



OUR COMMITMENT AND ACTIONS FOR A BETTER FUTURE

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

Sustainability report 2024
July 2025

[Read the Romanian version](#)

A better future for our employees, clients, and partners, for the communities in which we operate, for the environment, and for sustaining a responsible business model starts with consistently making and delivering on our commitments and actions, which have the wellbeing of people and the planet at their core.

This journey towards a better future is in the long term, so we integrate sustainability principles into our business model and align them with our mission, vision, and values.

2024 marked the continuation of this journey for us, strengthening the actions initiated in the previous years.

We are also aware that there is always room for improvement. We define clear ambitions but remain open and adaptable to learn and progress even during challenging, changing, or uncertain times.

We thank our colleagues, clients, and partners – external collaborators, communities, suppliers – with whom we are in dialogue. Together, we work on what we can make possible – and push the boundaries of what is possible – creating a better future for all of us.



We are a trusted tech partner for major brands in **Finance & Banking, Retail, and Manufacturing**, with an experience of 20 years in turning your biggest business challenges into opportunities and growth.



Our Mission

We build long-term partnerships with our clients and people, creating sustainable growth and immediate value. 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.

What's inside the report

Introduction

[About the Sustainability report](#)

[Accesa's progress in numbers](#)

[About Accesa](#)

[Sustainability at Accesa](#)

Environment

[Our commitment and actions for a better future for the environment](#)

Social

[Our Commitment and actions for a better future for employees, clients, community & society and suppliers](#)

[Our commitment and actions for a better future for employees](#)

[Our commitment and actions for a better future for clients](#)

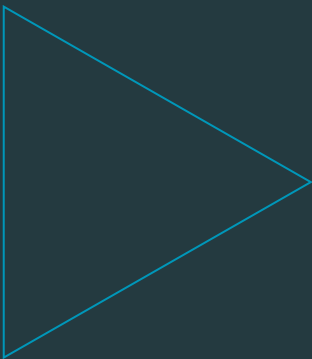
[Our commitment and actions for a better future for the community & society](#)

[Our commitment and actions for a better future for suppliers](#)

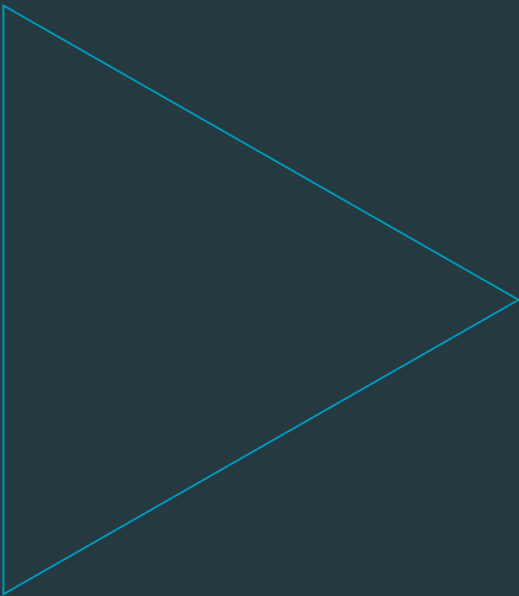
Governance

[Our commitment and actions for transparency, ethics and accountability in governance](#)

Looking forward



INTRODUCTION



About the Sustainability report

This report has been prepared in accordance with the European Directive 2014/95, art. 2, transposed at the national level in Order No. 1938/2016. It complements the Managing Directors Annual Report for 2024, published on the company's website, www.accesa.eu.

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 collaborating functions and the teams engaged and relevant to the material issues identified. They were responsible for collecting, analysing, consolidating and validating data and information. Once the information was consolidated and brought into the form of the Sustainability report, it was submitted for approval – and approved – by the Managing Directors.

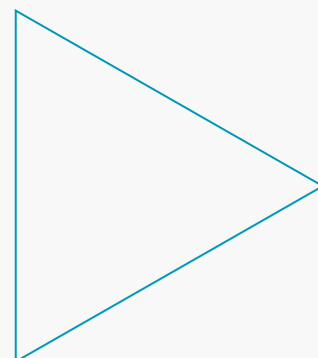
In presenting the information, acknowledging at the same time the data protection needs and the confidentiality of commercial information, we followed a series of principles such as relevance, faithful representation through complete, neutral, and accurate information, comparability, verifiability, and understandability.

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.

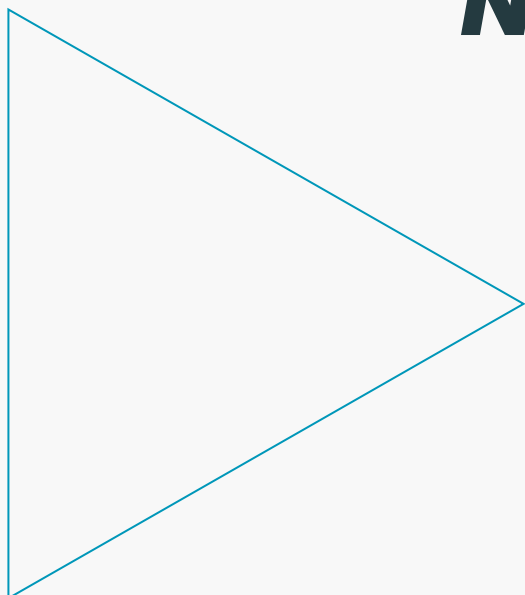
The Sustainability Report covers the Accesa commitment, actions and data from 2024, and our outlook on future initiatives and activities.

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



2023



Business

234M lei

net turnover in 2023

34,13%

net turnover growth in
2023 compared to 2022

9.3M lei

net profit in 2023



Environment

2350

trees planted

75

colleagues participated
in forestation actions

390

refurbished laptops
and monitors donated



Social

500

colleagues involved in
internal campaigns to
help local communities

45,93%

women in Accesa
team at national level



Governance

Ethics and compliance
framework strengthened
through decision-making
guidance and mandatory
trainings

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

4400

trees planted, more than
double in 2023

130

colleagues participated
in forestation actions

70

refurbished laptops
and monitors donated

70%

promotional materials
follow environmentally
friendly principles

3

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

2024



Social: Employees

47%

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

126

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

400+

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

1044

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

3220

books read, a 30% increase from 2023

2023



Social: Community

2000

pupils supported through Științescu Programme, RoboManiacs Club and robotics teams

10

NGOs supported through direct contribution or causes endorsed by our colleagues

500

colleagues involved in internal campaigns to help local communities

100

children supported at Christmas through the Shoebox campaign

6

NGOs supported with donations of laptops and monitors, to help vulnerable children

6

students supported in the Vreau la facultate programme

61000

euros 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

4

internal campaigns initiated and led directly by our colleagues, supporting local communities through the dedicated Accesa Cares programme, launched in 2024

100

colleagues took part in the Walking Month event, helping support an NGO that provides 3.000 hours of therapy for neurodivergent children

2024



Social: Suppliers

100%

suppliers adhered to
Accesa Code of Conduct

100%

external collaborators
included in due diligence
procedures

4

long-term collaborations
with authorised
protected units



Social: Clients

Industry expertise, strong relationships, communication and collaboration, strategic thinking, orientation towards client satisfaction

continue to define our approach to client relationships

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

2024



Governance

Code of Conduct

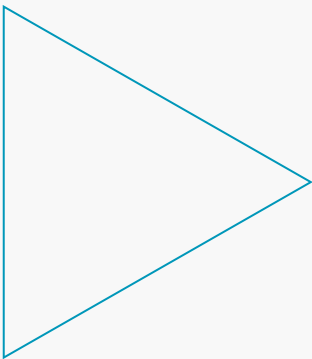
complemented by guidance on decision-making and navigating ethical dilemmas in the workplace

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

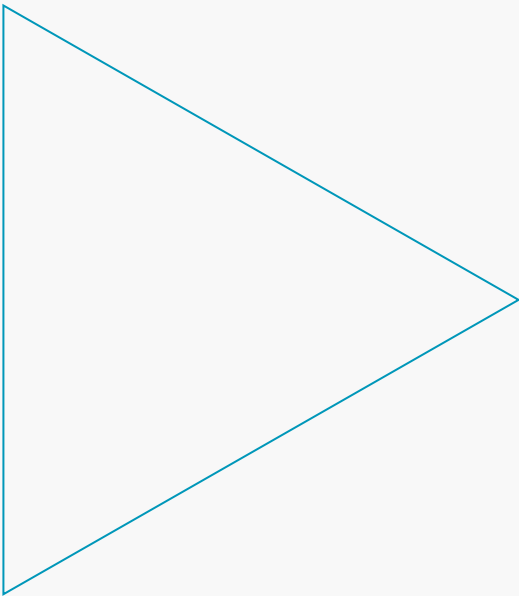
complemented by mandatory training programmes for all employees

Whistleblowing policy

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



ABOUT ACCESA



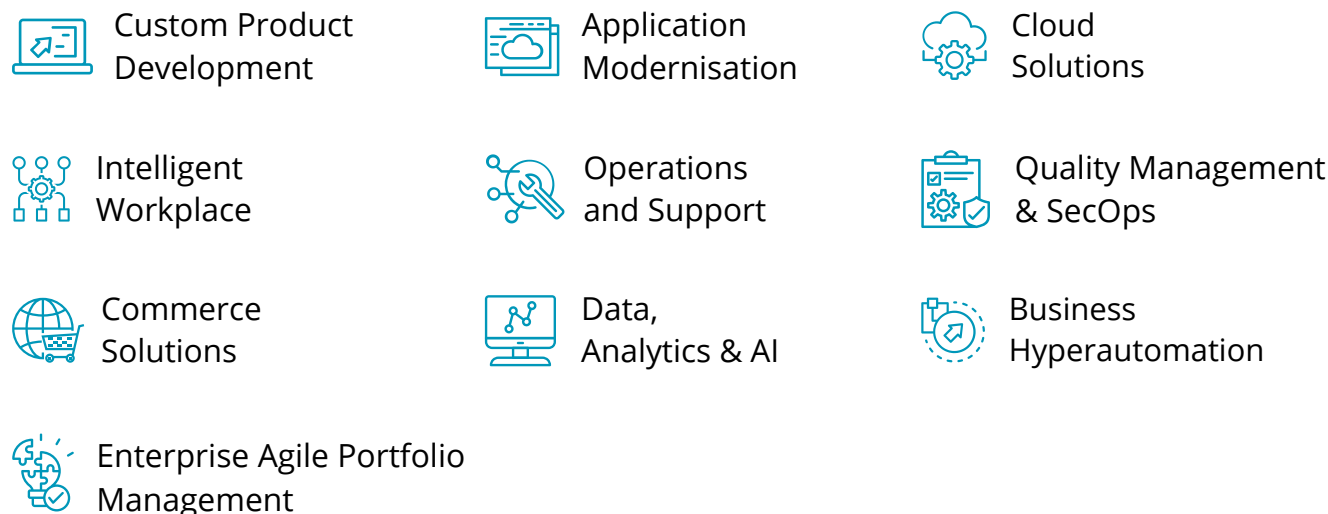
Company presentation, portfolio of services and the market in which we operate

Accesa IT Systems S.R.L. is a limited liability company, **founded in 2014**, with the registered office at Constanța 12, 1st floor and ground floor, 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.

Accesa provides services for **more than 90 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 relationships and 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 Accesa portfolio are:



The company is in a continuous process of evolving these services based on the market conditions and needs, with the sustainable software development consultancy services being the most relevant example. Sustainable software development (Greener Code) aims to minimise the use of energy resources in storing and running complex programmes. It is a standard technique used to adhere to modern Environmental, Social, Governance (ESG) principles.

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, Accessa has become a **market leader and top IT employer**. With more than 1.200 employees and collaborators today, we remain true to our values – the **people** who work for us, who work 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, customers and end users; the **insight** to know the right thing to focus on and commit to the actions that ensure we capitalise on it; and 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 309.560 lei and is divided into 30.956 shares with a par value of 10 lei.

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

In 2023, the company Accessa IT Systems S.R.L. merged with Accessa IT Consulting S.R.L., the latter being absorbed by Accessa IT Systems S.R.L.



Company financial results in 2024

From a financial point of view, Accesa reports for 2024 a net **turnover of 246.964.474 lei, 5,15%** higher than in the previous year, and a **net profit of 5.587.085 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 the key results and the initiatives and the actions needed to achieve the long-term and strategic objectives.

▶ As a provider of IT services, in 2024, we maintained our **objectives in the three industries** in which we already provide services – the retail, financial services and manufacturing sectors, aiming to become an even stronger provider in the DACH region and to expand our service offering to other markets in Europe.

▶ At the **service portfolio** level, we aim to strengthen our approach and become a robust partner for providing Data, AI & Cloud, Cybersecurity services and biz-tech consultancy services.

▶ In our **relationship with our clients and partners**, through the services we provide, we aim to generate more value by integrating into their value chain.

▶ As an **employer**, we have remained loyal to our objectives of investing in being a top employer in Romania, the first choice of IT company for IT professionals, developing a strong network of IT partners in Europe outside Europe and and developing our human capital.

▶ In terms of **sustainability**, we are committed to doing social good with long-term, sustainable impact, – for the environment, for and together with our colleagues, clients, partners and the communities in which we operate, in a transparent, ethical and responsible setup.

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.

The structure allows us to promote a high level of autonomy for our employees, facilitating rapid decision-making and the implementation of appropriate solutions for clients and partners.

Managing Directors

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



Rares 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 Committees

To ensure effective and accountable business management, in 2024, the company's governance structure includes three advisory committees that support the Managing Directors in various critical areas.

Risk & Supervision Committee

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

Compensation and Benefits Committee

It oversees the comprehensive Compensation and Benefits framework, ensuring that compensation policies are fair, competitive and aligned with the company's strategic objectives.

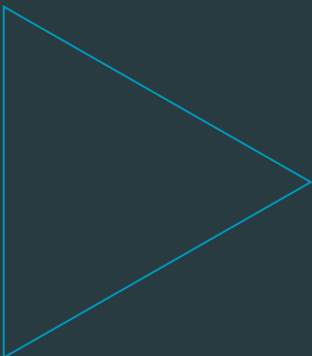
Information Security Committee

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

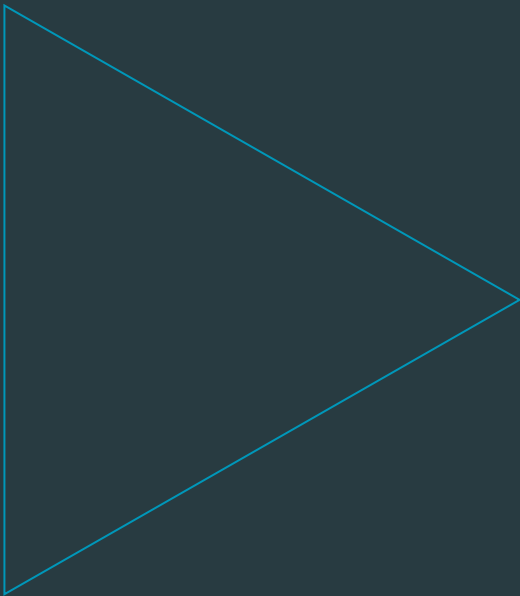
This governance structure enabled us to address the complex challenges of the business environment and to commit to sustainable development.

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 2024, our leadership team consisted of 60 employees holding various managerial roles and levels – 32 women (53%) and 28 men (47%). 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.



SUSTAINABILITY AT ACCESA



Our commitment and material issues

As part of a responsible and modern corporate management system, responding to the growing interest from stakeholders – employees, clients, collaborators, partners and in the context of legal requirements, for sustainability, in 2024, **we continued our commitment to environmental, social and governance (ESG) issues.**

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 2024 Sustainability report.

Depending on legal, regulatory developments and stakeholder expectations, we will collaborate within a dedicated workgroup or a similar team – following a structured and documented process and with deeper stakeholder consultation – to perform a Double Materiality assessment, guided by the structure in ESRS 1 under the CSRD and 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 & 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**, results which also supported the 2024 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've identified several areas where we can have an impact, and we're **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 & 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 nationwide 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, and 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 detailed in the following chapters.

Risk governance

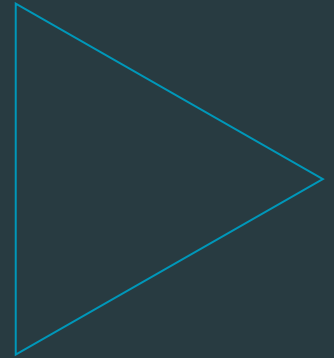
The **Managing Directors** have the overall responsibility for establishing the risk management system in Accesa, which ensures the management of all relevant risks. The Managing Directors and other relevant committees in the company are advised by the Risk & Supervision Committee on all risk matters, including compliance, data protection and other internal-control related subjects.

The **Risk Function** governs, operates and develops the company's risk management system and is the owner of the risk management process on behalf of the Managing Directors. The responsibility and accountability for identifying and managing identified risks reside with the function owners.

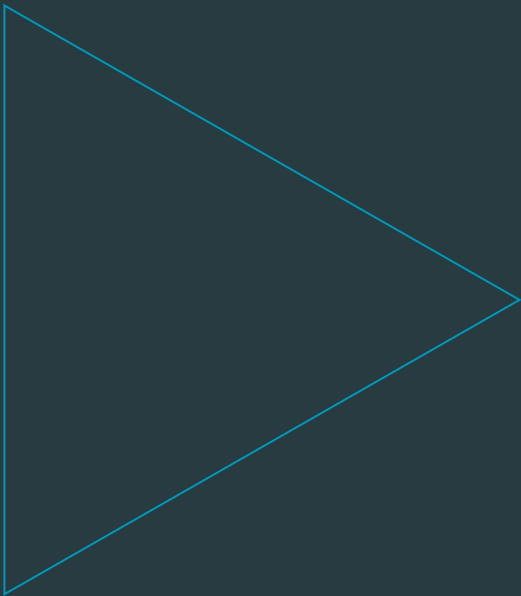
Accesa's risk management system is structured around a **Risk Management and Internal Controls framework** approved by the Managing Directors. This framework describes the risk management process, considering the identification, assessment, mitigation, monitoring and reporting of risks, alongside instructions on the definition of internal controls. The framework is communicated to all Accesa's employees and used to identify areas where risks arise and where management may be required to act, alongside with the mitigation of these risks through internal controls.

Every quarter, the Risk Function conducts risk review sessions among function owners to ensure a thorough bottom-up identification of risks. This process ensures that each function owner identifies specific risks that arise from the activities, processes, and operations carried out within their function and implements internal control activities to address and mitigate these risks. The identified risks are presented quarterly to the Managing Directors and relevant committees in the organisation through the Risk Report.

When conducting the risk review sessions, we consider topics related to environmental, social, and governance (ESG) aspects. Although we are still in the early stages of identifying ESG-related risks associated with our processes and operations, we are committed to continuously identifying and addressing all ESG-related risks within our organisation.



***OUR COMMITMENT AND
ACTIONS FOR A BETTER FUTURE
FOR THE ENVIRONMENT***



Overview

Accesa has implemented an **environmental management system** according to **ISO 14001**.

This system continues to provide the framework for establishing a unified policy and tracking the organisation's performance in relation to the environment.

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 more and 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. The significant changes we made in 2024 covered clarifications on what "environment" encompasses, as well as the implementation responsibilities and alignment with the latest organisational structure.

At the company level, we are committed to going beyond compliance with legal mandates, and we proactively address stakeholder expectations and environmental protection.

We recognise climate change as a significant environmental challenge for all of us, and we are committed to setting and achieving goals in our environmental programmes that support climate protection objectives.



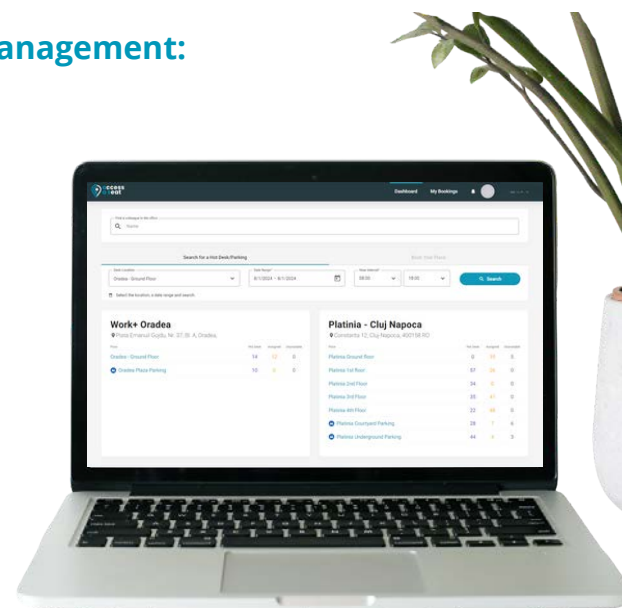
Commitment and results

Energy, resource efficiency and waste prevention & management: Optimising resource consumption

In the context of resource efficiency, we continued in 2024 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.

Another significant aspect we continued in 2024 was operating an **office space that uses solar energy**, which reduces carbon emissions and contributes to energy independence through renewable energy sources. Since 2023, we have been using renewable energy in our office in Oradea.



Energy, resource efficiency and waste prevention & 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 2024, we extended the practices internally to get as little waste to landfills as possible. One measure was replacing **plastic bottles with office 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 2024, 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, and wooden laptop stands.

Recycling and reusing materials have been and will continue to be part of our approach in 2025. Thus, all our notebooks are made from various forms of recycled materials (stonepaper, paper containing grass seed, recycled paper as well as covers made from recycled materials or bamboo. Stonepaper 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 purchased all the products customised with the Accesa logo, which we use internally and externally, from **authorised protected units**, IVP Trofee, 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

As part of our ongoing commitment to reducing our carbon footprint, we took a first step in 2023 by adding an **electric vehicle** to our company fleet, replacing a diesel-powered car. This was followed in 2024 by the installation of an **EV charging station at our office**.

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 2024, our efforts to support reforestation continued and grew in both scale and impact. **130 colleagues**, along with friends and family, participated in **three separate tree-planting actions** organised with our long-term partners CERT Transylvania and Plantăm fapte bune în România, in the following locations:

- **Iași** – 400 trees
- **Timișoara** – 800 trees
- **Cluj** – 3.200 trees

In total, we reached **4.400 trees planted in 2024**, up from **2.350 trees in 2023**. This marks not only a significant increase in environmental contribution but also a growing engagement from our colleagues – from **75 participants in 2023 to 130 in 2024**.

Moreover, we expanded our geographical footprint from just Cluj to include **Iași** and **Timișoara**, contributing to regional biodiversity and climate resilience.

Both CERT Transylvania and Plantăm fapte bune în România have been long-standing partners in our sustainability journey, and we continue to rely on each other to create real, measurable impact.

