politica de denunțare a neregulilor

completată de procesul de gestionare a raportărilor anonime și nominale.

Politici de confidențialitate

Politica de gestionare GDPR, Politica privind încălcarea datelor cu caracter personal și Politica de păstrare a datelor, finalizate prin următoarele procese: Gestionarea procesului de încălcare a datelor cu caracter personal și documentarea procesării datelor și a acordurilor privind clienții, furnizorii și partenerii externi

critice de afaceri, a
responsabilităților de
răspuns și recuperare și a
acțiunilor necesare pentru a
minimiza impactul
perturbărilor asupra
angajaților, clienților,
serviciilor

Despre Accesa

Prezentarea companiei, portofoliul de servicii și piața în care ne desfășurăm activitatea

Accesa IT Systems SRL este o societate cu răspundere limitată, **înființată în anul 2014**, cu sediul social în Constanța 12, Cluj-Napoca, România, și **puncte de lucru în Cluj-Napoca și Oradea**. Societatea este înregistrată la Oficiul Național al Registrului Comerțului sub numărul J2014000992124.

Obiectul principal de activitate al companiei îl reprezintă **activități de realizare a soft-ului la comandă orientat spre clienți**, conform cod CAEN 6210.

Accesa oferă servicii pentru + **80 de clienți** pe piețele interne și **internaționale**. Compania se adresează clienților mijlocii care sunt activi în **comerțul electronic, serviciile financiare și sectoarele de producție**. Ne concentrăm pe relații comerciale și parteneriate de lungă durată, construite pe colaborare și încredere. În 2023, am sărbătorit 10 ani de colaborare cu un lider de piață în comercializarea de electrocasnice în Europa.

Serviciile standard din **portofoliul Accesa** sunt:

- Dezvoltare de produse software personalizate
- Soluții Cloud

- Modernizarea de aplicații
- Date, analiză și inteligență artificială
- Soluții de comerț electronic
- Hiperautomatizare în afaceri
- Loc de muncă inteligent
- Operațiuni gestionate
- Managementul Calității
- Securitate cibernetică

Aceste servicii sunt însoțite de servicii de consultanță axate pe utilizarea eficientă a resurselor Cloud și Inteligenței Artificiale (IA), cu scopul de a alinia consumul de resurse cu cerințele minime necesare pentru a susține operațiunile de afaceri, prevenind astfel utilizarea excesivă a resurselor și reducând costurile asociate.

În 2026, vom evolua de la un portofoliu de servicii centrate pe tehnologie la o abordare axată pe industrie, proiectând și implementând soluții IT și de inteligență artificială care ajută la reducerea consumului de energie și a amprentei operaționale atât pentru clienții noștri, cât și pentru ecosistemele clienților lor finali, în industrii precum producția, comerțul cu amănuntul și serviciile financiare.

Prin **misiunea sa**, compania crede într-o lume în care afacerile folosesc tehnologia pentru a avea un impact semnificativ asupra modului în care trăim, muncim și facem afaceri. **Viziunea companiei** implică o colaborare strânsă cu clienții pentru a imagina și proiecta soluții care se integrează perfect. În afacerea lor și să îmbunătățească viața oamenilor. Susținem misiunea și viziunea prin activitățile companiei și prin acțiuni caritabile și donații.

De-a lungul anilor, Accesa a devenit lider de piață și angajator de top în domeniul IT. Cu peste 1.000 de angajați la sfârșitul anului 2025, rămânem fideli **valorilor noastre - oamenii** care lucrează pentru noi, cu noi și cei care utilizează platformele și sistemele pe care le proiectăm; **curajul** de a întreba și înțelege, de a explora și de a dezvolta soluțiile care au un impact real asupra oamenilor noștri, a clienților noștri și a utilizatorilor lor finali; **intuiția** să știm pe ce să ne concentrăm și să ne angajăm în acțiunile care ne asigură că valorificăm acest lucru; **creșterea** realizată prin dezvoltarea constantă a noastră înșine, a conexiunilor noastre și a încrederii pe care o cultivăm pe parcursul tuturor colaborărilor noastre.

Capitalul social al societății este de 6.480.490 lei și este împărțit în 648.049 acțiuni cu o valoare nominală de 10 lei.

Capitalul social este subscris și vărsat în întregime de către societatea privată Accesa IT Group GmbH, unicul acționar.

Din 2024, Accesa este membră a Grupului de Companii Atruvia GmbH.

În 2025, compania Accesa IT Systems SRL a fuzionat cu Accesa Consulting SRL, aceasta din urmă fiind absorbită de Accesa IT Systems SRL.

De asemenea, în 2025 am deschis o filială deținută în totalitate, în Uzbekistan, Accesa LLC.

Rezultatele financiare ale companiei în 2025

Din punct de vedere financiar, Accesa raportează pentru anul 2025 o cifră de afaceri netă de 342.847.840 lei și un profit net de 13.705.969 lei.

Obiectivele companiei

Accesa desfășoară anual un proces de revizuire a strategiei, prin care analizează perspectivele asupra mediului intern și extern, identifică și formulează direcția strategică și obiectivele și determină rezultatele, inițiativele și acțiunile cheie necesare pentru atingerea obiectivelor pe termen lung și a celor strategice.

Obiectivele noastre pe termen lung sunt de a construi o companie mai puternică și mai sănătoasă în trei moduri:

- **prin creșterea profitabilității,**
- **devenind mai atractiv pentru angajați, clienți și parteneri și**
- **prin creșterea maturității și eficienței noastre operaționale.**

În practică, aceasta înseamnă o creștere sustenabilă, crearea unui mediu în care oameni extraordinari doresc să se alăture și să rămână, consolidarea încrederii și valorii pe care o oferim clienților și partenerilor și îmbunătățirea continuă a modului în care lucrăm, astfel încât să putem oferi rezultate mai bune, cu o consecvență, o viteză și o calitate sporite.

Ca furnizor de servicii IT, în 2025, am continuat să ne dezvoltăm poziția pe piață prin consolidarea relațiilor de încredere în industriile noastre principale (domeniul serviciilor de comerț electronic, al serviciilor financiare și al sectoarelor de producție), extinderea în noi zone geografice și consolidarea rolului nostru de partener nearshore preferat.

Ne consolidăm oferta evoluând de la livrarea pură de servicii la servicii cu valoare adăugată și soluții inteligente, cu capabilități mai puternice în domenii precum Date, Inteligență Artificială, Cloud și Securitate Cibernetică.

Investim în oameni prin crearea unui mediu excelent pentru creștere, construirea unei forțe de muncă diverse și capabile și contribuția pozitivă la comunitatea în ansamblu.

Obiectivele noastre strategice **cresc valoarea companiei** prin **extinderea bazei de venituri vizate** (piețe noi + concentrare pe industrie), schimbarea mixului de opțiuni către marje **mai mari, servicii biztech repetabile** (date/IA/Cloud/securitate cibernetică) și **consolidarea capitalului uman** (atragere, retenție, capacitate de livrare), care împreună **îmbunătățesc creșterea, profitabilitatea și reziliența**.

Structura organizațională și guvernanta

Structura noastră organizațională este concepută pentru a asigura responsabilitatea la toate nivelurile organizației și pentru a proteja interesele tuturor părților interesate.

În 2025, compania a inițiat implementarea reorganizării structurii organizaționale actualizate a Modelului Operațional Target („TOM”).

Transformarea a fost concepută ca răspuns la dinamica pieței în continuă evoluție, la așteptările tot mai mari ale clienților și la nevoia de a consolida eficiența, scalabilitatea și reziliența organizațională pe termen lung.

Prin intermediul TOM, compania a trecut la un model operațional mai integrat, structurat în jurul unei perspective industriale complete, în care dezvoltarea afacerii, livrarea, conversia oportunităților și planificarea capacităților sunt mai bine aliniate. Ca parte a acestei actualizări, domeniile de livrare și dezvoltare a afacerii au fost grupate în funcție de industriile clienților, în trei industrii și servicii principale, permițând companiei să dezvolte o înțelegere mai profundă a pieței, să îmbunătățească proximitatea față de clienți și să ofere soluții mai relevante și specifice industriei.

Odată cu implementarea TOM, Grupul Accesa și-a consolidat structura organizațională prin fuziunea prin absorbția companiei Accesa Consulting (ACCO), în Accesa IT Systems (AITS), la 28 martie 2025.

Această consolidare a susținut obiectivul mai larg de transformare de simplificare a structurii Grupului, reducerea fragmentării organizaționale și permiterea unei guvernante, a unor procese și a unei alinieri operaționale mai consecvente în întreaga companie.

O componentă centrală a actualizării TOM a fost crearea unei noi structuri numite Delivery Chapters, în cadrul căreia Capability Managers operează pe trei arii tehnologice principale. Această structură consolidează responsabilitățile legate de oameni în cadrul rolului de Capability Managers, inclusiv planificarea forței de muncă, dezvoltarea personalului, stimularea performanței, implicarea, retenția, pregătirea personalului și redistribuirea talentelor. Prin preluarea acestor procese legate de oameni, Delivery Chapters permit organizației de livrare să se concentreze mai clar asupra mandatului său principal: furnizarea de valoare pentru client printr-un management de proiect solid, o execuție eficientă și interacțiuni de înaltă calitate, direct cu clientul.

Capability Managers acționează acum ca lideri pe întregul ciclu de viață al capacităților, conectând strategia cu pregătirea pentru livrare și asigurându-se că planurile de competențe, disponibilitate și dezvoltare sunt aliniate cu cererea actuală și viitoare a afacerii. În strânsă colaborare cu Technology Strategy Lead, care aduce strategia tehnologică generală, aceștia promovează împreună pregătirea forței de muncă și construiesc capacitățile necesare pentru a se asigura că organizația este pregătită pentru nevoile viitoare.

Din perspectivă ESG, TOM contribuie la o creștere responsabilă și durabilă prin consolidarea transparenței, echității, luării deciziilor bazate pe competențe și întreruperii minime a livrărilor în timpul schimbărilor organizaționale. Perioada de tranziție va continua să fie monitorizată până la 30 iunie 2026, asigurându-se că progresul este urmărit, riscurile sunt gestionate și noua structură este integrată în mod responsabil.

Pentru acționari, se așteaptă ca actualizarea TOM să creeze valoare printr-o eficiență operațională îmbunătățită, o concentrare mai puternică pe livrare, o guvernanță simplificată și o scalabilitate sporită.

Pentru clienți și angajați, creează o organizație mai concentrată, agilă și pregătită pentru viitor, în care expertiza în industrie, excelența în livrare și dezvoltarea personalului sunt conectate într-un model operațional mai coerent și mai sustenabil.

Directorii generali

La data de referință 1 iulie 2025, directorii generali ai societății sunt:

- Rareș Breaz, Director General
- Gabriel Sobolu, Director General
- Alina Tirla, Director General

reprezentând 33% femei și 67% bărbați. Componența directorilor generali a scăzut în 2025 de la cinci la trei membri.

Modelul de guvernare

Modelul de guvernare adoptat de Accesa este în conformitate cu cele mai bune practici de guvernare corporativă și management al riscului, iar prin intermediul **Modelului de Trei Linii** guvernăm și gestionăm eficient abordarea noastră de management al riscului, rezultând în crearea de valoare durabilă prin obiectivele noastre de afaceri pe termen lung.

- **Consiliul de Administrație:** Deleagă autoritatea către conducere și supraveghează conducerea.
- Prima **Linie** este reprezentată de Managementul Operațional. Rolul său este de a asigura identificarea, evaluarea și gestionarea continuă a riscurilor (noi) din activitatea zilnică și de a implementa politici, procese și controale.
- Funcțiile din **a doua linie** (Managementul riscului, Conformitate, Control financiar, Mediu, Protecția Datelor, Securitatea informațiilor) sunt responsabile pentru stabilirea și supravegherea cadrului de risc și conformitate prin monitorizarea conformității legale, evaluarea riscurilor actuale și emergente, evaluarea adecvării proceselor și metodelor, coordonarea raportării riscurilor și efectuarea verificărilor planificate prin eșantionare.
- A **treia linie** este reprezentată de funcția de Audit Intern, al cărui rol este de a asigura monitorizarea și evaluarea regulată și independentă a caracterului adecvat și eficacității proceselor de guvernare și control al managementului riscurilor și a interacțiunii dintre linii.
- **Auditul extern** determină dacă situațiile financiare sunt prezentate corect.

Comitete de guvernare

Pentru a sprijini o gestionare eficientă și responsabilă a afacerii, în 2025 structura de guvernare a companiei a inclus **două comitete consultative** care asistă directorii generali în domenii cheie: Comitetul de Risc și Supraveghere și Comitetul de Securitate a Informațiilor. În plus, compania menține mai multe **comitete neconsultative**, inclusiv Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, Comisia pentru Hărțuire, Comitetul de Avertizări de Integritate și nou-formata Echipă de Guvernare a Inteligenței Artificiale (IA).

Comitetul de Risc și Supraveghere

Acesta supraveghează cadrul cuprinzător de gestionare a riscurilor și de control intern, asigurându-se că toate riscurile relevante sunt identificate, evaluate și gestionate în mod corespunzător.

Comitetul de Securitate a Informațiilor

Acesta supraveghează cadrul nostru cuprinzător de securitate a informațiilor, protejând integritatea, confidențialitatea și disponibilitatea datelor noastre prin implementarea unor măsuri robuste de securitate.

Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă

Acesta analizează și face propuneri privind politica de SSM și PSI (prevenirea și stingerea incendiilor) și planul de prevenire/protecție, monitorizează implementarea planului, analizează noile tehnologii și echipamente, solicitările și propunerile lucrătorilor, respectarea reglementărilor de SSM și PSI, cauzele accidentelor/incidentelor și discută raportul anual de SSM și PSI.

Comisia pentru Hărțuire

Previne și abordează situațiile legate de hărțuire prin informarea angajaților cu privire la politicile și legislația aplicabile, oferind sprijin și îndrumări confidențiale persoanelor afectate și contribuind la soluționarea plângerilor formale sau informale.

De asemenea, furnizează rapoarte periodice privind hărțuirea Consiliului de Administrație al companiei, supraveghează investigațiile și gestionează soluționarea plângerilor și procesele disciplinare împreună cu părțile interesate relevante/membrii Comisiei.

Comitetul de Avertizări de Integritate

Acesta gestionează rapoartele primite și îi ține la curent pe avertizori cu privire la procesul de investigare, stabilește plauzibilitatea cazurilor raportate și este responsabil pentru desfășurarea investigației (stabilirea faptelor și analiza rapoartelor plauzibile de denunțare) și emite o decizie cu privire la acțiunile propuse.

Echipa de guvernare a inteligenței artificiale

Acesta supraveghează și coordonează implementarea cadrului de guvernare a inteligenței artificiale (IA) al companiei, evaluează și monitorizează riscurile legate de IA și asigură alinierea inițiativelor de IA cu politicile interne și cerințele legale aplicabile.

Această structură de guvernare ne-a permis să abordăm provocările complexe ale mediului de afaceri și să ne dedicăm unei dezvoltări durabile.

Guvernarea Inteligenței Artificiale (IA)

Accesa recunoaște rolul din ce în ce mai important al Inteligenței Artificiale în transformarea modurilor de lucru, a proceselor interne și a serviciilor oferite clienților și se angajează să utilizeze IA într-un mod responsabil, controlat, aliniat din punct de vedere legal, etic și de securitate.

Guvernarea IA este integrată în cadrul general de guvernare corporativă și își propune să asigure o abordare echilibrată între inovație, protecția informațiilor, respectarea drepturilor fundamentale și menținerea încrederii între clienți și alte părți interesate.

Având în vedere natura dinamică și în continuă evoluție a tehnologiilor de inteligență artificială, cadrul de guvernare al IA este revizuit și adaptat în mod regulat pentru a reflecta evoluțiile tehnologice, schimbările de reglementare și tipurile de risc nou identificate.

În cursul **anului 2024**, Accesa a desfășurat un **proiect pilot** axat pe testarea controlată a instrumentelor de Inteligență Artificială, cu obiectivul de a evalua atât beneficiile operaționale, cât și riscurile asociate. Ca parte a acestui proiect pilot, au fost analizate și testate mai multe soluții de inteligență artificială relevante pentru activitățile companiei. Proiectul pilot a implicat diverse echipe din cadrul organizației și a acoperit scenarii comune de utilizare relevante pentru activitățile zilnice, cum ar fi suportul pentru productivitate, dezvoltarea de software și sarcinile de analiză și documentare.

În paralel cu testarea practică, a fost efectuată o **evaluare structurată a riscurilor, care acoperă aspecte legate de securitatea informațiilor, protecția datelor cu caracter personal**, confidențialitate, proprietatea intelectuală și conformitatea contractuală. Rezultatele proiectului pilot au oferit o bază documentată pentru deciziile ulterioare privind utilizarea responsabilă a inteligenței artificiale în cadrul organizației.

Ca urmare a acestei inițiative și începând cu ianuarie 2025, Accesa a trecut la o **utilizare mai structurată a instrumentelor de inteligență artificială aprobate intern**, în condiții clar definite și controlate, susținute de reguli de utilizare, documentație dedicată și cerințe de instruire aplicabile persoanelor care utilizează astfel de instrumente în cadrul companiei.

În aceeași perioadă, Accesa a definit și oficializat **Politica privind Utilizarea și Implementarea Sistemelor de Inteligență Artificială**, bazată pe cerințele legale și de reglementare aplicabile la momentul respectiv, precum și pe bunele practici recunoscute la nivel internațional.

Lecțiile învățate din proiectul pilot din 2024 au fost, de asemenea, încorporate în politică pentru a asigura o abordare practică, aliniată contextului organizațional. Politica a fost aprobată de Consiliul de Administrație al companiei pe 12 noiembrie 2024, marcând tranziția către o utilizare structurată și guvernată a Inteligenței Artificiale în cadrul organizației. Politica a fost comunicată tuturor angajaților companiei pe parcursul perioadei decembrie 2024-ianuarie 2025 și a avut o rată de confirmare de aproximativ 95%.

Cadrul de guvernare a inteligenței artificiale

La Accesa, **Politica privind Utilizarea și Implementarea Sistemelor de Inteligență Artificială** reprezintă cadrul formal de guvernare pentru adoptarea, utilizarea și gestionarea sistemelor de inteligență artificială în cadrul companiei.

Politica definește principiile, responsabilitățile și cerințele aplicabile tuturor inițiativelor legate de inteligența artificială, indiferent dacă soluțiile sunt dezvoltate intern, furnizate de terți sau utilizate în contexte de proiecte ale clienților. Aceasta asigură o abordare coerentă și documentată, aliniată cu cerințele legale, de securitate, etice și de protecție a datelor.

Pe baza acestei politici, la începutul anului 2025, a fost înființată o **Echipă dedicată de Guvernanță a IA**. Echipa și-a început activitățile prin preluarea informațiilor, concluziilor și activităților desfășurate anterior de echipa de proiect implicată în proiectul pilot de IA din 2024, asigurând continuitatea procesului decizional și maturizarea treptată a practicilor de guvernanță a IA în cadrul organizației.

Echipa de Guvernanță IA este o **echipă multidisciplinară**, concepută pentru a aborda managementul sistemelor de IA într-un mod integrat, din perspective relevante pentru companie. Echipa operează în cadrul unui cadru de guvernanță internă care definește rolurile, responsabilitățile, modalitățile de lucru, mecanismele de luare a deciziilor și de escaladare, precum și procesele de evaluare, aprobare și monitorizare a sistemelor de IA.

Echipa beneficiază de **sprijin din partea conducerii superioare**, cu sponsorizare oferită de Directorul Tehnologic (CTO) al companiei, asigurând alinierea strategică și sprijinul decizional la nivel executiv.

Principii și abordare bazată pe risc

Guvernanța IA la Accesa se bazează pe o **abordare proporțională, bazată pe risc**, fundamentată pe principii precum legalitatea, echitatea, transparența, securitatea informațiilor, protecția datelor cu caracter personal, supravegherea umană și responsabilitatea.

Fiecare sistem sau caz de utilizare IA este evaluat pe baza impactului său potențial asupra indivizilor, clienților, operațiunilor și reputației organizației. Înainte de aprobarea sau extinderea oricărei utilizări a sistemului IA, se efectuează evaluări structurate pentru a analiza scopul propus, datele procesate, riscurile asociate și măsurile de control necesare. Această abordare permite Accesa să valorifice beneficiile Inteligenței Artificiale în mod responsabil, fără a compromite securitatea, confidențialitatea sau angajamentele contractuale față de clienți.

Roluri, responsabilități și supraveghere

Responsabilitățile legate de guvernanța IA sunt clar definite și documentate. **Echipa de guvernanță IA** are un rol de coordonare și supraveghere și este, printre alte responsabilități, responsabilă pentru definirea și actualizarea Cadrului de guvernanță IA,

evaluarea și monitorizarea riscurilor legate de IA și asigurarea alinierii inițiativelor IA cu politicile interne și cerințele legale aplicabile.

În cursul **anului 2025**, echipa s-a concentrat în principal pe stabilirea și implementarea unui **proces clar și standardizat pentru aprobarea sistemelor de inteligență artificială** utilizate în cadrul companiei și evaluarea acestora în raport cu nevoile afacerii. Evaluările sunt efectuate pe baza unor evaluări ale riscurilor documentate care acoperă mai multe dimensiuni, inclusiv considerații legale, etice și de echitate, securitatea informațiilor și protecția datelor cu caracter personal.

Deciziile privind utilizarea și implementarea sistemelor de inteligență artificială sunt documentate, iar mecanismele de escaladare sunt definite pentru situațiile în care sunt identificate riscuri semnificative sau neconformități, asigurând trasabilitatea, transparența și controlul eficient.

Instruire, conștientizare și utilizare responsabilă a inteligenței artificiale

Accesa pune un accent puternic pe instruirea și conștientizarea angajaților și a partenerilor externi cu privire la utilizarea responsabilă a Inteligenței Artificiale, recunoscând factorul uman ca fiind esențial pentru gestionarea eficientă a riscurilor legate de IA.

În timpul **proiectului pilot din 2024**, au fost elaborate și furnizate atât materiale de instruire generale, cât și materiale specifice instrumentelor pentru instrumentele de inteligență artificială incluse în proiectul pilot. Materialele de instruire au fost publicate pe o pagină SharePoint dedicată, asigurând accesul centralizat și trasabilitatea. Finalizarea instruirii a fost obligatorie pentru toți participanții la proiectul pilot, ca o condiție prealabilă pentru utilizarea instrumentelor de inteligență artificială testate.

În urma aprobării sistemelor de IA la sfârșitul anului 2024, acest model de instruire a fost extins. Utilizarea instrumentelor de IA aprobate este susținută de instruire generală privind utilizarea responsabilă a IA, completată, acolo unde este cazul, de materiale de instruire specifice instrumentelor. Această abordare a asigurat o înțelegere de bază consistentă a regulilor, riscurilor și limitărilor asociate cu utilizarea IA în întreaga organizație.

