

 **Autonom
Services SA**

Raport de Sustenabilitate 2022

Către o mobilitate sustenabilă

Cuprins

I. Mereu în mișcare către un viitor mai bun.....	2
II. Despre raport	4
III. Progresul nostru în 2022	8
1. Despre Companie	10
1.1. Guvernanța corporativă și conformarea.....	18
1.2. Securitatea Datelor	30
1.3. Etică în Afaceri și Transparență.....	32
1.4. Performanța Economică	39
1.5. Lanțul valoric	42
1.6. Implicarea și relația noastră cu stakeholderii	43
1.7. Analiza materialității	48
2. Strategia de Sustenabilitate	56
2.1. Direcțiile Strategice de Sustenabilitate ale Autonom.....	58
2.2. Parteneriate și afilieri	61
3. Produsele și serviciile noastre	64
3.1. Managementul Lanțului de Aprovizionare.....	66
3.2. Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practica Pieței	68
4. Grijă față de mediu.....	74
4.1. Managementul Resurselor	80
4.2. Deșeuri și Materiale Periculoase	85
4.3. Emisiile de GES și Impactul asupra climei.....	88
5. Oameni și comunitate.....	96
5.1. Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților	100
5.2. Sănătatea și Siguranța Angajaților	110
5.3. Condiții de Muncă.....	112
5.4. Diversitate, Egalitate și Drepturile Omului	115
5.5. Implicarea în Comunitate	117
5.6. Calitatea Educației	124
6. Indexul de conținut GRI și SASB.....	126
Index GRI & SASB	128

Mereu în mișcare către un viitor mai bun

Acesta reprezintă cel de-al doilea Raport voluntar de Sustenabilitate al Autonom Services, rezultatul unui efort de prezentare a informațiilor într-un mod structurat și transparent despre ceea ce facem pentru crearea unui viitor mai bun pentru colegi, clienți, furnizori și despre cum ne implicăm activ în comunitățile din care facem parte.

„Autonom se adresează celor care îndrăznesc, celor care își asumă provocările creșterii și evoluției zilnice, antreprenorilor cu viziune, celor care cred că este posibil să construiești în orice condiții alături de alți oameni cărora le pasă. Pentru ei, ne dorim să fim un agent al schimbării pozitive. Să le dăm curaj, încredere și soluții pentru a-i ajuta să se dezvolte, fiind atenți deopotrivă la impactul pe care îl au la rândul lor. Prin implicarea voluntară a colegilor și cu sprijinul Fundației Autonom, ne dorim să avem un rol constant în creșterea următoarelor generații prin educație”

Marius Ștefan,
fondator Autonom

Înțelegem că reprezentăm un actor important pe piața serviciilor de mobilitate, leasing operațional și rent-a-car, întrucât flota noastră a depășit 14.000 de mașini anul trecut. Tocmai de aceea, ne asumăm și responsabilitatea de a contribui la dezvoltarea unui ecosistem sustenabil și de a avea acțiuni clare, tangibile și măsurabile, care să ne asigure atingerea obiectivelor. Pentru noi, sustenabilitatea nu reprezintă ceva de făcut în plus, ci este un mod fundamental de a ne desfășura activitatea, cu orizont pe termen lung.

Contextul în care ne aflăm a fost marcat de o serie de evenimente care ne-a pus la încercare: o pandemie ale cărei efecte încă se resimt, un conflict geopolitic care a surprins pe toată lumea, a accentuat disfuncționalitățile existente în lanțurile de aprovizionare și a pus presiune pe economie prin creșterea prețurilor la energie și materii prime și nu în ultimul rând, acutizarea efectelor schimbărilor climatice și

accentuarea sentimentului de urgență la nivel de decizii și acțiuni. Situațiile evoluează permanent și de aceea considerăm că este imperativ necesar, la nivel de business, să ne adaptăm constant strategia și resursele alocate pentru proiectele care produc schimbare, pentru un răspuns eficient și rezultate durabile.