In addition to planting trees, we remain committed to raising environmental awareness internally through **selective waste collection in our offices** as well as dedicated educational initiatives, such as a **webinar on food waste prevention**, where colleagues learned practical ways to reduce food waste at home.



The environment and our suppliers

In **2024**, 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 **ecological initiatives**, such as creatively reusing materials to transform them into new products, also proving our broader support to promote social inclusion, equity, and the economic development of local communities.

We have increased the number of partners among the authorised protected units and the volume of products and services purchased compared to the previous year. Notably, we extended our partnerships with a unit specialised in furniture production and we equipped our offices, relaxation areas, and meeting rooms with furniture sourced from this provider.

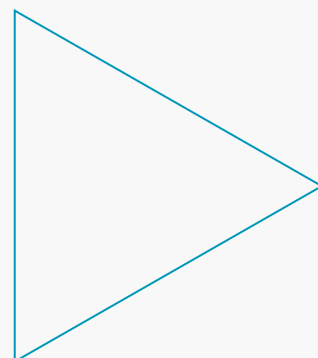
We continued the implementation of the **Supplier Code of Conduct** in all contracts signed by Accesa, both for the new and for the existing suppliers.

This code establishes ethical and conduct standards that we follow in all our business relationships, ensuring that all our partners and suppliers are responsible for the environment and, alongside us, uphold the fundamental principles of honesty, integrity, transparency, respect, and environmental responsibility.

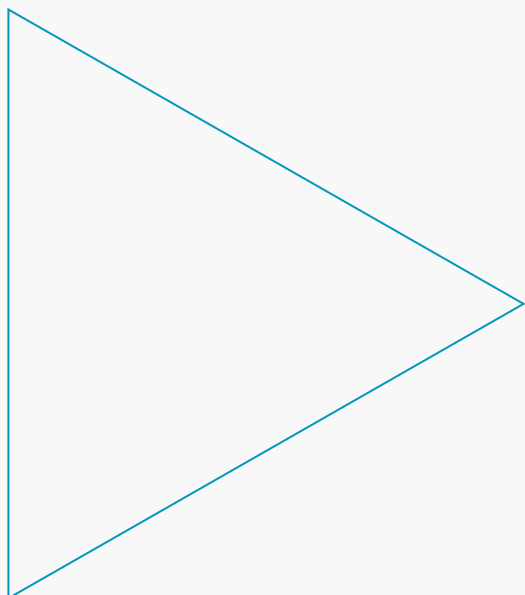
In **2024**, we made sustained efforts to ensure our suppliers' adherence to the **Accesa Code of Conduct** through the pre-validation and contract signing process, thus committing to meet our internal environmental standards.

In our relationships with suppliers, we focus on minimising the environmental impact, reducing waste, promoting sustainable practices, complying with applicable environmental laws and regulations, and encouraging energy conservation, recycling, responsible resource management, and waste reduction.

In **2025**, we aim to continue strengthening our successful relationships with authorised protected units and identify new opportunities by expanding the range of services and products purchased. We also plan to develop and optimise the questionnaire we apply to our suppliers before confirming the collaboration to assess more effectively their commitment to our sustainability principles and the responsibility for **environmental, social, and governance** aspects, to continue to promote responsible business practices throughout the entire supply chain.



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



Overview

At Accessa, we are committed to creating added value while following the principles of corporate responsibility. We believe that our success is based on the wellbeing and satisfaction of our employees, the quality of our services, the trust and loyalty of our clients and suppliers, and the positive impact we have on the communities in which we operate.

In 2024, we invested in the professional and personal development of our employees by providing access to various training programmes, mentoring programmes, 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.

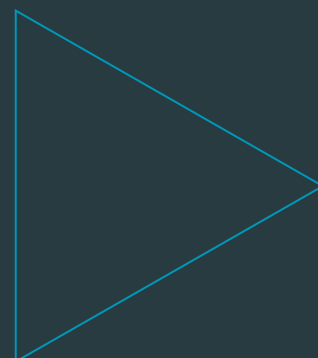
We have strengthened our relationships with suppliers, promoting ethical and fair business practices as well as social responsibility and care for the environment.

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, and animal welfare – all essential aspects for local communities.

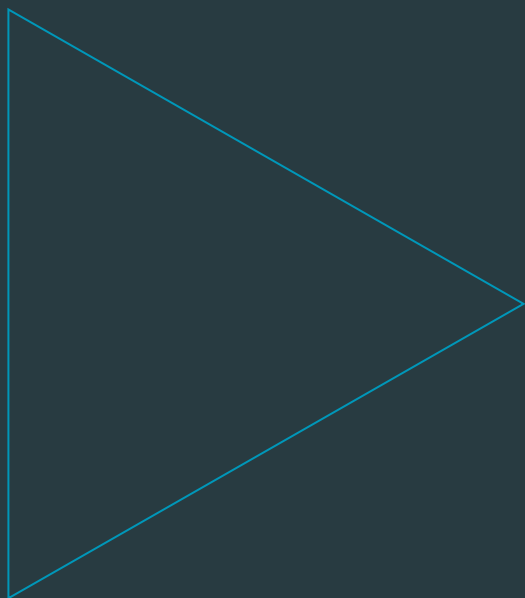
We have also engaged in collaborative opportunities with local partners to promote innovation and collaboration.

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.





***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 have 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.

► 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 program 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 and management functions have received training.

In 2024, we implemented a dedicated and documented procedure for handling complaints, and the ROI include acts of harassment of any kind as a disciplinary offense.

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.

► **Social dialogue**

Employee representatives from all departments and regions, voted by employees for 2-year terms, participated in company-wide Collective Bargaining Agreement negotiation discussions.

The discussions were initiated in July 2023 and completed by the Collective Bargaining Agreement on January 31, 2024. All employees are covered by the Collective Bargaining Agreement.

Employee representatives meet regularly with representatives of the Company's management and Human Resources. Topics discussed in these meetings are related to work-life balance, employee benefits and rights, HR processes and organisational changes.

Diversity, equity and inclusion: The Accesa team

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.

In 2024, out of 1.080 employees nationwide, **47% were women and 53% men**, reflecting the gender diversity that Accesa supports.

2023

45,93%

women

54,07%

men

2024

47%

women

53%

men

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. 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.

In 2024, out of 1.080 employees, with an average age of 33 years old, we had the following age distribution:

41%

colleagues were aged
30 or under

58%

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.

Regarding 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.

In 2024, 43 colleagues benefited from parental leave.

2022

19

women

1

man

2023

15

women

1

man

2024

39

women

4

men

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

Accesa 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.

We have a dedicated committee with advisory status to the Managing Directors, the Compensation and Benefits Committee, which is focused on improving the consistency of our compensation procedures across the organisation. The committee's objective is to ensure that the remuneration of Accesa employees is consistently aligned with national and European regulations.

Being people-oriented, we value the contribution of every employee and believe that remuneration does not define a person's value but is rather an analysis on the market of their skills, role and performance. Our colleagues value a transparent approach to compensation, and we want them to understand the foundation on which we have built our remuneration practices. Mutual respect, recognising efforts and encouraging personal development are the pillars on which we build the collective success.

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.

► Driven by data

In setting salary ranges and ensuring objectivity, we consider multiple data sources, including market research conducted by accredited vendors.

► 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.

Complementary to payroll, Accesa recognises and incentivises employee contributions through performance-oriented bonuses – “recognition” of notable achievements, **“Above & 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).

An important tool we use internally is the **“Good Vibe Card”**. This functionality of the peer feedback monitoring tool allows each employee to send a virtual recognition card to any other employee in the company. Through these cards, employees can express their appreciation and gratitude for the hard work and efforts of their colleagues, thus contributing to a positive and motivating work environment. In 2024, 2.127 good vibe cards were offered by our colleagues.

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, introduced in 2024, 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.



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 had 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, 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, seniority-related vouchers, sports and recreational activities.

To reward employees' loyalty, the company has offered material and non-material benefits to employees who have reached certain seniority thresholds within the company.

► Physical wellbeing

To ensure the quality of the benefits offered, Accesa works with specialists with relevant experience, for example, a Sports & Health Coach for sports activities and sports consultancy and dedicated psychological counsellors to address the emotional health needs of the company's employees. To ensure fairness and accessibility, the sports coach facilitates online sports sessions, and the psychological counselling takes place exclusively online, so all employees can participate regardless of their location.

Among the sports initiatives we organise, one highlight is the **Accesa Bootcamp**, a wellbeing camp where employees can relax and engage in outdoor activities. These include sports competitions, nutrition and posture education workshops, and team-building activities. In **2024, 40 colleagues from all over the country** joined the bootcamp and enjoyed the wellbeing programme, which continues to offer a multi-dimensional approach to employee health.

In 2024, we expanded our approach through initiatives that combined physical health, mental wellbeing and team spirit, and we launched a new event, **Accesa Athletics**, the first internal sports competition. **38 colleagues** participated in the challenge that was focused on both physical activity and **team connection**, as all activities were performed in teams.

In 2024, Accesa employees participated in numerous **sports competitions**: Cluj-Napoca International Marathon, Hoia Night Run, Făget Winter Trail, Crosul Companiilor, Crosul de noapte Cluj and Oradea, Braşov Marathon, Bucharest Sports Festival, Primavera Trail Run, Swimathon in Bihor and Timișoara City Marathon. These competitions gave our colleagues the opportunity to challenge themselves and enjoy team spirit.

In parallel, our Health and Sports Coach extended the reach of our wellbeing programme by visiting colleagues across Timișoara, Sibiu, Brasov, București, and Oradea, leading live workout sessions that energised our teams.

Another successful event was the **Supercharge your health** workshop, which attracted **59 participants**, highlighting the growing interest in health education and proactive wellbeing across our community.

The **Walking Month** challenges stood out also in 2024, engaging **100 colleagues** in an effort that promoted physical activity and made a meaningful social impact. As part of this initiative, we **sponsored an NGO with 3.000 hours of therapy** for **neurodivergent children**, reinforcing our commitment to having an impact through our actions.

In addition to group activities, employees benefit from personalised individual training sessions covering topics such as sports, posture and nutrition.

- 500+ colleagues benefiting from physical health initiatives
- 400+ colleagues participated in 18 sports events, ranging from postural re-education to running competitions or internal sport bootcamps
- 300 colleagues participated in emotional, medical awareness or financial education workshops
- 6 dedicated events for kids with over 120 participants

► Emotional wellbeing

Our colleagues have access to workshops facilitated by the psychologists we collaborate with. In 2024, we organised several workshops that helped employees better manage the personal and professional components of their lives, one of them being **Nuggets of Knowledge** (3 sessions), **Focus in to focus out** and **Flow into Consciousness** that gathered in total 93 participants.

► Social wellbeing

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

Accesa in Motion – Celebrating 20 years of meaningful impact

In 2024, we marked a major milestone, 20 years since Accesa took its first steps in the tech industry. To honour this journey and the impact created alongside our colleagues, clients, and partners, we launched **Accesa in Motion, a celebratory concept that brought together our entire community through a series of three dedicated events.**

Over two decades, we've built more than just a company. We've shaped a people-first, customer-centric culture that empowers our teams to grow and innovate, supports our clients' transformation journeys and contributes to the success of their end users. From a small founding team in 2004, we've become a community of 1.000+ tech experts & professionals, with a strong presence in Romania and Europe, and a diverse portfolio of services and partnerships across Manufacturing, Retail, Banking and Finance sectors.

Under the Accesa in Motion umbrella, more than 2.000 people, including 115 international guests, came together to celebrate this milestone. The anniversary series included:

- A **tribute to our history**, reflecting on the shared experiences, learnings and moments that shaped us. It was a celebration of the people who have kept Accesa in motion throughout the years, colleagues, partners, and long-standing clients.
- The **3rd edition of the Accesa TechConference**, where 13+ experts took the stage, showcasing technical excellence, innovation, and the ideas that will drive our next decade of growth. In six dedicated Show & Tell Corners, colleagues highlighted how technology delivers real-world impact for our clients and industries.
- An anniversary party, celebrating together the past, present, and future – the resilience, connection, and the next 20 years of collaboration and innovation.

In 2024, we wrapped up the year on a collaborative note by bringing teams together at our main office in Cluj-Napoca, where we organised **19 events** where **711 participants** joined. These team-based gatherings focused on bonding activities and expressing gratitude for the efforts made throughout 2024.

► Work-life fusion

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

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

The children took part in costume contests, joined webinars exploring the wonders of AI, and participated in drawing competitions, combining fun with creativity and learning.

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

At Accesa, we see 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 feedback platforms, which allow us to store and easily access feedback, as well as send feedback requests immediately after events.

Additionally, at the organisational level, we continue to use a **tool where any employee can provide feedback at any time**. This tool facilitates open and continuous communication between employees and management. 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.

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 their personal preferences and the physical office facilities they can access based on their geographical location.

- **Flexibility options** – Accesa offers the flexibility to work permanently in one of our two national offices or access a network of national co-working spaces via an external app, hybrid, permanently remote or even from abroad, in line with our teleworking policy.
- **Adaptable office space** – In 2024, 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 2024, 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 2024, approximately 55% 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 45% 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

Individual performance management plays a key role in achieving our company goals, ensuring employee alignment with our values and standards through continuous appraisals and personalised professional development strategies.

The internal individual performance process aimed in 2024 as well to harmonise what is expected and defined company-wide for a particular role with what an employee does in his or her day-to-day work.

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

We rely on **360-degree feedback** as it provides a comprehensive picture of employee performance and behaviour from multiple perspectives, ensuring a more balanced and objective 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.

Colleagues' experience in Accesa and professional development: Career management

Starting back in 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 2024, **more than 300 colleagues benefited from 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 developing a culture that constantly encourages learning, in which everyone can reach their full potential, increasing job satisfaction and supporting the career development of every employee. Maintaining our colleagues' professional competence is a priority and a critical investment in our future as an organisation.

We constantly provide learning opportunities for employees, tailored to their professional development needs to improve their professional skills so they can easily adapt to changes in the labour market and the field in which they work.

► The main objectives of the actions supporting learning in Accesa are:

- Acquire advanced knowledge
- Gain technical and non-technical certifications
- Career development
- Develop new skills
- Improve skills, knowledge and competences
- Professional reconversion
- Adapt to job requirements

In Accesa, there are various learning approaches 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 learning approach best suited to their individual development.

The company supports employees' personal and professional development by offering diverse learning methods:

Learning on the job

- Observation and practice on the job
- Coaching and mentoring

Skills development

- Mobility/rotating or changing roles
- Temporary projects

Learning through community

- Cross-functional teams/peer learning
- Communities of practice, conferences

Training

- Courses
- Formal development programs

Self-managed learning

- Reading: in 2024, our colleagues read 3,220 books through the home book-lending service (partnership secured through Bookster)
- e-Learning (courses on the Udemy online platform)

In 2024, the internal learning and development team organised **more than 240 training sessions for employees**, both on soft skills and technical skills. The diverse palette of training facilitated all employees' professional development, regardless of their experience level.

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 2024 alone, our colleagues obtained over **120 technical certifications**.

Community learning is essential for our colleagues. With Accesa being organised in dedicated technology-oriented communities, colleagues develop their technical and people skills by constantly interacting, solving tasks together and presenting their latest news in their area, 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 operational and strategic objectives of the organisation as well as the 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 Accessa and professional development:
Internal communities

Building on the way of working and the local communities established in 2023, **in 2024, we continued to organise dedicated events** for employees working from the same city. These gatherings aimed to strengthen local connections, promote belonging, and offer opportunities for in-person interaction.

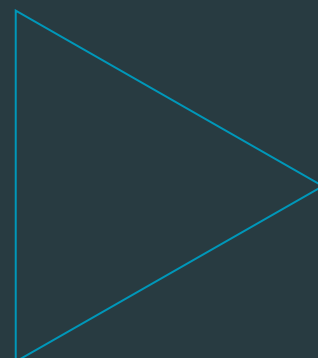
At Accessa, we have **seven major local communities: Cluj, Oradea, Bucharest, Timișoara, Brașov, Iași, and Sibiu**, each benefiting from tailored initiatives designed to bring colleagues together beyond the virtual workspace.

The events, attended by our colleagues throughout the year, included meetings on general and organisational topics, co-working days, board game sessions, arts & 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.

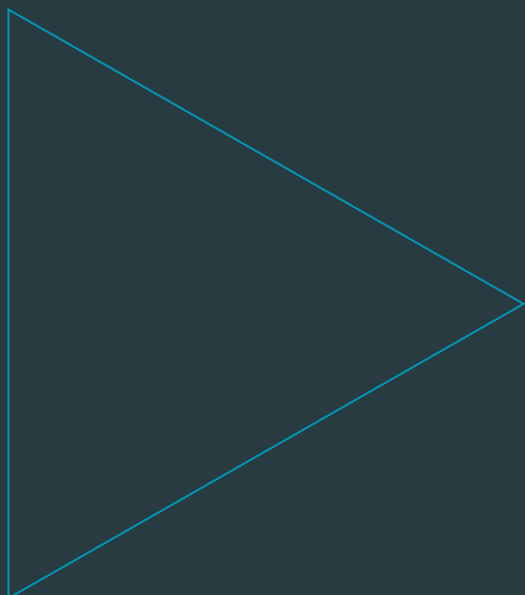


We recognise the importance of colleagues feeling part of a community, especially because many of our project teams are in different cities. The internal local community supports this need of belonging to a community, providing a structured and accessible environment for connections and collaboration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





***OUR COMMITMENT AND
ACTIONS FOR A BETTER
FUTURE FOR CLIENTS***



Sustainable client relationships

The world we work and live in has more and 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 2024 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 2024 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 2024, we remained true to our approach of maintaining a constant interaction, from weekly meetings with the client and project team, to monthly meetings to review the collaboration and project status, to quarterly or bi-annual 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 needs and context. These meetings are informative and decision-making setups, facilitating the quick resolution of any issues and helping us better monitor the collaboration.

To better understand and connect with our clients, in 2024, we continued to encourage visits to Accesa's office or the client's office. 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. This way, we succeeded once again in 2024 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 2024, 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 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.



Company policies

► Quality management

Accesa has an internal policy dedicated to Quality Management, derived from the **ISO:9001** certification held since 2010. The ISO policy and certificate are available to all employees and other stakeholders on the company's internal platform (intranet) and upon request by business partners.

It is the role of the Managing Directors to ensure the availability 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. The Compliance function is responsible for issuing, annually reviewing and communicating the policy to all employees and other stakeholders.

The Quality Management Policy was updated on April 9, 2024, 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 through the quality, complexity and accuracy of the solutions and services provided.

In 2025, we aim to continually review company policies and processes derived from the Quality Management System for continuous improvement and maintaining the **ISO:9001** certification.

► Data Protection Governance Framework

Our approach and privacy commitment - Balancing digitisation with Data Privacy

In today's digitised world, data privacy has become a predominant concern, especially for companies like Accesa. Recognising the importance of this issue, we have implemented a comprehensive Data Protection Governance Framework to safeguard our clients' data and maintain their trust.

At Accesa, our approach to data processing is built on the principles of data minimisation, purpose limitation, and lawful processing:

- **Data minimisation** – We collect only the data necessary for the specific purposes of our services.
- **Purpose limitation** – Data is processed solely for the purposes outlined to our clients and in compliance with applicable laws.
- **Lawful processing** – We ensure all data processing activities are conducted lawfully, transparently and based on valid legal grounds.

As we drive digitisation to support a greener economy, we remain aware of the associated data privacy risks. Our commitment to balancing these aspects includes:

- **Integrating Privacy by Design** – Privacy considerations are integrated into the design and development of all our products and services.
- **Sustainable practices** – We implement sustainable data protection and information security practices that support environmental goals while maintaining robust data protection.
- **Continuous improvement** – Our data protection strategies are continuously reviewed and enhanced to address emerging risks and technological advancements.

Data Protection Governance Framework - Policies and Practices

Our **Data Protection Governance Framework** is designed to ensure compliance with the General Data Protection Regulation (GDPR) and other related laws. It encompasses comprehensive policies, roles, responsibilities and procedural guidelines to safeguard personal data and uphold the highest standards of privacy and security.

Central to our approach is the **GDPR Management Policy**, which aligns our operations with regulatory requirements and fosters trust among stakeholders, including clients, employees, and supervisory authorities. This policy serves as a comprehensive checklist addressing all important aspects of data protection, from data processing boundaries and accountability to operational implementation of GDPR principles, control and monitoring.

We ensure secure handling of personal data both internally and by external partners through specific accountability measures. These include **Data Processing Agreements** with clients, suppliers, and external partners, maintaining relevant registers for processing activities and conducting Data Protection Impact Assessments (DPIAs) for high-risk activities and Legitimate Interest Assessments (LIAs) for those relying on legitimate interest.

Stringent measures are in place to facilitate and monitor data transfers to third countries, ensuring GDPR compliance. We prioritise security and compliance during data transfers, adhering to approved transfer mechanisms and conducting comprehensive **Data Transfer Impact Assessments** to evaluate privacy risks. Our processes for data subject rights management ensure efficient handling of requests, with clear logging, documentation, and explanations for any denied requests.

Privacy by Design and **Privacy by Default** principles are integrated into our business processes, ensuring privacy considerations are embedded from the outset. This approach includes minimising data collection, limiting data access, and ensuring data is processed only for its intended purpose.

Our **Data Breach Management Policy** outlines a structured approach to respond effectively to personal data breaches, focusing on assessing severity and related risks. The policy mandates prompt notification to relevant stakeholders and details steps for managing breaches, from identification, reporting to implementing corrective actions.

The operational implementation of this policy is supported by a dedicated reporting channel for data breaches and security incidents and a comprehensive **Data Breach Management** process. This process includes an incident response plan, mitigation strategies and corrective actions designed to limit the impact on data subjects, address root causes and vulnerabilities and meet reporting obligations.

Data Protection Governance Structure

Our **Data Protection Governance Framework** clearly defines roles and responsibilities to ensure effective alignment with legal requirements. The Managing Directors are ultimately responsible for approving, implementing, managing and overseeing this framework, including ensuring adequate resources and the application of appropriate technical and organisational measures.

The **Data Protection Officer (DPO)** plays an essential role in providing information and advice on data protection obligations. Responsibilities include building awareness through training, advising the Managing Directors and employees on GDPR compliance, and conducting ongoing legislative reviews. The DPO also cooperates with the local Supervisory Authority, serves as the contact point for data subjects and supports data protection risk assessments. Regular controls, policy maintenance and collaboration with other internal functions are part of the DPO's role, with regular reports to the Managing Directors and Risk & Supervisory Committee.

Internal Functions are responsible for implementing internal data protection practices and privacy by design and default rules within their processes, guided by the DPO. All employees and collaborators have clearly defined confidentiality obligations and process personal data securely, ensuring the involvement of the DPO in any relevant issues related to data processing. They have the strict obligation to promptly report any data breaches and regularly complete mandatory data protection trainings.