Pentru a susține în mod continuu conștientizarea, Accesa a dezvoltat și a pus la dispoziție **un Manual de Utilizare Responsabilă a IA**, care include reguli clare, îndrumări practice și exemple concrete de utilizare acceptabilă și inacceptabilă. Acest

manual servește drept instrument de referință pentru angajați, completând politica privind IA și programele formale de instruire.

În **2025**, portofoliul de instruire a fost extins prin dezvoltarea internă a unui **curs dedicat de alfabetizare în domeniul inteligenței artificiale (IA)**, oferind cunoștințe fundamentale despre modul în care funcționează IA, beneficiile acesteia și riscurile asociate. Acest curs a devenit obligatoriu pentru toți angajații Accesa și a fost susținut de o campanie de instruire la nivelul întregii companii, desfășurată în **octombrie 2025**, **contribuind la dezvoltarea unei** culturi organizaționale informate și responsabile, orientate spre IA.

Prin aceste măsuri, Accesa își propune să se asigure că utilizarea Inteligenței Artificiale este însoțită de un nivel adecvat de competență, responsabilitate și conștientizare, în conformitate cu Cadrul de Guvernanță a IA, cerințele de conformitate și așteptările clienților și ale altor părți interesate.

Dezvoltări ale inteligenței artificiale în 2025

În cursul **anului 2025**, Accesa a continuat să consolideze utilizarea Inteligenței Artificiale într-un **cadru structurat, controlat și aliniat cu mediul de afaceri**, cu obiectivul principal de a trece de la adoptarea ad-hoc la o utilizare guvernată și previzibilă a IA.

O evoluție cheie în 2025 a fost definirea și operaționalizarea unui **proces clar de aprobare pentru noile sisteme de inteligență artificială** utilizate în cadrul companiei. Acest proces a fost conceput pentru a asigura o evaluare consecventă a propunerilor de utilizare a inteligenței artificiale, atât din perspectiva valorii de afaceri, cât și din perspectiva riscului.

În acest context, în cursul anului 2025 au fost evaluate în total **11 noi sisteme de inteligență artificială** propuse pentru utilizare. Ca urmare a acestor evaluări, unele dintre sistemele evaluate nu au fost aprobate pentru utilizare în cadrul Accesa din cauza riscurilor identificate legate de guvernanța internă, securitate și cerințele de conformitate. Deciziile relevante au fost comunicate intern pentru a asigura aplicarea consecventă.

În plus, în 2025, Accesa a înființat o **echipă dedicată AI Labs**, care a permis testarea instrumentelor și sistemelor de IA într-un mediu organizat și controlat, aliniat cu nevoile reale ale afacerii. AI Labs funcționează ca un spațiu structurat de experimentare, unde

pot fi evaluate capacitățile, limitele și potențialele beneficii ale soluțiilor de IA fără a introduce riscuri necontrolate în operațiunile în curs.

Pe baza testelor efectuate în cadrul AI Labs, anumite instrumente sau sisteme AI pot fi propuse spre evaluare de către Echipa de Guvernanță AI pentru o potențială aprobare pentru utilizare în cadrul Accesa. Această separare clară între faza de testare (AI Labs) și faza de evaluare și luare a deciziilor (AI Governance) susține o abordare echilibrată între inovație și control și consolidează utilizarea responsabilă a AI.

Per ansamblu, evoluțiile din 2025 reflectă **maturizarea abordării Accesa față de Inteligența Artificială**, prin stabilirea unor mecanisme clare de testare, evaluare, aprobare și comunicare, susținând o utilizare responsabilă, transparentă și conformă a IA, aliniată la așteptările clienților.

Obiective pentru 2026

Pentru **anul 2026**, Accesa își propune să consolideze în continuare maturitatea utilizării Inteligenței Artificiale prin inițiative strategice concepute pentru a asigura o integrare sustenabilă și controlată, aliniată cu cerințele de conformitate și așteptările clienților.

Un obiectiv cheie pentru 2026 este lansarea inițiativei strategice prin care ne dorim să **„Devenim o organizație competentă în domeniul inteligenței artificiale”**, care se concentrează pe dezvoltarea capacităților organizaționale necesare pentru utilizarea eficientă și responsabilă a inteligenței artificiale. Această inițiativă își propune să integreze inteligența artificială în mod coerent în procesele interne și în activitățile de afaceri, sprijinind atât dezvoltarea competențelor angajaților, cât și adoptarea unor practici consecvente de utilizare a inteligenței artificiale în întreaga organizație.

În paralel, Accesa intenționează să **definească și să implementeze un sistem de management al inteligenței artificiale (IA)** aliniat cu cerințele standardului **ISO/IEC 42001**, ca o extensie naturală a cadrului existent de guvernanță a IA. Această inițiativă își propune să structureze și să formalizeze procesele de guvernanță, evaluare, monitorizare și îmbunătățire continuă pentru utilizarea IA într-un cadru recunoscut la nivel global.

În plus, în 2026, Accesa intenționează să efectueze o **evaluare preliminară privind potențiala certificare** a sistemului de management al inteligenței artificiale în conformitate cu ISO/IEC 42001. Această evaluare va evalua alinierea practicilor existente

cu cerințele standardului și va sprijini o decizie informată cu privire la etapele viitoare de certificare.

Sustenabilitate în Accesa

Angajamentul nostru și aspecte semnificative

Ca parte dintr-un sistem de management corporativ responsabil și modern, care răspunde interesului crescut din partea părților interesate – angajați, clienți, colaboratori, parteneri și în contextul cerințelor legislative, pentru sustenabilitate, am continuat să ne consolidăm abordarea privind aspectele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG) în 2025.

Încă din 2023, grupul de lucru ESG a folosit o analiză a semnificației să evalueze aspectele legate de sustenabilitate care sunt importante pentru Accesa. Am explorat, identificat, definit și grupat subiectele ținând cont de efectele semnificative pe care organizația le are asupra oamenilor și mediului și de riscurile și oportunitățile legate de sustenabilitate care pot influența situația financiară, performanța sau poziția companiei. Ulterior, am organizat subiectele pe categorii, ca aspecte semnificative, și, pe baza lor, am conturat și un inventar detaliat al acțiunilor existente și am identificat noi acțiuni pentru a consolida și extinde modul în care răspundem aspectelor de mediu, sociale și de guvernanță. În acest proces, am luat în considerare informații care reprezentau perspective interne, cum ar fi angajați, clienți, și externe, precum piață, aspecte de conformitate, reglementări existente sau viitoare, standarde și bune practici. Demersul a fost exploratoriu, ne-a ghidat și în 2024 - 2025 să modelăm conținutul inițiativelor noastre de sustenabilitate și stă la baza Raportului de sustenabilitate 2025.

În noiembrie 2025, am inițiat **procesul de evaluare a sustenabilității** prin EcoVadis – unul dintre cei mai cunoscuți furnizori internaționali de evaluare a sustenabilității în domeniul afacerilor și o referință în industriile B2B și lanțurile de aprovizionare globale.

Pe baza a 21 de criterii, evaluarea pe platforma lor se realizează în patru domenii: mediu, muncă și drepturile omului, etică și achiziții sustenabile.

Rezultatul evaluării sustenabilității ne-a fost trimis în martie 2026, când am aflat că organizația noastră a primit medalia „**Dedicat**”.

Această recunoaștere reflectă existența unor politici și practici formale în domenii ESG cheie și confirmă dedicarea noastră față de o conduită comercială responsabilă și sustenabilă. Rezultatul evaluării ne-a oferit, de asemenea, un feedback structurat pe care îl vom folosi pentru a sprijini îmbunătățirea și consolidarea continuă a Cadrului

nostru ESG, inclusiv prin îmbunătățirea actualului Raport de Sustenabilitate. Următoarea evaluare EcoVadis este programată pentru Decembrie 2026, iar rezultatul va fi împărtășit în viitorul raport ESG.

În funcție de evoluțiile legislative și de reglementare, dar și de așteptările părților interesate, vom colabora la nivel de grup de lucru sau o echipă similară – în cadrul unui proces structurat și documentat și cu consultarea mai amplă a părților interesate relevante în proces – să evaluăm dubla materialitate (“Double Materiality assessment”) ghidată de structura în ESRS 1 din cadrul CSRD și să revizuiți și aspectele semnificative în contextul publicării raportărilor viitoare. Temele importante pentru Accesa sunt redate mai jos, iar cele relevante pentru obiectivele raportului sunt dezvoltate transparent în capitolele care urmează.

Aspecte Semnificative

Mediu

Energie, eficiență a resurselor și prevenire și gestionare a deșeurilor

Protejarea climei/Emisii

Conservarea naturii

Lanț de aprovizionare sustenabil

Tehnologie sustenabilă

Social

Diversitate și oportunități egale

Sănătate și bunăstare

Experiența și dezvoltarea oamenilor

Clienți și servicii sustenabile

Angajament și impact social	
Guvernanță	Etica în afaceri și managementul conformității
Reziliența afacerilor și securitatea corporativă	
Responsabilitate/Guvernanță corporativă responsabilă	
Transparență și relația cu părțile interesate	

Demersul de colaborare al **grupului de lucru ESG**, ale cărui rezultate au susținut și raportul de sustenabilitate din 2025, **se completează cu abordarea noastră CSR.**

Din perspectiva **CSR**, Accesa urmărește pe termen lung să se implice în comunitate, sprijinind cauze sociale și organizații care împărtășesc valorile, cultura și misiunea companiei, având convingerea că prin această aliniere, căreia i se adaugă alinierea la credințele și viziunea propriilor angajați asupra a ceea ce înseamnă a face bine, impactul acțiunilor noastre este mai mare. Când cele două dimensiuni – companie și angajați – se suprapun, avem o responsabilitate social conectată.

În plus, ne angajăm să creștem gradul de conștientizare și implicare în rândul angajaților în inițiativele interne de responsabilitate socială corporativă (împădurire, donații pentru cauze educaționale, programe de mentorat și multe altele) și să creăm un cadru transparent prin care angajații să poată atrage și mobiliza resurse pentru cauzele și organizațiile în care cred.

Am identificat **mai multe domenii în care putem avea un impact** și ne-am propus **să colaborăm pe termen lung cu organizații non-profit și instituții educaționale** care fac o diferență în:

- Reducerea sau eliminarea diferențelor dintre educația în mediul urban și cel rural, acesta din urmă fiind afectat de lipsa resurselor financiare și umane pentru a oferi o educație de calitate tinerilor din mediul rural și oportunități de dezvoltare. Câteva exemple de proiecte: burse pentru copiii din mediul rural cu resurse financiare limitate, programe de mentorat pentru tinerii din mediul rural.

- educație practică în IT & STEM, care să pregătească tinerii încă din perioada liceului și a facultății pentru cerințele viitorilor angajatori și care să-i ajute să-și dezvolte abilități practice în înțelegerea și aprofundarea domeniului. Câteva exemple de proiecte sunt: programe care promovează educația practică prin ateliere de programare, robotică, imprimare 3D, etc.
- Pregătirea tinerilor pentru alegerea unei cariere care să-i ajute să-și înțeleagă punctele forte și ariile de îmbunătățire, îndrumându-i spre o meserie care le face plăcere și e aliniată cu propriile interese și valori. Câteva exemple de proiecte sunt: programe de mentorat, stagii de practică.
- Implementarea proiectelor de cercetare, care să crească ritmul în care se inovează.
- Reducerea amprente de carbon a companiei prin campanii de împăduriri cu acoperire națională, ateliere pentru a crește nivelul de conștientizare și educare a angajaților privind reciclarea, re folosirea, reducerea consumului de plastic, a risipei de alimente și a amprente de carbon individuale.
- Reducerea poluării în România și promovarea grijii față de mediul înconjurător prin campanii de ecologizare în zonele verzi, păduri pedagogice pentru tineri, proiecte care folosesc tehnologia pentru a răspunde la diverse probleme de mediu, precum măsurarea calității aerului.

Pentru măsurarea impactului, ne-am propus să urmărim doi indicatori de performanță: numărul de beneficiari direcți și indirecti ai cauzelor susținute, respectiv numărul de colegi implicați în campaniile interne sau cele derulate la inițiativa acestora.

Implicarea părților interesate

Suntem conștienți de relațiile cu părțile interesate și de interesul acestora față de performanța companiei noastre. Interacționăm constant cu angajații, clienții, furnizorii, acționarii noștri, societatea civilă, comunitățile în care operăm și autoritățile pentru a înțelege așteptările și nevoile lor relevante și a le lua în considerare în acțiunile noastre. Aspectele sunt detaliate în capitolele următoare.

Guvernanța riscurilor

Directorii Generali au responsabilitatea generală pentru stabilirea și **menținerea sistemului de management al riscurilor al Accesa**, care asigură gestionarea tuturor riscurilor relevante în conformitate cu apetitul pentru risc aprobat și cu obiectivele strategice ale companiei.

Directorii Generali asigură supravegherea și îndrumarea generală privind gestionarea riscurilor și se asigură că acest cadru este implementat eficient în întreaga organizație. Comitetul de Risc și Supraveghere sprijină Directorii Generali oferind consultanță cu privire la toate aspectele legate de riscuri, inclusiv ESG, conformitate, protecția datelor, control intern și alte subiecte de supraveghere a riscurilor.

Funcția **de Risc** guvernează, operează și dezvoltă și îmbunătățește continuu sistemul de management al riscurilor companiei și este responsabilă de procesul de management al riscurilor, sub delegarea Directorilor Generali. Aceasta asigură consecvența în aplicarea abordării de management al riscurilor și sprijină identificarea, evaluarea, monitorizarea și raportarea riscurilor în cadrul organizației.

Responsabilitatea și răspunderea pentru identificarea și gestionarea riscurilor revin responsabililor fiecărei funcții, în conformitate cu Modelul celor Trei Linii, asigurând segregarea adecvată a responsabilităților și o supraveghere eficientă a riscurilor în întreaga organizație.

Sistemul de Management al Riscurilor Accesa este structurat în jurul unei **Politici de Management al Riscurilor și Controlului Intern** aprobate de Directorii Generali, care stabilește principiile și cerințele generale pentru gestionarea riscurilor în cadrul organizației și detaliază cadrul și procesul de management al riscurilor și control intern.

Cadrul și procesul de gestionare a riscurilor susțin o abordare consecventă și structurată în întreaga organizație, inclusiv identificarea, evaluarea, atenuarea, monitorizarea și raportarea riscurilor care decurg din activitățile operaționale, inițiativele strategice și factorii ESG. Atenuarea riscurilor se realizează prin proiectarea și implementarea controalelor interne și a unor acțiuni de atenuare definite, în conformitate cu apetitul la risc al companiei.

Pentru a sprijini implementarea eficientă a Cadrului de Management al Riscurilor, compania promovează conștientizarea riscurilor în întreaga organizație prin inițiative și instruire dedicate.

În perioada de raportare, a fost organizată o **Săptămână de Conștientizare a Riscurilor** (T3), menită să crească nivelul general de conștientizare a riscurilor în cadrul companiei. Pe lângă sesiunile de integrare pentru noii angajați, responsabilii funcțiilor implicate în procesul trimestrial de revizuire a riscurilor participă la sesiuni periodice de îmbunătățire a cunoștințelor, organizate cel puțin o dată pe an, pentru a consolida înțelegerea practicilor și responsabilităților de gestionare a riscurilor.

Pe lângă controalele preventive și acțiunile de atenuare, compania a stabilit un cadru de continuitate a activității și de gestionare a crizelor pentru a consolida reziliența operațiunilor critice. Aceasta include o **Politică de continuitate a activității**, dezvoltarea de planuri de continuitate a activității care acoperă scenariile de risc cheie și inițierea activităților de testare.

În perioada de raportare, au fost efectuate exerciții inițiale de testare pentru a valida acordurile de continuitate și a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri. În plus, în 2025, au fost organizate două sesiuni de instruire dedicate pentru **Echipa de gestionare a crizelor pentru continuitatea activității** (BCCMT), atingând o rată de participare de 100%. Compania continuă să își îmbunătățească abordarea, concentrându-se pe extinderea acoperirii de testare, introducerea în continuare a practicilor de analiză a impactului asupra afacerii (BIA) și creșterea familiarității organizaționale cu procesele de continuitate.

Pe măsură ce cadrul continuă să se maturizeze, considerațiile privind continuitatea afacerii sunt integrate progresiv în abordarea generală de gestionare a riscurilor, sprijinind capacitatea companiei de a răspunde și de a se recupera după evenimente perturbatoare, inclusiv cele legate de factori operaționali, tehnologici și ESG.

În fiecare trimestru, funcția de Risc organizează sesiuni de analiză a riscurilor cu responsabilii de funcții pentru a asigura o identificare și o evaluare amănunțită, de jos în sus, a riscurilor. Acest proces asigură identificarea și evaluarea riscurilor care decurg din activitățile, procesele și operațiunile din cadrul organizației, ținând cont de probabilitatea și impactul acestora, precum și de eficacitatea controalelor și a acțiunilor de atenuare existente.

Riscurile identificate sunt consolidate în Registrul de Riscuri și raportate Directorilor Generali și comitetelor relevante prin raportare periodică a riscurilor. De asemenea, se desfășoară periodic un ciclu formal de raportare a riscurilor pentru a oferi o imagine consolidată a profilului de risc al companiei, a evoluțiilor cheie și a alinierii cu apetitul pentru risc aprobat.

În 2025, compania și-a consolidat în continuare mediul de control intern prin documentarea și testarea a 18 controale interne în domenii cheie, inclusiv Finanțe și Contabilitate, Performanță și Control al Afacerii și Business Intelligence.

Rezultatele testelor au identificat domenii care necesită îmbunătățiri în proiectarea controalelor interne, care sunt abordate prin acțiuni de îmbunătățire specifice. La desfășurarea sesiunilor de analiză a riscurilor, sunt luați în considerare atât factorii interni, cât și cei externi, inclusiv subiecte legate de aspectele de mediu, sociale și de guvernanta (ESG). Deși compania continuă să își îmbunătățească abordarea, aceasta își menține angajamentul de a identifica, evalua și gestiona continuu riscurile legate de ESG, în conformitate cu cerințele de reglementare în evoluție și cu cele mai bune practici în materie de sustenabilitate.

Pe lângă procesul obișnuit de gestionare a riscurilor, compania ia în considerare și riscurile emergente, definite ca riscuri noi sau în evoluție, caracterizate printr-un grad ridicat de incertitudine și un impact potențial pe termen lung. Un proces dedicat, coordonat de funcția de Risc și desfășurat periodic, sprijină identificarea și evaluarea acestor riscuri pe baza informațiilor furnizate atât de părțile interesate interne, cât și de surse externe, inclusiv evoluțiile tehnologice, de reglementare, de mediu și socio-economice. Rezultatele acestui proces contribuie la înțelegerea generală a peisajului riscurilor companiei și susțin gestionarea riscurilor orientată spre viitor și luarea deciziilor strategice.

Politica și cerințele aferente sunt comunicate în întreaga organizație pentru a sprijini aplicarea consecventă și pentru a asigura identificarea și gestionarea riscurilor la nivelul corespunzător.

ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE NOASTRE PENTRU UN VIITOR MAI BUN PENTRU MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

Prezentare generală

Accesa a implementat un **Sistem de Management de Mediu în** conformitate cu ISO 14001 și se angajează să promoveze o cultură a sustenabilității, în care protecția mediului este o responsabilitate comună între toate părțile interesate.

Acest sistem continuă să ofere cadrul pentru stabilirea unei politici unificate și urmărirea performanței organizației în ceea ce privește mediul, prin intermediul planului anual de management al mediului prezentat spre aprobare Consiliului de Administrație.

Suntem conștienți de aspectele de mediu ale operațiunilor noastre și respectăm cerințele legislației în vigoare, ținând sub control acele aspecte care ar putea crea un risc, cum ar fi generarea de deșeuri sau consumul excesiv de energie.

În birourile noastre, continuăm să promovăm și să încurajăm **sortarea deșeurilor** prin utilizarea pubelelor pentru colectarea selectivă a deșeurilor, ceea ce facilitează reciclarea deșeurilor. Reciclăm din ce în ce mai mult plastic și carton din unitățile noastre, direcționându-le către terțe firme specializate în colectare și reciclare. Activitățile referitoare la gestionarea deșeurilor se desfășoară în cadrul companiei cu respectarea normelor de protecție a mediului și conform cerințelor impuse de legislația națională și de cea europeană.

Politicile companiei

Suntem dedicați implementării, aplicării și perfecționării permanente a sistemului nostru de management de mediu. Începând cu 2021, avem **o politică dedicată mediului, derivată din certificarea noastră ISO 14001**, pe care o revizuim anual. Obiectivele politicii de mediu ale Accesa sunt aliniate cu obiectivele de afaceri pe termen lung ale companiei de **a spori profitabilitatea, de a crește atractivitatea** pentru angajați, clienți și parteneri și de **a îmbunătăți eficiența operațională**.

Modificările semnificative pe care le-am făcut în aprilie 2025 au inclus clarificări cu privire la ceea ce cuprinde „mediul înconjurător”, precum și responsabilitățile de implementare a politicilor și alinierea cu cea mai recentă structură organizațională de la momentul respectiv.

La nivel de companie, ne străduim nu doar să respectăm toate cerințele legale și de reglementare aplicabile, ci și să îndeplinim în mod proactiv așteptările mai ample privind protecția socială și a mediului.

Recunoaștem schimbările climatice ca o provocare semnificativă de mediu pentru noi toți. De aceea, ne angajăm să stabilim și să atingem obiective în programele noastre legate de mediul înconjurător care sprijină **obiectivele de protecție a climei și reducere a amprente de carbon**.

Credem că toți angajații companiei joacă un rol în îmbunătățirea sistemului nostru de management de mediu, de aceea aliniem Cadrul nostru de Responsabilitate Socială Corporativă (RSC) la această politică și ne implicăm în comunitatea locală prin diverse proiecte de mediu, conform Politicii de Sponsorizare și Donații și Cadrului RSC.

Angajament și rezultate

Energie, eficiența resurselor și prevenirea și gestionarea deșeurilor – Optimizarea consumului de resurse

În contextul eficienței resurselor, am continuat în 2025 să optimizăm consumul de resurse și să eficientizăm gestionarea spațiului folosind **aplicația Access-A-Seat**.

Folosim această aplicație pentru a gestiona inteligent spațiile noastre de lucru prin rezervarea dinamică a birourilor și sălilor de ședințe, contribuind astfel la o utilizare mai eficientă a spațiului și la reducerea consumului de energie și resurse, susținând o comunitate de peste 700 de colegi într-un spațiu de lucru cu 320 de birouri.

Un alt aspect semnificativ pe care l-am continuat în 2025 a fost operarea într-un **spațiu de birouri care utilizează și energie solară**, ceea ce reduce emisiile de carbon și contribuie la independența energetică prin surse de energie regenerabilă. Din 2023, folosim energie regenerabilă și în biroul nostru din Oradea.