2021 a fost anul în care ne-am definit și structurat Strategia de Sustenabilitate, iar 2022 a fost anul implementării, prin acțiunile directe pe care am ales să le facem și proiectele pe care am ales să le susținem. Suntem mândri și recunoscători pentru ce am reușit să realizăm, pentru angajamentul colegilor noștri, dar și pentru încrederea pe care clienții, partenerii și investitorii ne-au oferit-o.

În linie cu Strategia noastră de afaceri, pe tot parcursul anului 2022 am acordat prioritate sustenabilității, preponderent prin:

- Intensificarea eforturilor de tranziție către o flotă cu emisii scăzute;
- Contribuția la dezvoltarea infrastructurii de încărcare electrică prin instalarea de stații de încărcare în agențiile unde a fost posibil;
- Analiza TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) și integrarea riscurilor climatice în categoriile de riscuri analizate;
- Implementarea colectării selective la nivel național și
- Continuarea activităților de implicare în comunitate.

În acest context, am publicat voluntar primul nostru Raport de Sustenabilitate, aferent anului 2021, în care am comunicat transparent progresul nostru cu privire la obiectivele asumate în Strategia noastră de Sustenabilitate. În plan național ne-am alăturat proiectului **Angajament pentru mediu** și am aderat și la cea mai amplă inițiativă internațională, **Pactul Global al ONU** (UN Global Compact), angajându-ne să susținem cele zece principii ale acestuia cu privire la drepturile omului, mediu, bună guvernare și combatere a corupției.

Performanța noastră în ceea ce privește guvernarea sustenabilității, impactului economic, de mediu și social, precum și transparența cu care am prezentat informațiile în Raportul nostru de Sustenabilitate 2021, ne-au ajutat să obținem un **Rating ESG** foarte bun și recunoașterea **Gold Level**, în cadrul Romania CST Index 2022.

Pentru a accelera procesul de tranziție către o flotă verde, ni s-a alăturat un nou partener de finanțare, **Banca Europeană de Investiții**. Este prima finanțare acordată de către BEI pentru o companie de mobilitate din România și ne va sprijini în demersurile noastre de transformare a soluțiilor de mobilitate pentru companii și extinderea flotei de mașini electrice și hibride. Demersurile începute în 2022 s-au concretizat prin comandarea a 200 de mașini Tesla, iar primul lot de mașini electrice format din Tesla Model 3 și Tesla Model Y a ajuns deja în flota noastră în primul trimestru al anului 2023.

Obiectivul nostru principal pe termen lung este reducerea cu peste 50% a emisiilor medii de carbon ale flotei operaționale până în 2030, cu un prag intermediar de reducere cu 25% până în 2025.

În 2022 am înregistrat progrese către acest obiectiv, scăzând media emisiilor de la 149 g/km la 144 g/km, iar integrarea Premium Leasing, atât a echipei cât și a flotei a fost realizată cu bine până la finalul anului. În acest moment, există un decalaj față de roadmap-ul prevăzut în strategia inițială, dar suntem încrezători că ne vom putea respecta angajamentele asumate pe termen mediu și lung.

Magdalena Caramilea,
Director Sustenabilitate Autonom



Despre raport

Scopul raportului

Ne-am asumat cu multă încredere și ambiție o strategie de sustenabilitate cu obiective clare pe toate cele trei dimensiuni: business, mediu și social, cu un plan de acțiune concret care a intrat în implementare pas cu pas, începând cu anul 2021. Activând într-un sector sensibil, cel al mobilității, suntem conștienți de impactul negativ generat prin serviciile principale oferite, dar dorim să facem cunoscute eforturile noastre în direcția unei dezvoltări sustenabile a afacerii fără a afecta mediul înconjurător, precum și aportul nostru în comunitate pentru crearea unui impact pozitiv pe termen lung. În actualul raport veți descoperi inițiativele noastre din 2022 care ne conduc eforturile spre atingerea țăintelor asumate.

Raportul cuprinde o compilare a performanțelor rezultate atât prin utilizarea indicatorilor calitativi cât și cantitativi, astfel încât părțile interesate să poată regăsi informații utile despre compania noastră. Acolo unde a fost posibil și am considerat că este relevant, am comparat indicatorii pe ani succesivi, inserând date anterioare anului de raportare 2022.