This structured approach ensures all organisational members understand their roles in maintaining data protection and GDPR compliance, promoting a culture of accountability and security.

Monitoring, Control and Privacy by Design

Our commitment to data protection is reflected in our monitoring, control and **Privacy by Design** practices. Regular controls and risk assessments ensure compliance with GDPR principles such as lawfulness, fairness, transparency, purpose limitation, data minimisation, accuracy, storage limitation and integrity and confidentiality.

Annual data protection gap and risk assessments focus on high-risk areas, with formal reporting to the Managing Directors covering key privacy risks, data breaches and data subject requests. The DPO oversees the monitoring, auditing and reporting of GDPR compliance, ensuring all processes align with regulatory requirements.

Privacy by Design principles are integrated into our operations, with the DPO involved from the start of all projects to ensure privacy considerations are embedded. This includes implementing data minimisation and robust security measures throughout the data lifecycle. Internal Functions are responsible for operational implementation of these principles, receiving support from the DPO, ensuring that data protection aspects are an integral part of all personal data processing activities.

Training and awareness

Our GDPR training and awareness programs are essential to our approach, ensuring all employees handle personal data responsibly, building a culture of responsibility.

We have implemented a formal communication process for disseminating data protection policies and processes, ensuring acknowledgement from all staff.

New joiners experience a blended learning approach, combining e-learning with online classroom training. Annual refresher trainings are mandatory for all employees, including external collaborators.

Regularly, dedicated training sessions are provided on specific topics regarding data processing and protection, as well as ad-hoc sessions to address the specific needs identified for each internal function.

In addition, a dedicated privacy resource hub was created to help employees gain a better understanding of and apply data protection standards and regulatory requirements.

This continuous education framework ensures responsible handling of personal data and adherence to data protection regulations.

Transparency

We maintain a high level of transparency in our data protection practices.

Detailed information is available on our website for clients, suppliers, business partners, and visitors, ensuring clarity and completeness about our data handling processes.

We have a specific Privacy Notice for employees, explaining how their data is managed and protected. Additionally, a dedicated Recruitment Privacy Notice for candidates outlines our commitment to safeguarding personal information during the hiring process.

These measures reflect our dedication to openness and accountability in all aspects of data protection.

Data Protection enhancements in 2024

In 2024, we continuously enhanced our data protection framework by adopting advanced methodologies for assessing and mitigating data breach risks and strengthening and updating our accountability documentation. We also redesigned our website's privacy and cookie policies for better clarity and usability.

Additionally, we improved our data protection processes to better support our clients in meeting their GDPR obligations, ensuring greater accountability and compliance.

Envisaged Data Protection improvements

In the next period, we are committed to advancing our data protection efforts through strategic objectives emphasising continuous improvement and proactive measures.

We aim to strengthen our accountability mechanisms by refining privacy documentation, processes and reporting structures, promoting a culture of responsibility across the organisation and ensuring strict compliance with data protection policies and regulations.

We will prioritise data protection risk management by identifying potential threats in early stages and conducting regular risk assessments to evaluate and address vulnerabilities proactively. Elevating client data accountability is another critical focus. We will regularly review data processing activities related to client information and strengthen controls around data transfers and third-party access to ensure stringent protection measures.

Another area of focus in the upcoming period involves continuous monitoring of new regulations, trends and standards regarding data protection. We will conduct impact assessments to ensure timely and efficient alignment of our data processing operations.

To maintain a high level of awareness and accountability across the entire organisation, we intend to provide employees and collaborators with a monthly newsletter featuring updates on emerging regulations that impact our data processing operations and practices.

These objectives reflect our commitment to safeguarding personal data and maintaining the highest standards of data protection within our organisation.

In summary, our Data Protection Governance Framework highlights our ongoing efforts to comply with applicable legislation, including GDPR, and to protect the confidentiality and security of personal data in all business operations. This approach is flexible and adaptable to applicable standards, reinforcing the trust of all stakeholders in our organisation.

► Information security

At Accesa, we recognise the critical importance of information security in achieving our business goals and maintaining the trust of our clients, employees and stakeholders. Since 2010, we have **implemented and certified our information security management system based on the requirements of the international standard ISO 27001**.

Over the years, the ISMS has been continuously improved, ensuring compliance of the established documentation with the requirements of other standards relevant to our clients such as **BAIT and ISAE 3402** and legal and regulatory requirements such as DORA, NIS2, AI Act.

At the heart of our information security system is our Information Security Framework Policy, which represents Accesa's commitment to protecting information security, cybersecurity, privacy and ensuring the resilience of our information security management system (ISMS).

The ISMS documentation consists, in addition to the Information Security Framework Policy, of several specific policies such as the Information Classification Policy, IT Asset Management Policy, Access Control Policy, etc. All these policies are published on the internal website page (intranet) to be available to all employees and external partners working on behalf of Accesa.

To ensure that all employees and external partners are aware of these internally established security policies and measures, as well as essential general information about information security, we have defined two ways to raise awareness, namely:

- A process of communication and acknowledgement of all policies is defined. This process is run when a new policy is introduced or an existing policy is updated, keeping proof of acknowledgement.
- A mandatory training process is defined both at the start of the activity within the company (onboarding) and throughout 2024, on a quarterly basis, currently run through the OneTrust platform. This training process is monitored through quarterly reporting in the internal reporting tool using data from OneTrust, available to the organisation's Management.

Throughout 2024, specific information security policies were updated, and new specific policies were created to cover new requirements of the ISO 27001:2022 standard, such as the Threat Management Policy.

Also, considering that our clients include financial institutions, we have started implementing the measures to comply with the Digital Operational Resilience Act (DORA) requirements, like implementing an Information Security Survey at the project level.

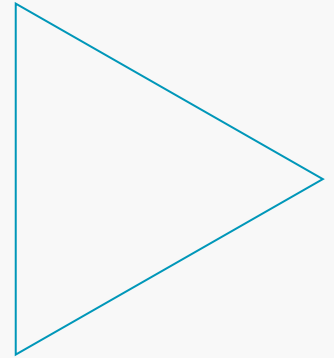
An important emphasis in Accesa is managing security incidents and responding to them promptly. There were a few major security incidents during 2024 for which the necessary corrective actions were taken immediately to remove the nonconformity and prevent its recurrence.

According to the risk-based audit plan, internal audit is performed by the company's internal auditor. During the year 2024, the audit was also performed at the IT and Information Security function. All recommendations specified in the report were appropriately resolved.

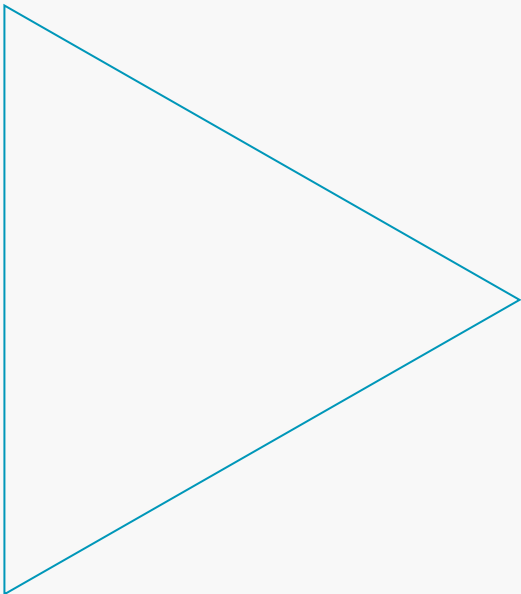
An external surveillance audit is also carried out annually by the certification body to verify our compliance with the requirements defined internally through policies and processes and, of course, our compliance with the requirements of the reference standard. In 2024, this process took place in February and was finalised with maintenance of certification with no nonconformities.

For the year 2025, Accesa makes the following commitments:

- Maintain certification with the reference standard – ISO 27001.
- Update ISMS documentation to legal requirements such as NIS2.
- Re-assessment according to ISAE 3402 type 2 requirements.



***OUR COMMITMENT AND
ACTIONS FOR A BETTER FUTURE
FOR THE COMMUNITY &
SOCIETY***



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

In 2024, we continued the partnerships started in the previous years and developed new ones, focusing our efforts on two main directions: education (especially in IT & STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics) and sustainability (especially environmental protection). In this regard, we mention the partnerships with:

- **Oradea Community Foundation** to support the Știintescu Fund in Oradea and Swimathon Oradea. Since 2021, we have partnered with the Oradea Community Foundation to support the fundraising sports event Swimathon Oradea. Over the years, our colleagues joined the event and raised funds, which Accesa later increased, to support educational causes such as **Youth CommUNITY** or those that encourage the use of technology to do good – **BlooDoChallenge App**, an app that maps blood donation centres in the country and allows blood and stem cell donors to book an appointment as well as the local robotic club that was established at the end of 2023.
- **CERT Transylvania** for the forestation action in Deleni, Cluj County and the Christmas Shoebox initiative.
- **Plantăm fapte bune în România** for the forestation actions near Timișoara and Iași.
- **Timișoara Community Foundation** to support inclusive and collaborative STEAM education through multiple projects implemented in schools across Timiș County, helping children, youth, and teachers explore and develop practical skills in science, technology, engineering, arts, and mathematics.
- **Asociația Roboticienilor Orădeni** to support the development of practical STEM skills among high school students by funding participation in robotics competitions and promoting innovation through hands-on learning.
- **World Vision** to support underprivileged students from rural areas in accessing and continuing higher education, by covering essential expenses such as housing, transport, educational materials, and living costs through the Vreau la facultate program.
- **Little People Association** to support children with cancer through psychosocial care and emotional resilience programmes.
- **Romanian Alliance for Suicide Prevention** to support individuals struggling with suicidal thoughts by funding the free Telefonul Verde Antisucid helpline.
- **The North Center Association** to support the rescue and recovery of injured raptors by building a dedicated aviary in Cluj.
- **Transylvania Animal Care Association (TAC.social)** to support the medical interventions, surgeries, sterilisations and medical care of stray dogs and cats in the disadvantaged Pata Rât area (as part of the TAC.social “Linda Pata Rât” programme).

In 2024, we continued to turn our values into action, supporting education, advancing sustainability, and empowering communities across Romania. From planting trees to mentoring students and supporting local organisations, our colleagues and partners helped us make a real, lasting impact.

We donated approximately 53.000 EUR to reduce the educational gap between rural and urban areas, promote practical learning in IT and STEAM, and combat environmental degradation. As a company, we believe that access to education and hands-on learning opportunities is essential for a more inclusive and innovative future. Our contributions reflect this belief – from funding robotics clubs and STEAM workshops, to supporting scholarships and reforestation efforts.

In 2024, by supporting the **Științescu Fund program in Oradea and Timisoara, the RoboManiacs Club in Oradea and the Robotics team at Emil Racoviță National College in Cluj-Napoca**, we helped 2.000+ students to gain new skills in STEAM, compared to 1.000 students impacted in 2023.

Through these projects, we managed to **make science more attractive to over 2.000 students** through activities such as robotics workshops, 3D printing, physics and chemistry experiments or even setting up an astronomy laboratory.

To build even more on the education pillar, through our partnership with World Vision, we supported **6 university students in the Vreau la Facultate programme**, helping them cover essential expenses such as housing, transportation, educational materials and living costs. The program also builds self-confidence, motivation, and long-term career planning. The students also visited our Accesa Cluj office, where our colleagues, the Client Partners team, hosted a hands-on workshop about life and career paths in the IT sector.

In 2023, we set out a goal: **to encourage more employee-led initiatives** in the year ahead. In **2024**, our colleagues truly delivered by taking ownership, showing initiative, and driving meaningful change from within the company.

They initiated **fundraising campaigns that gathered over 8.000 EUR (personal funds)** to support causes they care deeply about.

Through the **Accesa Cares Fund**, we received **12 applications** and selected **4 impactful projects**:

- A **calendar fundraiser** for the **Little People Association**, supporting children with cancer.
- Support for the **Suicide Prevention Helpline** (Telefonul Verde Antisucid), operated by the **Romanian Alliance for Suicide Prevention**.
- Construction of an **aviary for injured raptors** in Cluj by **The North Center Association**, aiding wildlife rescue and rehabilitation.
- Funding for **vital functions monitoring equipment for stray animal surgeries** in Pata Rât, via **Transylvania Animal Care (TAC.social)** (as part of the TAC.social “Linda Pata Rât” programme), along with volunteer mobilisation.

Additionally, we **donated 70 refurbished devices** (laptops and monitors) to **six NGOs supporting vulnerable children**, including **those living in Pata Rât (Cluj)**, **children with hearing impairments**, and underserved communities in Bihor and Prahova. We also continued our long-term partnership with World Vision, offering laptops to scholarship recipients and helping close the digital access gap.

For **Christmas 2024**, we joined forces again with **CERT Transilvania** to bring joy to over **1.500 children in rural** Cluj, Alba, and Sălaj. As part of the **Shoebbox Campaign**, our community rallied to support **100 children**, each receiving a gift box filled with essentials and small surprises. For every box prepared by a colleague, Accesa matched the contribution, doubling the impact. This initiative reminded us of the power of unity, even in the simplest of gestures.

We also aimed to increase Accesa's involvement as a responsible citizen. As such, we have integrated into our daily actions and promoted **good practices on recycling, environmental protection and adopting a sustainable lifestyle** among colleagues. We have complemented these behaviours with the forestation action, internal policies on selective recycling, the purchase of stationery and promotional products made from environmentally friendly materials, the refurbishment of laptops and monitors and by organising a Food Waste Webinar.

We achieved our goal of contributing to the development of the future generation of programmers, testers and engineers through a series of actions such as supporting the Științescu Fund in Oradea and Timișoara, donating 70 laptops and monitors to six NGO's that support the same cause as us: education.

In terms of environmental impact, **we planted twice as many trees in 2024, 4.400** vs 2.350 in 2023 vs 1.077 in 2022, and **mobilised almost double as many colleagues in the forestation campaign**, 130 in 2024 vs 75 in 2023 vs 20 in 2022. In addition, by planting 4.400 trees, we have contributed to a cleaner air in Cluj, Timișoara and Iași, better water quality and restored the natural habitat for the region's specific fauna and flora.

In **2025**, we aim to **increase the number of CSR initiatives and engage even more colleagues** in meaningful actions that generate long-term value. Education and environmental protection will remain our focus areas in the future.

Through **Accesa Cares**, we want to go where our colleagues lead us, supporting the causes and communities they care about most, and amplifying their impact through shared commitment and trust.

Company policies

The Sponsorship and Donations Policy sets the general framework by which Accesa provides sponsorship, and it is the duty of every employee to comply with the Sponsorship and donations policy, a process which is reviewed annually by the Risk & Compliance team.

Accesa does not provide sponsorships and donations to causes that promote alcohol, tobacco and drug use, violence and the use of weapons or to organisations affiliated politically or religiously.

We believe that impactful corporate responsibility begins with alignment, with our values, our people, and the communities we're part of.

In 2024, we strengthened our commitment by updating our **CSR framework** to better reflect who we are as a company: a people-first organisation with a strong local presence and a culture rooted in care, fairness and integrity. This update ensures our CSR strategy is aligned with our company's profile and with the interests and values of our colleagues.

We continue to uphold our **Sponsorship and Donations Policy**, which defines the general principles and boundaries of support we offer.

Complementing this policy, in 2024 we enhanced our internal structure and communication tools to support even more transparent and inclusive CSR practices.

Building on the foundations laid in 2023, we expanded our communication plans and adjusted timelines to ensure real-time responsiveness to community needs and colleague engagement.

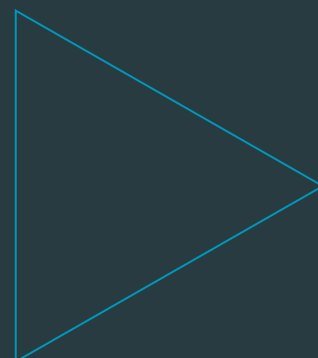
Our updated approach is based on three key principles that ensure fairness, clarity, and collaboration:

- **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.

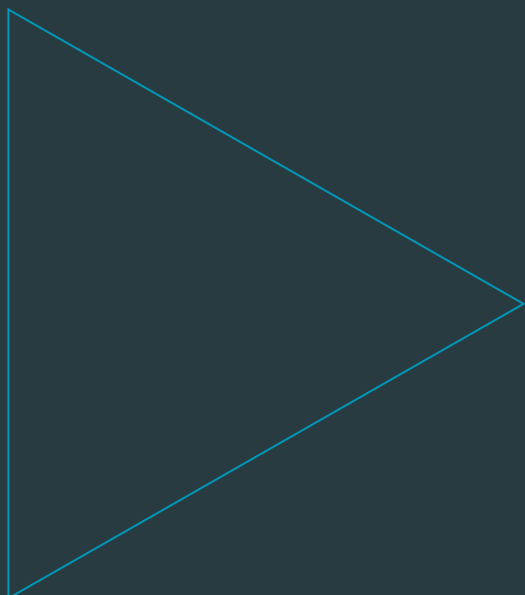
► Accesa Cares – Empowering employees to drive impact

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



***OUR COMMITMENT AND
ACTIONS FOR A BETTER
FUTURE FOR SUPPLIERS***



Sustainable relationships with suppliers

In 2024, we continued to focus on strengthening collaborations with authorised protected units, which supported us in various environmental initiatives, such as creatively reusing materials to transform them into new products. Moreover, in 2024 as well, these collaborations were part of our approach to promote social inclusion, equity, and economic development of local communities.

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 ethical standards, laws, and regulations in force, 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.



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.

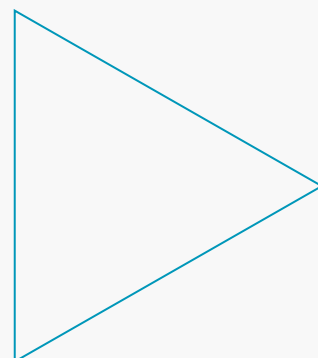
In 2024, 100% of our external collaborators providing software services completed the evaluation questionnaire.

► **Supplier Code of Conduct**

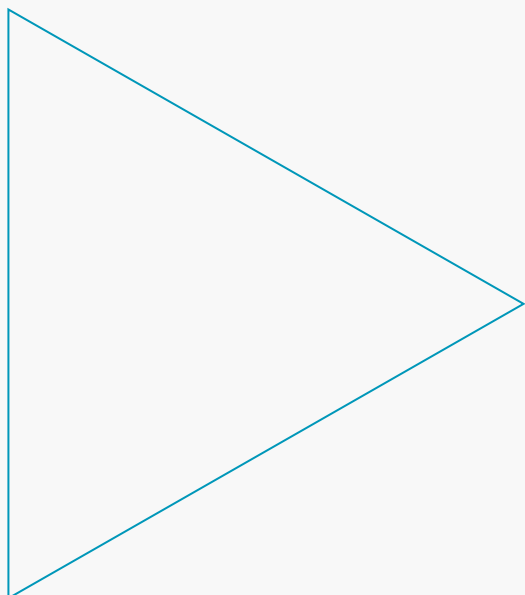
We have continued integration of the Supplier Code of Conduct into all contracts signed by Accesa. This code establishes clear ethical and behavioural standards that we apply in all our business relationships, ensuring that all our partners are socially, environmentally, and businesswise responsible, and that they uphold the same fundamental principles of honesty, integrity, transparency, and respect for social aspects.

In 2024, we made sustained efforts to ensure our suppliers' adherence to the Accesa Code of Conduct through the pre-validation and contract signing process, thus committing to meet our internal environmental 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 & Compliance** functions manage operational and corruption related risks.

To support of 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-corruption & Anti-bribery
- 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

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).

► 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.

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 & Compliance/Code of Conduct**.

The update of the Code of Conduct in 2023 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 approval and publication of the Code of Conduct was communicated to all employees and collaborators of the company at the time.

► 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 different aspects of employment, including working hours, breaks, disciplinary procedures, health and safety measures and many more.

The ROI define 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 reached version 14 in 2024, when, in April, it was updated with the latest legal provisions at that time, approved by the Managing Directors and communicated to all employees.

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-corruption, Anti-bribery and Conflict of Interest Policy

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 policies have been communicated to everyone in the company, employees and collaborators, who have confirmed that they are aware of their provisions. We initiated the process of revising the policy in 2024, and they were approved and communicated in March 2024.

Also, in December 2024, the **Sponsorships and Donations Policy's** 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 executive positions. In addition, we are organising annual training programs dedicated to supporting functions performing high-risk activities such as Recruitment and Procurement. We have also created and made available education materials dedicated to employees, as well as specific to those in management positions.

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 and communicated to all employees and collaborators on March 14, 2024.

In implementing the policy, we have launched an internal platform 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. 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 under **Legal & Compliance/WhistleblowingReporting**.

Both channels use the same external platform, where access is restricted only to the Compliance Manager who takes, analyses, investigates and issues responses to the reporters, according to the legislation in force and the company's internal policies.

In 2024, we continued the online mandatory training for all new employees, tailored for those in leadership versus executive roles. We have also created and made available educational materials on the subject to all employees, dedicated to them and specific to those in leadership positions.

Together with the policy, the reporting management process was published to define the framework by which the company receives, assesses and investigates anonymous and non-anonymous whistleblowing reports of serious irregularities, omissions or wrongdoing that have come to the attention of its employees, clients or suppliers (including collaborators). Subsequently, the process was updated in 2024.

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 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 various 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.

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 2024 Sustainability report, please email us at hello@accesa.eu.



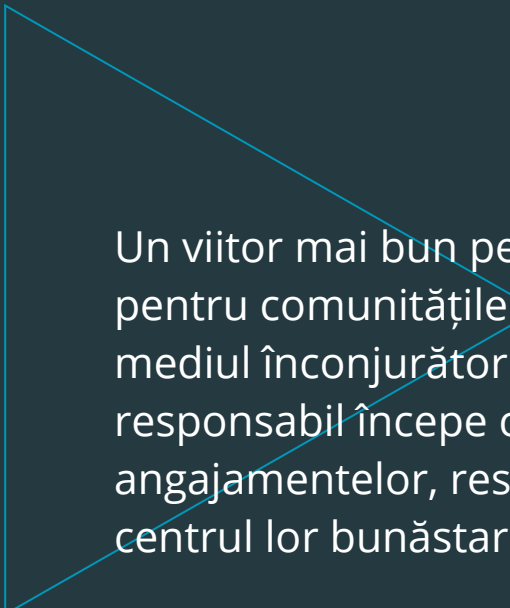
ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE NOASTRE PENTRU UN VIITOR MAI BUN

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

Raport sustenabilitate 2024

Accesa, Iulie 2025

[Read the English version](#)



Un viitor mai bun pentru angajații, clienții și partenerii noștri, pentru comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, pentru mediul înconjurător și pentru susținerea unui model de afaceri responsabil începe cu asumarea și derularea consecventă a angajamentelor, respectiv a acțiunilor noastre, care au în centrul lor bunăstarea oamenilor și a planetei.