Energie, eficiența resurselor și prevenirea și gestionarea deșeurilor – Promovarea reutilizării materialelor, a reciclării și a gestionării eficiente a deșeurilor

Din 2023, am adoptat o serie de practici care să susțină reutilizarea materialelor, reciclarea și gestionarea eficientă a deșeurilor.

În continuare reutilizăm cutiile de carton pentru a reduce deșeurile de ambalaje.

Recondiționăm și donăm echipamentele și mobilierul de birou nefolosite către școli prelungind ciclul de viață al resurselor și sprijinind educația. Adoptăm o abordare reciproc avantajoasă în această practică, deoarece echipamentele și mobilierul nu ajung în mediu, instituțiile care au nevoie de ele primesc aceste resurse, iar donația economisește resurse financiare.

În 2025, am continuat să extindem practicile interne pentru a ajunge cât mai puține deșeuri la gropile de gunoi. Una dintre măsuri a fost înlocuirea sticlelor de plastic cu stații de apă în birouri pentru a reduce plasticul de unică folosință și pentru a promova un mediu de lucru mai durabil și sănătos. Procedând astfel, ne menținem angajamentul față de mediu prin integrarea practicilor sustenabile în operațiunile noastre zilnice.

O altă contribuție semnificativă la practicile de reutilizare a materialelor a fost și continuă să fie modul în care abordăm organizarea evenimentelor și materialele promoționale pe care le oferim angajaților, clienților și partenerilor sau care reprezintă brandul Accesa pe piață. Acestea sunt fabricate din materiale reciclate, durabile, care se pot reutiliza.

În 2025, 70% din materialele promoționale achiziționate au respectat aceste principii de **reciclare, durabilitate și reutilizare**, cum ar fi creioane și caiete ce conțin semințe de flori și pot fi plantate după utilizare, paie metalice pentru băut, suporturi din lemn pentru laptopuri.

Reciclarea materialelor și reutilizarea acestora au fost și vor continua să fie și în 2025 o abordare pe care ne bazăm. Astfel, toate agendele noastre sunt din diverse forme de materiale reciclate (hârtie tip "stonepaper", hârtie conținând semințe de iarbă, hârtie reciclată precum și coperti din materiale reciclate sau bambus). Stonepaper conține în principal pulbere minerală (80%) amestecată cu (20%) HDPE netoxic (un plastic curat). Spre deosebire de alte agende, în producția acestora nu se folosește apă sau înălbitor.

Mai mult, toate produsele personalizate cu logo-ul Accesa, pe care le folosim intern și extern, le-am achiziționat de la **unități protejate autorizate**, Cenza Design, T-Shirt Factory și Asociația Derzelaș, cu care dorim să menținem colaborarea pe termen lung. Este, de asemenea, o modalitate care ne ajută să contribuim indirect la integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Protecția mediului/Emisii – Reducerea amprenteii de carbon

Bazându-ne pe măsurile de reducere a amprenteii de carbon implementate în anii precedenți (în 2023, adăugarea unui vehicul electric la flota companiei noastre și în 2024 instalarea unei stații de încărcare pentru vehicule electrice la sediul central), în 2025 am automatizat sistemul HVAC al biroului, obținând o reducere cu 1% a consumului de energie.

Acești pași mici, dar consecvenți, reflectă intenția noastră de a sprijini alternative cu emisii reduse și de a rămâne implicați în acțiuni practice care se aliniază cu obiectivele climatice mai ample.

Conservarea naturii – Promovarea inițiativelor ecologice în rândul colegilor noștri

În 2025, am plantat aproximativ 4.737 de copaci, în următoarele locații:

- **Cluj** – aproximativ 4.137 de salcâmi negri plantați, dintre care aproximativ 3.090 au fost plantați prin implicarea directă a 103 voluntari, iar 1.047 au fost plantați mecanic;
- **Timișoara, Giulvăz** – 600 de copaci plantați, printre care stejar pufos, frasin de Pennsylvania, frasin marin, salcâm negru, măslin rusec și porumbar; dintre aceștia, 44 au fost plantați cu sprijinul a 4 voluntari, în timp ce 556 au fost plantați mecanizat.

Comparativ cu anul 2024, când am plantat 4.400 de copaci, în 2025 am înregistrat o creștere de aproximativ 8% a numărului total de copaci plantați. În același timp, numărul participanților implicați direct în activitățile de plantare a fost de 107 în 2025, față de 130 de participanți în 2024. Această diferență reflectă și faptul că o pondere mai mare din plantare a fost efectuată mecanic, ceea ce ne-a permis să creștem numărul total de puieți plantați, continuând în același timp să implicăm colegii în activități concrete de voluntariat.

Dintr-o **perspectivă geografică**, în 2025 ne-am continuat activitățile în Cluj și Timișoara, consolidându-ne prezența în comunitățile în care Accesa este activă. Deși plănuisem să continuăm inițiativa și în Iași, activitatea planificată a fost anulată din cauza unor circumstanțe independente de voința noastră, iar în 2025 nu au avut loc activități de plantare acolo. Cu toate acestea, rămânem deschiși la ideea revenirii la Iași ca parte a unor inițiative viitoare, în conformitate cu obiectivul nostru de a sprijini acțiuni de mediu recurente și relevante la nivel local.

Prin aceste inițiative, Accesa **continuă să promoveze responsabilitatea față de mediu** în rândul colegilor și să transforme voluntariatul într-o modalitate concretă de interacțiune cu comunitatea. Parteneriatele noastre cu **CERT Transilvania și Plantăm fapte bune în România** rămân esențiale în parcursul nostru către sustenabilitate, oferind cadrul necesar pentru a genera un impact real, măsurabil și consistent asupra mediului.

Pe lângă plantarea de copaci, ne menținem angajamentul de a **crește gradul de conștientizare ecologică** în cadrul organizației prin colectarea selectivă a deșeurilor în birourile noastre, precum și prin inițiative educaționale dedicate. Dacă în 2024 am abordat subiectul prevenirii risipei alimentare, în 2025 ne-am îndreptat atenția către moda sustenabilă prin intermediul unui eveniment online susținut de un specialist, în cadrul căruia colegii au învățat cum să facă alegeri mai responsabile atunci când

cumpără haine, precum și ce opțiuni au pentru reciclarea sau reutilizarea acestora odată ce nu le mai folosesc.

Mediul înconjurător și furnizorii noștri

În 2025, am întreprins mai multe acțiuni semnificative pentru a promova sustenabilitatea în lanțul nostru de aprovizionare.

Ne-am concentrat pe consolidarea colaborării noastre cu multiple unități protejate autorizate care ne-au sprijinit în diverse inițiative ecologice, cum ar fi reutilizarea creativă a materialelor pentru a le transforma în produse noi, demonstrând totodată sprijinul nostru extins pentru promovarea incluziunii sociale, a echității și a dezvoltării economice a comunităților locale.

Am continuat să implementăm **Codul de Conduită al Furnizorilor** în toate contractele semnate de Accesa pentru noii furnizori. Peste 85% dintre furnizorii noștri au integrat acest cod în contractele-cadru de colaborare în 2025, confirmând prin semnătură aderarea lor la principiile de sustenabilitate și protecție a mediului. Acest cod stabilește standarde etice și de conduită pe care le urmăm în toate relațiile noastre de afaceri, asigurându-ne că toți partenerii și furnizorii noștri sunt responsabili față de mediu și aderă, alături de noi, la principiile fundamentale de onestitate, integritate, transparență, respect și respectare a mediului.

Pentru anul 2025, în cadrul contractelor gestionate de departamentul de beneficii, peste 95% din bugetul cheltuit prin intermediul **Portofelului Flexibil pentru angajați** este prin contractarea cu furnizori care demonstrează implementarea unor acțiuni concrete pentru protecția mediului, inclusiv inițiative de reducere a impactului asupra resurselor naturale, utilizarea responsabilă a materialelor și promovarea unor practici sustenabile în operațiunile lor.

În același timp, majoritatea furnizorilor au implementat standarde internaționale recunoscute, precum ISO 9001 (managementul calității) și ISO 14001 (managementul de mediu), reflectând angajamentul lor față de excelența operațională, conformitate și îmbunătățirea continuă a performanței de mediu. În plus, aproximativ 65% din toate achizițiile efectuate prin intermediul Portofelului Flexibil sunt realizate prin intermediul unui comerciant care deține și certificarea ISO 50001 pentru managementul energiei, contribuind astfel la obiectivele de eficiență energetică și climatică.

Aceste eforturi sunt aliniate cu obiectivele noastre ESG și contribuie la **dezvoltarea unui lanț de aprovizionare responsabil** care susține atât performanța economică, cât și protecția mediului, precum și respectarea principiilor de guvernanță și responsabilitate socială.

În relația noastră cu furnizorii, ne propunem să minimizăm impactul asupra mediului, să reducem deșeurile, să promovăm practici sustenabile și respectarea legilor și reglementărilor de mediu aplicabile și să încurajăm conservarea energiei, reciclarea, gestionarea responsabilă a resurselor și reducerea deșeurilor.

Pentru 2026, ne propunem să evaluăm mai eficient angajamentul furnizorilor față de principiile noastre de sustenabilitate și responsabilitatea față de aspectele de mediu, sociale și de guvernanță și să continuăm să promovăm practici comerciale responsabile pe întregul lanț de aprovizionare.

ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE NOASTRE PENTRU UN VIITOR MAI BUN PENTRU ANGAJAȚI, CLIEȚI, COMUNITATE, SOCIETATE ȘI FURNIZORI

Prezentare generală

La Accesa, ne angajăm să creăm valoare adăugată, respectând în același timp principiile responsabilității corporative și ale Sistemului de Management al Calității. Credem că succesul nostru se bazează pe modul în care folosim tehnologia pentru a avea un impact semnificativ asupra modului în care trăim, muncim și facem afaceri. Colaborăm cu clienții noștri în această călătorie pentru a imagina și proiecta soluții care se integrează perfect în afacerea lor și îmbunătățesc viața oamenilor.

Pentru aceasta, ne angajăm să îndeplinim cerințele legale, de reglementare și contractuale aplicabile, precum și cerințele specifice clienților și să îmbunătățim continuu adecvarea, caracterul adecvat și eficacitatea Sistemului de Management al Calității.

În 2025, am investit în dezvoltarea profesională și personală a angajaților noștri, oferind acces la diverse **programe de training, mentorat, sesiuni de consiliere și inițiative de bunăstare**. Promovăm o cultură a **diversității, incluziunii și apartenenței**, lucrând continuu pentru a oferi oportunități egale pentru toți.

Am livrat soluții cu valoare adăugată clienților noștri, ajutându-i să-și atingă obiectivele de transformare digital și să-și sporească competitivitatea. De asemenea, am menținut standarde ridicate de calitate, securitate și conformitate, aderând la cele mai bune practici și certificări din industrie.

Am consolidat relațiile noastre cu furnizorii, promovând practici de afaceri etice și corecte, precum și responsabilitatea socială și grija față de mediu.

Am contribuit la dezvoltarea socială și economică a comunităților în care ne desfășurăm activitatea, sprijinind diverse cauze și inițiative legate de educație, sănătate, cultură, mediu, bunăstarea animalelor – toate fiind aspecte esențiale pentru comunitățile locale.

De asemenea, ne-am implicat în oportunități de colaborare cu parteneri locali, având ca scop stimularea inovației și colaborării.

Suntem mândri de realizările noastre, dar suntem și conștienți de provocările și oportunitățile viitoare și determinați să ne continuăm călătoria, să ne asumăm angajamente și acțiuni pentru mediu, sociale și guvernanta și să răspundem nevoilor și așteptărilor părților interesate.

Angajament și rezultate

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru angajați

Politicile companiei

Inițiative de sprijin pentru drepturile omului

Suștinem și aplicăm Principiile directoare ale Națiunilor Unite privind activitățile companiilor și drepturile omului și adoptăm de mai mulți ani o abordare proactivă de vigilență pentru a preveni impactul negativ al activităților noastre asupra drepturilor omului.

Principalele noastre inițiative sunt următoarele:

- Asigurarea libertății de asociere și recunoașterea dreptului la negociere colectivă (Convențiile OIM 87 și 98).
- Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată (Convențiile OIM 29 și 105).
- Eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea (Convențiile OIM 100 și 111).

- Implementarea programelor privind salariile și beneficiile angajaților (Convențiile OIM nr. 95, 131 și 135) și repausul săptămânal (Convențiile OIM nr. 14 și 106).
- Oferim telemuncă tuturor colegilor noștri.
- Să se asigure că, atât în cadrul propriilor operațiuni, cât și pe întregul lanț de aprovizionare, sunt implementate măsuri pentru a respecta convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), inclusiv Convențiile nr. 138 și nr. 182 privind munca copiilor, precum și Convențiile nr. 29 și nr. 105 privind munca forțată.

Angajații

Salariații au dreptul de a fi informați și consultați în permanență, respectând prevederile **Regulamentului de Ordine Interioară (ROI)** și ale **Contractului Colectiv de Muncă (CCM)**.

Colegii noștri sunt informați la angajare, în timpul programului de integrare în companie, despre toate procedurile și normele interne în vigoare. Aceștia sunt informați și despre orice actualizare sau modificare relevantă, iar toate procedurile sunt disponibile pe pagina de intranet a companiei.

Din dorința de îmbunătățire continuă și de digitalizare a proceselor, toți angajații noi sunt invitați să utilizeze o aplicație care să îi ajute să se adapteze mai ușor în organizația noastră și să le ofere informații relevante și suport în primele luni de activitate.

Respectarea principiului egalității de șanse și al nediscriminării

În cadrul relațiilor de muncă pe care le avem cu colegii noștri, funcționează principiul egalității de tratament față de toți colegii.

În companie este interzisă orice discriminare directă sau indirectă, precum incitarea la discriminare pe motive de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infecție cu HIV, opțiune politică, statut sau responsabilitate familială, apartenența sau activitatea sindicală, apartenența la un grup defavorizat.

Discriminarea directă bazată pe sex înseamnă cazul în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe baza sexului decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă; hărțuirea sexuală înseamnă un comportament nedorit de natură sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, care este îndreptat spre sau are scopul

sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane, în special prin crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional.

În 2024, am implementat o procedură dedicată și documentată pe tema gestionării plângerilor, iar în ROI apar ca abateri disciplinare actele de hărțuire de orice natură. Toți angajații au fost informați cu privire la procedura de gestionare a plângerilor legate de hărțuire.

Pentru a susține un mediu de lucru sigur, etic și incluziv, compania monitorizează continuu nivelul de conștientizare și conformitate al angajaților cu privire la prevenirea hărțuirii la locul de muncă. În 2025, am implementat o instruire dedicată, care a avut o rată de finalizare de 98,8%, un indicator care reflectă angajamentul organizației de a promova un comportament responsabil și de a preveni riscurile asociate mediului de lucru.

Această inițiativă face parte din cadrul mai larg de guvernanță și conformitate, contribuind la asigurarea respectării politicilor interne, standardelor etice și cerințelor de reglementare aplicabile. Instruirea își propune să consolideze o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, demnitate și incluziune.

Organizația își propune să crească rata de participare la 100% și să integreze acest program în procese recurente de instruire (reîmprospătare anuală), ca mecanism de îmbunătățire continuă și de reducere a riscurilor sociale.

În 2025, am avut o plângere depusă la Comisia pentru Hărțuire, care a fost investigată conform procesului nostru intern și a directivelor legale. Rezultatul anchetei a fost că plângerea nu a constituit hărțuire.

În ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, respectăm principiile care țin de alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii

sau activități, angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, promovare la orice nivel ierarhic și profesional.

Fiind o organizație care pune oamenii pe primul loc, credem că diversitatea consolidează echipele noastre și stimulează inovația. Toate deciziile de angajare se bazează pe merit, competențe și performanță, fără a discrimina pe baza vreunei caracteristici personale, așa cum se menționează în toate anunțurile noastre de angajare. Acest lucru întărește angajamentul nostru de a oferi un loc de muncă incluziv și respectuos.

În conformitate cu angajamentul nostru față de **egalitatea de șanse și egalitatea de tratament**, continuăm să sprijinim părinții care se întorc la muncă după concediul pentru îngrijirea copiilor printr-un proces de reintegrare conceput pentru a-i ajuta să se reconecteze cu compania, să fie la curent cu schimbările organizaționale și să se adapteze mai ușor la revenirea lor.

Ca parte a acestui proces, colegii au acces și la o discuție cu un consilier de carieră, care îi sprijină în gestionarea revenirii la muncă, în adaptarea la noi contexte profesionale și în explorarea oportunităților de dezvoltare a carierei în urma unei astfel de tranziții.

Dialogul social

Ca parte a dialogului social la nivel organizațional, compania își propune să **continue construirea unei relații constructive cu angajații și reprezentanții aleși ai acestora** și să mențină la 100% numărul de angajați acoperiți de un contract colectiv de muncă.

Un total de patru reprezentanți ai angajaților, aleși prin vot între 05.05.2025 și 21.05.2025 în toate departamentele și regiunile pentru un mandat de doi ani, au participat activ la procesul de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de companie, alături de reprezentanți ai conducerii.

Procesul de negociere a fost inițiat în septembrie 2025 și s-a finalizat prin semnarea Contractului Colectiv de Muncă la 2 februarie 2026. În prezent, 100% dintre angajați sunt acoperiți de prevederile acestuia până în februarie 2028, asigurând un cadru uniform și transparent care reglementează drepturile și obligațiile părților.

Mecanismele de dialog social sunt susținute prin întâlniri regulate între reprezentanții angajaților, conducere și funcția de Resurse Umane. Aceste interacțiuni facilitează identificarea și abordarea subiectelor relevante pentru angajați, cum ar fi echilibrul

dintre viața profesională și cea personală, beneficiile și drepturile angajaților, procese de resurse umane și schimbări organizaționale.

Prin aceste inițiative, compania consolidează un cadru de guvernanță participativă axat pe transparență, implicare și gestionarea responsabilă a relațiilor de muncă.

Diversitate, echitate și incluziune – Echipa Accesa

Diversitate

Distribuția angajaților noștri la nivel național reflectă diversitatea și acoperirea geografică a companiei, având colegi în **27 de județe din România**.

Prin implementarea telemuncii, facilităm accesul egal la oportunități de angajare pentru toți candidații, indiferent de locația lor geografică.

La final de 2025, din cei 1103 angajați la nivel național, **46.3% erau femei și 53.7% bărbați**, reflectând diversitatea de gen pe care Accesa o susține.

În ceea ce privește echipa de management subordonată Directorilor Generali, aceasta este structurată pe funcții și subfuncții, luând în considerare domeniul de activitate, fiecare cu responsabilități clare și orientată spre atingerea obiectivelor organizaționale printr-o abordare colaborativă.

În 2025, **echipa noastră de conducere** era formată din 26 de angajați care dețineau diverse roluri și niveluri manageriale: 14 femei (54%) și 12 bărbați (46%). Această structură reflectă angajamentul nostru față de diversitate și asigură o reprezentare echilibrată a perspectivelor și experiențelor care contribuie cu informații valoroase la deciziile strategice și operaționale ale companiei. La nivelul Consiliului de Administrație al Companiei, reprezentarea este asigurată de 33% femei și 66% bărbați.

În anul 2025, dintr-un total de 1103 de angajați, cu o vârstă medie de 37 de ani, am avut următoarea distribuție pe vârste:

- 34% colegi au vârsta mai mică sau egală cu 30 ani
- 65% colegi au vârsta cuprinsă între 31 și 50 ani
- 1% colegi au vârsta de peste 50 ani

Această diversitate reflectă și specificul industriei în care ne desfășurăm activitatea. De-a lungul duratei de viață a companiei, diversitatea de vârstă a crescut, aducând împreună mai multe generații și făcând din Accesa un loc unde fiecare angajat, indiferent de vârstă, are oportunitatea să contribuie și să se dezvolte profesional.

Echitate

Accesa este **dedicată egalității de șanse și integrării profesionale a tuturor angajaților**, indiferent de vârstă, gen, religie, etc. Programele noastre de dezvoltare profesională și personală includ acțiuni și oportunități precum reconversii prin academii și internship-uri, dar și programe de mobilitate internă, mentorat și consiliere în carieră. Acestea sunt concepute pentru a sprijini angajații în atingerea obiectivelor lor și pentru a încuraja o cultură a dezvoltării profesionale, colaborării și respectului reciproc.

Organizația noastră se angajează să asigure egalitatea de șanse și să creeze un mediu de lucru incluziv pentru persoanele cu dizabilități, în conformitate cu cerințele legale aplicabile și cu angajamentele noastre sociale:

Angajații cu dizabilități beneficiază de minimum 3 zile lucrătoare suplimentare de concediu anual, contribuind la bunăstarea lor și la echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

Perioada de probă pentru angajații cu dizabilități este stabilită la minimum 45 de zile lucrătoare, pentru a sprijini integrarea lor profesională corespunzătoare.

În prezent, 5 colegi cu dizabilități fac parte din echipa noastră, prosperând într-un mediu de lucru adaptat nevoilor lor, pentru a le permite să își valorifice pe deplin potențialul.

Practici de recrutare incluzive

Promovăm activ incluziunea în procesul de recrutare prin colaborarea cu o rețea de organizații non-guvernamentale (ONG-uri) dedicate susținerii drepturilor și integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități: Fundația Alături de Voi, Fundația Health Actions Overseas, și Fundația Motivation. În această privință:

- Toate posturile vacante sunt comunicate periodic ONG-urilor partenere pentru a asigura accesul echitabil la oportunitățile de angajare; În 2025, un total de 173 de posturi vacante au fost trimise partenerilor noștri ONG.
- Procesele de recrutare sunt concepute pentru a reduce barierele și a asigura egalitatea de tratament, în conformitate cu principiile diversității și incluziunii.

Practici de achiziții publice incluzive

Integrăm responsabilitatea socială în strategia noastră de achiziții prin colaborarea cu zece unități protejate autorizate pentru a sprijini participarea economică durabilă a persoanelor cu dizabilități. Prin intermediul acestor parteneriate, ne propunem să:

- Promovarea participării egale a persoanelor cu dizabilități în ecosistemele de afaceri;
- practici etice și incluzive ;
- Contribuiți la dezvoltarea pe termen lung a comunităților prin promovarea diversității și reducerea barierelor în calea accesului la muncă.

Includere

Sprijin familial: Maternitate și Paternitate

Organizația noastră asigură un cadru adecvat pentru protecția maternității, în conformitate cu legislația aplicabilă și cu angajamentele noastre față de bunăstarea angajaților.

Capitolul din Regulamentul de ordine interioară dedicat protecției maternității la locul de muncă reglementează drepturile și măsurile de protecție aplicabile:

- angajatelor însărcinate,
- angajatelor care au născut recent,
- angajatelor care alăptează.