Angajamentul nostru de a raporta anual țintele propuse și indicatorii de performanță reprezintă un pas important al strategiei de a contribui la un viitor sustenabil, la o societate mai responsabilă și la o comunitate mai dezvoltată. La momentul întocmirii Raportului, societatea raportează în mod voluntar, nefiind supusă criteriilor obligatorii conform Directivei 2014/95/UE.

Aria de aplicabilitate

Acesta este al doilea Raport de Sustenabilitate al Autonom Services SA (denumită în continuare "Autonom" sau "compania/organizație"), ocazie prin care transmitem publicului larg informații detaliate cu privire la activitatea entității principale, **Autonom Services SA**, din perspectiva impactului economic, social și de mediu, precum și o serie de indicatori-cheie de performanță non-financiară relevanți pentru activitatea noastră.

Perioada de raportare

Conform deciziilor interne, Autonom Service SA va raporta performanțele non-financiare anual, concentrând datele într-un raport de sustenabilitate lansat până la mijlocul anului subsecvent anului financiar încheiat.

Raportarea actuală cuprinde date calitative și cantitative cu privire la performanța Autonom Services aferentă anului 2022 (01 ianuarie 2022 - 31 decembrie 2022).

Referințe și linii directoare de raportare

Raportul a fost realizat urmărind metodologia propusă de **Standardele GRI 2021 (Global Reporting Initiative)**

Raportul respectă prevederile legislative naționale (cerințele Directivei 2014/95/UE, Ordinului Ministrului Finanțelor Publice 1938/2016 și Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 3456/2018) și a fost integrat considerând standardul aplicabil din industrie SASB (Sustainability Accounting Standard Board).

Indexul GRI & Indexul SASB, prezente la finalul raportului, indică tipurile de dezvoltări cuprinse în prezentul raport, paginile din raport unde cei interesați pot regăsi informații despre dezvoltări specifice.

Definirea cadrului de raportare

Raportul are la bază un proces de dublă materialitate, realizată extins la nivelul companiei. S-a analizat atât perspectiva impactului pozitiv sau negativ al activităților companiei în exteriorul organizației (perspectiva inside – out) cât și analiza îndeaproape a factorilor de influență din exterior care ar putea avea impact asupra capitalului financiar al companiei (perspectiva outside – in).

Analiza s-a desfășurat în trei etape:

1. Analiză pe lanțul valoric, cu actualizarea temelor materiale relevante industriei, a riscurilor și oportunităților, prin implicarea managementului organizației,
2. Consultarea părților interesate interne și externe organizației pentru identificarea impactului pozitiv sau negativ adus de temele materiale relevante pentru organizație, desfășurată în luna februarie 2023,
3. Interviu one-to-one realizate atât cu managementul organizației cât și cu managementul unor clienți ai companiei. De-a lungul interviurilor s-a analizat relevanța pentru business a temelor materiale din perspectiva identificării unor riscuri și șanse sub forma unor influențe venite din exterior care ar putea afecta afacerea. S-au realizat patru interviuri cu funcții de management din interiorul organizației și două interviuri cu manageri din partea clienților Autonom.

Astfel s-a definit cadrul de raportare al performanțelor în sustenabilitate.

Nu am recurs la actualizări de date raportate la nivelul anului 2021 nefiind necesare corecții asupra celor prezentate în Raportul de Sustenabilitate anterior.

Prezentul raport a fost verificat intern și aprobat de CEO, în calitate de cel mai înalt organism responsabil de acuratețea datelor de performanță privind sustenabilitatea cât și de aplicabilitatea și relevanța lor pentru organizație. Performanțele raportate sunt în aliniament cu Strategia de Sustenabilitate a organizației și cu planul de acțiune pentru îndeplinirea obiectivelor asumate.



Expunerea datelor în conținutul raportului

Pentru Autonom este foarte importantă transparența cu privire la performanțele economice, sociale și de mediu. Creăm atât un impact direct cât și indirect în economie. Măsurăm progresul pentru a ne putea atinge țintele asumate. Acest raport are o structură aparte, concisă și structurată astfel încât cititorul să surprindă atât elementele calitative cât și cantitative ale performanței noastre. Pentru aceasta veți regăsi în raport pictograme specifice de interes care au o semnificație aparte.