Călătoria spre un viitor mai bun este pe termen lung și de aceea integrăm principiile de sustenabilitate în modelul nostru de afaceri și le aliniem cu misiunea, viziunea și valorile noastre.

Anul 2024 a însemnat pentru noi continuarea acestui parcurs și consolidarea acțiunilor începute în anii anteriori.

Suntem, de asemenea, conștienți că există întotdeauna loc pentru mai bine. De aceea, ne definim ambițiile, dar rămânem deschiși și adaptabili pentru a învăța și progresa chiar și în perioadele cu provocări, schimbări sau incertitudini.

Mulțumim colegilor, clienților și partenerilor noștri – colaboratori externi, comunități, furnizori – cu care suntem în dialog. Împreună lucrăm la ceea ce putem face posibil – și extindem limitele a ceea ce este posibil – pentru a crea un viitor mai bun în beneficiul nostru, al tuturor.



Suntem un partener tehnologic de încredere pentru branduri importante în **comerțul electronic, serviciile financiare și sectoarele de producție**, cu experiență de 20 de ani în transformarea celor mai mari provocări ale clienților noștri în oportunități de creștere.



Misiunea noastră

Construim parteneriate pe termen lung cu clienții și angajații noștri, creând creștere sustenabilă și valoare imediată. 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.

Ce cuprinde acest raport

Introducere

Despre Raportul de sustenabilitate

Progresul Accesa în cifre

Despre Accesa

Sustenabilitatea în Accesa

Mediul Înconjurător

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru mediul înconjurător

Aspecte sociale

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru angajați, clienți, comunitate & societate și furnizori

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru angajați

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru clienți

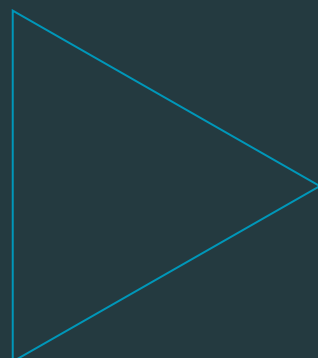
Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru comunitate și societate

Angajamentul și acțiunile noastre pentru un viitor mai bun pentru furnizori

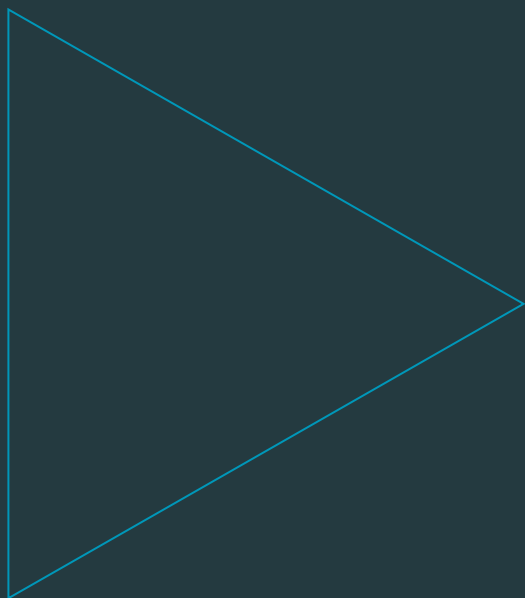
Guvernanță

Angajamentul și acțiunile noastre pentru transparență, etică și responsabilitate în guvernanță

Privind înainte



INTRODUCERE



Despre raportul de sustenabilitate

Acest raport a fost pregătit în concordanță cu Directiva Europeană nr. 2014/95, art. 2, transpusă la nivel național în Ordinul nr. 1938/2016 și completează Raportul anual al Administratorilor pentru anul 2024, publicat pe website-ul companiei, www.accesa.eu.

Raportul de sustenabilitate prezintă informații despre modelul de afaceri al companiei, politici de protecție a mediului înconjurător, implicarea socială (condiții de muncă, sănătate și siguranță la locul de muncă, dialog social și diversitate, printre altele), etică și măsuri anti-corupție, politici de protecție, precum și riscurile asociate și măsurile de răspuns la aceste riscuri.

Pentru realizarea Raportului de sustenabilitate, am urmărit implicarea părților interesate – am luat în considerare nevoile și așteptările acestora pentru a susține și promova o abordare sustenabilă față de mediul înconjurător, aspectele sociale și mediul de afaceri; caracterul durabil – am ținut cont de aspectele contextului și industriei în care ne desfășurăm activitatea; caracterul informațiilor – am colectat datele de la funcțiile și echipele implicate în procesul de raportare și am validat cu acestea datele.

Procesul de raportare a constat în colaborarea tuturor funcțiilor și echipelor implicate și relevante pentru aspectele semnificative identificate. Acestea au fost responsabile de colectarea, analiza, consolidarea și validarea datelor și a informațiilor. Odată ce informațiile au fost consolidate și aduse în forma Raportului de sustenabilitate, acesta a fost trimis spre aprobare – și aprobat – de către Administratori.

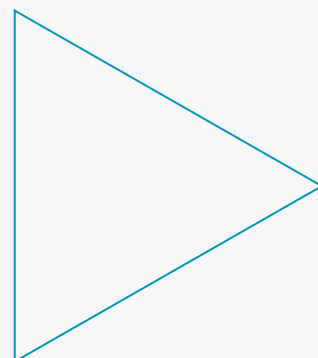
În prezentarea informațiilor, ținând cont și de protecția datelor și confidențialitatea informațiilor comerciale, am respectat principiile de relevanță, reprezentare exactă prin informații complete, neutre și corecte, comparabilitate, caracter verificabil și inteligibilitate.

Raportul de sustenabilitate este publicat pe website-ul companiei, www.accesa.eu, în limbile română și engleză, pentru a asigura transparența și disponibilitatea informațiilor pentru toate părțile interesate.

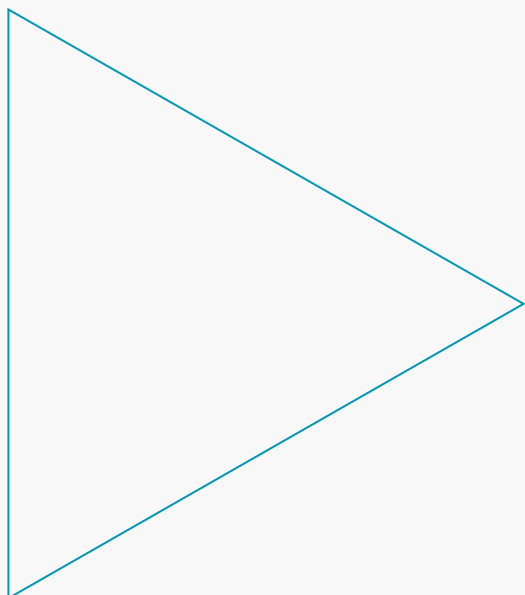
Raportul de sustenabilitate cuprinde angajamentul Accesa, acțiuni și date din anul 2024 și perspectiva noastră asupra unor viitoare inițiative și activități.

Conținutul reflectă informațiile disponibile în timpul pregătirii Raportului de sustenabilitate. Prin urmare, informațiile care reflectă acțiuni viitoare se pot schimba până la pregătirea și publicarea următorului Raport de sustenabilitate.

Prezentul raport nu este auditat de o terță parte.



PROGRESUL ACCESA ÎN CIFRE



2023



Mediul de afaceri

234M lei

cifră de afaceri netă
în 2023

34,13%

creștere cifră de afaceri
netă în 2023 față de 2022

9.3M lei

profit net în 2023



Mediul înconjurător

2350

copaci plantați

75

colegi participanți la
acțiuni de împădurire

390

laptopuri și monitoare
recondiționate și
donate



Aspecte sociale

500

colegi implicați în campanii
interne cu scopul de a ajuta
comunitățile locale

45,93%

femei în echipa
Accesa la nivel
național



Guvernanță

Cadrul de etică și
conformitate consolidat
prin ghidaj decizional,
training-uri obligatorii

2024



Mediul de afaceri

246M lei

cifră de afaceri netă
în 2024

5,15%

creștere cifră de afaceri
netă în 2024 față de 2023

5.5M lei

profit net în 2024



Mediul înconjurător

4400

copaci plantații, dublu
față de 2023

130

colegi participanți la
acțiuni de împădurire

70

laptopuri și monitoare
recondiționate și
donate

70%

materiale promoționale
respectă principii
orientate spre mediul
înconjurător

3

locații incluse în
acțiunile de plantare
copaci, față de 1 în
2023

2024



Aspecte sociale: Angajați

47%

femei în echipa Accesa la nivel național, față de 45% în 2023

33%

femei cu rol de Administrator

53%

femei în echipa de management care raportează Administratorilor

100%

angajați acoperiți de Contractul Colectiv de muncă

300

colegi care s-au înscris și au beneficiat de programul de consiliere în carieră, dublu față de 2023

120+

certificări obținute de colegi pe diverse competențe tehnice, un nivel menținut constant față de 2023

126

copii ai colegilor s-au bucurat de atmosfera festivă și de activitățile tematice de Halloween și Ziua Copilului

400+

colegi participanți la activități sportive, cu 15% mai mult față de 2023

1044

participări la evenimente în comunitățile interne Accesa

3220

cărți citite, cu 30% mai mult față de 2023

2024



Aspecte sociale: Comunitate

2000

elevi susținuți prin Programul Științescu, Clubul RoboManiacs și echipe de robotică

10

ONG-uri susținute, direct sau prin cauze susținute de colegii noștri

500

colegi implicați în campanii interne cu scopul de a ajuta comunitățile locale

100

copii susținuți de Crăciun prin campania Shoebox

6

ONG-uri susținute cu donații de laptopuri și monitoare pentru a ajuta copiii vulnerabili

6

studenți sprijiniți în programul Vreau la facultate

61000

euro donați de colegi și companie prin campaniile desfășurate, susținând cluburi de robotică, ateliere STEAM, burse, acțiuni de împădurire și strângeri de fonduri pentru copii bolnavi de cancer, linia verde anti-suicid, proiecte dedicate sprijinirii animalelor aflate în situații vulnerabile

4

campanii interne inițiate și coordonate direct de colegi pentru sprijinirea comunităților locale, derulate prin programul dedicat Accesa Cares, lansat în 2024

100

colegi implicați în evenimentul Walking Month, susținând astfel un ONG care oferă 3.000 ore terapie pentru copii neurodivergenți

2024



Aspecte sociale: Furnizori

100%

furnizori au aderat la
Codul de Conduită
Accesa

100%

colaboratori externi
incluși în procedurile de
diligentă

4

colaborări de lungă
durată cu unități
protejate autorizate



Aspecte sociale: Clienți

Expertiza în industrie, relațiile puternice, comunicarea și colaborarea, gândirea strategică, orientarea spre satisfacția clienților

continuă să definească abordarea noastră în relația cu clienții

Feedback constant

colectăm și prin ecosistemul NPS

Managementul calității, protecția datelor și securitatea informației

revizuite și actualizate cu rigurozitate pe baza legislației și a standardelor în vigoare și pentru a oferi mai mult suport clienților noștri

2024



Guvernanță

Codul de Conduită

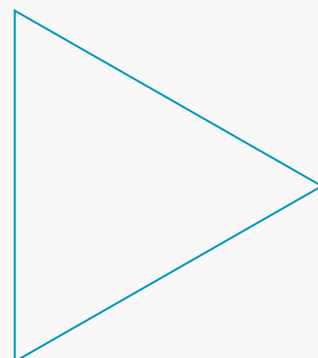
completat cu ghidul în luarea deciziilor și navigarea în cazul dilemelor etice la locul de muncă

Politica anti-corupție, anti-mită și a conflictelor de interese

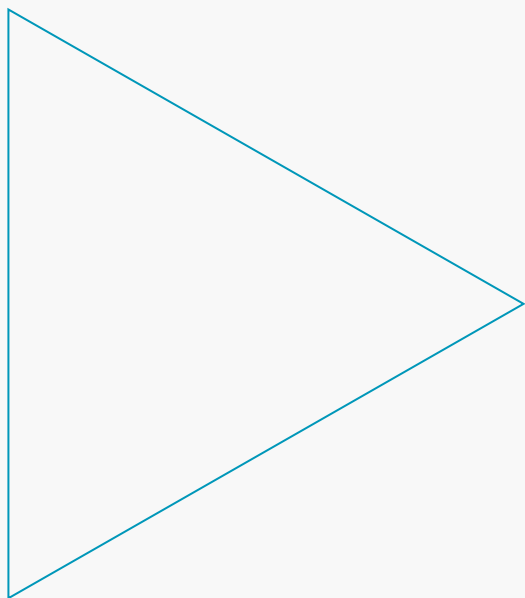
completată de programe de pregătire obligatorii pentru toți angajații

Politica privind avertizarea de integritate (whistleblowing)

completată de procesul de gestionare a raportărilor anonime și ne-anonime de avertizare



DESPRE ACCESA



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

Accesa IT Systems S.R.L. este o companie cu răspundere limitată, **înființată în 2014**, cu sediul social înregistrat la adresa Cluj-Napoca, str. Constanța nr. 12, etajul 1 și parter, România, și cu birouri în **Cluj-Napoca** și **Oradea**. Compania este înregistrată la Registrul Comerțului cu nr. 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 **90+ clienți de pe piețele internă și internațională**. Compania se adresează clienților mijlocii care sunt activi în domeniul **serviciilor de comerț electronic, al serviciilor financiare și al sectoarelor 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:



Soluții de comerț electronic



Modernizarea de aplicații



Date, Analiză și Inteligență Artificială



Soluții de infrastructură IT pentru biroul virtual



Servicii de suport pentru sistem IT



Enterprise Agile Portfolio Management



Business Hyperautomation



Soluții cloud



Dezvoltarea de produse software personalizate



Managementul calității & Operațiuni de securitate IT

Compania este într-un proces continuu de evoluție a acestor servicii raportat la condițiile și nevoile pieței, unul dintre serviciile de consultanță în dezvoltarea sustenabilă de software. Dezvoltarea sustenabilă de software (Greener Code) vizează utilizarea minimă de resurse energetice în stocarea și rularea programelor complexe, aceasta fiind o tehnică standard folosită pentru aderarea la principiile moderne de mediu, sociale și guvernare sau ESG (Environmental, Social, Governance).

Prin misiunea sa, compania tinde spre o lume în care afacerile folosesc tehnologia pentru a avea un impact semnificativ asupra modului în care trăim, lucrăm și desfășurăm activități comerciale. Viziunea companiei implică o colaborare strânsă cu clienții pentru vizualizarea și proiectarea unor soluții care se integrează eficient în activitatea clienților și îmbunătățesc viața oamenilor. Susținem misiunea și viziunea prin activitățile companiei și prin acțiuni caritabile și donații.

De-a lungul timpului, Accesa a devenit **lider pe piață și angajator de top în domeniul IT**. Cu 1.200+ angajați și colaboratori în prezent, rămânem loiali valorilor 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; **creșterea** realizată prin dezvoltarea continuă a echipelor, a relațiilor noastre și prin încrederea pe care o cultivăm în toate colaborările noastre.

Capitalul social al companiei este de 309.560 lei și este divizat în 30.956 părți sociale în valoare nominală de 10 lei.

Capitalul social este în întregime subscris și vărsat de societatea privată Accesa IT Group GmbH, asociat unic.

În anul 2023 societatea Accesa IT Systems S.R.L. a fuzionat cu Accesa IT Consulting S.R.L., acesta din urmă fiind absorbită de Accesa IT Systems S.R.L.



Rezultatele financiare ale companiei în 2024

Din punct de vedere financiar, Accesa raportează pentru anul 2024 o cifră de afaceri netă de **246.964.474 lei**, cu **5,15 %** mai mare decât în anul precedent, și un profit net de **5.587.085 lei**.

Obiectivele companiei

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

▶ Ca furnizor de servicii IT, în 2024, ne-am menținut **obiectivele în cele trei industrii** în care oferim deja servicii – domeniul serviciilor de comerț electronic, al serviciilor financiare și al sectoarelor de producție, propunându-ne să devenim un furnizor și mai puternic în regiunea DACH și să extindem furnizarea serviciilor și în alte piețe din Europa.

▶ La nivel de **portofoliu de servicii**, ne-am propus să ne consolidăm abordarea și să devenim un partener mai puternic pentru furnizarea de servicii Date, Inteligență Artificială & Cloud (Data, AI & Cloud), Cybersecurity, dar și servicii de consultanță „biz-tech”.

▶ **În relație cu clienții și partenerii noștri**, prin serviciile pe care le furnizăm, ne-am propus să generăm mai multă valoare prin integrarea în lanțul lor valoric.

▶ Ca **angajator**, am rămas loiali obiectivelor de a investi în a fi un angajator de top în România, respectiv, prima opțiune de companie IT a profesioniștilor din domeniu, de a dezvolta o rețea puternică de parteneri IT în Europa și în afara Europei și de a dezvolta capitalul uman.

▶ În termeni de **sustenabilitate**, ne-am luat angajamentul să facem bine social cu impact durabil, pe termen lung, – pentru mediul înconjurător, pentru și împreună cu colegii, clienții, partenerii noștri și comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, într-un cadru transparent, etic și responsabil.

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.

Structura ne permite să promovăm un nivel crescut de autonomie pentru angajați, facilitând luarea de decizii rapide și implementarea soluțiilor adecvate pentru clienți și parteneri.

Administratorii

La data de referință, 1 iulie 2025, Administratorii companiei sunt:



Rares Breaz
Administrator



Gabriel Sobolu
Administrator



Alina Tirla
Administrator

reprezentând 33% femei și 67% bărbați. Componența Administratorilor s-a diminuat în 2025 de la cinci la trei membri.

Comitetele de guvernanță

Pentru a asigura o gestionare eficientă și responsabilă a activităților noastre, în 2024, structura de guvernanță a companiei a inclus trei comitete consultative care au sprijinit Administratorii în diverse domenii critice.

Comitetul de Risc și Supraveghere

Acesta supraveghează cadrul complet de Management al Riscurilor și Control Intern, asigurându-se că toate riscurile relevante sunt identificate, evaluate și gestionate corespunzător.

Comitetul de Compensație și Beneficii

Acesta supraveghează cadrul complet de Compensații și Beneficii, garantând că politicile de compensare sunt echitabile, competitive și aliniate cu obiectivele strategice ale companiei.

Comitetul de Securitate a Informațiilor

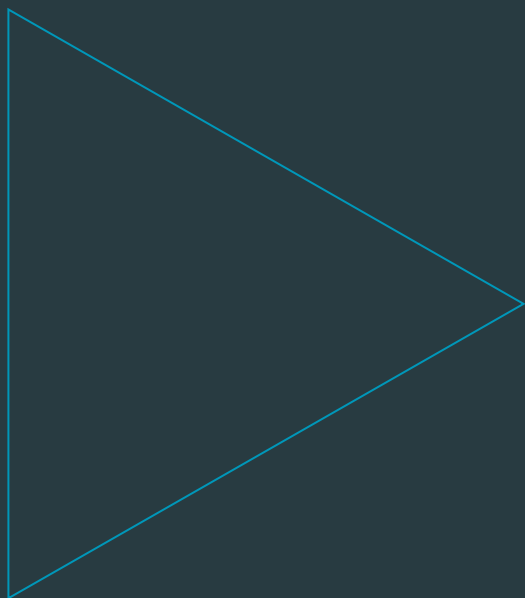
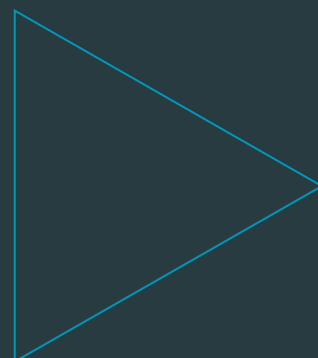
Acesta supraveghează cadrul complet de Securitate a Informațiilor, protejând integritatea, confidențialitatea și disponibilitatea datelor noastre prin implementarea de măsuri de securitate robuste.

Această structură de guvernanță ne permite să abordăm provocările complexe ale mediului de afaceri actual și să ne angajăm ferm în direcția dezvoltării sustenabile.

În ceea ce privește echipa de management care raportează Administratorilor, aceasta este structurată pe funcții și sub-funcții, ținând cont aria de activitate, fiecare având responsabilități clare și orientate spre atingerea obiectivelor organizaționale prin colaborare.

În anul 2024, echipa noastră de lideri a fost formată din 60 de angajați distribuiți pe diferite niveluri și roluri manageriale – 32 femei (53%) și 28 bărbați (47%). 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.

SUSTENABILITATEA 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 în 2024 angajamentul nostru față de aspectele de **mediu, sociale și de guvernanță (ESG)**.

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 să modelăm conținutul inițiativelor noastre de sustenabilitate și stă la baza Raportului de sustenabilitate 2024.

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 revizuiem și aspectele semnificative în contextul publicării raportărilor viitoare.

Temele importante pentru Accesa sunt redactate mai jos, iar cele relevante pentru obiectivele raportului sunt dezvoltate transparent în capitolele care urmează.



Aspecte semnificative



Mediu

- Energie, eficiența resurselor și prevenția și managementul 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

- Afacere etică și managementul conformității
- Reziliența afacerii 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 2024, **se completează cu abordarea noastră CSR.**

Din perspectiva CSR, Accesa urmărește pe termen lung **să se implice în comunitate printr-o asociere cu 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 socială conectată, iar noi **ne-am propus să creștem nivelul de conștientizare și implicare în rândul angajaților în inițiativele CSR interne** (împăduriri, donații pentru cauze educaționale, programe de mentorat și altele) și să creăm un cadru transparent prin care angajații să aibă oportunitatea să atragă și mobilizeze resurse pentru cauzele și organizațiile în care cred.

Am identificat mai multe arii 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.
- O 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, internship-uri.
- 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 legăturile cu părțile interesate și de interesul legitim al acestora în performanțele companiei noastre. Interacționăm constant cu angajații, clienții, furnizorii, acționarii noștri, societatea civilă, comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, autorități pentru a le cunoaște așteptările și necesitățile relevante și a ține cont de ele în acțiunile noastre – aspecte detaliate în capitolele următoare.

Guvernanța riscurilor

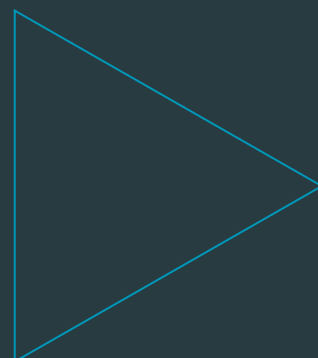
Administratorii sunt responsabil de stabilirea sistemului de management al riscurilor în Accesa, care asigură managementul tuturor riscurilor relevante pentru companie. Administratorii și alte comitete relevante din cadrul companiei sunt îndrumate de Comitetul de Risc și Supraveghere cu privire la toate aspectele legate de riscuri, inclusiv de conformitate, protecția datelor și subiecte legate de controlul intern.