Aceste prevederi includ adaptarea condițiilor de muncă, măsuri care vizează protejarea sănătății și securității, precum și interzicerea activităților care pot afecta negativ evoluția sarcinii sau sănătatea mamei și a copilului.

În ceea ce privește concediul parental, toți angajații noștri au dreptul la concediu parental, în conformitate cu legislația în vigoare și prevederile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil tuturor angajaților.

Organizația oferă angajaților resurse dedicate, cum ar fi „Manualul viitoarei mame”, care oferă informații despre:

- pașii de urmat după confirmarea sarcinii,
- drepturi legale și mecanisme de protecție,

- procesul de solicitare a concediului de maternitate,
- beneficii disponibile pentru nou-născuți.

În plus, Regulamentul Intern include prevederi privind concediul de paternitate, acordat pentru fiecare copil, sprijinind astfel echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

În 2025, 35 de colegi au beneficiat de concediu parental.

2023		2024		2025	
Femei	Bărbat	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
15	1	39	4	9	6

Diversitate, echitate și incluziune – Compensații, practici de recompensare și recunoaștere

Accesa își propune să dezvolte o comunitate puternică de profesioniști IT, angajament susținut de un program corect, consecvent și sustenabil de compensare financiară pentru toți angajații, program care ia în considerare abilitățile, performanța și responsabilitățile acestora.

În 2025, Accesa a făcut un pas semnificativ către consolidarea strategiei sale de compensare prin consolidarea procesului de revizuire salarială într-o abordare unificată, la nivelul întregii companii, înlocuind modelul anterior bazat pe aniversări, cu un ciclu anual centralizat. Acest lucru a permis evaluări mai obiective și mai consecvente prin alinierea discuțiilor privind performanța, a deciziilor privind eligibilitatea și a propunerilor de creștere salarială într-un calendar și un cadru comun.

Procesul a introdus fluxuri decizionale clare, combinând contribuțiile managerilor, analizele funcțiilor de Resurse Umane și Financiar, precum și aprobările Consiliului de Administrație, asigurând o mai mare responsabilitate și trasabilitate în toate deciziile privind compensațiile. Pentru o transparență și o predictibilitate sporite, pe lângă calendarul de revizuire a salariilor, principiile aplicate și procesul de revizuire au fost partajate cu toți angajații.

Organizația aplică principiul „remunerării egale pentru muncă de valoare egală”, asigurându-se că deciziile privind remunerarea sunt luate fără discriminare directă sau indirectă și se bazează pe criterii obiective și verificabile. În 2025, numărul total de ore lucrate în cadrul organizației s-a ridicat la **1.740.525**, reflectând volumul agregat de muncă efectuată de angajați.

Pe lângă compensația salarială, angajații au dreptul și la ore suplimentare plătite, dacă este nevoie, conform legislației aplicabile. În iunie 2025, compania și-a actualizat procesul de lucru cu orele suplimentare în conformitate cu cele mai recente modificări de reglementare și a informat toți angajații activi la momentul respectiv că orele suplimentare pot fi efectuate la cererea angajatorului doar cu acordul scris al angajatului. Odată ce solicitarea de ore suplimentare este acceptată de către angajat, sistemul de salarizare va înregistra automat orele suplimentare înregistrate.

În 2025, volumul total de ore suplimentare înregistrate la nivel organizațional a fost **de 5.890 de ore**.

Principiile de remunerare menționate mai jos se aplică angajaților de la toate nivelurile din organizația noastră (prin angajați înțelegem toate persoanele angajate cu un Contract Individual de Muncă în cadrul entităților noastre juridice din România):

- **Echitate** – Ne propunem să oferim o remunerație obiectivă în comparație cu practicile interne și de piață pentru orice rol specific.
- **Axare pe performanță** – Apreciem munca de înaltă calitate și, de aceea, în stabilirea remunerației ținem cont de performanța individuală, atât în ceea ce privește rezultatele, cât și comportamentele.
- **Competitivitate sustenabilă** – Ne străduim să rămânem mereu la curent cu tendințele pieței, aliniindu-ne totodată la strategia și obiectivele pe termen lung ale companiei pentru a asigura o creștere competitivă și sustenabilă.
- **Orientare spre date** – În stabilirea intervalelor salariale și asigurarea obiectivității, luăm în considerare multiple surse de date, inclusiv studii de piață realizate de furnizori acreditați.

100% dintre angajați sunt acoperiți de sistemul de asigurări de sănătate de stat și sunt înscriși la pensia de stat, în conformitate cu prevederile legale aplicabile. În plus, aceștia beneficiază de asigurare medicală privată finanțată de companie, care include și

acoperirea copiilor angajaților și schema de contribuții voluntare la pensii prin programul de beneficii al companiei.

Complementar salarizării, Accesa recunoaște și stimulează contribuțiile angajaților prin bonusuri orientate spre performanță – recunoașterea unor realizări notabile, bonusurile **„Above & beyond”** pentru performanțe excepționale, dar și alte tipuri de bonusuri, în funcție de programele interne.

Pe lângă politicile de salarizare echitabile, recunoașterea meritelor angajaților reprezintă un pilon important al strategiei noastre de motivare și retenție a angajaților. Ne străduim să evidențiem și să celebrăm realizările colegilor noștri atât pe canalele interne de comunicare, cât și pe cele externe (evidențierea reușitelor individuale sau de echipă, participare la diverse conferințe, publicarea de articole și altele).

În 2025, Accesa și-a consolidat **practicile de recunoaștere** prin proiectarea și implementarea unui Cadru de Recunoaștere structurat, menit să integreze aprecierea ca element central al culturii angajaților. Cadrul formalizează mecanismele de recunoaștere atât formale, cât și informale în întreaga organizație, acoperind inițiative de tip „peer-to-peer”, „manager-angajat” și la nivelul întregii companii, asigurând recunoașterea consecventă a contribuțiilor aliniate cu performanța, inovația, impactul asupra clienților și valorile companiei.

Prin integrarea recunoașterii cu practicile continue de feedback, compania a consolidat o cultură a creșterii continue, a implicării și a siguranței psihologice, în care angajații se simt văzuți, apreciați și motivați. În ceea ce privește rezultatele, adoptarea comportamentelor de recunoaștere a fost evidentă la scară largă, cu 2.530 de mesaje de recunoaștere între colegi (cartonașe „Good Vibes”) schimbate pe parcursul anului, reflectând o implicare sporită, o colaborare mai puternică și un sentiment tot mai mare de apartenență în cadrul echipelor.

Pentru anul 2026, compania a inițiat un proiect cu obiectivul de consolidare a cadrului de compensații și beneficii, inclusiv monitorizarea și raportarea diferenței de remunerare între sexe. Acest lucru va permite disponibilitatea unor indicatori privind diferențele de remunerare între sexe pentru anul 2026.

Sănătate și bunăstare – Sănătate și securitate la locul de muncă

Instrucțiunile proprii privind securitatea și sănătatea în muncă se aplică tuturor angajaților, dar și partenerilor externi, clienților și vizitatorilor și sunt elaborate cu

respectarea prevederilor Legii nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006. Protecția, igiena și securitatea în muncă se organizează în conformitate cu Legea nr. 319/2006 și cu Normele metodologice de aplicare. Scopul este să ofere un loc sigur, sănătos în care ne desfășurăm activitatea și să prevină accidente și boli fizice și psihologice și să contribuie la bunăstarea tuturor colegilor noștri.

Asigurăm colegilor noștri materialele igienico-sanitare, inclusiv trusele sanitare de prim ajutor medical, cu scopul menținerii igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale. La stabilirea cantităților și periodicitatea acordării acestora, ținem cont de recomandările medicului de medicina muncii, având în vedere prevederile contractuale și serviciile medicale contractate cu centrul medical specializat de medicina muncii. De asemenea, asigurăm condiții optime de servire a mesei pentru colegii noștri.

Organizarea activității de prevenire și stingere a incendiilor și de intervenție în cazul situațiilor de urgență se face în conformitate cu prevederile Legii 307/2006 și a normelor de aplicare a acesteia. Cu o gamă largă de oferte, ne propunem să creștem gradul de informare și conștientizare problemelor care pot apărea în termeni de sănătate și securitate la locul de muncă și să oferim resurse preventive și asistență. Oferim cu regularitate sesiuni de training, cursuri și evenimente pe subiecte variate de sănătate, inclusiv cursuri de prim ajutor și condiție fizică și sănătate la birou.

Accesa identifică și evaluează riscurile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, prin inspecții la birou, ședințe ale Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă și prin informații împărtășite direct cu angajații, mai ales în sesiunile dedicate de instruire pe teme de sănătate și securitate în muncă. Conform raportului din 2025 prezentat Comitetului de Risc și Supraveghere, 100% dintre angajați au finalizat evaluările medicale și de risc aferente posturilor lor, în conformitate cu cerințele legale aplicabile. Pentru toate locațiile operaționale (Cluj-Napoca și Oradea) au fost efectuate evaluări ale riscurilor pentru sănătate și securitate.

Sănătate și bunăstare – Program de beneficii și echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Adițional salariului, Accesa oferă o gamă diversificată de beneficii pentru a sprijini bunăstarea angajaților și a contribui la o experiență pozitivă, atât în mediul profesional, cât și în cel personal.

Cu scopul de a contribui la bunăstarea angajaților noștri, **programul nostru de beneficii, Equilibrium, acoperă patru piloni ai bunăstării: bunăstarea fizică, socială, emoțională și fuziunea viață profesională – viață personală.**

Lucrând de la distanță de câțiva ani deja, revizuim în mod continuu oportunitățile și beneficiile oferite pentru a ne asigura că sunt mai bine aliniate la nevoile noastre, ajutându-ne să continuăm să cultivăm legături autentice, să îi încurajăm pe colegi să aibă un stil de viață activ și să dezvolte o mentalitate sănătoasă.

Printre beneficii se numără abonamente la servicii medicale private, zile adiționale de concediu pe lângă cele reglementate prin lege, în funcție de vechime, senioritate și în cazul unor evenimente personale deosebite.

Colegii noștri pot accesa o platformă de beneficii flexibile (Flex Wallet) unde, în baza unui buget anual alocat fiecăruia, pot achiziționa diverse servicii care susțin bunăstarea, dar și alte nevoi punctuale ale vieții de zi cu zi. Printre beneficii se numără și cursuri de dezvoltare profesională și personală, cursuri de limbi străine, activități sportive și activități recreative. Începând cu 1 ianuarie 2026, suma pentru portofelul flexibil a fost majorată cu aproximativ 15%, în contextul negocierilor privind actualizarea Contractului Colectiv de Muncă.

Bunăstare fizică

Pilonul nostru de Bunăstare Fizică include un pachet medical privat, care a fost îmbunătățit în 2025 pentru a oferi o acoperire mai mare tuturor angajaților (inclusiv 10 ședințe de fizioterapie și masaje pentru fiecare angajat), diverse vouchere legate de sport, acces la diverse abonamente la săli de sport și rambursări pentru ochelari de vedere. Acesta asigură că organismul nostru rămâne sănătos și activ.

În 2025, Accesa a continuat să sprijine bunăstarea fizică a colegilor printr-un program sportiv divers, derulat pe tot parcursul anului și extins în mai multe orașe din România, unde comunitățile locale au manifestat un interes puternic pentru activitățile sportive. Inițiativele au inclus participarea la competiții de alergare, drumeții, triatlon și curse cu obstacole, precum și activități dedicate mișcării, consultanță sportivă și evaluări fizice.

Pe parcursul anului 2025, colegii au participat în mai mult de 20 competiții și activități sportive organizate în Cluj-Napoca, Timișoara, Oradea, Brașov, Sibiu și Alba-Iulia. Acestea au inclus Făget Winter Race, 21k Timișoara, Făget Trail, Crosul Divelor, Primavera Trail, Maratonul Clujului, Sibiu Marathon, Brașov Marathon, Spartan Race,

Xman România, Crosul Companiilor, Oradea City Running Day, Făget Tour, Oradea Night Run și Crosul de Noapte.

Aceste participări le-au oferit colegilor oportunitatea de a-și depăși limitele, de a menține un stil de viață activ și de a-și consolida spiritul de echipă în afara contextului profesional. Au fost înregistrate peste 400 de participări ale colegilor Accesa, reflectând interesul continuu al comunității noastre pentru mișcare, sănătate și conexiune.

Un moment important al anului a fost participarea la Maratonul Clujului, unde 47 de colegi s-au alăturat competiției, confirmând rolul evenimentelor sportive ca spații atât pentru conectare, cât și pentru bunăstare. În plus, Accesa Athletics, competiția sportivă internă lansată anul precedent, a continuat și în 2025, reunind 24 de colegi și contribuind la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe energie, colaborare și competitivitate.

În 2025, Accesa a oferit și 2 intervale orare săptămânale de câte o oră pentru antrenament sportiv cu un antrenor dedicat, la o sală de sport din Cluj-Napoca. Grupul de participanți varia lunar între 6 și 12 colegi, oferindu-le un cadru consistent pentru mișcare, îmbunătățirea condiției fizice și menținerea unui stil de viață activ. Această inițiativă a completat programul de wellness cu o opțiune recurentă, practică și accesibilă pentru colegii interesați de activitatea fizică ghidată.

În paralel, programul de activități sportive a inclus și activități dedicate de sprijin pentru colegii din diferite locații. În Cluj-Napoca, Oradea și Timișoara au fost organizate sesiuni de măsurători fizice și consultanță sportivă, oferindu-le colegilor recomandări personalizate pentru a-și susține sănătatea fizică și a-și îmbunătăți performanța. Prin aceste inițiative, Accesa a continuat să promoveze accesul la resurse de bunăstare și să încurajeze un stil de viață activ, indiferent de locația din care lucrează colegii.

Pe lângă activitățile de grup, angajații beneficiază și de sesiuni individuale de training personalizate care acoperă subiecte precum sportul și nutriția și de posibilitatea de a se înscrie într-un **Program dedicat de Postură și Mișcare Hibridă**.

Scopul acestui program este de a sprijini sănătatea și bunăstarea angajaților pe termen lung prin îmbunătățirea mobilității, stabilității, posturii și conștientizării corpului prin exerciții de prevenție ghidate, bazate pe mișcare, efectuate de un specialist certificat. De asemenea, își propune să reducă disconfortul fizic, să prevină problemele musculo-

scheletice și să ajute participanții să se simtă mai confortabil și mai energizați în rutina lor zilnică de birou.

În 2025 am avut 610 participanți înscriși în mai multe programe. Planurile noastre pentru 2026 includ îmbunătățirea acestui program pentru a include și sesiuni private de fizioterapie.

Bunăstare emoțională

Credem că, pentru a ne menține sănătatea generală, trebuie să investim în bunăstarea noastră emoțională la fel de mult pe cât o facem și în sănătatea noastră fizică.

Prin intermediul unor evenimente online dedicate cu experți în domeniu și al colaborării continue cu psihoterapeuți certificați, deschidem o conversație despre o gamă largă de subiecte, cum ar fi parentingul, relațiile recompensatoare, gestionarea emoțiilor și multe altele. Pentru a asigura accesibilitatea și incluziunea, 100% dintre colegii din cadrul Companiei pot accesa sesiuni de psihoterapie, indiferent de locația lor fizică. Aceste sesiuni sunt concepute pentru a sprijini angajații în consolidarea bunăstării lor mintale și crearea unui echilibru mai sănătos între viața personală și cea profesională. În 2025, un total de 1225 de ore de sesiuni de psihoterapie au fost susținute de specialiștii cu care colaborăm.

În plus, colegii noștri au acces la ateliere facilitate de psihologii cu care colaborăm. În 2025, am organizat mai multe ateliere care au ajutat angajații să gestioneze mai bine componentele personale și profesionale ale vieții lor, unele dintre ele fiind „Primul ajutor emoțional”, „Schimbarea pe care nu ai cerut-o: Gestionarea reacției tale interioare”, „Depanatorul minții” și „Mintea ca sistem”, care au reunit în total 64 de participanți.

În plus, prin intermediul sesiunilor de consiliere în carieră, 164 de colegi au fost sprijiniți în gestionarea mai eficientă a provocărilor de la locul de muncă, îmbunătățirea comunicării și colaborării și identificarea modalităților practice de adaptare la responsabilitățile sau așteptările în schimbare. Programele încurajează conștientizarea de sine, reziliența și creșterea profesională continuă, contribuind atât la bunăstarea individuală, cât și la dezvoltarea carierei pe termen lung.

Bunăstare socială

Fiind o comunitate în creștere, dorim să ne asigurăm că rămânem conectați nu doar prin munca excelentă pe care o facem în fiecare zi, ci și prin pasiunile și interesele noastre.

Prin evenimente online, evenimente sezoniere precum petrecerea noastră de vară sau sărbători speciale precum Crăciunul și Oktoberfest, ne reunim pentru a sărbători și a cultiva lucrurile pe care le avem în comun.

Ca răspuns la modalitățile tot mai variate în care oamenii se reunesc, am creat spații neconvenționale pentru ca echipele noastre să se conecteze mai des. Ca parte a acestei inițiative, am lansat conceptul Accesa Coffee Shop, cu scopul ca echipele noastre să se întâlnească și să construiască conexiuni autentice, beneficiind în același timp de o reducere de 100% la cafea și băuturi nealcoolice într-o locație dedicată din Cluj-Napoca (unde se află sediul nostru central), în timpul programului de lucru, de luni până vineri.

Acest proiect oferă un spațiu neconvențional în care comunitatea se poate conecta mai des și vă încurajăm să vă întâlniți personal pentru întâlniri individuale, sesiuni de recuperare, sesiuni de brainstorming și discuții, la o ceașcă de cafea.

Organizăm întâlniri fizice cu colegii pentru a consolida nivelul de colaborare dintre ei și pentru a facilita interacțiunile. Aceste evenimente de socializare contribuie la crearea unui mediu de lucru armonios și prietenos, în care colegii se simt apreciați și motivați.

Accesa Tech Conference

În 2025, am sărbătorit a patra ediție a conferinței noastre tehnice, Tech in Motion. Tema evenimentului a fost „Proiectarea viitorului cu inteligență artificială și schimbare centrată pe om”. Cu peste 650 de participanți, inclusiv 151 de invitați internaționali și 27 de vorbitori și paneliști, evenimentul a oferit o oportunitate valoroasă pentru colegii și clienții noștri de a se întâlni, de a interacționa și de a dobândi noi perspective asupra tendințelor în domeniul inteligenței artificiale.

Evenimentul a culminat cu o sesiune de networking, unde participanții au avut ocazia să exploreze în continuare discuțiile inițiate pe parcursul zilei, să împărtășească perspective din propriile experiențe și să identifice noi oportunități de colaborare. Atmosfera deschisă și energia comunității au reconfirmat rolul Tech in Motion ca platformă pentru dialog, învățare și conectare între profesioniști pasionați de tehnologie, inovație și transformare responsabilă.

Pentru a sprijini persoanele cu dizabilități, kiturile participanților au inclus materiale achiziționate de la unități protejate autorizate.

Activități de conectare în echipă

În 2025, Accesa a continuat să investească în inițiative de teambuilding pentru a sprijini colaborarea, comunicarea și coeziunea în cadrul echipelor de proiect. În contextul unui mod de lucru hibrid, în care colegii din aceeași echipă lucrează adesea din orașe diferite, aceste întâlniri au jucat un rol important în consolidarea relațiilor profesionale, alinierea echipelor în jurul unor obiective comune și îmbunătățirea eficacității colaborării zilnice.

Pe parcursul anului, au fost organizate 20 de evenimente de teambuilding, reunind 535 de participanți. Evenimentele au fost organizate la diferite niveluri ale structurii organizaționale pentru a răspunde nevoilor specifice ale echipelor și a crea oportunități relevante de conectare. Rata generală de participare a fost de 45%, în timp ce 30% dintre participanți s-au alăturat din locații din afara Clujului-Napoca, reflectând caracterul distribuit al echipelor Accesa.

Aceste activități au contribuit la consolidarea sentimentului de apartenență și la îmbunătățirea colaborării între colegi, în special în cadrul echipelor distribuite geografic. Prin interacțiuni informale, activități facilitate sau auto-facilitate și timp dedicat conectării în afara contextului operațional, evenimentele de teambuilding au sprijinit dezvoltarea încrederii, o comunicare mai deschisă și o mai bună înțelegere între membrii echipei.

Feedback-ul participanților arată că evenimentele mai lungi și cele organizate în weekenduri au fost mai apreciate, în timp ce activitățile incluse în program au jucat un rol important în crearea unei experiențe pozitive. Per total, evenimentele de teambuilding din 2025 au susținut obiectivul Accesa de a construi echipe mai conectate, mai bine alinate, pregătite să colaboreze eficient într-un mediu de lucru flexibil și distribuit.

Fuziunea dintre viața profesională și cea personală

Compania oferă o abordare flexibilă, universală, care permite angajaților noștri să își definească echilibrul dintre viața profesională și cea personală, pentru a le asigura o experiență împlinitoare.

Aceasta include zile nelimitate de lucru de acasă, un program de lucru flexibil, vouchere pentru lucrul de acasă, beneficii pentru părinți și reduceri exclusive, concepute pentru a ajuta angajații să reușească profesional, economisind concomitent timp și energie pentru viața personală.

Două dintre cele mai importante componente ale echilibrului dintre viața profesională și cea personală sunt programul de lucru flexibil și evenimentele locale care îi implică pe colegi și familiile acestora.

În 2025, compania noastră a organizat șase evenimente pentru copiii angajaților, în preajma **Zilei Copilului** și **a Halloween-ului**, reunind 188 de participanți față de 126 în 2024.

Activitățile au variat de la vânătoare de ouă, seri de filme, jocuri retro și demonstrații de roboți și drone, până la evenimente cu tematică de iarnă, cum ar fi Noaptea Magică a lui Moș Crăciun și Atelierul de Turtă Dulce. Prin intermediul acestor inițiative, Accesa a creat oportunități pentru familiile colegilor de a se conecta și a contribuit la consolidarea sentimentului de comunitate.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Feedback-ul colegilor cu privire la experiența lor în Accesa

La Accesa, considerăm feedback-ul ca un element esențial pentru creșterea și dezvoltarea organizațională. Din acest motiv, avem mai multe canale prin care colectăm și gestionăm feedback-ul, asigurându-ne că vocile tuturor colegilor sunt auzite și sugestiile lor sunt luate în considerare.

Folosim diverse platforme de feedback, care ne permit să stocăm și să accesăm cu ușurință feedback-ul, precum și să trimitem solicitări de feedback. Colectăm feedback atât periodic, cât și după evenimente sau momente specifice din cadrul Companiei.