Funcția Risc guvernează, operează și dezvoltă sistemul de management al riscului în companiei și este responsabilă de procesul de management al riscului, sub delegarea Administratorilor. Responsabilitatea pentru identificarea și gestionarea riscurilor identificate revine responsabililor fiecărei funcții.

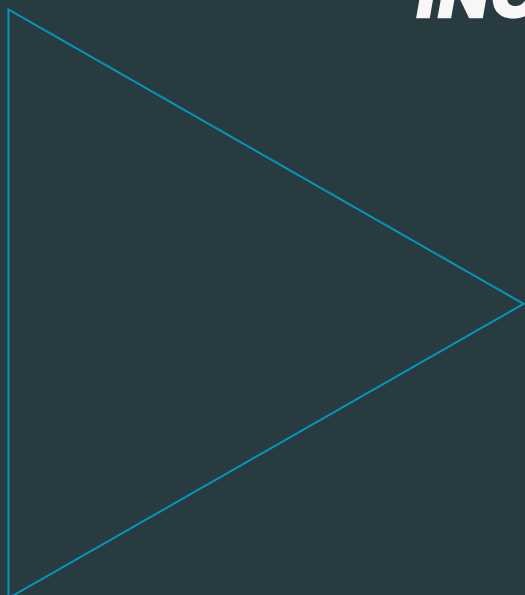
Sistemul de management al riscului în Accesa este structurat în jurul Politicii de management al riscurilor și controlului intern aprobată de Administratori. Această politică descrie principiile de risc management în companie, considerând identificarea, evaluarea, diminuarea, monitorizarea, raportarea riscurilor și prezentând instrucțiuni pentru definirea controalelor interne în companie. Politica este comunicată tuturor angajaților Accesa și este folosită pentru a identifica zonele în care apar riscuri și în care managementul poate fi obligat să acționeze sau pentru a diminua aceste riscuri prin controale interne.

Trimestrial, Funcția Risc desfășoară sesiuni de revizuire a riscurilor cu responsabilii de funcții pentru a asigura o identificare de jos în sus (bottom-up) a riscurilor. Prin acest proces, fiecare responsabil de funcție identifică riscurile specifice care rezultă din activitățile, procesele și operațiunile desfășurate în cadrul funcției sale și implementează activități de control intern pentru a adresa și diminua aceste riscuri. Riscurile identificate la nivel de funcție sunt prezentate cu o frecvență trimestrială membrilor Administratorilor și comitetelor relevante din organizație prin Raportul de Risc.

În desfășurarea sesiunilor de evaluare a riscurilor, sunt discutate și luate în considerare subiecte legate de aspectele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG). Deși compania încă se află într-un stadiu incipient al identificării riscurilor legate de ESG, asociate cu procesele și operațiunile existente, depunem eforturi continue pentru asigurarea identificării tuturor riscurilor relevante din această arie.



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



Privire de ansamblu

Accesa a implementat un **sistem de management al mediului** în conformitate cu standardul **ISO 14001**.

Acest sistem oferă în continuare cadrul pentru stabilirea unei politici unitare și pentru urmărirea performanței organizației în raport cu mediul înconjurător.

Suntem conștienți de aspectele de mediu ale operațiunilor noastre și respectăm cerințele legislației în vigoare, ținând sub control acele părți care ar putea genera un potențial risc, precum generarea de deșeuri sau consumul excesiv de energie.

La sediul firmei, continuăm să promovăm și să încurajăm selectarea deșeurilor prin utilizarea coșurilor de gunoi pentru colectare selectivă, care facilitează reciclarea deșeurilor. Reciclăm tot mai mult plastic și carton din unitățile noastre, direcționându-l 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 anul 2021 avem o **politică dedicată mediului, derivată din certificarea ISO 14001**, pe care o revizuim anual. Odată cu revizuirea din 2024, am introdus clarificări cu privire la ceea ce înseamnă „mediu” și responsabilitățile de punere în aplicare a politicii prin alinierea la cea mai recentă structură organizațională.

La nivel de companie, ne-am luat angajamentul să mergem mai departe de conformitatea cu mandatele legale, de aceea abordăm proactiv așteptările părților interesate și protecția mediului înconjurător.

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.



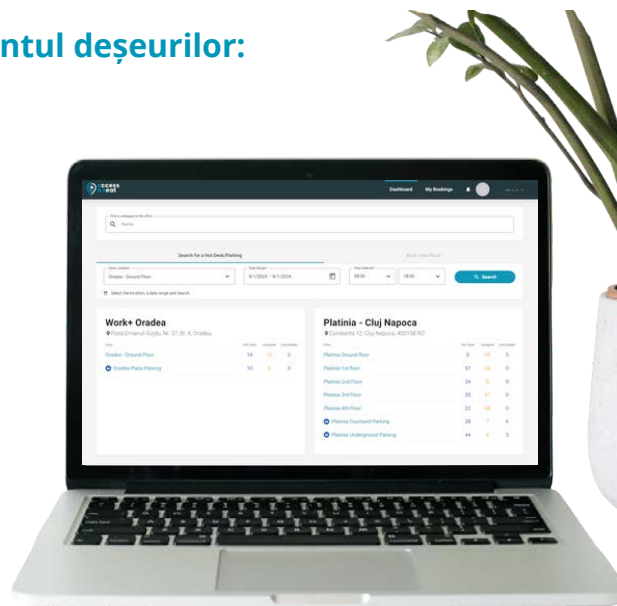
Angajamente și rezultate

Energie, eficiența resurselor și prevenția și managementul deșeurilor: Optimizarea consumului de resurse

În contextul eficienței resurselor, am continuat și în 2024 optimizarea consumului de resurse și eficientizarea managementului spațiului prin utilizarea aplicației **Access-A-Seat**.

Această aplicație ne facilitează gestionarea inteligentă a spațiilor de lucru prin rezervarea dinamică a birourilor și a sălilor pentru ședințe, contribuind astfel la eficientizarea utilizării spațiului și reducerea consumului de energie și resurse.

Un alt aspect semnificativ pe care l-am continuat în 2024 a fost folosirea **spațiului de birouri care utilizează energie solară**, ceea ce reduce emisiile de carbon și contribuie la independența energetică prin utilizarea surselor de energie regenerabilă. Încă din 2023, la biroul nostru din Oradea, folosim energie regenerabilă.



Energie, eficiența resurselor și prevenția și managementul deșeurilor: Promovarea reutilizării materialelor, reciclarea și managementul eficient al deșeurilor

Din 2023, am adoptat o serie de practici care să susțină reutilizarea materialelor, reciclarea și managementul eficient al deșeurilor.

În continuare, reutilizăm cutiile pentru coletărie 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. Abordăm această practică de tip „win-win-win” și astfel echipamentele și mobilierul nu ajung în mediul înconjurător, instituțiile care au nevoie de ele primesc aceste resurse și donația economisește resurse financiare.

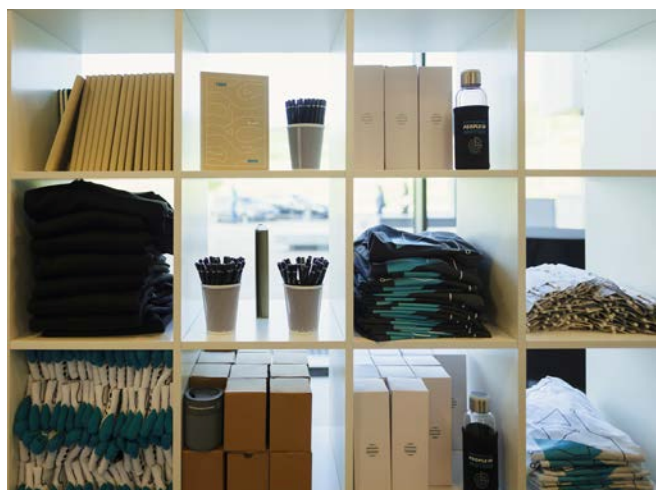
În 2024, am extins practicile și intern pentru a ajunge cât mai puține deșeuri la gropile de gunoi. Una dintre măsuri a fost **înlocuirea sticlelor de plastic cu stații de apă** în birouri pentru a reduce plasticul de unică folosință și pentru a promova un mediu de lucru mai durabil și sănătos. Astfel, ne păstrăm angajamentul față de mediul înconjurător, integrând practici durabile în operațiunile noastre zilnice.

O altă contribuție semnificativă la practicile de reutilizare a materialelor a fost și este în continuare modul în care abordăm organizarea de evenimente și materialele promoționale pe care le oferim angajaților, clienților și partenerilor sau care reprezintă brand-ul Accesa pe piață. Acestea sunt fabricate din materiale reciclate, durabile, care se pot reutiliza.

În 2024, 70% din materialele noastre promoționale achiziționate respectă aceste principii de **materiale reciclabile, durabile, care se pot reutiliza** (materiale upcycled), cum ar fi creioane și caiete ce conțin semințe de flori și pot fi plantate după folosirea lor, paie de băut din metal, suport de laptop din lemn.

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**, IVP Trofee, T-Shirt Factory și Asociația Derzelas, cu care ne dorim să păstrăm colaborarea pe termen lung. E o modalitate prin care reușim să contribuim indirect și la integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.



Protejarea mediului/Emisii: Reducerea amprentei de carbon

Ca parte a angajamentului nostru continuu de reducere a amprentei de carbon, în 2023 am achiziționat un autovehicul electric pentru flota companiei, înlocuind un model diesel. Am continuat în această direcție în 2024, prin instalarea unei stații de încărcare pentru vehicule electrice la sediul nostru.

Aceste demersuri, deși punctuale, reflectă consecvența noastră în susținerea alternativelor cu emisii reduse și angajamentul nostru față de acțiuni concrete care sprijină obiectivele climatice pe termen lung.

Conservarea naturii: Promovarea inițiativelor prietenoase cu mediul înconjurător în rândul colegilor

În anul 2024, eforturile noastre de susținere a reîmpăduririi au continuat și au crescut atât ca amploare, cât și ca impact. **130 de colegi**, alături de prieteni și membri ai familiei, **au participat la trei acțiuni distincte de plantare de copaci**, organizate împreună cu partenerii noștri de lungă durată, CERT Transilvania și Plantăm fapte bune în România, în următoarele locații:

- Iași – 400 copaci
- Timișoara – 800 copaci
- Cluj – 3.200 copaci

În total, am atins un număr de **4.400 copaci plantați în 2024**, în creștere față de cei **2.350 plantați în 2023**. Aceasta marchează nu doar o contribuție semnificativă la protejarea mediului, ci și o implicare tot mai mare din partea colegilor noștri – **de la 75 de participanți la astfel de acțiuni în 2023 la 130 în 2024**.

Mai mult, ne-am extins amprenta geografică, de la acțiuni organizate exclusiv în Cluj, la includerea orașelor **Iași** și **Timișoara**, contribuind astfel la biodiversitatea regională și la reziliența climatică.

Atât CERT, cât și Plantăm fapte bune în România sunt parteneri de lungă durată în parcursul nostru către sustenabilitate și continuăm să ne bazăm unii pe alții pentru a genera un impact real și măsurabil.

Pe lângă plantarea de copaci, ne menținem angajamentul față de creșterea gradului de conștientizare ecologică în interiorul organizației, prin **colectarea selectivă a deșeurilor în birourile noastre**, dar și prin inițiative educaționale dedicate, cum ar fi **evenimentul online despre prevenirea risipei alimentare**, unde colegii au învățat metode practice pentru a reduce risipa de alimente acasă.



Mediul înconjurător și furnizorii noștri

În **2024**, am realizat mai multe acțiuni semnificative pentru a promova sustenabilitatea în lanțul de aprovizionare.

Ne-am concentrat pe **consolidarea colaborării cu multiple unități protejate autorizate** care ne-au susținut în diverse **inițiative ecologice**, cum ar fi reutilizarea creativă a materialelor pentru a le transforma în produse noi, arătând, de asemenea, sprijinul nostru extins pentru a promova incluziunea socială, echitatea și dezvoltarea economică a comunităților locale.

Am crescut numărul de parteneri în rândul unităților protejate autorizate și volumul de produse și servicii achiziționate față de anul precedent. În special, am extins parteneriatele cu o unitate specializată în producția de mobilier și am echipat birourile, zonele de relaxare și sălile de ședințe cu mobilier achiziționat de la acest furnizor.

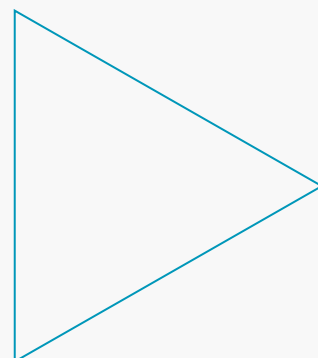
Am continuat implementarea **Codul de Conduită pentru Furnizori** în toate contractele semnate de Accesa, atât pentru furnizorii noi, cât și pentru cei existenți.

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 mediul înconjurător și respectă, alături de noi, principiile fundamentale de onestitate, integritate, transparență, respect și în ceea ce privește mediul înconjurător.

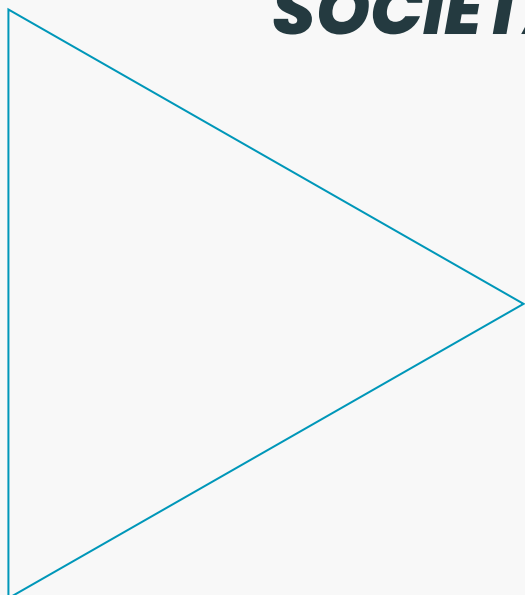
În **2024**, am depus eforturi susținute pentru a asigura aderarea furnizorilor noștri la **Codul de Conduită Accesa** prin procesul de validare prealabilă și semnare a contractului, angajându-se, astfel, să respecte standardele interne cu privire la mediul înconjurător.

În relația cu furnizorii, urmărim să minimizăm impactul asupra mediului înconjurător, să reducem deșeurile, să promovăm practicile sustenabile și respectarea legilor și a reglementărilor de mediu aplicabile și să încurajăm conservarea energiei, reciclarea, managementul responsabil al resurselor și reducerea cantității de deșeuri.

În **2025**, continuăm să consolidăm relațiile de succes cu unitățile protejate autorizate și să identificăm noi oportunități pentru servicii și produse achiziționate. Ne propunem să dezvoltăm și să optimizăm chestionarul pe care îl aplicăm furnizorilor noștri înainte de a confirma colaborarea pentru a evalua mai eficient angajamentul furnizorilor față de principiile noastre de sustenabilitate și responsabilitatea față de aspectele de **mediu, sociale, de guvernare**, și să continuăm promovăm practici de afaceri responsabile în întregul lanț de aprovizionare.



***ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE
NOASTRE PENTRU UN VIITOR
MAI BUN PENTRU ANGAJAȚI,
CLIEȚI, COMUNITATE &
SOCIETATE ȘI FURNIZORI***



Privire de ansamblu

În Accesa suntem dedicați creării de valoare adăugată, respectând totodată principiile responsabilității corporative. Credem că succesul nostru se bazează pe bunăstarea și satisfacția angajaților noștri, pe calitatea serviciilor noastre, pe încrederea și loialitatea clienților și furnizorilor noștri și pe impactul pozitiv pe care îl avem asupra comunităților în care ne desfășurăm activitatea.

În 2024, am investit în dezvoltarea profesională și personală a angajaților noștri, oferindu-le acces la diverse programe de formare, mentorat, sesiuni de consiliere și inițiative pentru bunăstare. Promovăm o cultură a diversității, incluziunii și apartenenței, lucrând încontinuu pentru a oferi oportunități egale pentru toți.

Am livrat soluții cu valoare adăugată clienților noștri, ajutându-i să-și atingă obiectivele de transformare digitală 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.

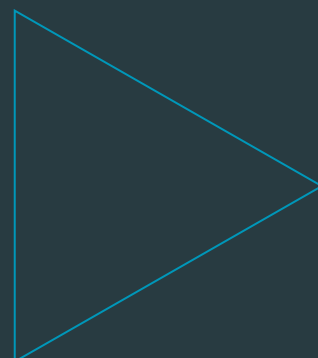
Am consolidat relațiile noastre cu furnizorii, promovând practici de afaceri etice și corecte, precum și responsabilitatea socială și grija față de mediu.

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.

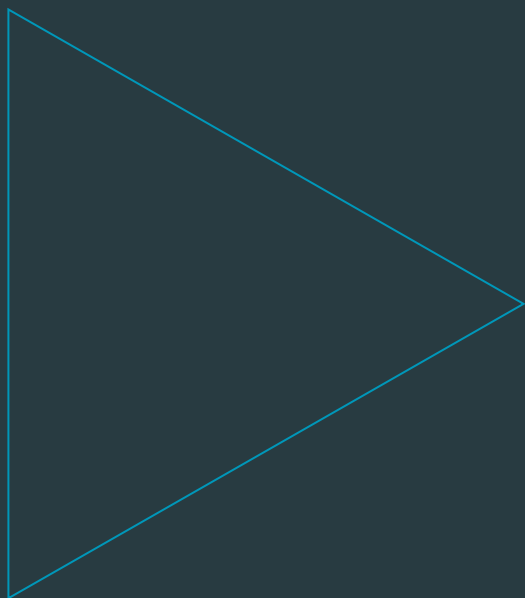
De asemenea, ne-am implicat în oportunități de colaborare cu parteneri locali, având ca scop stimularea inovației și colaborării.

Suntem mândri de realizările noastre, dar suntem și conștienți de provocările și oportunitățile viitoare și determinăm să ne continuăm călătoria, să ne asumăm angajamente și acțiuni pentru mediu, sociale și guvernanță și să răspundem nevoilor și așteptărilor părților interesate.





***ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE
NOASTRE PENTRU UN VIITOR
MAI BUN PENTRU ANGAJAȚI***



Politicile companiei

► Inițiative de sprijin pentru drepturile omului

Susținem și aplicăm principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind activitățile companiilor și drepturile omului și am adoptat 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 domeniul ocupării forței de muncă (Convențiile OIM 100 și 111).
- Derularea programelor privind salariile și beneficiile angajaților (Convențiile OIM 95, 131 și 135) și repausul săptămânal (Convențiile OIM 14 și 106).
- Asigurarea posibilității de telemuncă tuturor colegilor noștri.

► Angajații

Angajații au dreptul de a fi informați și consultați în mod constant, conform prevederilor din Regulamentul de Ordine Interioară (ROI) și din Contractul 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 nediscriminarea

În cadrul relațiilor de muncă pe care le avem cu colegii noștri funcționează principiul egalității de tratament față de toți colegii.

În companie sunt interzise orice discriminare directă sau indirectă precum instigare la discriminare bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Prin discriminare directă pe criterii de sex se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă; prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

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.

Toți angajații au fost informați în legătură cu procedura de gestionare a plângerilor legate de hărțuire, iar funcțiile de management au beneficiat de instruire.

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.

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.

Dialogul social

Reprezentanți ai angajaților din toate departamentele și regiunile, votați de angajați pentru mandate de 2 ani, au participat la discuțiile de negociere a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de companie.

Discuțiile au fost inițiate în iulie 2023 și s-au finalizat cu încheierea Contractului Colectiv de Muncă la data de 31 ianuarie 2024. Toți angajații sunt acoperiți de CCM.

Reprezentanții angajaților se întâlnesc periodic cu reprezentanți ai managementului companiei și ai Resurselor Umane. Subiectele discutate în aceste întâlniri sunt legate de echilibrul dintre viața personală și cea profesională, beneficiile și drepturile angajaților, procese de resurse umane și schimbări organizaționale.

Diversitate, echitate și incluziune: Echipa Accesa

Distribuția angajaților noștri la nivel național reflectă diversitatea și extinderea noastră geografică, având colegi în 27 de județe din România.

Prin implementarea telemuncii, facilităm accesul egal la oportunități de angajare pentru toți candidații, indiferent de locația geografică.

Din totalul de 1.080 de angajați la nivel național, în 2024 am avut un procent de **47% femei și 53% bărbați**, reflectând diversitatea de gen pe care Accesa o susține.

2023

45,93% 54,07%
femei bărbați

2024

47% 53%
femei bărbați

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. În prezent, 5 colegi cu dizabilități fac parte din echipa noastră, prosperând într-un mediu de lucru adaptat nevoilor, care le permite să își valorifice pe deplin potențialul.

Din totalul de 1.080 de angajați în 2024, cu media de vârstă de 33 ani, am avut următoarea distribuție:

41%	58%	1%
colegi au vârsta mai mică sau egală cu 30 ani	colegi au vârsta cuprinsă între 31 și 50 ani	colegi au vârsta de 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.

În ceea ce privește concediul parental, toți angajații noștri au dreptul la concediu în conformitate cu legislația în vigoare și cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă, aplicabil tuturor angajaților.

În 2024, 43 colegi au beneficiat de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului.

2022

19 1
femei bărbat

2023

15 1
femei bărbat

2024

39 4
femei bărbați

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.

Avem un comitet dedicat, cu grad consultativ pentru Administratori, Comitetul de Compensatie și Beneficii, care se concentrează pe îmbunătățirea coerenței procedurilor noastre de remunerare în întreaga organizație. Obiectivul comitetului este să asigure alinierea în mod consecvent remunerarea angajaților Accesa la reglementările naționale și cele europene.

Având o orientare spre oameni, apreciem contribuția fiecărui angajat și credem că remunerația nu definește valoarea unei persoane, ci este mai degrabă o analiză de piață a competențelor, rolului și performanței acestora. Colegii noștri apreciază o abordare transparentă a compensației și dorim ca aceștia să înțeleagă baza pe care am construit practicile noastre de remunerare. Respectul reciproc, recunoașterea eforturilor și încurajarea dezvoltării personale sunt pilonii pe care construim succesul comun.

Principiile de remunerare de mai jos se aplică angajaților de la toate nivelurile din organizația noastră (prin angajați înțelegem toate persoanele angajate cu contract individual de muncă în cadrul entităților noastre juridice din România):

► Echitate

Ne propunem să oferim o remunerare 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.

► 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.

► 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.

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).

Un instrument important pe care îl folosim intern este **„Good Vibe Card”**. Această funcționalitate a instrumentului de monitorizare a feedback-ului colegilor permite fiecărui angajat să trimită un card de recunoaștere virtual oricărui alt angajat din companie. Prin intermediul acestor carduri, angajații își pot exprima aprecierea și recunoștința pentru munca și eforturile colegilor lor, contribuind astfel la un mediu de lucru pozitiv și motivant. În anul 2024, colegii noștri au oferit 2.127 de „good vibe cards”.

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 acestora.

Cu o plajă largă de oferte, ne propunem să creștem nivelul de informare și conștientizare a 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, în 2024, condiție fizică și sănătate la birou.

Accesa identifică și evaluează riscurile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, inspecții la birou, întâlniri 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.



Sănătate și bunăstare: Programul de beneficii și echilibrul dintre viața profesională și 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 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.

► **Bunăstarea fizică**

Pentru a asigura calitatea beneficiilor oferite, Accesa colaborează cu specialiști cu experiență relevantă, de exemplu, un **Sports & Health Coach** pentru activități și consultanță sportivă sau consilieri psihologici dedicați pentru a răspunde nevoilor de sănătate emoțională a angajaților companiei. Pentru a asigura echitate și accesibilitate, instructorul sportiv desfășoară și sesiuni online, iar consilierea psihologică are loc doar online, astfel încât toți angajații să poată participa indiferent de locație.

Dintre inițiativele sportive pe care le organizăm, o inițiativă importantă este **Bootcamp Accesa**, o tabără de wellbeing unde angajații se pot relaxa și pot participa la activități în aer liber. Acestea includ competiții sportive, ateliere de educație despre nutriție și postură, precum și activități de team building. **În 2024, 40 colegi din toată țara** s-au alăturat bootcamp-ului și s-au bucurat de programul de wellbeing, care continuă să ofere o abordare cuprinzătoare și echilibrată asupra sănătății angajaților.

În 2024, ne-am extins abordarea prin inițiative care au combinat sănătatea fizică, bunăstarea mentală și spiritul de echipă, lansând un nou eveniment: **Accesa Athletics**, prima competiție sportivă internă. **38 colegi** au participat la această provocare, care s-a concentrat pe activitatea fizică și pe **conexiunea între echipe**, toate activitățile desfășurându-se în echipă.

În 2024, angajații Accesa au participat la numeroase **competiții sportive**: Maratonul Internațional Cluj-Napoca, Hoia Night Run, Făget Winter Trail, Crosul Companiilor, Crosul de Noapte Cluj și Oradea, Maratonul Brașov, Bucharest Sports Festival, Primavera Trail Run, Swimathon în Bihor și Timișoara City Marathon. Aceste competiții le-au oferit colegilor noștri oportunitatea de a se provoca pe ei înșiși și să se bucure în echipă.

În paralel, coach-ul nostru a extins impactul programului de wellbeing, vizitând colegii din Timișoara, Sibiu, Brașov, București și Oradea, unde a susținut sesiuni live de antrenament care au energizat echipele.

Un alt eveniment de succes a fost atelierul **Supercharge your health**, care a atras **59 participanți**, evidențiind interesul tot mai mare pentru educația proactivă în sănătate și bunăstare în cadrul comunității noastre.

Provocarea **Walking Month** s-a remarcat și în 2024, implicând **100 colegi** într-un efort care a promovat activitatea fizică și a avut și un impact social semnificativ. În cadrul acestei inițiative, **am sponsorizat un ONG cu 3.000 de ore de terapie pentru copii neurodivergenți**, întărind angajamentul nostru pentru a avea un impact prin acțiunile noastre.

Pe lângă activitățile de grup, angajații beneficiază și de sesiuni individuale de instruire personalizate, care acoperă teme precum sport, postură și nutriție.

- 500+ colegi au beneficiat de inițiative dedicate sănătății fizice
- 400+ colegi au participat la 18 evenimente sportive, de la reeducare posturală la competiții de alergare sau bootcamp-uri sportive interne
- 300 colegi au participat la ateliere de educație emoțională, conștientizare medicală sau financiară
- 6 evenimente dedicate copiilor, cu peste 120 de participanți

► **Bunăstarea emoțională**

Colegii noștri au acces la ateliere facilitate de psihologii cu care colaborăm. În 2024, am organizat mai multe ateliere care i-au ajutat pe angajați să gestioneze mai bine componentele personale și profesionale ale vieții lor, printre care **Nuggets of Knowledge** (3 sesiuni), **Focus in to focus out** și **Flow into Consciousness**, care au reunit în total 93 de participanți.

► **Bunăstarea socială**

Organizăm ieșiri fizice cu colegii cu scopul de a întări nivelul de colaborare dintre colegi și să facilităm o mai bună cunoaștere reciprocă. Aceste ieșiri contribuie la crearea unui mediu de lucru armonios și prietenos, unde colegii se simt apreciați și motivați.

Accesa in Motion – Sărbătorirea a 20 de ani de impact cu sens

În 2024, am marcat un moment de referință, 20 de ani de când Accesa și-a început activitatea în industria tehnologică. Pentru a sărbători acest milestone împreună cu colegii, clienții și partenerii noștri, am lansat **Accesa in Motion, un concept aniversar care a reunit întreaga noastră comunitate printr-o serie de trei evenimente dedicate.**

De-a lungul celor două decenii, am conturat o cultură centrată pe oameni și orientată către client, care le oferă echipelor noastre sprijinul necesar pentru a se dezvolta și a inova, contribuind la transformările pe care și le propun clienții noștri și la succesul utilizatorilor lor finali. De la o echipă fondatoare restrânsă ca număr în 2004, am devenit o comunitate cu 1.000+ experți și profesioniști în tehnologie, cu o prezență puternică în România și Europa, și un portofoliu divers de servicii și parteneriate.

Sub umbrela Accesa in Motion, peste 2.000 de persoane, inclusiv 115 invitați internaționali, s-au reunit pentru a sărbători această etapă importantă. Seria aniversară a inclus:

- Un **moment dedicat istoriei noastre**, o reflecție asupra experiențelor împărtășite, a lecțiilor învățate și a momentelor care ne-au definit. A fost o celebrare a oamenilor care au păstrat Accesa în mișcare de-a lungul anilor, colegi, parteneri și clienți.
- **Cea de-a treia ediție a Accesa TechConference**, unde peste 13 experți au urcat pe scenă pentru a vorbi despre excelența tehnică, inovație și idei care vor ghida următorul deceniu de dezvoltare. În cele 6 spații dedicate Show & Tell Corner, colegii noștri au prezentat cum tehnologia generează un impact real în business-urile și industriile clienților noștri.
- O **petrecere aniversară**, sărbătorind împreună trecutul, prezentul și viitorul – reziliența, conexiunea și următorii 20 de ani de colaborare și inovație.

În 2024, am încheiat anul într-o notă colaborativă, reunind echipele la sediul nostru principal din Cluj-Napoca, unde am organizat **19 evenimente** la care s-au alăturat **711 participanți**. Aceste întâlniri de echipă au fost dedicate activităților de consolidare a relațiilor și exprimării recunoștinței pentru eforturile depuse.

► Fuziunea viață profesională: viață personală

Două dintre cele mai importante componente ale echilibrului dintre viața profesională și cea personală sunt **programul de lucru flexibil și evenimente care îi implică pe colegi și pe familiile lor**.

În anul 2024, compania noastră a organizat șase evenimente speciale pentru copiii angajaților, cu ocazia **Zilei Copilului și a Halloween-ului**, reunind 126 de participanți.

Copiii au participat la concursuri de costume, au urmărit evenimente online care au explorat minunile inteligenței artificiale și s-au implicat în concursuri de desen, îmbinând distracția cu creativitatea și învățarea.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională: Feedback-ul colegilor legat de experiența lor în Accesa

La Accesa, considerăm în continuare feedback-ul un element esențial pentru creșterea și dezvoltarea organizației. Din acest motiv, avem multiple canale prin care colectăm și gestionăm feedback-ul, asigurându-ne că toate vocile colegilor sunt auzite și că sugestiile lor sunt luate în considerare.

Utilizăm platforme de feedback, care ne permit să stocăm și să accesăm ușor feedback-ul, precum și să trimitem cereri de feedback imediat după evenimente.

La nivel organizațional, continuăm să folosim un instrument unde **orice angajat poate oferi feedback în orice moment**. Acest instrument facilitează comunicarea deschisă și continuă între angajați și management. O dată pe lună, instrumentul trimite un chestionar pentru a măsura 10 indicatori esențiali privind experiența angajaților în Accesa. Fiecare manager este responsabil de monitorizarea acestor indicatori și de luarea măsurilor necesare pentru a asigura o experiență de calitate pentru angajați.

Această structură bine pusă la punct pentru managementul feedback-ului reflectă angajamentul nostru de a crea un mediu de lucru pozitiv și de a îmbunătăți constant experiența profesională a tuturor membrilor 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 preferințele personale și de facilitățile fizice ale birourilor la care pot avea acces în funcție de locația lor geografică.

- **Opțiuni de flexibilitate** – Accesa oferă flexibilitatea de a lucra permanent în unul dintre cele două birouri naționale sau să acceseze o rețea națională de spații de co-working, hibrid, permanent de la distanță sau chiar din străinătate, conform politicii de telemuncă pe care o avem în vigoare.
- **Spațiu de birou adaptabil** – În 2024, compania a reproiectat spațiile de birou pentru a susține munca în echipă și evenimentele extinse, împreună cu sisteme simplificate de rezervare a birourilor și a locurilor de parcare pentru a sprijini această flexibilitate.
- **Infrastructură** – Accesa asigură infrastructura care susține toate opțiunile de spațiu de lucru, inclusiv furnizarea echipamentelor necesare și menținerea unei conexiuni VPN securizate și 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 la comunitate 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 2024, am continuat să organizăm numeroase evenimente, inclusiv evenimente sociale virtuale și sesiuni de antrenament disponibile atât în format la distanță, cât și față în față.
- **Bunăstare** – Atelierele de bunăstare au devenit webinarii sau evenimente dedicate locale, iar ședințele de terapie au continuat online, accesibile tuturor celor din țară.

Totodată, suntem conștienți că pentru atingerea obiectivelor de afaceri e necesară și prezența fizică la biroul Accesa sau la biroul clientului, conform politicii de telemuncă, echilibrând flexibilitatea, conexiunea umană și prioritatea obiectivelor de afaceri.

În anul 2023, aproximativ 40% dintre colegii noștri au lucrat la distanță, menținând o interacțiune constantă cu echipele și clienții prin participarea la vizite și ceremonii specifice proiectelor. Restul de 60% dintre colegi au adoptat un model de lucru hibrid sau de la birou, asigurând astfel o prezență echilibrată în mediul de lucru și facilitând colaborarea directă atunci când a fost necesar.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională: Managementul performanței individuale

Managementul performanței individuale are un rol esențial în atingerea obiectivelor companiei noastre, asigurând alinierea angajaților la valorile și standardele noastre prin evaluări continue și strategii de dezvoltare profesională personalizate.

Procesul intern de performanță individuală a urmărit și în 2024 să coreleze ceea ce este așteptat și definit la nivelul companiei pentru un anumit rol cu ceea ce un angajat face în contextul muncii de zi cu zi.

Vehiculul prin care se urmărește performanța colegilor este reprezentat de **discuțiile lunare de tip 1-la-1**, care urmează o structură bine definită: o conversație între angajat și manager despre dificultățile întâmpinate, feedback și recunoașterea reușitelor lunii respective.

Un instrument de bază în evaluarea performanței individuale îl reprezintă **feedback-ul de tip 360 de grade** întrucât analiza acestui tip de feedback oferă o imagine cuprinzătoare a performanței și comportamentului angajaților din multiple perspective, asigurând o evaluare mai echilibrată și obiectivă.

Aceste componente ale procesului de performanță individuală susțin promovarea comportamentelor etice și responsabile, esențiale pentru sustenabilitatea companiei și oferă date valoroase pentru deciziile strategice de managementul talentelor.

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 2024, **peste 300 de colegi au beneficiat de sesiuni de coaching în carieră**, provenind din diverse comunități tehnologice sau din funcții tip suport. Colegii noștri cu roluri tehnice au fost sprijiniți, de asemenea, 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 competențe pentru a reuși prin noi metode să își îndeplinească sarcinile. Acest lucru este benefic atât pentru ei, cât și pentru companie.

Dorim ca toți angajații să se simtă încrezători în ceea ce privește îmbunătățirea eficienței și a productivității muncii lor, precum și în găsirea de noi căi către dezvoltarea profesională și succes. În cadrul companiei noastre, considerăm dezvoltarea angajaților drept unul dintre pilonii principali 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. Menținerea competenței profesionale a angajaților este o prioritate pentru noi, deoarece reprezintă o investiție critică în viitorul organizației.

Oferim constant oportunități de învățare angajaților, adecvate nevoilor de dezvoltare profesională, pentru a le îmbunătăți competențele profesionale astfel încât să se poată adapta mai ușor la schimbările de pe piața muncii și din domeniul în care lucrează.

► **Principalele obiective ale acțiunilor care susțin învățarea în Accesa sunt:**

- Dobândirea de cunoștințe avansate
- Obținerea de certificări tehnice și non-tehnice
- Dezvoltarea carierei
- Dezvoltarea de abilitați noi
- Îmbunătățirea abilităților, cunoștințelor și competențelor
- Reconversia profesională
- Adaptarea la cerințele postului

În Accesa există diverse abordări de învățare din care angajații pot alege. Încurajăm colegii să preia inițiativa în ceea ce privește dezvoltarea lor personală și profesională și, împreună cu managerii lor, să ia în considerare abordarea de învățare cea mai potrivită pentru dezvoltarea lor individuală.

Compania sprijină dezvoltarea personală și profesională a angajaților oferind metode diverse de învățare pentru angajați:

Învățarea la locul de muncă

- Observare și practică la locul de muncă
- Coaching și mentorat

Dezvoltarea competențelor

- Mobilitate/rotația rolurilor sau schimbarea rolurilor
- Proiecte temporare

Învățarea în comunitate

- Echipe inter-funcționale/învățare reciprocă
- Comunități de practică, conferințe

Training

- Cursuri de formare
- Programe formale de dezvoltare

Învățarea autogestionată

- Lectură: în 2024, colegii noștri au citit 3.220 de cărți prin intermediul serviciului de împrumut de cărți la domiciliu (parteneriat asigurat prin Bookster)
- e-Learning (cursuri pe platforma online Udemy)

În anul **2024**, au avut loc **peste 240 de sesiuni de training**, atât din zona competențelor umane, cât și competențe tehnice. Paleta diversă de training-uri oferite facilitează tuturor angajaților dezvoltarea profesională, indiferent de nivelul lor de experiență.

Fiind o companie cu profil tehnic, dezvoltarea acestor competențe cu specific tehnic ajunge în prim plan pentru angajați. Astfel, colegii noștri au beneficiat de oportunități diverse de dezvoltare, de la training-uri de formare pentru juniori, cursuri de dezvoltare organizate intern de către colegii seniori, dar și oportunitatea de a obține certificări, ca dovadă a investiției de timp și efort în dezvoltarea proprie. În anul 2024, colegii noștri au obținut **peste 120 de certificări**.

Învățarea în comunitate reprezintă un lucru de bază pentru colegii noștri. Fiind organizată în comunități dedicate tehnologiilor, Accesa facilitează dezvoltarea competențelor tehnice, dar și umane, colegii interacționând constant și rezolvând împreună sarcini și având oportunitatea să-și prezinte în cadrul evenimentelor dedicate comunităților ultimele noutăți din aria lor, proiecte și studii de caz.

În continuare, compania se angajează să ofere oportunități diverse de formare și dezvoltare pentru angajații săi, care să răspundă obiectivelor operaționale și strategice ale organizației, precum și aspirațiilor și nevoilor de învățare proprii ale angajaților. Ne dorim ca toți colegii noștri să se simtă încrezători în ceea ce privește dezvoltarea profesională, indiferent de metodele de învățare preferate de fiecare angajat, precum și în găsirea de noi căi către dezvoltare și succes profesional.

Experiența colegilor în Accesa și dezvoltarea profesională: Comunitățile interne

Continuând modul de lucru și comunitățile locale formate în 2023, **în 2024 am continuat să organizăm evenimente dedicate angajaților care lucrează din același oraș**. Aceste întâlniri au avut ca scop consolidarea legăturilor locale, cultivarea sentimentului de apartenență și oferirea de oportunități pentru interacțiuni față în față.

La Accesa, avem **șapte comunități locale principale: Cluj, Oradea, București, Timișoara, Brașov, Iași și Sibiu**, fiecare beneficiind de inițiative adaptate, menite să îi aducă pe colegi împreună, dincolo de spațiul virtual.

Evenimentele la care colegii noștri au participat de-a lungul anului au inclus întâlniri pe teme generale și organizaționale, zile de lucru împreună, sesiuni de jocuri de societate, ateliere de arte și meșteșuguri, mese împreună la birou și ateliere tematice pe diverse domenii de interes. Aceste activități au fost concepute pentru a încuraja conexiunile, creativitatea și schimbul de cunoștințe în cadrul fiecărei comunități locale.

359

Cluj

136

București

93

Oradea

131

Timișoara

67

Iași

146

Sibiu

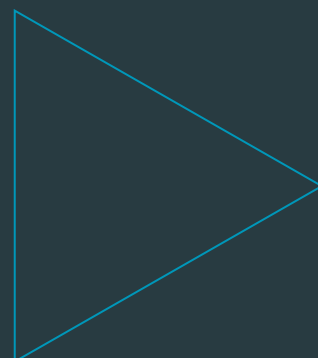
130

Brașov

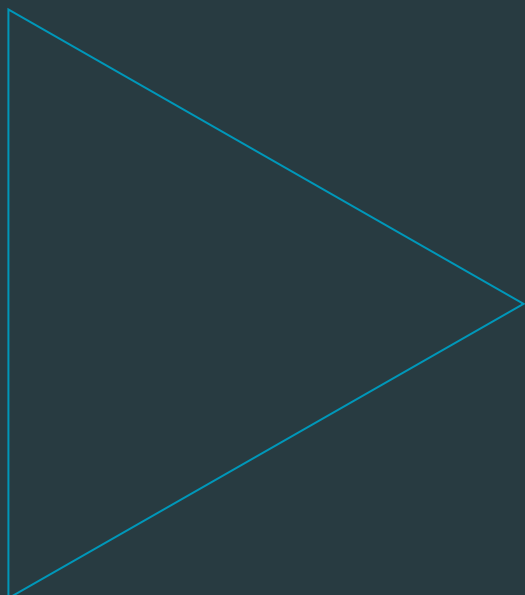
Evenimentele la care au participat colegii noștri sunt de tipul reuniuni pe teme de interes general și organizațional, jocuri de tip board games, ateliere de arts & crafts, mic dejun la birou, petrecere de Crăciun.

Recunoaștem importanța sentimentului de apartenență la o comunitate pentru colegii noștri, având în vedere că multe dintre echipele noastre de proiect sunt dispersate în diverse orașe din țară. Comunitatea locală internă joacă un rol esențial în susținerea acestei nevoi fundamentale, oferind un cadru 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 reușit și în 2024 să menținem acest echilibru bazându-ne pe o abordare care are sub umbrela sa expertiza în industrie, relațiile puternice, comunicarea și colaborarea, gândirea strategică și orientarea spre satisfacția clienților. Acesta este modul în care am reușit și în 2024 să fim aproape de clienții noștri și să dezvoltăm soluțiile tehnologice potrivite pentru ei, astfel încât clienții noștri să fie pregătiți pentru viitor.

► Abordarea noastră

Pe parcursul colaborării cu clienții noștri în 2024, am rămas fideli abordării noastre de a păstra o interacțiune constantă, de la ședințe săptămânale cu clientul și echipa de proiect, la ședințe lunare de revizuire a colaborării și stadiului proiectului, la ședințe trimestriale sau bianuale pentru revizuirea strategiei și construirea unei strategii noi pentru colaborare.

În fiecare dintre aceste interacțiuni discutăm deschis despre ce a mers bine și mai puțin bine, solicităm feedback clientului și planificăm acțiuni următoare. Totodată, pentru a dedica o atenție sporită relației cu clienții, organizăm ședințe cu participarea colegilor care reprezintă mai multe perspective (Triangle Meetings) și cu o frecvență adaptată în funcție de client și situație. Aceste ședințe au scop informativ, dar și unul decizional, facilitând rezolvarea rapidă a oricărei probleme și ajutând monitorizarea mai bună a strategiei de colaborare.

Pentru înțelege mai bine și a fi conectați cu clienții noștri, în 2024 am continuat să încurajăm vizitele la sediul Accesa sau la sediul clientului. Fiecare vizită are o agendă agreată în avans, 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. Astfel, am reușit și în 2024 să menținem o relație apropiată cu clienții noștri. Folosim feedback-ul să înțelegem și cu ce succes implementăm strategia noastră și ce acțiuni concrete de îmbunătățire putem lua când acestea sunt necesare.

În 2024, am păstrat împărțirea clienților noștri în categorii în funcție de industria în care operează astfel încât să fim și mai aproape de provocările clienților și să fim în poziția cea mai bună să găsim 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.



Politicile companiei

► Managementul calității

Accesa are o politică internă dedicată Managementului calității, derivată din **certificarea de ISO:9001** pe care o deține încă din 2010. Politica și certificatul ISO sunt disponibile tuturor angajaților și altor părți interesate, pe platforma internă a companiei (intranet) și, suplimentar, la cererea partenerilor de afaceri.

Administratorii au rolul 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. Funcția de Conformitate este responsabilă cu emiterea, revizuirea anuală și comunicarea politicii către toți angajații și alte părți interesate.

Politica de Management al Calității a fost actualizată la data de 9 Aprilie 2024 și comunicată înspre toate persoanele din Companie la vremea respectivă.

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 crescut reputația companiei dovedindu-ne un partener de încredere pentru toate părțile interesate ale companiei, acționari, angajați, clienți, furnizori, instituții guvernamentale – prin serviciile noastre asigurând încrederea clienților în capacitatea de a identifica, preveni și/sau rezolva orice posibilă neconformitate a serviciilor prestate, oferind o interfață profesională cu clienții, prin colegii cu rol de Client Partner, și asigurând colectarea feedback-ului.
- Am crescut eficacitatea și eficiența activităților interne prin procese de planificare adecvată și controale operaționale.
- Am crescut satisfacția clienților prin calitatea, complexitatea și acuratețea soluțiilor și serviciilor furnizate.

În 2025 ne propunem să revizuiem în mod continuu politicile și procesele companiei derivate din Sistemul de Management al Calității cu scopul îmbunătățirii continue și menținerii certificării ISO:9001.