Prețuim experiența colegilor noștri, de aceea continuăm să o monitorizăm și să răspundem la ea în timp real. În acest scop, folosim o platformă dedicată care permite managerilor și liderilor organizaționali să înțeleagă nivelul de implicare și nevoile angajaților noștri și să le răspundă în timp util. O dată pe lună, instrumentul trimite un chestionar pentru a măsura 10 indicatori cheie privind experiența angajaților în Accesa. Fiecare manager este responsabil pentru monitorizarea acestor indicatori și pentru luarea măsurilor necesare pentru a asigura o experiență de calitate angajaților.

Unul dintre cei 10 indicatori cheie măsurați prin intermediul sondajului nostru privind experiența angajaților este feedback-ul, care reflectă atât calitatea și frecvența feedback-ului primit, cât și măsura în care colegii simt că sugestiile și opiniile lor sunt luate în considerare. La sfârșitul anului 2025, acest indicator a atins un scor de 8 din 10, reflectând concentrarea noastră continuă pe promovarea comunicării deschise și a unei culturi orientate spre feedback în întreaga organizație.

Această structură de gestionare a feedback-ului bine concepută reflectă angajamentul nostru de a crea un mediu de lucru pozitiv și de a îmbunătăți constant experiența de lucru pentru toți membrii echipei Accesa.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Modul de lucru hibrid

Angajații Accesa lucrează într-un mod hibrid, având flexibilitatea de a-și alege locul de muncă în funcție de Politica de Telemuncă a companiei, de preferințele personale și de facilitățile fizice de birouri la care pot accesa în funcție de locația lor geografică.

Compania are implementată din 2022 o Politică de Telemuncă care include un capitol „munca din străinătate”, ce definește principiile și regulile relevante pentru lucrul la distanță, de la birou sau din străinătate.

Politica a fost actualizată ultima dată în septembrie 2025 și comunicată tuturor angajaților activi la acea dată. Începând cu aprilie 2025, procesul prin care un angajat solicită o aprobare pentru muncă din străinătate, a fost automatizat în platforma internă a companiei, crescând eficiența și transparența acestor solicitări.

- **Opțiuni de flexibilitate** – Accesa oferă flexibilitatea de a lucra într-unul dintre cele două birouri naționale ale noastre din Cluj-Napoca și Oradea, de a accesa o rețea de spații naționale de coworking prin intermediul unei aplicații externe sau chiar de a lucra din străinătate, în conformitate cu Politica noastră de telemuncă.
- **Spațiu de birou adaptabil** – În 2024 și 2025, compania a reproiectat spațiile de birouri pentru a sprijini echipele care lucrează împreună și evenimentele extinse, împreună cu sisteme simplificate de rezervare a birourilor și a parcarilor pentru a susține această flexibilitate.
- **Infrastructură** – Accesa oferă infrastructura care susține toate opțiunile de spațiu de lucru, inclusiv furnizarea echipamentelor necesare și menținerea unei conexiuni VPN securizate, mereu active.

Echilibrul dintre conexiunea umană și obiectivele de afaceri

Având oamenii ca una dintre valorile noastre de bază, acordăm o importanță deosebită conexiunii umane și credem că menținerea unui sentiment de apartenență este esențială pentru bunăstarea și colaborarea noastră profesională.

- **Construirea comunității** – Accesa organizează evenimente locale dedicate conectării persoanelor din aceeași zonă geografică, precum și evenimente fizice

ale comunităților tehnice de două ori pe an, team building-uri anuale, ateliere de echipă și întâlniri în persoană.

- **Evenimente sociale și de învățare** – În 2025, am continuat să organizăm numeroase evenimente sociale virtuale și sesiuni de instruire disponibile atât în format la distanță, cât și față în față.
- **Bunăstare** – Atelierele de bunăstare au devenit evenimente online sau locale dedicate, iar sesiunile de terapie au continuat online, fiind accesibile tuturor celor din țară.

În același timp, suntem conștienți că prezența fizică la biroul Accesa sau la biroul clientului este, de asemenea, necesară pentru atingerea obiectivelor noastre de afaceri, așa că, conform Politicii noastre de Telemuncă, echilibrăm flexibilitatea, conexiunea umană și prioritizarea obiectivelor de afaceri.

În 2025, aproximativ 65% dintre colegi au adoptat un model de lucru hibrid sau la birou, asigurând o prezență echilibrată în mediul de lucru și facilitând colaborarea față în față atunci când era nevoie. Restul de 35% dintre colegii noștri au lucrat de la distanță, menținând o interacțiune constantă cu echipele și clienții prin participarea la vizite și ceremonii specifice proiectului.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Managementul performanței individuale

Managementul performanței reprezintă o componentă cheie a strategiei Accesa privind resursele umane, permițând o evaluare transparentă, consecventă și corectă a performanței angajaților în întreaga organizație. În 2025, am conceput un nou proces bazat pe stabilirea obiectivelor SMART și aliniat cu așteptările rolurilor și obiectivele de afaceri, susținut de urmărirea continuă a performanței, feedback continuu din mai multe surse și evaluări anuale structurate, asigurând responsabilitatea și trasabilitatea rezultatelor. În cadrul experienței angajatului în Accesa, procesul individual de performanță contribuie la promovarea unei culturi de feedback continuu, dezvoltare și implicare a angajaților, sprijinind direct performanța organizațională durabilă și retenția talentelor.

Am gestionat performanța colegilor noștri prin **discuții lunare individuale**, care au urmat o structură bine definită: o conversație între angajat și manager despre provocări, feedback și recunoașterea realizărilor lunii respective.

Pentru a oferi o imagine completă a performanței și comportamentului angajaților din perspective multiple, am utilizat complementar feedback-ul de 360 de grade pentru a susține o evaluare echilibrată.

Aceste componente ale procesului de performanță individuală ne susțin în promovarea unor comportamente etice și responsabile, esențiale pentru sustenabilitatea companiei, și oferă informații valoroase pentru deciziile strategice de gestionare a talentelor.

În 2025, am trecut de la o evaluare individuală a performanței bazată pe angajare la o evaluare unică a performanței la nivelul întregii companii, pentru a asigura o experiență consistentă și previzibilă pentru colegii noștri, fiind profund conștienți că aceasta reprezintă unul dintre momentele cheie care contează, cu un impact mare asupra motivației și performanței viitoare.

93% dintre colegii noștri au fost eligibili și au beneficiat de evaluarea anuală a performanței, în baza procesului nostru intern.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Managementul carierei

Încă din 2023, colegii au posibilitatea de a colabora cu un **consilier de carieră dedicat**, cu ajutorul căruia să își îmbunătățească competențele pentru rolul curent, să descopere noi oportunități în cadrul companiei sau să realizeze un plan de dezvoltare profesională și să își alinieze valorile cu munca de zi cu zi. Colaborarea este voluntară și vine din partea angajatului.

În acest proces, consilierul de carieră utilizează o serie de tehnici prin care angajatul își descoperă resursele care îi sprijină atingerea rezultatelor dorite. Odată identificată direcția de îmbunătățire sau de dezvoltare, angajatul este îndrumat de către un mentor și ajutat cu resurse de învățare.

În 2025, **164 de colegi au beneficiat de sesiuni de consiliere în carieră**, provenind din diverse comunități tehnologice sau din funcții tip suport. Colegii noștri cu roluri tehnice au fost, de asemenea, asistați de o rețea de peste **100 de mentori** în atingerea obiectivelor individuale din planurile lor de carieră.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Învățare și dezvoltare

Lucrând într-un mediu competitiv, încurajăm colegii să își consolideze cunoștințele și să dobândească noi abilități pentru a reuși prin noi metode să își îndeplinească sarcinile. Acest lucru este benefic atât pentru ei, cât și pentru companie.

Ne dorim ca toți angajații să se simtă încrezători în îmbunătățirea eficienței și productivității muncii lor și în găsirea de noi căi către dezvoltarea profesională și succes. În compania noastră, considerăm dezvoltarea angajaților ca fiind unul dintre principalii piloni ai unei organizații sănătoase.

Accesa se angajează să dezvolte o cultură care încurajează constant învățarea, în care fiecare își poate atinge potențialul maxim și care va crește satisfacția profesională și va sprijini dezvoltarea carierei a fiecărui angajat. Pentru a sprijini acest lucru, sunt create structuri și inițiative organizaționale specifice care se concentrează pe abilitățile non-tehnice, funcționale, tehnice și de leadership, în timp ce fiecare angajat este așteptat să își asume responsabilitatea pentru propria dezvoltare. Menținerea competenței profesionale a colegilor noștri este o prioritate pentru noi, deoarece reprezintă o investiție critică în viitorul organizației. În acest demers, compania a adoptat o Politică de Învățare și Dezvoltare pe 11 aprilie 2025 și i-a informat pe toți angajații activi la momentul respectiv cu privire la prevederile acesteia. Politica definește abordarea companiei privind dezvoltarea competențelor, a echipei și a comunității.

Oferim constant oportunități de învățare angajaților, pentru a-și îmbunătăți abilitățile profesionale și a se adapta cu ușurință la schimbările profesionale direcționate de piață. Principalele **obiective ale Politicii de Învățare și Dezvoltare** sunt:

- Dezvoltarea carierei
- Dezvoltarea de noi abilități
- Îmbunătățirea abilităților, cunoștințelor și competențelor
- Îndeplinirea cerințelor de reglementare ale companiei
- Diverse metode de învățare: Aplicăm un model de învățare divers, în care cea mai bună soluție este aplicată în funcție de nevoi, instruirea formală fiind doar una dintre ele.
- Comunitate împluternicită: Inteligența colectivă facilitată de comunități este un pilon cheie al dezvoltării individuale.
- Aliniat cu obiectivele afacerii: Ne dorim ca oamenii noștri să se dezvolte în conformitate cu rezultatele managementului performanței individuale, procesul

individual de planificare a carierei și proiecțiile nevoilor de afaceri ale organizației.

- Concentrarea pe angajați: Oamenii noștri sunt motorul dezvoltării lor.

În Accesa, există diverse metode de învățare din care angajații pot alege. Îi încurajăm pe colegii noștri să ia inițiativa în dezvoltarea lor personală și profesională și, împreună cu managerii lor, să ia în considerare cea mai bună metodă de învățare potrivită dezvoltării lor individuale.

1. Învățarea la locul de muncă

- Observarea și practica la locul de muncă
- Consiliere în muncă și mentorat

2. Învățare autogestionată

- Lectură: În 2025, colegii noștri au citit 2793 de cărți prin serviciul de împrumut la domiciliu (parteneriat asigurat prin Bookster)
- e-Learning: În 2025, peste 572 de utilizatori activi au participat la cursuri pe platforma online Udemy:

3. Dezvoltarea competențelor

- Sarcini temporare/proiecte speciale/rotație a rolurilor
- Evenimente de învățare comunitare cu peste 61 de angajați care participă la conferințe naționale și internaționale

4. Antrenament

- Cursuri
- Programe formale de dezvoltare
- Instruiri obligatorii pentru respectarea cerințelor de reglementare

În 2025, **au avut loc peste 292 de sesiuni de instruire pentru angajați**, atât pe domenii de competențe non-tehnice, cât și pe domenii tehnice, investind o medie de 23,3 ore/angajat/an. Paleta diversă de cursuri de instruire a facilitat dezvoltarea profesională a tuturor angajaților, indiferent de nivelul lor de experiență.

În 2025, compania a lansat instrumentul SAP SuccessFactors ca sistem dedicat de gestionare a învățării, ca parte a inițiativei „Modernizarea instrumentelor”, pentru a asigura supravegherea centralizată, transparența datelor și creșterea scalabilă a conținutului de instruire.

Ca și companie IT, dezvoltarea abilităților tehnice este pe primul loc pentru angajații noștri. Colegii noștri au beneficiat de o varietate de oportunități de dezvoltare, de la programe de dezvoltare juniori și cursuri de dezvoltare internă organizate de colegi seniori, până la oportunitatea de a obține certificări ca dovadă a investiției de timp și

efort în dezvoltarea lor. În 2025, colegii noștri au obținut **peste 108 certificări funcționale și tehnice**.

Inițiativele noastre de învățare și dezvoltare s-au concentrat, de asemenea, pe consolidarea unui set de capacități transversale de bază care permit performanța individuală și organizațională sustenabilă. Printre cele mai dezvoltate abilități s-au numărat construirea de relații, profesionalismul, adaptabilitatea, gândirea critică și perspicacitatea în afaceri.

- Construirea relațiilor sporește colaborarea și încrederea cu părțile interesate interne și externe, contribuind la un mediu de lucru responsabil și incluziv.
- Profesionalismul consolidează responsabilitatea, fiabilitatea și respectarea standardelor organizaționale și a principiilor etice.
- Adaptabilitatea îi ajută pe angajați să răspundă eficient la condițiile în schimbare ale pieței și la transformările organizaționale.
- Gândirea critică consolidează capacitatea de a evalua riscurile, de a analiza informații complexe și de a susține decizii solide, bazate pe dovezi.
- Perspicacitatea în afaceri le permite angajaților să înțeleagă contextul organizațional și să își alinieze acțiunile cu obiectivele strategice și de sustenabilitate.

Prin intervenții de învățare specifice și dezvoltarea continuă a competențelor, aceste capacități contribuie la reziliența forței de muncă, la îmbunătățirea performanței și la angajamentul companiei față de o creștere durabilă și responsabilă.

Programul de leadership LEAD (Învață, Implică-te și Dezvoltă)

Unul dintre pilonii cheie în dezvoltarea capacităților de leadership și consolidarea unei culturi organizaționale sustenabile este programul nostru LEAD personalizat.

Prima ediție a avut loc între iunie 2024 și aprilie 2025, iar a doua ediție a avut loc între septembrie 2025 și mai 2026. Programul reprezintă o îmbunătățire față de programul anterior de dezvoltare a leadership-ului, numit Igniting Leadership, pe care l-am implementat în anii precedenți. Noutatea programului LEAD constă în faptul că include atât sesiuni de consiliere în carieră individuale, cât și de grup, susținute intern de către consilierii noștri în carieră certificați. În timpul sesiunilor individuale de consiliere în carieră, fiecare participant își stabilește și urmărește propriile obiective de învățare. În sesiunile de grup de consiliere în carieră, participanții aplică teoriile învățate în timpul instruirii la realitățile Accesa și la provocările concrete cu care se confruntă colegii noștri.

Programul include, de asemenea, evaluări pre- și post-360°, prin care participanții primesc feedback de la managerul lor, raporturi directe și autoevaluare a competențelor vizate, permițându-le să își observe progresul până la sfârșitul programului.

Participanți în 2024		Participanți în 2025	
Înscriși	Absolvenți	Înscriși	Absolvenți
50	46	23	20

Rezultatele NPS evidențiază îmbunătățiri ale competențelor de leadership și niveluri ridicate de satisfacție a participanților, confirmând eficacitatea programului și relevanța acestuia pentru organizație. Una dintre îmbunătățirile aduse celei de-a doua ediții a programului nostru, care s-a încheiat în luna Mai 2026, a fost obținerea unui scor NPS de 100 pentru sesiunile individuale de consiliere în carieră.

Prin dezvoltarea capacităților de leadership, programul contribuie direct la îmbunătățirea performanței echipei, la creșterea calității procesului decizional și la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate, colaborare și o abordare centrată pe oameni. Implementarea recurentă a programului reflectă angajamentul organizației față de dezvoltarea continuă a liderilor săi și față de susținerea creșterii durabile pe termen lung.

NPS 2024		NPS 2025	
Pentru programul de învățare	Pentru sesiuni de consiliere în carieră de grup	Pentru programul de învățare	Pentru sesiuni de consiliere în carieră de grup

54	67	71	94
----	----	----	----

Învățarea în comunitate este esențială pentru colegii noștri. Cu o structură internă organizată în comunități dedicate, orientate spre tehnologie, colegii își dezvoltă abilitățile tehnice și relaționale prin interacțiunea constantă, rezolvarea sarcinilor împreună și prezentarea celor mai recente știri, proiecte și studii de caz la evenimentele comunitare.

Compania se angajează să ofere angajaților săi oportunități diverse de învățare și dezvoltare, care să îndeplinească obiectivele operaționale și strategice ale organizației, precum și aspirațiile și nevoile de învățare ale angajaților. Ne dorim ca toți colegii noștri să aibă încredere în dezvoltarea lor profesională, indiferent de metodele de învățare preferate de fiecare angajat, și în găsirea de noi căi către dezvoltarea și succesul profesional.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională – Comunități hibride

Bazându-ne pe modul de lucru și pe comunitățile locale stabilite în 2023, **în 2025 am continuat să organizăm evenimente dedicate** angajaților care lucrează în același oraș. Aceste întâlniri au avut ca scop consolidarea conexiunilor locale, promovarea sentimentului de apartenență și oferirea de oportunități de interacțiune față în față.

La Accesa, avem șapte **comunități locale principale în Cluj-Napoca, Oradea, București, Timișoara, Brașov, Iași și Sibiu**, fiecare beneficiind de inițiative personalizate menite să aducă colegii împreună dincolo de spațiul de lucru virtual.

Evenimentele, la care au participat colegii noștri pe tot parcursul anului, au inclus întâlniri pe teme generale și organizaționale, zile de co-working, sesiuni de jocuri de societate, ateliere de arte și meșteșuguri, mic dejunuri la birou și ateliere tematice pe o varietate de interese. Aceste activități au fost concepute pentru a dezvolta conexiunea, creativitatea și schimbul de cunoștințe în cadrul fiecărei comunități locale.

În medie, în cele 7 comunități ale noastre, în 2025, 48% dintre colegi au participat la evenimente comunitare locale, cu o medie de 11 evenimente per comunitate.

Recunoaștem importanța faptului ca colegii să simtă că fac parte dintr-o comunitate, mai ales pentru că multe dintre echipele noastre de proiect se află în orașe diferite. Comunitatea locală internă susține această nevoie de apartenență, oferind un mediu structurat și accesibil pentru conexiuni și colaborare între colegi.

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru clienți

Relații sustenabile cu clienții

Lumea în care lucrăm și trăim este caracterizată de tot mai multe sarcini complexe care necesită soluții tehnologice. Când reușim să echilibrăm tehnologia și aspectele umane suntem într-o poziție bună să găsim soluții. La Accesa, am menținut cu succes acest echilibru în 2025, bazându-ne pe o abordare amplă care reunește expertiza din industrie, relații solide, comunicare și colaborare, gândire strategică și orientarea către satisfacția clientului. Așa am rămas aproape de clienții noștri și în 2025 și am continuat să dezvoltăm soluțiile tehnologice potrivite pentru aceștia, astfel încât clienții noștri să fie pregătiți pentru viitor.

Abordarea noastră

De-a lungul colaborării cu clienții noștri din 2025, am rămas fideli abordării noastre de a menține o interacțiune constantă, de la întâlniri săptămânale cu clientul și echipa de proiect, la întâlniri lunare pentru a revizui colaborarea și stadiul proiectului, până la întâlniri trimestriale sau bianuale pentru a revizui strategia și a construi o nouă strategie pentru colaborare.

În fiecare dintre aceste interacțiuni, discutăm deschis ce a mers bine și mai puțin bine, solicităm feedback-ul clienților și planificăm acțiunile următoare. În același timp, pentru a acorda mai multă atenție relației cu clientul, organizăm întâlniri cu colegi care reprezintă perspective multiple (Triangle Meetings), pe baza unei frecvențe adaptate nevoilor și contextului clientului. Aceste ședințe au scop informativ, dar și unul decizional, facilitând rezolvarea rapidă a oricărei probleme și ajutând monitorizarea mai bună a strategiei de colaborare.

În 2025, am lansat o inițiativă strategică internă numită „*GapFit*”, menită să identifice nevoile reale ale clienților noștri și să obțină o înțelegere cuprinzătoare și multidimensională a organizațiilor lor, a naturii afacerii lor și a piețelor în care operează.

În acest context, o echipă de lucru formată din persoane relevante din cadrul companiei colaborează într-un cadru structurat pentru a genera idei și soluții. Acestea sunt ulterior prezentate clienților cu scopul de a fi implementate și livrate cu valoare tangibilă.

Scopul principal al acestei inițiative este de a servi drept instrument strategic pentru identificarea domeniilor în care clientul pierde valoare („Gap”) și a modului în care serviciile Accesa pot oferi soluțiile adecvate („Fit”).

Procesul este condus proactiv și urmează o abordare centrată pe client, fiind construit în jurul clienților existenți. Acesta ia în considerare contextul, obiectivele, domeniile de interes și țintele, nevoile și prioritățile clientului, produsele și clienții finali, părțile interesate, provocările interne și externe (inclusiv cele de pe piață), proiectele în derulare cu Accesa, precum și potențialul de creștere la nivel de proiect.

Pentru a înțelege mai bine clienții noștri și a ne conecta cu aceștia, în 2025 am continuat să încurajăm vizitele la biroul Accesa sau la biroul clientului, cu peste 50 de vizite pe parcursul anului de raportare. Fiecare vizită are o agendă prestabilită, cu subiecte care aduc valoare și claritate colaborării.

Totodată, prin intermediul colegilor cu rol de Client Partner, monitorizăm constant nivelul de satisfacție a clienților în raport cu colaborarea și rezultatele colaborării noastre. Odată ce formularul prin care măsurăm NPS (Net Promoter Score) este completat și interpretat, colegii cu rol de Client Partner discută concluziile direct cu clienții. În 2025 am obținut un scor de 70,8 comparativ cu 2024, când am obținut un scor de 65,7.

În acest fel, am reușit încă o dată în 2025 să menținem o relație strânsă cu clienții noștri. De asemenea, folosim feedback-ul pentru a înțelege cât de bine implementăm strategia noastră și ce acțiuni concrete de îmbunătățire putem întreprinde acolo unde este necesar.

În 2025, am continuat să ne grupăm clienții în funcție de industria în care operează, ceea ce ne-a permis să fim și mai aproape de provocările lor specifice și să fim în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții pentru ei. Din acest considerent, fiecare coleg cu rol de Client Partner aparține unei divizii specializate pe industrii, în cadrul căreia au loc training-uri, sesiuni de învățare și schimb de informații dedicate industriei clientului din portofoliu și care echilibrează tehnologia – serviciile Accesa, tehnologiile oferite, contextul în care le pune în aplicare – cu aspectele umane – clientul.

În 2025, am înființat un Centru de Excelență dedicat echipei de management al clienților. Scopul său este de a defini și implementa cele mai bune practici, de a construi o comunitate cu o înțelegere comună a afacerii și de a standardiza procedurile

administrative care să sprijine partenerii în gestionarea eficientă a activităților operaționale.

În același timp, centrul promovează un mediu care încurajează dezvoltarea profesională și învățarea continuă, având ca scop în cele din urmă îmbunătățirea modului în care interacționăm cu clienții și consolidarea unui parteneriat solid și profesional cu aceștia.