► Cadrul de guvernare privind Protecția Datelor

Abordarea și angajamentul Accesa privind Protecția Datelor - Echilibru între digitalizare și Protecția Datelor

Într-o lume a digitalizării, protecția datelor a devenit o preocupare primordială, în special pentru companii precum Accesa. Recunoscând importanța acestor aspecte, am implementat un Cadru cuprinzător de Guvernare privind Protecția Datelor pentru a proteja datele noastre și ale clienților noștri.

La Accesa, abordarea noastră privind prelucrarea datelor se bazează în mod constant pe principiile minimizării datelor, limitării scopului și prelucrării legale:

- **Minimizarea datelor** – Colectăm doar datele strict necesare pentru scopurile specifice serviciilor noastre.
- **Limitarea scopului** – Datele sunt prelucrate exclusiv în scopurile prezentate clienților noștri și în conformitate cu legislația aplicabilă.
- **Prelucrarea legală** – Ne asigurăm că toate activitățile de prelucrare a datelor sunt desfășurate în mod legal, transparent și în baza unor temeiuri legale valide.

În sprijinul eforturilor noastre de sustenabilitate, promovăm digitalizarea, dar rămânem conștienți de riscurile asociate protecției datelor. Angajamentul nostru de a echilibra aceste aspecte include:

- **Integrarea Confidențialității prin Concepție** – Aspectele privind protecția datelor sunt integrate în proiectarea și dezvoltarea tuturor produselor și serviciilor noastre.
- **Practici sustenabile** – Implementăm practici sustenabile de prelucrare și de securitate a datelor care sprijină obiectivele de mediu, menținând în același timp o protecție solidă.
- **Îmbunătățirea continuă** – Strategiile noastre de protecție a datelor sunt revizuite și îmbunătățite continuu pentru a aborda riscurile emergente și progresele tehnologice.

Cadrul de guvernare privind Protecția Datelor - Politici și practici

Cadrul nostru de guvernare privind Protecția Datelor este conceput pentru a asigura conformarea cu legislația aplicabilă în domeniu și în special cu Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR).

Acesta cuprinde politici, roluri, responsabilități și ghiduri operaționale cuprinzătoare **pentru a proteja datele cu caracter personal** și pentru a susține cele mai înalte standarde de confidențialitate și securitate.

Elementul central al acestui cadru este **Politica de Management GDPR**, care aliniază operațiunile noastre cu cerințele de reglementare și promovează încrederea între părțile interesate, inclusiv clienți, angajați și autorități de supraveghere. Această politică servește ca un ghid cuprinzător ce abordează toate aspectele importante ale protecției datelor, de la limitele prelucrării datelor și responsabilitate, la implementarea operațională a principiilor GDPR, control și monitorizare.

Asigurăm **gestionarea sigură a datelor cu caracter personal** atât la nivel intern, cât și de către partenerii externi, prin măsuri specifice. Acestea includ Acorduri de Procesare a Datelor cu clienții, furnizorii și partenerii externi, menținerea registrelor relevante pentru activitățile de prelucrare și efectuarea de Evaluări ale Impact asupra Protecției Datelor (DPIA) pentru activitățile cu risc ridicat, precum și Analize ale Interesului Legitim (LIA), pentru cele care se bazează pe interesul legitim.

Sunt implementate măsuri stricte pentru a efectua și monitoriza transferurile de date către state terțe, asigurând protecția datelor. Acordăm prioritate securității și conformității în timpul transferurilor de date, aderând la mecanismele de transfer aprobate și efectuând **Evaluări de Impact asupra Transferului de Date** pentru a evalua riscurile privind protecția datelor.

Procesele noastre de gestionare a solicitărilor de exercitare a drepturilor persoanelor vizate asigură tratarea eficientă a cererilor, cu documentare adecvată și explicații clare pentru orice cereri respinse.

Principiile „Privacy by Design” și „Privacy by Default” sunt integrate în procesele noastre de afaceri, asigurând că aspectele legate de protecția datelor sunt integrate încă de la început. Această abordare include reducerea la minimum a colectării de date, limitarea accesului la date și asigurarea faptului că datele sunt procesate numai în scopul pentru care au fost colectate.

Politica noastră de Gestionare a Încălcărilor de Securitate a Datelor Personale conturează o abordare structurată pentru a răspunde eficient breșelor de securitate a datelor personale, concentrându-se pe evaluarea severității și a riscurilor aferente. Politica impune notificarea promptă a părților interesate relevante și detaliază etapele de gestionare a breșelor, de la identificare și raportare la implementarea acțiunilor corective. Implementarea operațională a acestei politici este susținută de un canal dedicat de raportare a breșelor de securitate a datelor personale și a incidentelor de securitate, și de un proces detaliat pentru gestionarea breșelor de securitate a datelor personale.

Acest proces include planul de răspuns la incidente, strategii de atenuare și acțiuni corective proiectate pentru a limita impactul asupra persoanelor vizate, analiza cauzelor principale și vulnerabilităților, și măsuri pentru a îndeplini obligațiile de raportare.

Structura de guvernare a Protecției Datelor

Cadrul nostru de Guvernare privind Protecția Datelor definește clar rolurile și responsabilitățile pentru a asigura o aliniere eficientă cu cerințele legale. Administratorii sunt responsabili în ultimă instanță pentru aprobarea, implementarea, gestionarea și supravegherea acestui cadru, inclusiv pentru asigurarea unor resurse adecvate și aplicarea unor măsuri tehnice și organizatorice adecvate.

Responsabilul cu Protecția Datelor (DPO) joacă un rol esențial în furnizarea de suport și ghidare cu privire la obligațiile privind protecția datelor. Printre responsabilități se numără instruirea și asistarea Administratorilor și a angajaților pentru a asigura conformarea cu GDPR și efectuarea de monitorizări continue a evoluțiilor legislative în domeniu. De asemenea, DPO cooperează cu autoritatea de supraveghere, servește drept punct de contact pentru persoanele vizate și sprijină evaluările de risc legate de protecția datelor. Controalele periodice, menținerea politicilor și colaborarea cu celelalte funcții interne fac parte integrantă din responsabilitățile DPO, inclusiv raportarea periodică către Administratori și Comitetul de Risc și Supraveghere.

Funcțiile interne sunt responsabile de implementarea efectivă a normelor interne de protecție a datelor și a principiilor de confidențialitate prin design și implicit în cadrul proceselor pe care le gestionează, sub îndrumarea DPO. Toți angajații și colaboratorii au obligații de confidențialitate clar definite la nivel contractual și prelucrează datele cu caracter personal în condiții de siguranță, asigurând implicarea DPO în orice probleme relevante legate de prelucrarea datelor. De asemenea, au obligații stricte de raportare promptă a oricăror breșe de securitate a datelor personale și de a efectua în mod regulat cursurile de instruire obligatorii privind protecția datelor.

Această abordare structurată asigură că toți membrii organizației își înțeleg rolurile în menținerea protecției datelor și a conformității cu GDPR, promovând o cultură a responsabilității și a securității.

Monitorizare, control și Protecția Datelor prin Concepție și Implicit

Angajamentul nostru se reflectă în practicile noastre de monitorizare, **control și protecție a datelor prin concepție și implicit**.

Controalele regulate și evaluările de risc asigură respectarea principiilor GDPR, cum ar fi legalitatea, echitatea, transparența, limitarea scopului, minimizarea datelor, acuratețea, limitarea stocării, precum și integritatea și confidențialitatea. Evaluările anuale ale vulnerabilităților și ale riscurilor asociate activităților de prelucrare date se concentrează asupra activităților cu risc ridicat, iar rapoartele oficiale adresate Administratorilor acoperă principalele riscuri legate de prelucrarea datelor, inclusiv eventuale breșe de securitate și exercitarea drepturilor persoanelor vizate. DPO asigură monitorizarea, verificarea și raportarea conformității cu GDPR, asigurându-se că toate procesele operaționale se aliniază la cerințele cadrului de reglementare.

Principiile Privacy by Design sunt integrate în operațiunile noastre, iar evaluarea DPO este inclusă încă din faza incipientă a proiectelor pentru a ne asigura că aspectele legate de protecția datelor sunt avute în vedere în mod implicit.

Măsurile aplicate pentru protecția datelor în mod implicit includ minimizarea datelor și asigurarea unei securități robuste pe tot parcursul ciclului de viață al datelor. Funcțiile interne sunt responsabile de implementarea la nivel operațional a acestor principii, primind suportul DPO, asigurându-se că aspectele legate de protecția datelor sunt parte integrantă a tuturor activităților de prelucrare a datelor cu caracter personal.

Instruire și conștientizare

Programele noastre de instruire și conștientizare privind protecția datelor sunt esențiale pentru abordarea noastră, asigurându-ne că toți angajații tratează datele personale în mod responsabil, promovând o cultură a responsabilității.

Am implementat un proces formal de comunicare pentru diseminarea politicilor și proceselor de protecție a datelor, asigurându-ne că toți angajații își recunosc responsabilitățile.

Noii angajați beneficiază de o instruire combinată, care îmbină cursurile de tip e-learning cu instruirea în clasă online. Cursurile anuale privind protecția datelor sunt obligatorii pentru toți angajații, inclusiv pentru colaboratorii externi.

În mod regulat se asigură și sesiuni de instruire dedicate, pe teme punctuale privind prelucrarea și protecția datelor, precum și sesiuni ad-hoc pentru a răspunde nevoilor specifice identificate pentru fiecare funcție internă.

Suplimentar, a fost creat un centru de resurse dedicat protecției datelor pentru a ajuta angajații să înțeleagă mai bine și să aplice corespunzător standardele de protecție a datelor. Această abordare privind instruirea continuă asigură o gestionare responsabilă a datelor cu caracter personal și respectarea reglementărilor privind protecția datelor.

Transparență

Menținem un nivel ridicat de transparență în practicile noastre de protecție a datelor.

Informații detaliate sunt disponibile pe pagina noastră web pentru clienți, furnizori, parteneri de afaceri și vizitatori, asigurând claritate și informare detaliată cu privire la procesele noastre de gestionare a datelor.

Avem o Notă de Informare specifică pentru angajați, care explică modul în care sunt gestionate și protejate datele lor. În plus, o Notă de Informare dedicată candidaților pentru recrutare subliniază angajamentul nostru de a proteja informațiile personale în timpul procesului de selecție și angajare.

Aceste măsuri reflectă angajamentul nostru față de transparență și responsabilitate în toate aspectele legate de protecția datelor.

Progrese privind Protecția Datelor în 2024

În 2024, am continuat îmbunătățirea cadrului de protecție a datelor prin adoptarea unor metodologii avansate pentru evaluarea și atenuarea riscurilor asociate breșelor de securitate a datelor personale și prin consolidarea și actualizarea documentației relevante.

De asemenea, am optimizat pe site-ul nostru informațiile din Politica noastră de Protecție a Datelor și Politica de Cookies, pentru a oferi utilizatorilor mai multă claritate și consistență. Suplimentar, am eficientizat procesele noastre de prelucrare a datelor astfel încât să oferim clienților noștri mai mult suport în îndeplinirea obligațiilor lor conform GDPR.

Obiective de eficientizare privind Protecția Datelor

În perioada următoare, ne propunem să consolidăm mecanismele de demonstrare a conformității prin perfecționarea documentației, proceselor și structurilor de raportare privind protecția datelor, prin promovarea unei culturi a responsabilității în întreaga organizație și prin asigurarea respectării stricte a politicilor și reglementărilor privind protecția datelor.

Vom acorda prioritate gestionării riscurilor legate de protecția datelor prin identificarea în stadii incipiente a potențialelor amenințări și prin efectuarea de evaluări periodice ale riscurilor pentru a detecta și a aborda în mod proactiv vulnerabilitățile.

Responsabilitatea față de datele clienților este o altă prioritate în perioada următoare. Vom revizui în mod regulat activitățile de prelucrare a datelor încredințate de clienții noștri și vom optimiza controalele privind transferurile de date și accesul persoanelor împuternicite pentru a crește nivelul de protecție a datelor personale.

O alta zonă de interes în perioada următoare vizează monitorizarea continuă a noilor reglementări, tendințe și standarde privind protecția datelor prin realizarea de evaluări de impact pentru a asigura alinierea în timp util și eficient a operațiunilor noastre de prelucrare date.

Pentru menține un nivel ridicat de conștientizare și responsabilizare la nivelul personalului, intenționăm să furnizăm lunar angajaților și colaboratorilor un buletin informativ cu noutăți privind reglementările emergente care au impact asupra operațiunilor și practicilor noastre de prelucrare a datelor.

Aceste obiective reflectă angajamentul nostru de a proteja datele cu caracter personal și de a menține cele mai înalte standarde de protecție în cadrul organizației noastre.

Pe scurt, Cadru nostru de Guvernanță privind Protecția Datelor subliniază eforturile noastre constante de conformare cu legislația aplicabilă, inclusiv GDPR și de protejare a confidențialității și securității datelor cu caracter personal în toate operațiunile de afaceri. Această abordare este flexibilă și adaptabilă la standardele aplicabile, consolidând încrederea tuturor părților interesate în organizația noastră.

► Securitatea informației

În Accesa, recunoaștem importanța critică a securității informațiilor în atingerea obiectivelor noastre de afaceri și menținerea încrederii clienților, angajaților și părților interesate. Astfel, încă din 2010, am implementat și certificat **sistemul de management al securității informației bazat pe cerințele standardului internațional ISO 27001**. Pe parcursul anilor, SMSI a fost îmbunătățit în mod continuu, asigurându-se conformarea documentației stabilite și cu cerințele altor standarde relevante pentru clienții noștri, cum ar fi **BAIT și ISAE 3402** și cerințe legale și de reglementare cum ar fi DORA, NIS2, AI Act.

În centrul sistemului nostru de securitatea informației se regăsește Politica Cadru de Securitatea Informației care reprezintă angajamentul Accesa de a proteja securitatea informațiilor, securitatea cibernetică, protecția vieții private și asigurarea rezilienței sistemului nostru de management a securității informațiilor (SMSI).

Documentația SMSI este formată, pe lângă Politica Cadru de Securitatea Informației, dintr-o serie de politici specifice cum ar fi Politica de Clasificarea Informației, Politica de Management a Activelor IT&C, Politica de Control al Accesului, etc. Toate aceste politici sunt afișate pe pagina internă de intranet pentru a fi disponibile tuturor angajaților și partenerilor externi care lucrează în numele Accesa.

Pentru a ne asigura că toți angajații și partenerii externi cunosc aceste politici și măsurile de securitate stabilite intern, precum și informații generale esențiale despre securitatea informației am definit două modalități de creștere a nivelului de conștientizare, și anume:

- Este definit un proces de comunicare și luare la cunoștință a tuturor politicilor. Acest proces este derulat atunci când apare o politică nouă sau este actualizată o politică existentă, păstrându-se dovada luării la cunoștință.
- Este definit un proces de instruire obligatorii la începerea activității în cadrul companiei (inducție) și pe parcursul anului 2024, trimestrial, prin platforma OneTrust. Acest proces de instruire este monitorizat prin raportare trimestrială în instrumentul intern de raportare, folosind date din OneTrust, disponibile pentru managementul organizației.

Pe parcursul anului 2024 s-au actualizat politicile specifice de securitatea informației și au fost generate politici specifice noi pentru a acoperi cerințe noi ale standardului ISO 27001 versiunea 2022, cum ar fi Politica de Management al Amenințărilor.

De asemenea, luând în considerare că în rândul clienților noștri se regăsesc și instituții financiare, am început implementarea măsurilor pentru conformarea cu cerințele Digital Operational Resilience Act (DORA), cum ar fi implementarea unui Chestionar intern de securitatea informației la nivel de proiect.

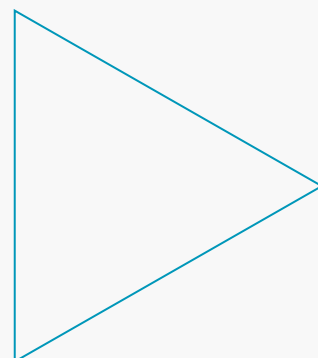
Un accent important în Accesa punem pe gestionarea incidentelor de securitate și pe răspunsul prompt la acestea. Pe parcursul anului 2024, au existat câteva incidente majore de securitate, pentru care s-au luat măsurile corective necesare imediat pentru a înlătura neconformitatea și pentru a preveni reapariția acestora.

Conform planului de audit, bazat pe risc, se realizează auditul intern desfășurat de către auditorul intern al companiei. Pe parcursul anului 2023 a fost realizat audit și la nivelul funcției de IT și Securitatea Informației. Toate recomandările precizate în cadrul raportului au fost rezolvate corespunzător.

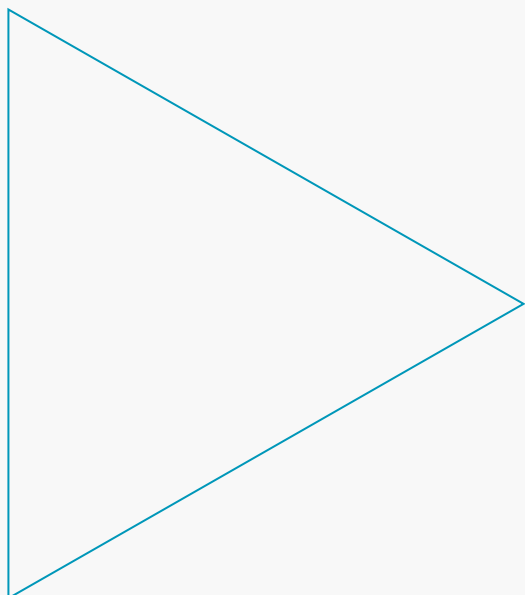
De asemenea, anual, se desfășoară un audit extern de supraveghere din partea organismului de certificare prin care se verifică conformitatea noastră cu cerințele definite intern prin politici și procese și conformitatea cu cerințele standardului de referință. În anul 2023, acest proces s-a desfășurat în luna februarie și a fost finalizat cu menținerea certificării fără neconformități.

Pentru anul 2025, ne luăm următoarele angajamente:

- Menținerea certificării conform standardului de referință ISO 27001.
- Actualizarea documentației SMSI conform cerințelor NIS2.
- Reevaluarea conform cerințelor ISAE 3402 tip 2.



***ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE
NOASTRE PENTRU UN VIITOR
MAI BUN PENTRU COMUNITATE
ȘI SOCIETATE***



Angajamentul și impactul la nivel social: Promovarea în rândul colegilor a implicării sociale și civice

În 2024, am continuat parteneriatele începute în anii precedenți și dezvoltat unele noi, concentrându-ne eforturile în două direcții mari: educație (cu precădere în IT & STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics) și sustenabilitate (cu precădere protecția mediului înconjurător). În acest sens, amintim parteneriatele cu:

- **Fundația Comunitară Oradea** pentru susținerea Fondului Științescu în Oradea și a Swimathon Oradea. Încă din 2021 am colaborat cu Fundația Comunitară Oradea pentru susținerea evenimentului sportiv de strângere de fonduri Swimathon Oradea. Pe parcursul anilor, colegii noștri s-au alăturat evenimentului, am înotat și strâns fonduri, pe care ulterior Accesa le-a completat, pentru a susține cauze educaționale precum **Youth CommUNITY** sau cele care încurajează folosirea tehnologiei pentru a face bine – **BlooDoChallenge App**, o aplicație care cartografiază centrele de donare de sânge din țară și permite donatorilor de sânge și celule stem să se programeze, precum și clubul local de robotică, entitate înființată la finalul lui 2023.
- **CERT Transilvania** pentru acțiunea de împădurire din Deleni, județul Cluj și inițiativa de Crăciun, Shoebox.
- **Plantăm fapte bune în România** pentru acțiunile de împădurire de lângă Timișoara și Iași.
- **Fundația Comunitară Timișoara** pentru a sprijini educația STEAM incluzivă și colaborativă prin multiple proiecte implementate în școlile din județul Timiș, ajutând copiii, tinerii și profesorii să exploreze și să dezvolte abilități practice în știință, tehnologie, inginerie, arte și matematică.
- **Asociația Roboticienilor Orădeni** pentru a sprijini dezvoltarea abilităților practice STEM în rândul liceenilor, prin finanțarea participării la competiții de robotică și încurajarea inovației prin învățare aplicată.
- **World Vision**, pentru a sprijini elevii defavorizați din mediul rural în accesarea și continuarea studiilor universitare, prin acoperirea cheltuielilor esențiale precum cazare, transport, materiale educaționale și costuri de trai, prin programul Vreau la facultate.
- **Asociația Little People** pentru a sprijini copiii bolnavi de cancer prin programe de îngrijire psihosocială și dezvoltare a rezilienței emoționale.
- **Alianța Română de Prevenție a Suicidului** pentru a sprijini persoanele care se confruntă cu gânduri suicidare, prin finanțarea liniei telefonice gratuite Telefonul Verde Antisucid.
- **Asociația Centrul Nord**, pentru a sprijini salvarea și recuperarea păsărilor răpitoare rănite prin construirea unei voliere dedicate în Cluj.
- **Asociația Transylvania Animal Care (TAC.social)** pentru a susține intervențiile chirurgicale, sterilizările și îngrijirea medicală a câinilor și pisicilor fără proprietar din zona defavorizată Pata Rât (parte din programul TAC.social „Linda Pata Rât”).

În 2024, am continuat să transformăm valorile noastre în acțiuni concrete susținând educația, promovând sustenabilitatea și sprijinind comunități din România. De la plantarea de copaci la mentoratul pentru elevi și sprijinirea organizațiilor locale, colegii și partenerii noștri ne-au ajutat să generăm un impact real și de durată.

Am donat aproximativ 53.000 euro pentru a reduce decalajul educațional dintre mediul rural și cel urban, a promova învățarea practică în domeniul IT și STEAM și a combate degradarea mediului. Credem că accesul la educație și la oportunități de învățare aplicată este esențial pentru un viitor mai incluziv și inovator. Contribuțiile noastre reflectă această convingere – de la finanțarea cluburilor de robotică și a atelierelor STEAM, până la burse și acțiuni de reîmpădurire.

În 2024, prin sprijinirea **programului Științescu în Oradea și Timișoara**, a **Clubului RoboManiacs din Oradea** și a **echipei de robotică de la Colegiul Național „Emil Racoviță” din Cluj-Napoca**, am ajutat peste **2.000 de elevi** să își dezvolte noi abilități în domeniul STEAM, comparativ cu 1.000 de elevi sprijiniți în 2023.

Prin aceste proiecte, am reușit să **facem știința mai atractivă pentru peste 2.000 de elevi**, prin activități precum ateliere de robotică, imprimare 3D, experimente de fizică și chimie, sau chiar prin amenajarea unui laborator de astronomie.