Politicile companiei

Managementul calității

Accesa are o politică internă dedicată Managementului Calității, derivată din **certificarea ISO 9001:2015** deținută încă din 2010. Politica și certificatul ISO sunt disponibile tuturor angajaților și altor părți interesate atât pe platforma internă a companiei (intranet), cât și pe site-ul web, unde pot fi accesate de către partenerii de afaceri.

Rolul Directorilor Generali este de a asigura disponibilitatea resurselor (materiale și umane), timpul și implicarea personală pentru a dezvolta, menține și îmbunătăți în mod continuu eficacitatea **Sistemului de Management al Calității**, cu scopul de a crește calitatea produselor și serviciilor și satisfacția clienților, de a supraveghea schimbările din mediul extern și intern relevante pentru sistemul de management al calității și de eficacitatea acțiunilor întreprinse pentru gestionarea riscurilor și oportunităților de îmbunătățire prin stabilirea diverselor procese și funcții responsabile.

Funcția de Conformitate este responsabilă pentru emiterea, revizuirea anuală și comunicarea Politicii de Calitate către toți angajații și alte părți interesate.

Politica de Management al Calității a fost actualizată la 3 aprilie 2025 și comunicată tuturor persoanelor din companie la momentul respectiv.

În implementarea politicii și a Sistemului de Management al Calității, compania se concentrează pe înțelegerea și îndeplinirea așteptărilor părților interesate, creșterea satisfacției clienților, construirea unei imagini de excelență, creșterea eficacității activităților interne și îmbunătățirea continuă a calității produselor și serviciilor. Astfel:

- Am consolidat reputația companiei dovedindu-ne ca un partener de încredere pentru toate părțile interesate ale companiei, acționari, angajați, clienți, furnizori și instituții guvernamentale – prin serviciile noastre, asigurând încrederea clienților în capacitatea noastră de a identifica, preveni și/sau rezolva orice

neconformitate a serviciilor furnizate, oferind o interfață profesională cu clienții prin intermediul colegilor Parteneri Client și asigurând colectarea de feedback.

- Am crescut eficacitatea și eficiența activităților interne prin procese de planificare adecvate și controale operaționale.
- Am crescut satisfacția clienților prin calitatea, complexitatea și acuratețea soluțiilor și serviciilor furnizate.

În 2026, ne propunem să revizuiim continuu politicile și procesele companiei derivate din Sistemul de Management al Calității cu scopul îmbunătățirii continue și menținerii certificării ISO 9001.

Cadrul de guvernare a protecției datelor

Abordarea noastră – Protecția datelor ca parte a digitalizării responsabile

Accesa prelucrează date cu caracter personal în scopul construirii, executării și asistenței tehnologice de soluții software pentru clienți din sectoarele comerțului cu amănuntul, serviciilor financiare și producției din întreaga Europă.

Gestionarea responsabilă a datelor cu caracter personal este esențială pentru a menține încrederea clienților noștri și pentru a asigura calitatea serviciilor pe care le oferim.

Prin urmare, tratăm protecția datelor ca pe o responsabilitate fundamentală de guvernare și ca o condiție prealabilă pentru digitalizarea responsabilă — integrată în operațiunile interne, angajamentele cu clienții și serviciile bazate pe tehnologie și conectată cu cadrele noastre de securitate a informațiilor și de gestionare a riscurilor.

În funcție de contextul fiecărei activități, Accesa acționează ca operator independent, ca persoană împuternicită de operator pe baza instrucțiunilor documentate ale clientului sau, în contexte specifice de servicii, ca operator asociat. Rolul aplicabil este evaluat de la caz la caz, pe baza alocării efective a procesului decizional cu privire la scopurile și mijloacele de prelucrare și se reflectă în acordurile contractuale și operaționale corespunzătoare.

Activitățile noastre de prelucrare sunt guvernate de principiile fundamentale de protecție a datelor: legalitate, echitate și transparență, limitarea scopului, reducerea la minimum a datelor, acuratețe, limitarea stocării, securitatea datelor și responsabilitate.

Principiile „Privacy by Design” și „Privacy by Default” se aplică încă din primele etape ale proiectelor, sistemelor și proceselor de afaceri, inclusiv cele care implică inteligență artificială, automatizare, tehnologii emergente și alte utilizări avansate ale datelor.

Guvernanța protecției datelor – Roluri și responsabilități

Responsabilitatea privind protecția datelor la Accesa este structurată pe patru niveluri de guvernanță, reunind responsabilitatea strategică, supravegherea și îndrumarea responsabilului cu protecția datelor, asumarea responsabilității operaționale și responsabilitatea individuală într-un sistem integrat.

Directorii generali aprobă Cadrul de guvernanță a protecției datelor și rămân responsabili în cele din urmă pentru implementarea acestuia. Aceștia alocă resursele, sprijinul organizațional și măsurile tehnice și organizaționale necesare pentru funcționarea acestui cadru și primesc rapoarte periodice privind riscurile legate de confidențialitate, încălcările securității datelor cu caracter personal și solicitările persoanelor vizate prin intermediul mecanismelor de supraveghere managerială stabilite. Problemele legate de protecția datelor sunt, de asemenea, abordate prin intermediul Comitetului de Risc și Supraveghere.

Responsabilul cu protecția datelor deține un rol independent de consultanță și supraveghere, așa cum este desemnat oficial în temeiul articolelor 37-39 din Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR). Responsabilul cu protecția datelor consiliază directorii generali și funcțiile interne cu privire la obligațiile de protecție a datelor, sprijină evaluările riscurilor legate de confidențialitate ale companiei, monitorizează eficacitatea cadrului, contribuie la menținerea politicilor și la activitățile de conștientizare și efectuează o monitorizare continuă a evoluțiilor legislative relevante.

Responsabilul cu protecția datelor acționează ca punct principal de contact pentru persoanele vizate și comunică cu Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP) din România și, acolo unde este cazul, cu alte autorități competente.

Accesa a definit un mecanism intern de escaladare pentru a sprijini gestionarea coordonată a comunicărilor autorității de supraveghere, asigurându-se că părțile interesate interne relevante sunt implicate fără întârziere.

Responsabilul cu protecția datelor raportează cel puțin anual directorilor generali și Comitetului pentru risc și supraveghere, asigurându-se că supravegherea confidențialității este integrată în structura mai amplă de gestionare a riscurilor a companiei.

Funcțiile interne implementează cerințele de protecție a datelor în cadrul proceselor pe care le dețin. Fiecare funcție este responsabilă pentru implementarea cerințelor de protecție a datelor relevante pentru activitățile sale, menținerea documentației și

controalelor aplicabile și coordonarea cu responsabilul cu protecția datelor în ceea ce privește aspectele care necesită revizuirea confidențialității.

Angajații și partenerii externi operează în acest cadru prin obligații individuale și contractuale stabilite pentru a sprijini respectarea cerințelor de protecție a datelor. Angajații sunt obligați să respecte obligațiile de confidențialitate în temeiul contractelor lor de muncă, finalizează instruirea obligatorie privind protecția datelor la angajarea în companie și, ulterior, anual și trebuie să raporteze orice suspiciune de încălcare a datelor cu caracter personal fără întârzieri nejustificate prin canalul intern dedicat de raportare. Furnizorii terți și partenerii externi care prelucrează date cu caracter personal sunt supuși unor obligații contractuale adecvate privind protecția datelor, inclusiv confidențialitate, notificarea încălcării securității către Accesa, cooperarea cu activitățile relevante de control și audit și, acolo unde este necesar, cerințe periodice de informare și instruire privind protecția datelor.

Această structură de guvernanță pe patru niveluri asigură implementarea protecției datelor prin responsabilitate strategică, îndrumare și supraveghere oferite de responsabilul cu protecția datelor, asumarea responsabilității operaționale în cadrul funcțiilor interne și responsabilitatea individuală la nivelul fiecărei persoane și furnizor care gestionează date cu caracter personal.

Cadrul de guvernanță a protecției datelor – Controale și managementul riscurilor

Cadrul nostru de guvernanță a protecției datelor este construit pe politici interne formale, procese documentate și mecanisme de control care acoperă principalele domenii ale guvernanței datelor cu caracter personal. Politica de gestionare GDPR oferă cadrul general. Aceasta definește modelul de responsabilitate la nivelul întregii companii, stabilește mecanismele de bază de protecție a datelor aplicabile în întreaga organizație și acționează ca punct de referință pentru procedurile aferente, evaluările riscurilor și controalele de implementare. Cadrul de protecție a datelor este susținut de dovezi documentate ale responsabilității, inclusiv înregistrări ale activităților de prelucrare și documentație de guvernanță trasabilă.

Cadrul include instrumente structurate de gestionare a riscurilor la adresa vieții private și controale pe durata ciclului de viață.

Evaluările impactului asupra protecției datelor (DPIA) sunt utilizate pentru activitățile de prelucrare care necesită un nivel mai ridicat de control; Evaluările interesului legitim (LIA) sunt pregătite atunci când prelucrarea se bazează pe un interes legitim; iar

Evaluările impactului asupra transferului de date (DTIA) sprijină evaluarea transferurilor relevante de date cu caracter personal către țări terțe.

Aceste mecanisme sunt completate de controale privind păstrarea datelor și ciclul de viață care abordează regulile de păstrare, practicile de ștergere și prevenirea reținerii nejustificate. Instrumentele și metodologiile de evaluare standardizate susțin o mai mare consecvență, revizuire și documentare a deciziilor bazate pe riscuri.

Cadrul reflectă, de asemenea, rolul Accesa ca partener și furnizor de servicii și soluții tehnologice în mediile operaționale ale clienților. Aranjamentele privind protecția datelor sunt abordate prin controale contractuale cu clienții, furnizorii și alți parteneri externi relevanți, inclusiv obligații corespunzătoare pe întregul lanț de subcontractare. În cazul în care sunt implicați subcontractanți, abordarea noastră se bazează pe aprobări documentate, instrucțiuni pentru clienți și procese de gestionare a furnizorilor care acoperă garanțiile relevante și controalele tehnice și organizatorice.

Abordarea noastră susține trasabilitatea, responsabilitatea și guvernanta protecției datelor bazată pe dovezi în toate activitățile noastre de prelucrare. Aceasta include autorizarea controlată a accesului personalului la datele cu caracter personal și documentația privind garanțiile aplicabile. Acolo unde este necesar, Accesa furnizează, de asemenea, dovezi relevante și documentație justificativă pentru a asigura transparența și a facilita supravegherea în contextul specific al angajamentului cu clientul. În mediile reglementate ale clienților sau în angajamentele care necesită o supraveghere și un audit sporite, Accesa acordă o atenție deosebită așteptărilor contractuale, de reglementare și de asigurare specifice asociate cu modelul relevant de furnizare a serviciilor.

În cazul în care clienții solicită ca acordurile de protecție a datelor să reflecte cerințe legale sau de reglementare specifice aplicabile configurației lor de livrare, Accesa poate aborda aceste cerințe, alături de GDPR și legislația românească, prin intermediul documentației contractuale relevante și al condițiilor concrete care guvernează furnizarea serviciilor.

Transferurile internaționale de date și acordurile de furnizare a serviciilor care implică țări terțe rămân un domeniu distinct de atenție în materie de guvernanta. În cazul în care datele cu caracter personal sunt transferate în afara Spațiului Economic European, Accesa aplică o guvernanta documentată a transferurilor, inclusiv mecanisme de transfer recunoscute, evaluări ale impactului transferului de date și, acolo unde este cazul, garanții suplimentare, monitorizare continuă și restricții de livrare specifice țărilor terțe. Această abordare are scopul de a asigura că modelele de prelucrare

transfrontalieră sunt evaluate într-un mod structurat, că riscurile țărilor terțe sunt abordate în mod corespunzător și că sunt menținute garanțiile pentru persoanele vizate.

Accesa menține, de asemenea, procese dedicate pentru gestionarea drepturilor persoanelor vizate. Solicitățile sunt gestionate prin proceduri structurate care susțin preluarea, validarea, execuția, documentarea și trasabilitatea, inclusiv în contexte care implică medii ale clienților. În cursul anului 2025, douăsprezece (12) solicitări ale persoanelor vizate au fost soluționate în termenul legal.

Politica de gestionare a încălcărilor de date cu caracter personal definește responsabilitățile și o abordare structurată pentru detectarea, evaluarea, escaladarea, raportarea și abordarea încălcărilor de date cu caracter personal. De asemenea, acoperă coordonarea cu funcțiile interne relevante și raportarea către clienți în cazul în care sunt afectate datele cu caracter personal ale clienților. Politica este susținută din punct de vedere operațional de procese de gestionare documentate, un canal de raportare dedicat și o metodologie definită pentru evaluarea gravității fiecărei încălcări de date cu caracter personal, aliniată cu abordarea recomandată de Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică (ENISA). Toate incidentele de încălcare a datelor cu caracter personal sunt documentate intern și evaluate în conformitate cu această metodologie de risc. În cazul în care evaluarea identifică un nivel de risc care declanșează obligații de notificare, incidentul este raportat autorității de supraveghere competente și, dacă este cazul, persoanelor vizate afectate.

Transparența rămâne o parte importantă a abordării noastre privind protecția datelor. Compania furnizează informații dedicate privind confidențialitatea pe site-ul său web pentru grupurile de părți interesate relevante, inclusiv utilizatorii site-ului web, clienți, furnizori și parteneri de afaceri. Candidații sunt informați prin intermediul unei notificări de confidențialitate dedicate recrutării, pusă la dispoziție pe site-ul web, în timp ce angajații primesc o notificare specifică privind confidențialitatea prin intermediul platformei interne a companiei. Aceste măsuri susțin transparența și responsabilitatea în activitățile de prelucrare gestionate direct de Accesa.

„Privacy by Design” și „Privacy by Default” sunt aplicate ca principii de guvernare în toate proiectele, instrumentele și procesele de afaceri relevante. Cadrul impune ca aspectele legate de confidențialitate să fie integrate suficient de devreme pentru a influența proiectarea activităților de prelucrare, acordându-le atenție minimizării datelor, limitării accesului, utilizării preconizate, garanțiilor și gestionării ciclului de viață. Această abordare preventivă susține un proces decizional mai consecvent înainte de

implementare și contribuie la reducerea necesității unor măsuri corective după implementare.

Accesa supraveghează Cadrul său de Guvernanță a Protecției Datelor prin controale regulate, evaluări anuale ale riscurilor și raportare managerială. Aceste activități sprijină identificarea riscurilor semnificative legate de protecția datelor, evaluarea controalelor existente și prioritizarea acțiunilor corective sau de îmbunătățire. Supravegherea protecției datelor este legată de modelul mai larg de guvernanță a riscurilor al companiei, în cadrul căruia riscurile relevante sunt revizuite, monitorizate și raportate prin intermediul funcției dedicate de gestionare a riscurilor și al comitetelor de guvernanță relevante.

Guvernanța protecției datelor - Formare și conștientizare

Cadrul nostru de guvernanță privind protecția datelor este susținut de mecanisme formale de comunicare, instruire și conștientizare. Politicile interne și procesele relevante privind prelucrarea datelor sunt diseminate prin canale interne dedicate și susținute de cerințe de confirmare care consolidează trasabilitatea și responsabilitatea.

Noii angajați primesc instruire privind protecția datelor ca parte a procesului de integrare, iar instruirea periodică privind GDPR este obligatorie pentru angajați și partenerii externi relevanți. Verificarea și documentarea finalizării instruirii susțin monitorizarea internă și demonstrează responsabilitatea în interacțiunile cu clienții și, acolo unde este cazul, cu autoritatea de supraveghere.

Pe lângă instruirea dedicată privind GDPR, Accesa desfășoară activități de conștientizare adaptate atât funcțiilor interne relevante, cât și subiectelor specifice, pentru a răspunde nevoilor practice de protecție a datelor care apar în cadrul companiei.

Un centru dedicat resurselor privind confidențialitatea sprijină angajații în înțelegerea și aplicarea standardelor interne, a cerințelor de reglementare și a responsabilităților zilnice pentru gestionarea datelor cu caracter personal. Această abordare ajută la transpunerea cerințelor formale de guvernanță în practici de lucru consecutive.

În 2025, Accesa a marcat 25 mai, data anuală de referință pentru aniversarea GDPR, printr-o zi internă GDPR și publicarea unui articol editorial de conștientizare pe platforma internă a companiei.

Articolul a abordat considerații practice legate de riscurile legate de protecția datelor care decurg din utilizarea zilnică a soluțiilor de inteligență artificială și a platformelor digitale.

Îmbunătățiri ale protecției datelor în 2025

În 2025, Accesa și-a dezvoltat în continuare Cadrul de guvernare a protecției datelor ca răspuns la complexitatea operațională și de reglementare tot mai mare a serviciilor bazate pe date, prin integrarea mai directă a cerințelor de confidențialitate în procesele de guvernare, gestionare a riscurilor și luare a deciziilor operaționale ale companiei.

Funcțiile interne au consolidat modul în care cerințele de protecție a datelor sunt implementate în cadrul activităților zilnice și al proceselor operaționale, în timp ce responsabilul cu protecția datelor a continuat să raporteze riscurile și evoluțiile relevante în materie de confidențialitate directorilor generali și Comitetului de Risc și Supraveghere. Drept urmare, aspectele legate de protecția datelor identificate în activitățile operaționale au fost reflectate mai sistematic în procesele generale de gestionare a riscurilor ale companiei.

Accesa a îmbunătățit, de asemenea, instrumentele utilizate pentru evaluarea riscurilor legate de protecția datelor și documentarea deciziilor aferente. Procesul anual de evaluare a riscurilor legate de protecția datelor a pus un accent mai mare pe activitățile de prelucrare cu risc ridicat, precum și pe evaluarea funcționării controalelor implementate și identificarea oportunităților de optimizare a acestora. În același timp, șabloanele de evaluare și metodele de lucru care susțin evaluările interesului legitim, evaluările impactului asupra protecției datelor și evaluările impactului asupra transferului de date au fost rafinate pentru a crește eficiența, consecvența, trasabilitatea și calitatea procesului decizional intern.

Implementarea operațională a procesului de gestionare a cererilor persoanelor vizate a fost mai bine structurată prin fluxuri de lucru interne standardizate, documentație consecventă și o coordonare îmbunătățită între funcțiile implicate.

În cursul anului 2025, monitorizarea transferurilor internaționale de date a devenit mai sistematică, sprijinind o identificare mai clară a acestor fluxuri de date și un control mai bun asupra modului în care acestea sunt gestionate. Această evoluție a contribuit la o aplicare mai consecventă a mecanismelor de transfer și a evaluărilor impactului transferului de date.

Cerințele privind protecția datelor au fost, de asemenea, mai bine integrate în inițiativele de digitalizare și inovare, inclusiv în dezvoltarea și furnizarea de servicii pentru clienți. Implicarea timpurie a responsabilului cu protecția datelor în proiecte privind noi tehnologii, platforme și soluții bazate pe inteligență artificială a susținut o aplicare mai eficientă a principiilor „Privacy by Design” și „Privacy by Default”, inclusiv în contexte care depășesc modelele tradiționale de furnizare de servicii pentru clienți.

Activitățile de formare și conștientizare s-au concentrat în continuare pe scenarii relevante din punct de vedere operațional, cum ar fi gestionarea datelor clienților, gestionarea incidentelor și tehnologiile emergente. Ratele de finalizare și de confirmare asociate cu aceste activități s-au îmbunătățit semnificativ în 2025. Rata de confirmare a Politicii de gestionare a încălcărilor datelor cu caracter personal a crescut de la 62% în 2024 la 96,8% în 2025. Rata generală de finalizare a instruirii obligatorii privind GDPR a crescut, de asemenea, de la 64% în 2024 la 98,5% în 2025, indicând o acoperire mult mai largă a programului intern de formare și conștientizare privind protecția datelor.

Per ansamblu, evoluțiile implementate în 2025 au marcat o schimbare de accent în cadrul companiei: de la o abordare cu un accent mai puternic pe guvernanta formală către o aplicare mai operațională, mai integrată și mai practică a cadrului de protecție a datelor — în cadrul proceselor de afaceri gestionate de funcțiile interne, în instrumentele de evaluare și documentare, în monitorizarea transferurilor internaționale de date și în inițiativele de digitalizare și inovare.

Îmbunătățiri preconizate ale protecției datelor în 2026

În 2026, Accesa intenționează să continue direcția stabilită în 2025 prin dezvoltarea în continuare a guvernantei sale în materie de protecție a datelor, ca răspuns la evoluțiile în materie de reglementare, inovația tehnologică și așteptările în continuă schimbare ale clienților.

Accentul va rămâne pus pe integrarea mai profundă a cerințelor de protecție a datelor în activitățile și operațiunile companiei, astfel încât cadrul să fie aplicat nu doar prin controale formale, ci și prin procesul decizional și prin executarea zilnică a acestora.

Se va pune în continuare un accent deosebit pe integrarea cerințelor de protecție a datelor în proiectele care implică noi tehnologii, inclusiv soluții bazate pe inteligență artificială și automatizare.

În paralel, Accesa intenționează să aplice sistematic evaluări ale riscurilor și mecanisme de control la utilizarea tehnologiilor emergente în serviciile dezvoltate sau furnizate clienților.

Un obiectiv relevant pentru 2026 este extinderea cadrului de protecție a datelor, astfel încât acesta să poată răspunde cât mai eficient posibil noilor servicii, modelelor complexe de livrare și noilor contexte operaționale și geografice, precum și cerințelor din ce în ce mai stricte ale clienților care decurg din implementarea reglementărilor europene relevante, cum ar fi Legea privind reziliența operațională digitală (DORA), Directiva NIS 2 privind securitatea cibernetică, Legea privind inteligența artificială (IA), Legea privind reziliența cibernetică (CRA) și Legea privind serviciile digitale (DSA).

În 2026, Accesa va continua să își adapteze activitățile de formare și conștientizare la riscurile legate de protecția datelor care apar în practică, concentrându-se pe utilizarea soluțiilor bazate pe inteligență artificială și a altor tehnologii emergente, monitorizarea transferurilor internaționale de date și gestionarea încălcărilor securității datelor cu caracter personal.

În cele din urmă, în 2026, Accesa intenționează să îmbunătățească în continuare eficiența activităților de monitorizare, control și evaluare a riscurilor în domeniul protecției datelor, prin introducerea unor soluții de automatizare a proceselor și instrumentelor utilizate în acest domeniu, concepute pentru a sprijini activitatea responsabilului cu protecția datelor.

Securitatea informațiilor

La Accesa, securitatea informațiilor reprezintă un pilon fundamental al guvernancei corporative și un element cheie în susținerea unui model de afaceri responsabil și sustenabil. Protecția informațiilor, a sistemelor IT și a datelor cu caracter personal contribuie direct la menținerea încrederii clienților, angajaților, partenerilor și a altor părți interesate, precum și la asigurarea continuității operaționale a organizației.

Din anul 2010, Accesa a implementat și a menținut un Sistem de Management al Securității Informațiilor (SMSI) certificat, în conformitate cu standardul internațional ISO/IEC 27001. De-a lungul anilor, acest sistem a fost îmbunătățit continuu pentru a răspunde atât peisajului în continuă evoluție al amenințărilor cibernetică, cât și cerințelor de reglementare și ale clienților din ce în ce mai complexe, inclusiv celor aplicabile sectoarelor reglementate, cum ar fi industria financiară.

Guvernanța Securității Informațiilor

Cadrul de guvernanță a securității informațiilor

Accesa a implementat un cadru formal de guvernanță a securității informațiilor, bazat pe un Sistem de Management al Securității Informațiilor (SMSI) matur și operațional,

aplicabil în întreaga organizație. Acest cadru își propune să asigure protecția informațiilor, să susțină continuitatea afacerii și să respecte cerințele legale, contractuale și de reglementare aplicabile.

ISMS este conceput și operat în conformitate cu standardele și cadrele de asigurare recunoscute la nivel internațional, inclusiv ISO/IEC 27001, TISAX și ISAE 3402, și încorporează cerințele de reglementare europene relevante, cum ar fi Legea privind reziliența operațională digitală (DORA), NIS2 și Legea privind inteligența artificială. Acest cadru permite o abordare structurată, consecventă și adaptabilă a gestionării riscurilor de securitate a informațiilor într-un mediu digital în continuă evoluție.

Domeniul de aplicare și contextul ISMS

Domeniul de aplicare al ISMS este definit și documentat formal, acoperind toate entitățile din cadrul Grupului Accesa, precum și procesele relevante, sistemele IT și activele informaționale care susțin operațiunile de afaceri. Contextul organizațional intern și extern, așteptările părților interesate, cerințele legale și obligațiile contractuale sunt evaluate periodic și reflectate în documentația ISMS.

Această abordare permite adaptarea continuă a controalelor de securitate la schimbările organizaționale, tehnologice și de reglementare, asigurând relevanța și eficacitatea pe termen lung a sistemului.

Politici, procese interne și controale

Guvernanța securității informațiilor se bazează pe Politica de Securitate a Informațiilor (politica-cadru), aprobată de conducerea superioară, care definește valorile și principiile fundamentale ale securității informațiilor ale Accesa: confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea, responsabilitatea și securitatea prin proiectare.

Această politică este susținută de un set cuprinzător de politici și procese specifice care acoperă toate domeniile relevante de securitate a informațiilor, inclusiv:

- Managementul activelor IT și informaționale.
- controlul accesului și gestionarea identității.
- securitatea rețelei și a infrastructurii.
- securizarea dezvoltării și construirea de conducte de producție.
- gestionarea vulnerabilităților și a patch-urilor.
- backup, redundanță și continuitate a afacerii.
- criptografie, înregistrare în jurnal și monitorizare.
- securitatea fizică și gestionarea vizitatorilor.
- furnizorului și a terților.
- managementul incidentelor de securitate.

Politicile sunt gestionate prin procese formale de emitere, revizuire și aprobare și sunt puse la dispoziția angajaților și partenerilor externi prin intermediul platformei interne SharePoint, care servește drept unică sursă de adevăr pentru documentația ISMS.

Controale IT și de securitate a informațiilor

În cadrul modelului de control intern al Accesa, controalele Operațiunilor IT și Securității Informațiilor sunt implementate și operate utilizând modelul cu trei linii de control, asigurând o separare clară între activitățile operaționale și responsabilitățile de guvernare și supraveghere. Aceste două funcții sunt responsabile pentru proiectarea, implementarea și operarea unui set coerent de controale preventive și detective care susțin securitatea, stabilitatea și conformitatea mediului de furnizare a serviciilor.

Aceste controale acoperă gestionarea identității și a accesului, protecția infrastructurii și a dispozitivelor, securitatea rețelei, protecția datelor și gestionarea incidentelor de securitate. Accesul utilizatorilor este guvernat prin mecanisme automate bazate pe ciclul de viață, în timp ce drepturile privilegiate și rolurile administrative sunt acordate și revizuite periodic pe baza criteriilor de eligibilitate documentate și a fluxurilor de lucru de aprobare. Autentificarea multifactor, criptarea completă a dispozitivelor și a spațiului de stocare, politicile stricte de acces la distanță și mecanismele securizate de conectivitate a clienților contribuie la protecția continuă a informațiilor.

În paralel, securitatea tehnică este consolidată prin intermediul unor linii de bază standardizate pentru protecția endpoint-urilor, al monitorizării continue a amenințărilor, al gestionării structurate a vulnerabilităților și a patch-urilor, precum și al unor procese documentate de răspuns la incidente care asigură identificarea la timp, limitarea impactului și remedierea evenimentelor de securitate. Executarea operațională a acestor controale este completată de activități periodice de revizuire, monitorizare și validare efectuate în cadrul Operațiunilor IT și al Securității Informațiilor pentru a menține niveluri de control adecvate, trasabilitate și aliniere cu așteptările contractuale, de reglementare și ale clienților.

Roluri, responsabilități și structuri decizionale

Responsabilitățile privind securitatea informațiilor sunt clar definite și aliniate cu structura organizațională. Accesa operează o funcție dedicată IT și Securității Informațiilor, dotată cu personal calificat și susținută de resurse alocate explicit pentru atingerea obiectivelor ISMS.

Responsabilitatea generală pentru funcționarea ISMS revine Șefului Funcției IT și Securității Informațiilor. Activitățile operaționale și deciziile strategice sunt susținute de un Comitet pentru Securitatea Informațiilor, care acționează cu rol consultativ față de conducerea superioară, se întrunește periodic și documentează oficial concluziile și deciziile. Separarea atribuțiilor este formalizată printr-o matrice de segregare a atribuțiilor (SoD) concepută pentru a reduce riscurile de control și conflictele de interese.

Managementul riscului de securitate a informațiilor

Riscurile de securitate a informațiilor sunt gestionate printr-un proces formal de gestionare a riscurilor, integrat în cadrul general de gestionare a riscurilor la nivel de întreprindere al Accesa. Riscurile sunt identificate, analizate și evaluate pe baza probabilității și impactului, cu măsuri de tratament definite, responsabili și termene de implementare.

securității informațiilor sunt documentate într-un registru dedicat al riscurilor și revizuite periodic, cel puțin trimestrial, sau ori de câte ori apar modificări semnificative ale contextului de risc. Aplicabilitatea controalelor de securitate este documentată prin Declarația de Aplicabilitate (SoA), în conformitate cu cerințele standardului ISO/IEC 27001:2022.

Conștientizare și competență în domeniul securității informațiilor

Guvernanța ISMS include un cadru structurat pentru instruirea și conștientizarea în domeniul securității informațiilor. Toți angajații și partenerii externi care lucrează în numele Accesa sunt supuși unor cerințe obligatorii de instruire, inclusiv instruire de integrare, programe periodice de instruire în domeniul securității și activități recurente de conștientizare. De asemenea, a fost implementat un program periodic de simulare a atacurilor de phishing pentru a consolida și mai mult gradul de conștientizare organizațională.

Aceste măsuri vizează asigurarea unui nivel adecvat de competență și responsabilitate individuală, contribuind la reducerea riscurilor legate de om și la aplicarea consecventă a politicilor de securitate.

Audit, Supraveghere și Îmbunătățire Continuă

Funcționarea și eficacitatea ISMS sunt evaluate prin audituri interne independente, planificate pe baza unei abordări bazate pe riscuri și aprobate de conducere. Constatările auditului sunt analizate, iar acțiunile corective sunt urmărite până la finalizare.

În plus, ISMS este supus unui proces anual formal de revizuire a managementului, desfășurat în cadrul Comitetului pentru Securitatea Informațiilor, cu participarea conducerii superioare. Acest proces asigură supravegherea continuă a performanței ISMS și identificarea oportunităților de îmbunătățire continuă.

Îmbunătățiri și dezvoltări în 2025

În 2025, Accesa a continuat să își consolideze Sistemul de Management al Securității Informațiilor, concentrându-se pe protecția informațiilor, creșterea rezilienței tehnologice, conformitatea cu reglementările și dezvoltarea capacității organizaționale. Aceste eforturi au fost susținute de obiective de securitate a informațiilor clar definite, monitorizate și realizate la nivel operațional.

Protejarea informațiilor clienților și angajaților

Pe parcursul anului 2025, Accesa a menținut un nivel ridicat de protecție a informațiilor sensibile printr-o combinație de măsuri tehnice, organizatorice și operaționale. Toate incidentele de securitate și solicitările de servicii IT au fost gestionate integral (100%), asigurând un răspuns prompt și o atenuare eficientă a riscurilor în întreaga organizație.

Controalele accesului au fost consolidate prin extinderea principiilor Zero Trust și a mecanismelor de acces condiționat, inclusiv segregarea completă la nivel de rețea a mediilor de dezvoltare pe proiecte. Securitatea fizică a fost, de asemenea, îmbunătățită prin modernizarea sistemelor de control al accesului, trecerea de la tehnologia RFID la NFC și modernizarea infrastructurii CCTV.

Colaborarea securizată și gestionarea responsabilă a datelor au fost susținute în continuare prin refactorizarea aplicației interne de traducere, reconstruită și integrată cu un serviciu de traducere la nivel de întreprindere pentru a asigura o utilizare sigură și conformă.

Protejarea infrastructurii tehnologice și a proprietății intelectuale

Pentru a îmbunătăți securitatea și standardizarea infrastructurii, Accesa a finalizat migrarea către Windows 11 pentru toate dispozitivele eligibile în 2025, sporind securitatea endpoint-urilor și consecvența operațională.

Modernizarea centrelor de date a continuat prin implementarea de servere bazate pe AMD EPYC, utilizarea de stocare SSD de nivel enterprise și repatrierea serverelor de producție în infrastructura internă, oferind un control sporit, performanțe îmbunătățite și o eficiență energetică sporită.

Securitatea și reziliența rețelei sunt susținute prin:

- capacități centralizate pentru monitorizarea și corelarea traficului de rețea și a evenimentelor de securitate la nivel de acces.
- gestionarea unificată a politicilor și configurațiilor infrastructurii de securitate.
- mecanisme independente de acces în caz de urgență pentru componentele critice, asigurând continuitatea operațională.

Securitatea infrastructurii a fost menținută prin actualizări anuale de firmware pentru dispozitivele de rețea și modernizarea echipamentelor de teleconferință.

Respectarea cerințelor legale, de reglementare și contractuale

În 2025, Accesa a demonstrat conformitatea continuă cu cerințele legale aplicabile și standardele relevante de securitate a informațiilor. Certificarea ISO/IEC 27001 a fost reînnoită cu succes, confirmând robustețea și alinierea internațională a ISMS.

Evaluările deficiențelor pentru TISAX și ISAE 3402 au fost finalizate, iar Accesa a progresat către auditurile ISAE 3402 de tip 1 și tip 2, consolidând asigurarea pentru clienți și părțile interesate.

Guvernanța și alinierea operațională au fost îmbunătățite în continuare prin procese structurate, cum ar fi crearea dinamică a grupurilor de e-mail, aliniată automat cu noul Model Operațional Target (TOM), contribuind la reducerea riscului operațional.

Dezvoltarea Capacităților Organizaționale și a Conștientizării

În 2025, Accesa a continuat să își consolideze competențele interne și cultura organizațională axată pe securitate. Inițiativele de utilizare controlată a instrumentelor de inteligență artificială au fost extinse, aproximativ 70% dintre utilizatori în roluri de furnizare de servicii și 30% în funcții de suport.

Procesul de integrare a fost transformat într-un format video, asigurând un transfer consistent și scalabil de cunoștințe.

Managementul Incidentelor de Securitate

Managementul incidentelor de securitate este o componentă critică a ISMS. Accesa operează un proces formal pentru raportarea, analizarea, răspunsul și remedierea

incidentelor de securitate, asigurând gestionarea promptă și documentată a acestor evenimente.

Procesul de gestionare a incidentelor include:

- mecanisme interne clare de raportare.
- analiza cauzelor principale și evaluarea impactului.
- implementarea măsurilor corective și preventive.
- lecțiile învățate și actualizările controlului, acolo unde este necesar.

În 2025, monitorizarea și gestionarea incidentelor au fost susținute de capacități integrate de detectare, corelare și răspuns, sporind reziliența operațională și vizibilitatea în materie de securitate. Creșterea volumului de incidente în a doua jumătate a anului reflectă în principal maturizarea mecanismelor de colectare și filtrare a alertelor și optimizarea continuă a criteriilor de înregistrare, mai degrabă decât o deteriorare a profilului de risc.

Analiza agregată arată un nivel stabil al activității de detectare pe parcursul perioadei analizate, cu variații determinate de ajustări operaționale și de extinderea acoperirii surselor de date. Corelarea între mai multe fluxuri de date a îmbunătățit contextualizarea și a permis o diferențiere mai clară între semnalele relevante și zgomotul operațional.

Din perspectiva clasificării, marea majoritate a incidentelor (peste 90%) au fost clasificate ca fiind de gravitate redusă sau contextuale, indicând mecanisme eficiente de detectare timpurie. Incidentele cu impact ridicat au fost limitate ca număr și gestionate în conformitate cu procedurile stabilite, cu implicarea promptă a echipelor responsabile.

Incidentele referitoare la clienți au fost izolate ca frecvență (0,17%) și gestionate într-un mod controlat, în conformitate cu cerințele contractuale și cele mai bune practici de comunicare. Aceste cazuri au fost tratate cu prioritatea corespunzătoare, asigurând o rezolvare eficientă și o notificare la timp a părților interesate.

Per ansamblu, distribuția gravității și consecvența tendințelor reflectă o postură de securitate matură, caracterizată prin procese operaționale bine definite și o adaptabilitate puternică. Abordarea pune accent pe prevenire și detectare timpurie, sprijinind gestionarea proactivă a evenimentelor cu impact redus înainte de escaladare și menținând un control adecvat asupra riscurilor de securitate a informațiilor.

Îmbunătățiri planificate pentru 2026

Privind în perspectivă, Accesa intenționează să își consolideze în continuare cadrul de securitate a informațiilor în 2026 prin următoarele acțiuni:

- menținerea certificării ISO/IEC 27001 și urmărirea certificării în conformitate cu ISO/IEC 42001 și TISAX;
- finalizarea și extinderea alinierii ISMS la cerințele NIS2, pe baza aplicabilității și a îndrumărilor din partea DNSC;
- creșterea maturității proceselor de gestionare a incidentelor de securitate;
- extinderea arhitecturii de reziliență a infrastructurii IT prin optimizarea și maturizarea mecanismelor de failover pentru a asigura disponibilitatea serviciilor critice;
- investiții continue în conștientizarea problemelor de securitate, instruire și o cultură organizațională axată pe securitate.

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru comunitate și societate

Implicare și impact social – Promovarea implicării sociale și civice în rândul colegilor

În 2025, am continuat să ne consolidăm rolul de cetățean corporativ responsabil prin dezvoltarea parteneriatelor existente și extinderea colaborărilor cu organizații care contribuie la educație, protecția mediului și sprijinirea comunităților vulnerabile. În timp ce în 2024 eforturile noastre s-au concentrat în principal pe educație, sustenabilitate și inițiative conduse de colegi, în 2025 am mers mai departe în această direcție printr-un nivel mai ridicat de implicare, proiecte mai diverse și un impact financiar semnificativ mai mare.

În 2025, Accesa a donat aproximativ 166.700 de euro pentru a sprijini organizațiile care contribuie la îmbunătățirea educației în România, la reducerea disparităților educaționale și la protejarea mediului. Comparativ cu 2024, când contribuția financiară a fost de aproximativ 53.000 de euro, nivelul donațiilor a crescut de peste trei ori, reflectând angajamentul nostru de a investi în proiecte cu impact pe termen lung.

Aceste contribuții au sprijinit reducerea decalajului educațional dintre zonele rurale și cele urbane, promovarea educației practice în domeniul IT, STEAM și gândirii critice, precum și inițiative care abordează riscurile asociate cu schimbările climatice, poluarea și degradarea mediului.

Un an de colaborare și implicare în comunitatea Accesa

În 2025, peste 320 de colegi au contribuit ca voluntari, mentori, formatori, vorbitori, membri ai juriului, donatori sau susținători ai inițiativelor comunitare. Prin timpul, cunoștințele și implicarea lor, am reușit să construim proiecte mai relevante pentru partenerii noștri și mai strâns legate de competențele și interesele colegilor.

Am continuat să invităm colegii să se implice în inițiative aliniate atât cu nevoile comunității, cât și cu abilitățile pe care doreau să le dezvolte sau să le utilizeze în beneficiul altora. Drept urmare, implicarea a luat diverse forme: mentorat pentru elevi, ateliere pentru studenți, participarea la jurii în programe educaționale, sprijin pentru campanii de donații, participarea la activități de plantare de copaci, pregătirea de cadouri pentru copiii vulnerabili și contribuții la târguri caritabile.

Educație: acces, competențe practice și sprijin pentru tineri

Educația a rămas unul dintre principalii piloni ai angajamentului nostru social. În 2025, peste 2.000 de copii și tineri au dobândit noi abilități în STEAM, gândire critică sau planificare a carierei prin proiecte susținute de Accesa, precum Fondul Științescu din Bihor, Timiș, Arad și Hunedoara, Descoperă-ți pasiunea în IT din Cluj, Clubul RoboManiacs din Oradea, Forumul Științescu din România, World Vision din România și Programul „Vreau la Facultate”.

Am continuat parteneriatul cu World Vision România prin programul „Vreau la Facultate”, sprijinind tinerii din medii vulnerabile care prezintă risc de abandon universitar. În 2025, 11 studenți din familii vulnerabile au primit burse de un an, dintre care Accesa a sprijinit 6 pentru al doilea an consecutiv. Comparativ cu 2024, când am sprijinit 6 studenți, numărul beneficiarilor a crescut cu aproximativ 83%.

Pe lângă sprijinul financiar, colegii Accesa au contribuit prin activități educaționale dedicate studenților din program. Aceștia au susținut ateliere despre educație financiară, pregătire pentru un prim loc de muncă și explorarea carierelor aliniate cu pasiunile și abilitățile personale. Vizitele studenților la birourile Accesa au oferit, de asemenea, oportunitatea de a înțelege mai bine mediul profesional, rolurile din industria IT și pașii necesari pentru a construi o carieră.

De asemenea, am continuat parteneriatul cu Fondul Științescu, extins în 2025 la Timiș, Arad și Hunedoara. Implicarea Accesa a inclus evaluarea proiectelor, mentorat și sprijin pentru proiectele finanțate prin program, precum și participarea la Târgul de Științe, un

eveniment care aduce mai aproape de elevi învățarea practică în știință, tehnologie, inginerie, arte și matematică.

Ca parte a parteneriatului cu Descoperă-ți Pasiunea În IT – DPIT Academy, am contribuit la dezvoltarea competențelor digitale în rândul elevilor de liceu prin mentorat, instruire și participare la juriu. Programul sprijină elevii în parcurgerea întregului proces de dezvoltare a unei aplicații, de la identificarea unei probleme reale și definirea soluției până la implementare, testare și prezentarea proiectului. Colegii Accesa au mentorat echipe de elevi de liceu, au susținut sesiuni de instruire adaptate nevoilor lor și au participat la selectarea proiectelor câștigătoare. Evenimentul final a inclus o ceremonie de decernare a premiilor și un târg de proiecte, unde elevii și-au prezentat aplicațiile, pe care le-au dezvoltat și impactul acestora.

Prin sprijinul acordat Asociației Regională de Dezbateri, Oratorie și Retorică Muntenia, am sprijinit dezvoltarea gândirii critice, a abilităților de argumentare și comunicare în rândul elevilor. Evenimentul finanțat a reunit aproximativ 200 de elevi și 80 de profesori, care au participat la runde de dezbateri desfășurate pe parcursul a cinci zile, urmate de runde eliminatorii și de finala competiției. Prin transmiterea în direct a unora dintre runde, dezbaterile au devenit accesibile unui public mai larg, generând un impact indirect asupra unei comunități de peste 2.000 de elevi din întreaga țară.

Accesa Cares: Împuternicirea angajaților să genereze impact

Accesa Cares este fondul nostru intern de CSR lansat în 2024 pentru a sprijini organizațiile și cauzele care îi preocupă cel mai mult pe colegii noștri. Este o extensie a culturii noastre, înrădăcinată în empatie, încredere și scop comun și o modalitate de a amplifica binele pe care îl putem face împreună.

Prin intermediul Accesa Cares, încurajăm și le permitem angajaților să ia inițiativă și să facă o diferență în comunitățile din care fac parte. Este vorba despre a oferi și a reprezenta oamenii noștri în acțiuni benefice, extinzând impactul nostru colectiv în diferite regiuni și cauze.

Abordarea noastră se bazează pe trei principii cheie care asigură corectitudinea, claritatea și colaborarea:

- **Transparență** – Procese clare și comunicare deschisă cu privire la modul în care inițiativele sunt selectate și susținute.

- **Incluziune** – Fiecare coleg poate trimite o propunere de sponsorizare prin intermediul **Fondului Accesa Cares**.
- **Echitate** – Propunerile sunt evaluate în funcție de criterii transparente de către un juriu dedicat pentru a asigura o alocare echilibrată și eficientă a resurselor.

În 2025, am selectat 3 proiecte câștigătoare dintr-un total de 11 depuse de colegi.

Cele trei proiecte finanțate au abordat diverse domenii de impact social:

- Asociația Regională de Dezbateri, Oratorie și Retorică Muntenia, pentru a susține un eveniment național dedicat elevilor pasionați de dezbateri, comunicare și gândire critică;
- Asociația YuppiCamp, care oferă de 14 ani tabere și activități recreative terapeutice gratuite pentru copii și adolescenți cu boli cronice sau grave;
- NUCA Animal Welfare, pentru a acoperi costurile îngrijirii și tratamentului postoperatoriu pentru pisicile fără stăpân din Cluj-Napoca, ca parte a unei abordări umane de capturare, sterilizare și returnare, menită să reducă suferința animalelor și să prevină reproducerea necontrolată.

În același timp, unele dintre proiectele propuse de colegi în ediția Accesa Cares din 2024 au fost implementate în 2025. Printre acestea s-a numărat un atelier despre anxietatea de performanță, susținut de un medic în parteneriat cu Alianța Română de Prevenție a Suicidului, o prezentare de Asociația Centrul Nord și o licitație de experiențe pentru strângerea de fonduri, precum și „Bazar de Bine”, o inițiativă dedicată TAC.social.

Ca parte a inițiativei TAC.social, colegii au participat la o sesiune de informare despre ce pot face atunci când găsesc un câine pierdut, sunt martori la cazuri de abuz asupra animalelor sau doresc să sprijine în mod responsabil organizațiile de protecție a animalelor. Evenimentul a inclus, de asemenea, modalități concrete de implicare, prin voluntariat, redirecționarea impozitului pe venit, donații recurente, donații prin SMS-uri și o licitație pentru strângerea de fonduri pentru achiziționarea de noi echipamente medicale.