Pentru a consolida și mai mult pilonul educațional, în parteneriat cu World Vision, am sprijinit **6 studenți** în cadrul **programului Vreau la Facultate**, ajutându-i să acopere cheltuieli esențiale precum cazare, transport, materiale educaționale și costuri de trai. Programul susține, de asemenea, încrederea în sine, motivația și planificarea carierei pe termen lung. Studenții au vizitat și biroul nostru Accesa din Cluj, unde echipa de Client Partners a organizat un atelier aplicat despre viața profesională și oportunitățile din domeniul IT.

În 2023, ne-am propus ca **obiectiv: să încurajăm mai multe inițiative conduse de angajați**. În **2024**, colegii noștri au dat dovadă de mai multă implicare, asumându-și inițiative și generând schimbări cu impact din interiorul companiei.

Aceștia au inițiat **campanii de strângere de fonduri care au adunat peste 8.000 euro (din fonduri personale)** pentru cauze în care cred cu tărie.

Prin intermediul **fondului Accesa Cares**, am primit **12 propuneri** de proiecte din care am selectat **4 proiecte cu impact**:

- Campanie de strângere de fonduri printr-un calendar dedicat **Asociației Little People**, în sprijinul copiilor bolnavi de cancer.
- Sprijin pentru linia telefonică **Telefonul Verde Antisucid**, operată de **Alianța Română de Prevenție a Suicidului**.
- Construcția unei **voliere pentru păsări răpitoare rănite în Cluj**, realizată de **Asociația Centrul Nord**, pentru salvarea și reabilitarea faunei.
- Finanțarea unui **echipament de monitorizare a semnelor vitale** pentru utilizare în timpul **intervențiilor chirurgicale pentru animalele fără proprietar** din zona Pata Rât, prin **Transylvania Animal Care (TAC.social)** (parte din programul TAC.social „Linda Pata Rât”), alături de mobilizarea voluntarilor.

În plus, am donat **70 de echipamente recondiționate** (laptopuri și monitoare) către **șase ONG-uri care sprijină copii vulnerabili**, inclusiv **copii din zona Pata Rât (Cluj)**, **copii cu deficiențe de auz** și comunități defavorizate din Bihor și Prahova. Ne-am continuat și parteneriatul pe termen lung cu World Vision, oferind laptopuri beneficiarilor de burse și contribuind la reducerea decalajului digital.

Pentru **Crăciunul din 2024**, ne-am unit forțele din nou cu **CERT Transilvania** pentru a aduce bucurie în viețile a peste **1.500 de copii din mediul rural** din județele Cluj, Alba și Sălaj. În cadrul **campaniei Shoebox**, comunitatea noastră a sprijinit **100 de copii**, fiecare primind o cutie cadou cu produse de bază și mici surprize. Pentru fiecare cutie pregătită de un coleg, Accesa a dublat contribuția, dublând astfel și impactul. Această inițiativă ne-a reamintit cât de puternică este solidaritatea, chiar și prin gesturi simple.

În final, ne-am propus să creștem implicarea Accesa ca cetățean responsabil. Astfel, am integrat în acțiunile noastre de zi cu zi și am promovat în rândul angajaților **bunele practici privind reciclarea, protecția mediului și adoptarea unui stil de viață sustenabil**. Am completat comportamentele de mai sus cu acțiunea de împădurire, politicile interne privind reciclarea selectivă, achiziționarea de produse de papetărie, birou și promoționale din materiale prietenoase cu mediul înconjurător, recondiționarea de laptopuri și monitoare și găzduirea unui webinar pe tema evitării risipei alimentare.

Am reușit să ne îndeplinim obiectivul de a contribui la formarea viitoarei generații de programatori, testeri și ingineri prin susținerea Fondului Științescu în Oradea și Timișoara, donând 70 laptopuri și monitoare către 6 organizații neguvernamentale care susțin aceeași cauză ca și noi: educația.

Cu privire la impactul asupra mediului, față de 2023, **în 2024 am plantat de 2 ori mai mulți copaci**, 4.400 în 2024 vs. 2.350 în 2023, și **am mobilizat un număr aproape dublu de colegi în campania de împădurire**, 130 în 2024 vs. 75 în 2023 vs 20 în 2022. În plus, prin plantarea a 4.400 de copaci, am contribuit la un aer mai curat în zonele Cluj, Timișoara și Iași, o apă de o calitate mai bună și am refăcut habitatul natural pentru fauna și flora specifice regiunii.

În 2025, ne propunem **să creștem numărul inițiativelor de responsabilitate socială și să implicăm și mai mulți colegi** în acțiuni cu impact, care generează valoare pe termen lung. Educația și protecția mediului vor rămâne ariile pe care ne vom concentra și în viitor.

Prin **Accesa Cares**, ne dorim să integrăm direcția indicată de colegii noștri, să sprijinim cauzele și comunitățile de care colegilor le pasă cel mai mult și să amplificăm impactul lor prin angajament comun și încredere reciprocă.

Politicile companiei

Politica de sponsorizări și donații setează cadrul general prin care Accesa acordă sponsorizări și este de datoria fiecărui angajat să respecte politica de donații și sponsorizări, proces care este verificat anual de către echipa de Risc & Conformitate.

Accesa nu oferă sponsorizări și donații cauzelor care promovează consumul de alcool, tutun și droguri, violența și utilizarea armelor, sau organizațiilor afiliate politic sau unui cult religios.

Credem că responsabilitatea corporativă cu impact începe cu alinierea la valorile noastre și la nevoile colegilor noștri și a comunităților din care facem parte.

În 2024, ne-am consolidat angajamentul prin revizuirea cadrului în care desfășurăm acțiunile de CSR, pentru a reflecta mai bine cine suntem ca organizație: o companie **care pune oamenii pe primul lor**, cu o prezență locală puternică și o cultură bazată pe **grijă, corectitudine și integritate**. Această revizuire asigură faptul că strategia noastră de CSR este aliniată cu profilul companiei și cu interesele și valorile colegilor noștri.

Continuăm să respectăm **Politica de Sponsorizări și Donații**, care definește principiile generale și limitele sprijinului pe care îl oferim.

În completarea acestei politici, în 2024 am îmbunătățit structura noastră internă și instrumentele de comunicare pentru a susține **practici CSR mai transparente și mai incluzive**. Construind pe fundația pusă în 2023, am extins planurile de comunicare și am ajustat calendarul de implementare pentru a răspunde în timp real nevoilor comunităților și gradului de implicare al colegilor.

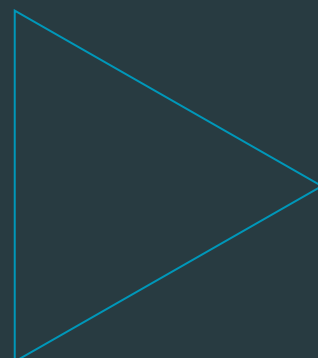
Abordarea noastră actualizată se bazează pe trei principii cheie, menite să asigure echitate, claritate și colaborare:

- **Transparență** – Procese clare și comunicare deschisă privind modul în care sunt selectate și susținute inițiativele.
- **Incluziune** – Orice coleg poate face o propunere de sponsorizare prin intermediul fondului Accesa Cares.
- **Echitate** – Propunerile sunt evaluate în baza unor criterii transparente de către un juriu dedicat, pentru o alocare echilibrată și cu impact a resurselor.

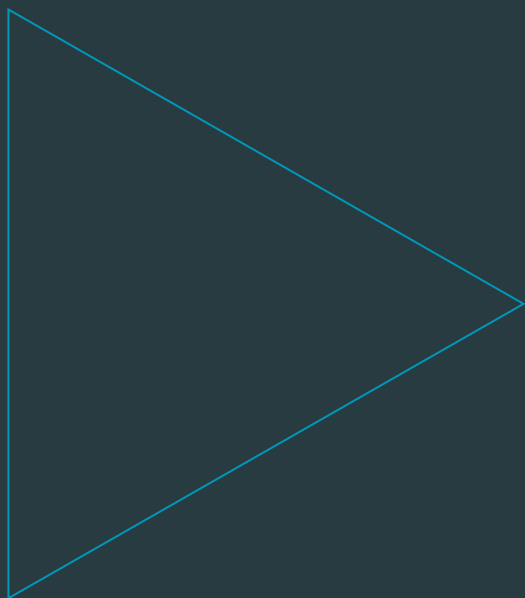
► Accesa Cares – Sprijinindu-i pe angajați să genereze impact

Accesa Cares este fondul nostru intern de CSR, creat pentru a sprijini organizațiile și cauzele care contează cel mai mult pentru colegii noștri. Este o extensie a culturii noastre, bazată pe **empatie, încredere și scop comun**, și un mod prin care multiplicăm binele pe care îl putem face împreună.

Prin Accesa Cares, încurajăm și sprijinim angajații să ia inițiativa și să aducă o schimbare pozitivă în comunitățile din care fac parte. E despre a oferi și a reprezenta colegii noștri în acțiuni care fac bine, extinzând impactul nostru colectiv în diferite regiuni și pentru multiple cauze.



***ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE
NOASTRE PENTRU UN VIITOR
MAI BUN PENTRU FURNIZORI***



Relații sustenabile cu furnizorii

În 2024, am continuat să ne concentrăm pe consolidarea colaborărilor cu unități protejate autorizate, care ne-au susținut în diverse inițiative ecologice, cum ar fi să reutilizăm creativ materiale pentru a le transforma în produse noi. Mai mult, și în 2024, aceste colaborări au făcut parte din abordarea noastră de a promova incluziunea socială, echitatea și dezvoltarea economică a comunităților locale.

În relația cu toți furnizorii noștri, indiferent de tipul entității cu care colaborăm, ne bazăm pe trei practici:

- **Comunicare și colaborare** – Menținem o comunicare continuă și deschisă, bazată pe un feedback constructiv ce ne permite să abordăm rapid orice provocare și să îmbunătățim constant colaborările.
- **Contracte echitabile** – Negociem contracte care sunt benefice pentru ambele părți, având un focus clar pe parteneriate pe termen lung.
- **Practici etice** – Echipa noastră internă evaluează cu rigurozitate furnizorii pentru a se asigura că aceștia respectă standardele etice, legale și reglementările în vigoare și că aderă la Codul de Conduită Accesa.

Pentru noi, construirea unor relații durabile cu furnizorii reprezintă un angajament pe termen lung, iar avantajele acestor relații se reflectă în beneficiile reciproce.



Politicile companiei

► Evaluarea riguroasă a entităților externe cu care colaborăm - Proceduri de diligență pentru colaboratorii externi, furnizori de servicii de dezvoltare de software

Pe segmentul furnizării serviciilor de dezvoltare software, echipa noastră de Achiziții aplică o procedură riguroasă de evaluare a partenerilor externi prin completarea unui formular detaliat.

Prin aplicarea acestui formular înainte de a începe colaborarea, ca parte a procesului de diligență, ne asigurăm că eliminăm riscurile asociate reglementărilor de mediu, sociale și de guvernanță, că respectăm legislația în vigoare, inclusiv reglementările GDPR și cerințele de securitate informațională (InfoSec), și că adoptăm cele mai bune practici de afaceri. De asemenea, identificăm valori comune și construim relații bazate pe încredere, transparență și protecția datelor.

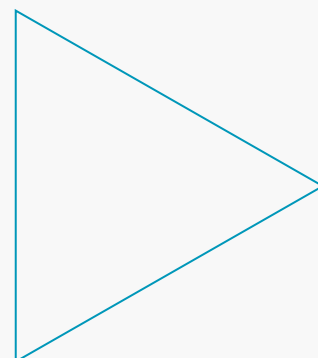
În 2024, 100% dintre colaboratorii externi, furnizori de servicii de dezvoltare software, au completat formularul de evaluare.

► Codul de Conduită pentru furnizori

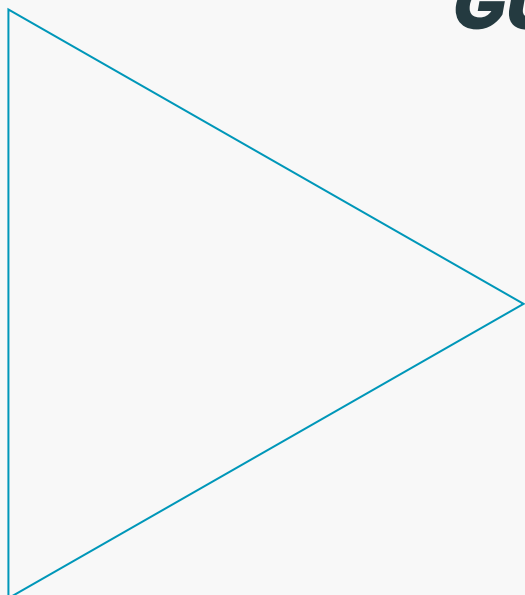
Am continuat integrarea Codului de Conduită pentru furnizori în toate contractele semnate de Accesa. Acest cod stabilește standarde clare de etică și comportament pe care le aplicăm în toate relațiile noastre de afaceri, asigurându-ne că toți partenerii noștri sunt responsabili din punct de vedere social, de mediu și al practicilor de afaceri, și că respectă aceleași principii fundamentale de onestitate, integritate, transparență și respect față de aspectele sociale.

În 2024, am depus eforturi susținute pentru a asigura aderarea furnizorilor noștri la Codul de Conduită Accesa prin procesul de validare prealabilă și semnare a contractului, angajându-se astfel să respecte standardele interne de mediu.

- **Drepturile angajaților** – Furnizorii garantează respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților și asigurarea unor condiții de muncă sigure și echitabile.
- **Diversitate și incluziune** – Furnizorii promovează un mediu de lucru divers și incluziv.
- **Implicare comunitară** – Încurajăm furnizorii să susțină inițiativele comunitare și programele de responsabilitate socială corporativă care aduc contribuții semnificative societății.
- **Etică și integritate** – Furnizorii conduc operațiunile lor cu integritate și etică, asigurându-se că toate părțile implicate sunt tratate corect și transparent.



***ANGAJAMENTUL ȘI ACȚIUNILE
NOASTRE PENTRU
TRANSPARENȚĂ, ETICĂ ȘI
RESPONSABILITATE ÎN
GUVERNANȚĂ***



Privire de ansamblu

În cadrul Accesa, funcțiile de **Audit și Risc și Conformitate** asigură managementul riscurilor operaționale și al celor de corupție.

În sprijinul eforturilor noastre de sustenabilitate, promovăm etica și integritatea, dar rămânem conștienți de viteza cu care noile tehnologii evoluează. Angajamentul nostru este cuprins în politicile de conformitate create și permanent adaptate:

- Codul de Conduită
- Regulamentul de Ordine Interioară
- Politica anti-corupție & anti-mită
- Politica privind conflictele de interese
- Politica privind avertizarea de integritate (Whistleblowing)

În acest sens, programul de instruire periodic pe aspecte de etică și conformitate are următoarele obiective:

- Cunoașterea prevederilor legale și bunelor practici în materie
- Identificarea și evaluarea riscurilor activității desfășurate



Politicile companiei

Codul de conduită & ROI

Încrederea într-o companie este determinată de percepțiile proprietarilor, clienților, angajaților și partenerilor de afaceri. Codul de Conduită trebuie aplicat zilnic iar compania așteaptă ca angajații săi să respecte acest Cod, care guvernează valorile de bază și principiile de integritate la locul de muncă, însă pe care trebuie să îl consultăm și interpretăm alături de alte reglementări interne, precum Regulamentul de Ordine Interioară.

► Codul de Conduită

Scopul acestei politici este să stabilească principiile relevante și valorile fundamentale ale companiei și comportamentul așteptat din partea angajaților, comportament pe care compania îl consideră esențial pentru funcționarea cu succes. Toate liniile directoare și reglementările interne ale companiei trebuie să fie în concordanță cu acest Cod.

Folosim Codul de Conduită ca un instrument de educare a angajaților, motiv pentru care în anul 2024 este inclus în programul de instruire a noilor angajați. Adicional, pentru transparență, am publicat Codul pe pagina de intranet a companiei și pe website, la secțiunea **Legal & Compliance/Code of Conduct**.

Actualizarea Codului de Conduită din 2023 a adus ca element de noutate includerea unui set de principii de etică, precum și adăugarea unei anexe ce cuprinde un ghid în luarea de decizii și navigarea în cazul dilemelor etice la locul de muncă.

Aprobarea și publicarea Codului de Conduită a fost comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor companiei de la vremea respectivă.

► Regulamentul de Ordine Interioară (ROI)

ROI are ca scop oferirea unui cadru pentru menținerea ordinii, asigurarea unui tratament echitabil al angajaților și promovarea unui mediu de lucru armonios, acoperind diferite aspecte ale angajării, inclusiv orele de lucru, pauzele, procedurile disciplinare, măsurile de sănătate și siguranță și altele.

Regulamentul definește așteptările și standardele de comportament pentru angajați, asigură conformitatea cu cerințele legale legate de legislația muncii, reglementările privind siguranța și coerența cu alte politici ale companiei, promovează corectitudinea în diverse aspecte legate de ocuparea forței de muncă, cum ar fi acțiunile disciplinare și soluționarea plângerilor, creând un loc de muncă echitabil și abordează alte nevoi specifice adaptate nevoilor companiei noastre.

Regulamentul a ajuns la versiunea 14 în anul 2024, când, în luna aprilie, a fost actualizat cu ultimele prevederi legale de la acel moment, aprobat de către Administratori și comunicat tuturor angajaților.

Actualizăm Regulamentul periodic, în funcție de eventualele modificări legislative sau apariții noi de cerințe legale, sau în funcție de eventualele nevoi noi apărute în cadrul companiei, dar nu mai târziu de 2 ani de la ultima actualizare.

Politica anti-corupție, anti-mită și a conflictelor de interese

Compania are politici interne privind combaterea mitei, corupției și a conflictelor de interese. Scopul acestora este să stabilească principiile și regulile relevante pentru prevenirea sau gestionarea corupției, mituirii și a altor conflicte de interese în relațiile cu clienții și partenerii de afaceri. În cadrul acestora, apar criteriile și pragurile în limita cărora pot fi acceptate cadouri din partea părților interesate.

Politicile a fost comunicate tuturor persoanelor din companie, angajaților și colaboratorilor, care au confirmat că au luat la cunoștință prevederile acesteia. A fost inițiat procesul de revizuire a politicilor fiind aprobate și comunicate în martie 2024.

De asemenea, în decembrie 2024 a fost aprobată și publicată revizia doua a **politicii privind sponsorizările și donațiile** care descrie cadrul și responsabilitățile părților implicate în derularea acestor activități. În cadrul acestor activități, funcția de Conformitate asigură controlul operativ al procesului într-o aplicație IT dedicată.

Am continuat programul de pregătire obligatoriu adresat tuturor noilor angajați, adaptat celor pe posturi de conducere versus execuție, ce se desfășoară în mediul online. Adicional, organizăm programe de instruire anuale dedicate funcțiilor suport ce desfășoară activități cu risc ridicat, precum Recrutare și Achiziții. De asemenea, am creat și pus la dispoziția angajaților materiale de educare dedicate lor, dar și specifice celor aflați în poziții de conducere.

Politica privind avertizarea de integritate (whistleblowing)

Politica privind avertizările de integritate a fost adoptată în companie pentru prima dată în septembrie 2022 cu scopul de a asigura activități de raportare a avertizărilor consecvente și standardizate, 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 infracțiuni care au ajuns la cunoștința angajaților, clienților sau furnizorilor săi. Este concepută pentru a completa Regulamentul Intern, Codul de Conduită și alte dispoziții de reglementare privind obligațiile generale ale angajaților și contribuie la identificarea riscurilor și la adoptarea măsurilor corective adecvate (de exemplu, consolidarea Sistemului de Control Intern, detectarea timpurie a incidentelor de fraudă sau a altor infracțiuni grave, sancționarea părților responsabile, notificarea autorităților competente, după caz).

Politica a fost revizuită și comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor la data de 14 martie 2024.

În aplicarea politicii, am lansat o platformă internă pe pagina de intranet companiei, cu scopul să educăm colegii pe subiect și să creștem conștientizarea asupra canalelor de raportare, a subiectelor (cu exemple furnizate) ce constituie motiv de raportare și altor informații pe acest subiect. Încurajăm colegii și colaboratorii să apeleze la canalul de raportare intern, în timp ce clienții, furnizorii sau foștii angajați au la dispoziție canalul de raportare extern, disponibil pe website-ul companiei, de la secțiunea

Legal & Compliance/WhistleblowingReporting.

Ambele canale utilizează aceeași platformă externă, unde accesul este restricționat doar Managerului de Conformitate care preia, analizează, investighează și emite răspunsuri înspre raportori, conform legislației în vigoare și politicilor interne ale Companiei.

În 2024 am continuat training-ul obligatoriu adresat tuturor noilor angajați, adaptat celor în roluri de conducere versus execuție, ce se desfășoară în mediul online. De asemenea, am creat și pus la dispoziția colegilor materiale de educare pe subiect, dedicate lor și specifice celor în poziții de conducere.

Alături de politică, a fost publicat procesul de gestionare a raportărilor, cu scopul de a defini cadrul prin care compania primește, evaluează și investighează rapoartele anonime și ne-anonime de avertizare privind nereguli grave, omisiuni sau infracțiuni care au ajuns la cunoștința angajaților, clienților sau furnizorilor săi (inclusiv colaboratorilor). Ulterior, pe parcursul anului 2024, procesul a fost actualizat.

Privind înainte

Accesa este dedicată menținerii **angajamentului pentru sustenabilitate și îmbunătățirii continue** a inițiativelor începute, dar și a celor care se vor materializa în anii următori.

Ne dorim să identificăm impactul pozitiv și negativ al activităților noastre ca furnizor de servicii IT, concentrându-ne pe cele mai critice domenii pentru părțile interesate. De asemenea, ca parte din angajamentul și **acțiunile noastre pentru un viitor mai bun**, ne dorim să identificăm și să evaluăm potențialele provocări și oportunități prin prisma sustenabilității.

Cu toate că activitățile noastre nu reprezintă o sursă de poluare semnificativă, acestea au diverse tipuri de impact pe care ne dorim să le analizăm, astfel încât **să reducem efectele negative ale activității noastre** și să consolidăm beneficiile.

Mai mult decât atât, în contextul **Directivei de raportare privind sustenabilitatea corporativă** (Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (EU)) și **alinierii la Standardele europene de raportare privind sustenabilitatea** (European Sustainability Reporting Standards (ESRS)), transpuse în legislația națională prin OMFP 85/2024, **vom extinde domeniile de aplicare a cerințelor de raportare.**

În final, călătoria de **sustenabilitate este pe termen lung** și un proces continuu de învățare și îmbunătățire, iar pe măsură ce parcurgem această călătorie ne va ghida tot timpul obiectivul nostru asumat – **să facem bine social cu impact durabil ca o comunitate.**

Apreciem conversațiile pe tema sustenabilității și ESG. Pentru feedback și informații suplimentare despre Raportul de sustenabilitate 2024, vă rugăm să ne scrieți la hello@accesa.eu.