În 2025, am sprijinit financiar și terapii pentru doi copii ai unor angajați, ambii născuți cu dizabilități, continuând să fim alături de comunitatea noastră internă în momentele în care sprijinul poate face o diferență semnificativă.

Sprijin pentru copii și comunități vulnerabile

În 2025, am continuat inițiativele prin care sprijinim copiii și tinerii aflați în situații vulnerabile. Împreună cu Rotaract Visio Cluj, am susținut o inițiativă prin care 60 de copii care se confruntau cu dificultăți financiare au început anul școlar cu ghiozdane complet echipate.

De Crăciun, am continuat parteneriatul cu CERT Transilvania prin campania Shoebox, prin care comunitatea Accesa a contribuit la oferirea de cadouri copiilor din familii defavorizate. În 2025, peste 120 de copii au primit cadouri de Crăciun datorită implicării colegilor, față de 100 de copii sprijiniți în 2024, reprezentând o creștere de cel puțin 20%.

Tot în 2025, colegii s-au implicat în Târgul Caritabil de Crăciun, unde creativitatea, generozitatea și spiritul comunitar s-au transformat în sprijin concret pentru o cauză socială.

Sustenabilitate și protecția mediului

Protecția mediului a rămas o direcție strategică a implicării noastre în comunitate. În 2025, am plantat peste 4.700 de copaci în județele Cluj și Timiș, parțial împreună cu colegii, prietenii și familiile acestora, cu sprijinul CERT Transilvania și Plantăm Fapte Bune în România.

Comparativ cu anul 2024, când am plantat 4.400 de copaci, ne-am mărit contribuția cu aproximativ 7%. Această evoluție continuă progresul început în anii precedenți, după 2024, când plantaserăm aproape de două ori mai mulți copaci decât în 2023, când au fost plantați 2.350 de copaci.

Prin activități de reîmpădurire, contribuim la îmbunătățirea calității aerului, protejarea solului, restaurarea habitatelor naturale și creșterea rezilienței comunităților locale în fața efectelor schimbărilor climatice.

Pe lângă plantarea de copaci, am continuat să promovăm practici sustenabile în cadrul organizației prin colectarea selectivă a deșeurilor în birourile noastre, achiziții mai responsabile de rechizite de birou și materiale promoționale, precum și inițiative de conștientizare dedicate colegilor. Am încurajat alegeri mai sustenabile în viața de zi cu zi, inclusiv prin evenimente educaționale despre consumul responsabil și opțiunile sustenabile.

Impactul nostru în 2025

În 2025, prin parteneriatele pe care le-am dezvoltat și prin implicarea colegilor noștri, am generat impact în mai multe domenii:

- peste 320 de colegi au fost implicați ca voluntari, mentori, formatori, vorbitori, membri ai panelurilor, membri ai juriului sau donatori;
- peste 4.700 de copaci au fost plantați în județele Cluj și Timiș;
- peste 2.000 de copii și tineri au dobândit noi competențe în domeniile STEAM, IT, gândire critică sau planificare a carierei;
- peste 120 de copii din familii defavorizate au primit cadouri de Crăciun;
- 60 de copii au început anul școlar cu ghiozdane complet echipate;
- 11 studenți din familii vulnerabile, aflați în risc de abandon universitar, au primit burse pentru un an;
- 3 inițiative propuse de colegi au fost finanțate prin intermediul Accesa Cares;
- Aproximativ 166.700 de euro au fost donați pentru a sprijini educația, protecția mediului și inițiativele comunitare.

În 2025, am demonstrat că impactul real se construiește prin colaborare: între companie, colegi, parteneri și comunități. Am continuat să sprijinim educația, să promovăm sustenabilitatea și să fim aproape de cauzele care contează pentru colegii noștri. Creșterea semnificativă a contribuțiilor financiare, extinderea implicării colegilor și diversificarea proiectelor susținute confirmă angajamentul nostru de a genera valoare pe termen lung pentru societate.

În 2026, ne propunem să consolidăm parteneriatele existente, să creștem implicarea colegilor în inițiative cu impact și să continuăm să sprijinim proiecte care contribuie la educație, protecția mediului și sprijinirea comunităților vulnerabile. Prin intermediul Accesa Cares, dorim să rămânem conectați la cauzele în care cred colegii noștri și să amplificăm impactul acestora prin angajament comun, colaborare și încredere reciprocă.

Politicile companiei

Scopul Politicii de Sponsorizare și Donații este de a asigura activități de sponsorizare și donații consecvente și standardizate în cadrul companiei, aliniate la obiectivele sale strategice de afaceri.

Astfel, compania promovează și susține educația și inovația, precum și mediul înconjurător ca fiind cele două direcții principale ale sale, în limitele capacităților sale economice, ale documentelor constitutive, ale obiectivelor acționarilor și ale legislației care îi reglementează funcționarea.

Compania aspiră să își îmbunătățească sustenabilitatea afacerii în toate acțiunile, contribuind astfel la susținerea economiei și a societății în general, precum și la protejarea mediului, putând fi sprijinite și alte domenii dacă sunt aliniate cu obiectivele companiei.

Sponsorizările și donațiile sunt o parte integrantă a comunicării și marketingului corporativ al companiei și un instrument crucial pentru interacțiunea cu clienții noștri. De asemenea, acestea sporesc implicarea angajaților prin implicarea acestora în acele inițiative de responsabilitate socială corporativă (CSR) care rezonă cu valorile și interesele lor.

Politica este revizuită periodic la fiecare doi ani, iar cea mai recentă actualizare a conținutului acesteia a fost efectuată în decembrie 2024, când cele mai importante modificări aduse acesteia s-au referit la lansarea unei solicitări automate în platforma internă a Companiei și la alinierea cu structura organizațională de la momentul respectiv și cu Cadrul de Responsabilitate Socială Corporativă (CSR). Actualizarea a fost comunicată în întreaga organizație la momentul respectiv, tuturor angajaților activi. Accesa nu oferă sponsorizări sau donații către cauze care intră în conflict cu valorile, obiectivele sau principiile codului de conduită/alte politici interne ale companiei, către cauze care dăunează sănătății sau mediului sau cauze care promovează consumul de alcool, tutun și droguri, violența sau utilizarea armelor sau către organizații afiliate politic sau religios.

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru furnizori

Relații sustenabile cu furnizorii

În 2025, am continuat să ne concentrăm pe consolidarea parteneriatelor noastre cu unități protejate certificate, care ne-au sprijinit în diverse inițiative ecologice, cum ar fi reutilizarea creativă a materialelor pentru a le transforma în produse noi. Mai mult, în 2025, aceste parteneriate au făcut parte și din abordarea noastră de promovare a

incluziunii sociale, a echității și a dezvoltării economice a comunităților locale. În acest sens, vom comunica proactiv oportunitățile de schimbare a operațiunilor care ar putea genera impacturi pozitive asupra mediului în lanțul de aprovizionare, fără a afecta negativ afacerea noastră sau a încălca confidențialitatea.

În parteneriatele noastre cu furnizorii noștri, indiferent de natura acestora, ne ghidăm după trei principii fundamentale:

- **Comunicare și colaborare** – Menținem o comunicare continuă și deschisă, bazată pe feedback constructiv, care ne permite să abordăm rapid orice provocare și să îmbunătățim constant colaborările noastre.
- **Contracte corecte** – Negociem contracte reciproc avantajoase, cu un accent clar pe parteneriate pe termen lung.
- **Practici etice** – Echipele noastre interne evaluează riguros furnizorii pentru a se asigura că aceștia respectă standardele etice, legile și reglementările aplicabile și că aderă la Codul de conduită Accesa.

Pentru noi, construirea unor relații sustenabile cu furnizorii reprezintă un angajament pe termen lung, iar beneficiile acestor relații se reflectă în avantajele reciproce pe care le aduc.

În 2025, 50% dintre specialiștii de achiziții ai Companiei au urmat cursuri de formare specifice în practici de achiziții sustenabile.

Politicile companiei

Evaluarea riguroasă a partenerilor externi – Proceduri de diligență pentru colaboratorii externi și furnizorii de servicii de dezvoltare software

În segmentul de servicii de dezvoltare software, echipa noastră de Achiziții aplică o procedură riguroasă de evaluare pentru partenerii externi prin completarea unui chestionar detaliat.

Prin aplicarea acestui chestionar înainte de începerea colaborării, ca parte a procesului de diligență, ne asigurăm că eliminăm riscurile legate de reglementările de mediu, sociale și de guvernare, respectăm legislația aplicabilă, inclusiv reglementările GDPR și cerințele de securitate a informațiilor (InfoSec), și adoptăm cele mai bune practici de afaceri. În plus, identificăm valori comune și construim relații bazate pe încredere, transparență și protecția datelor.

În 2025, 100% dintre colaboratorii noștri externi care furnizează servicii software au completat formularul de evaluare și sunt supuși unor reevaluări periodice pentru a asigura acuratețea informațiilor furnizate.

Codul de conduită al furnizorului

Am continuat să integrăm Codul de Conduită al Furnizorilor în toate contractele semnate de Accesa, 85% dintre furnizori implementând atât Codul de Conduită Accesa, cât și principiile anticorupție și anti-mită, iar restul aliniindu-se la propriile politici și standarde echivalente. Acest cod stabilește standarde clare de etică și comportament pe care le aplicăm în toate relațiile noastre de afaceri, asigurându-ne că toți partenerii noștri sunt responsabili din punct de vedere social, ecologic și al practicilor de afaceri și aderă la aceleași principii fundamentale de onestitate, integritate, transparență și respect pentru aspectele sociale.

În 2025, am depus eforturi susținute pentru a ne asigura că furnizorii noștri respectă Codul de Conduită Accesa prin procesul de pre validare și semnare a contractelor, angajându-ne astfel să respectăm standardele noastre interne de mediu, etice și de conformitate.

- **Drepturile angajaților** – Furnizorii garantează respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților și asigură condiții de muncă sigure și echitabile.
- **Diversitate și incluziune** – Furnizorii promovează un mediu de lucru divers și incluziv.
- **Implicarea în comunitate** – Încurajăm furnizorii să sprijine inițiativele comunitare și programele de responsabilitate socială corporativă care aduc contribuții semnificative societății.
- **Etică și integritate** – Furnizorii își desfășoară operațiunile cu integritate și etică, asigurându-se că toate părțile interesate sunt tratate în mod echitabil și transparent.

ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE NOASTRE PENTRU TRANSPARENȚĂ, ETICĂ ȘI RESPONSABILITATE ÎN GUVERNANȚĂ

Prezentare generală

În cadrul Accesa, funcțiile de Audit și Risc și Conformitate gestionează riscurile operaționale și cele legate de corupție.

Pentru a ne susține eforturile de sustenabilitate, promovăm etica și integritatea, dar rămânem conștienți de viteza cu care evoluează noile tehnologii. Angajamentul nostru este concretizat în politicile de conformitate pe care le-am creat și le-am adaptat continuu:

- Codul de conduită
- Regulamentul de ordine interioară (ROI)
- Combaterea mitei și anticorupției (ABAC)
- Politica privind conflictul de interese
- Politica de denunțare a neregulilor

În acest sens, programul periodic de instruire în materie de etică și conformitate are următoarele obiective:

- Cunoașterea prevederilor legale relevante și a celor mai bune practici
- Identificarea și evaluarea riscurilor activității desfășurate

Politicile companiei. Angajament și rezultate

Cod de conduită și Regulamentul de Ordine Interioară (ROI)

Încrederea într-o companie este determinată de percepțiile proprietarilor, clienților, angajaților și partenerilor de afaceri. Codul de conduită trebuie aplicat zilnic, iar compania se așteaptă ca angajații săi să respecte acest Cod, care guvernează valorile și principiile fundamentale ale integrității la locul de muncă, dar care trebuie consultat și interpretat în raport cu alte reguli interne, cum ar fi Regulamentul de Ordine Interioară (ROI).

La începutul anului 2025, compania – cu sprijinul și supravegherea funcției de Conformitate – a adoptat un proces de confirmare a politicilor mai simplificat, gestionat printr-un instrument intern, înlocuind vechea metodă manuală bazată pe SharePoint. Această abordare asigură o comunicare și o supraveghere mai standardizate a procesului de confirmare a politicilor în cadrul companiei, o mai mare vizibilitate și autonomie pentru Deținătorii de Politici și o mai bună raportare a ratei de confirmare.

Codul de conduită

Scopul acestei politici este de a stabili principiile relevante și valorile fundamentale ale companiei, precum și comportamentul așteptat de la angajați, pe care compania îl consideră esențial pentru funcționarea sa cu succes. Toate directivele și reglementările interne ale companiei trebuie să fie în concordanță cu acest Cod. Prin urmare, compania noastră se angajează să depună toate eforturile pentru a contribui la progresul economic, de mediu și social, în vederea realizării unei dezvoltări durabile, în conformitate cu directivele OCDE și cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Națiunilor Unite. Următoarele ODD-uri sunt deosebit de relevante pentru noi:

ODD 5: Egalitate de gen

ODD 8: Muncă decentă și creștere economică

ODD 12: Consum și producție responsabile

ODD 13: Acțiuni climatice

ODD 15: Viața pe uscat

Folosim Codul de conduită ca instrument de educare a angajaților, motiv pentru care în 2024 am continuat să îl includem în programul nostru de formare pentru noii angajați. În plus, pentru transparență, am publicat Codul pe pagina de intranet a companiei și pe site-ul web, la secțiunea **Juridic și conformitate/Cod de conduită**.

Actualizarea Codului de conduită la 1 martie ²⁰²⁴ a inclus un nou set de principii etice, precum și o anexă care conține un ghid despre cum să se ia decizii și să se navigheze în dilemele etice la locul de muncă. Politica a fost trimisă tuturor angajaților din cadrul organizației la momentul respectiv, iar 77% dintre colegi au recunoscut că au citit-o. Codul de conduită este actualizat periodic la fiecare doi ani pentru a se asigura că este în concordanță cu misiunea și viziunea companiei și cu alte prevederi de reglementare sau contextul de afaceri, prin urmare, nu au fost aduse modificări în anul fiscal 2025, deoarece acestea sunt programate pentru anul fiscal 2026.

Aprobarea și publicarea Codului de Conduită a fost comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor companiei la momentul respectiv, iar 100% dintre angajații nou angajați în 2025 au urmat o instruire dedicată pe această temă.

Regulamentul de Ordine Interioară (ROI)

ROI își propune să ofere un cadru pentru menținerea ordinii, asigurarea unui tratament echitabil al angajaților și promovarea unui mediu de lucru armonios, acoperind diferite aspecte ale angajării, inclusiv programul de lucru, pauzele, procedurile disciplinare, măsurile de sănătate și securitate și multe altele.

ROI definește așteptările și standardele aplicate comportamentului angajaților, asigură respectarea cerințelor legale referitoare la legislația muncii, reglementările de siguranță și consecvența cu alte politici ale companiei, promovează echitatea în diverse aspecte legate de angajare, cum ar fi acțiunile disciplinare și soluționarea reclamațiilor, creând un loc de muncă echitabil și abordând alte nevoi specifice adaptate nevoilor companiei noastre.

ROI a fost actualizat ultima dată în aprilie 2024 cu cele mai recente prevederi legale la momentul respectiv, aprobat de Consiliul de Administrație și comunicat tuturor angajaților activi la momentul respectiv, 100% dintre angajații nou angajați în 2025 primind o copie a acestuia. Actualizăm ROI periodic, în funcție de orice modificări legislative sau noi cerințe legale, sau în funcție de orice noi nevoi apărute în cadrul companiei, dar nu mai târziu de 2 ani de la ultima actualizare.

Politici anti-mită, anticorupție și conflict de interese

Compania noastră are politici interne privind combaterea mitei, a corupției și a conflictelor de interese. Scopul acestora este de a stabili principiile și regulile relevante pentru prevenirea sau gestionarea corupției, a mitei și a altor conflicte de interese în interacțiunile cu clienții și partenerii de afaceri. Acestea stabilesc criteriile și pragurile în care pot fi acceptate cadouri din partea părților interesate.

Politica anti-mită și anticorupție a fost comunicată, după aprobarea sa la 1 martie 2024, tuturor angajaților și colaboratorilor din companie, iar aproape 80% dintre aceștia (998 de utilizatori activi) au confirmat că sunt la curent cu prevederile acesteia.

Politica privind conflictele de interese a fost comunicată tuturor angajaților activi cam în același timp, iar rata de răspuns la solicitări a fost de aproape 90%.

Ambele politici sunt programate pentru actualizare periodică în anul fiscal 2026, deoarece se aplică un interval de timp de revizuire de doi ani.

De asemenea, pe 9 decembrie 2024, a fost aprobată și publicată a doua revizuire a Politicii privind sponsorizările și donațiile, care descrie cadrul și responsabilitățile părților implicate în desfășurarea acestor activități. Ca parte a acestor activități, funcția de Conformitate asigură controlul operațional al procesului într-o aplicație IT internă dedicată.

Am continuat programul de instruire online obligatoriu pentru toți noii angajați, adaptat pentru cei din poziții de management față de cei din poziții operaționale. 100% dintre toți angajații nou angajați în 2025 au participat la o instruire dedicată pe aceste teme.

De asemenea, am creat și am pus la dispoziție materiale educaționale dedicate angajaților, precum și materiale specifice pentru cei din funcții de conducere.

În 2025, am sărbătorit și Ziua Internațională Anticorupție, pe 9 decembrie, printr-un buletin informativ intern special, trimis în cadrul companiei la acea vreme, care a reîmprospătat cunoștințele tuturor cu privire la cadrul cuprinzător pe care Accesa l-a implementat, astfel încât fiecare dintre noi să înțeleagă și să aplice standardele etice ale companiei în practică. La 1 decembrie 2025, aproximativ 88% dintre funcțiile noastre specializate (de exemplu, resurse umane, achiziții, recrutare etc.), 92% dintre managerii noștri de personal și 30% din forța noastră de muncă (și numărul acestora este în

creștere) au finalizat instruirea în materie de etică și conformitate, ceea ce reflectă puternic convingerea noastră comună că conduita etică este responsabilitatea tuturor.

Politica de denunțare a neregulilor

Politica de raportare a neregulilor a fost adoptată în cadrul companiei pentru prima dată în septembrie 2022, cu scopul de a asigura activități consecvente și standardizate de raportare a neregulilor, reprezentând un instrument pentru garantarea integrității, prestigiului și reputației companiei.

Politica stabilește principiile și cadrul prin care compania primește, evaluează și investighează rapoartele anonime și ne anonime privind nereguli grave, omisiuni sau abateri care au ajuns la cunoștința angajaților, clienților sau furnizorilor săi. Aceasta este concepută pentru a completa Regulamentul de Ordine Interioară (ROI), Codul de Conduită și alte prevederi de reglementare privind obligațiile generale ale angajaților și ajută la identificarea riscurilor și la luarea unor măsuri corective adecvate (de exemplu, consolidarea Sistemului de Control Intern, detectarea timpurie a incidentelor de fraudă sau a altor abateri grave, sancționarea părților responsabile, notificarea autorităților competente, după caz).

Politica a fost revizuită ultima dată în 2024, în conformitate cu versiunea Legii 361/16.12.2022 la momentul respectiv și comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor la 14 martie 2024, având o rată de răspuns de aproape 80%. Întrucât politica este supusă unei revizuirii la fiecare doi ani, următoarea actualizare este programată pentru 2026.

În 2025, am reprojecțat Centrul de Denunțare a Neregulilor de pe pagina de intranet a companiei pentru a educa colegii cu privire la acest subiect și a crește gradul de conștientizare cu privire la canalele de raportare, subiectele (cu exemple furnizate) care constituie motive de raportare și alte informații pe această temă. În același timp, am sărbătorit Ziua Mondială a Denunțării Neregulilor, care are loc anual pe 23 iunie, cu o sesiune de întrebări și răspunsuri față în față, susținută de membrii Comitetului pentru Denunțare, mai multe comunicări interne și jocuri la care toți membrii companiei au putut participa și câștiga premii pe baza cunoștințelor dobândite în materie de denunțare prin explorarea Centrului de Denunțare a Neregulilor, recent lansat.

Încurajăm colegii și colegii să utilizeze canalul intern de raportare, în timp ce clienții, furnizorii sau foștii angajați au acces la canalul extern de raportare disponibil pe site-ul companiei.

Ambele canale utilizează aceeași platformă externă, unde accesul este restricționat doar membrilor Comitetului de Denunțare, care preia, analizează, investighează și emite răspunsuri către raportori, în conformitate cu legislația în vigoare și politicile interne ale companiei.

Nu au fost raportate cazuri plauzibile în 2025.

În 2025, am continuat instruirea online obligatorie pentru 100% dintre toți angajații noi, adaptată pentru cei în roluri de conducere versus operaționale. De asemenea, am creat și am pus la dispoziția tuturor angajaților materiale educaționale pe această temă, dedicate lor și specifice celor în poziții de conducere.

PRIVIND ÎNAINTE

Accesa își menține angajamentul de sustenabilitate și de a îmbunătăți continuu inițiativele pe care le-am început și pe cele care se vor concretiza în următorii ani.

Ne propunem să identificăm atât impactul pozitiv, cât și cel negativ al activităților noastre ca furnizor de servicii IT, concentrându-ne pe cele mai importante domenii pentru părțile interesate. De asemenea, ca parte a angajamentului și acțiunilor noastre pentru un viitor mai bun, ne propunem să identificăm și să evaluăm potențialele provocări și oportunități din punctul de vedere al sustenabilității.

Deși activitățile noastre comerciale nu reprezintă o sursă semnificativă de poluare, acestea au diverse tipuri de impacturi pe care dorim să le analizăm pentru a minimiza efectele negative ale activităților noastre și a spori beneficiile.

Mai mult, în contextul Directivei privind Raportarea Corporativă privind Sustenabilitatea (CSRD) (UE) și al alinierii la Standardele Europene de Raportare privind Sustenabilitatea (ESRS), transpuse în legislația națională prin OMFP 85/2024, vom extinde domeniul de aplicare al cerințelor de raportare ca parte a Grupului Atruvia .

În cele din urmă, călătoria către sustenabilitate este o călătorie pe termen lung și un proces continuu de învățare și îmbunătățire. Pe măsură ce avansăm în această călătorie, ne vom ghida în continuare după obiectivul nostru: de a face bine social cu un impact sustenabil ca și comunitate.

Așteptăm cu nerăbdare conversații despre sustenabilitate și ESG. Pentru feedback și mai multe informații cu privire la Raportul nostru de sustenabilitate din 2025, vă rugăm să ne trimiteți un e-mail la adresa hello@accesa.eu.

Accesa

Cluj-Napoca, Constanța 12
www.accesa.eu

© 2026 Accesa. Toate drepturile rezervate.