**Explicarea
impactului**



**Gestionarea
impactului**



**Eficacitatea acțiunilor
întreprinse**

Suport și asigurare externă

Pe tot parcursul acestui proces, Autonom a primit sprijinul extern al specialiștilor din echipa **denkstatt România**, o companie de consultanță cu experiență la nivel european, iar progresul către obiectivul principal asumat de compania noastră pe termen lung, în zona de emisii de carbon, a fost confirmat de către consultantul internațional **Sustainalytics**, prin raportul de verificare anuală disponibil la [următorul link](#).

Mulțumim pentru că sunteți alături de noi

Le mulțumim celor care au contribuit la realizarea acestui raport, echipei interne Autonom, echipei externe de consultanți și nu în ultimul rând tuturor părților interesate care sunt alături de noi. Sugestiile și implicarea activă a acestora constituie pentru noi elemente de dezvoltare actuale și viitoare, care vor conduce spre creșterea sustenabilă a business-ului nostru. **O listă cu sugestii** primite puteți găsi la capitolul **1.6. Implicarea și relația noastră cu stakeholderii** (pag 45)

Contact

Pentru orice detalii sau informații suplimentare legate de conținutul acestui raport, vă invităm să ne scrieți la adresa de e-mail dedicată zonei de sustenabilitate în cadrul Autonom: green@autonom.ro, persoana de contact pentru întrebări și clarificări: Magdalena Caramilea – Director Sustenabilitate.

Sediul Central Autonom Services SA, București

Calea Floreasca, nr 131-137, sector 1, clădirea Nusco, etaj 7

Sediul Central Autonom Services SA, Piatra Neamț

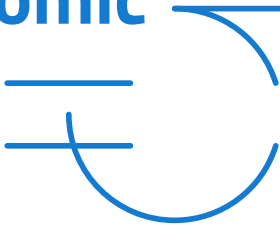
Str. Fermelor, nr 4

www.autonom.ro / www.autonom.com



Progresul nostru în 2022

Economic



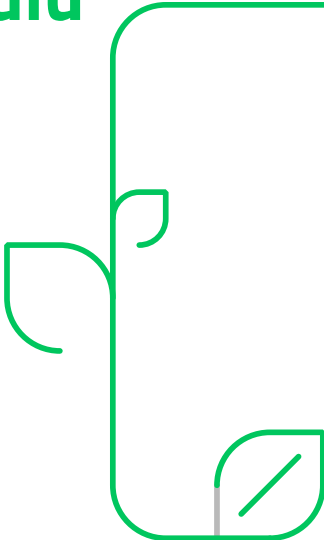
	2021	2022	2022 vs 2021
Cifra de afaceri	394,3 milioane lei	647,2 milioane lei	164%
Profit net	22,5 milioane lei	57,8 milioane lei	157%
Finanțări sustenabile primite	48,03 milioane euro (Obligațiuni corelate cu obiective de sustenabilitate)	15 milioane euro (Finanțare primită de la Banca Europeană de Investiții)	—
Număr de locații/ orașe, în România	46 agenții / 33 orașe	46 agenții / 33 orașe	—

Social



Investiții în comunitate	3,13 milioane lei	1,24 milioane lei	40%
Număr angajați	370	474	128%
Număr mediu de ore de training / angajat	58	51,24	88%
Număr de ore de voluntariat	512	808	158%
Număr de cărți citite	2.894	4.859	168%
Număr de inovații propuse	790	1.529	194%

Mediu



Energie consumată	703 MWh	857 MWh	122%
Flotă de autovehicule la sfârșit de an	9.672 auto	13.680 auto	141%
km parcurși de flota operațională	264 milioane km	354 milioane km	134%
Rata de utilizare a flotei	87,74%	88%	100%
Emisii de GHG directe (Domeniu de aplicare 1 și 2)	301 tone	468 tone	155%
Emisii de GHG indirecte (Domeniu de aplicare 3)	43.780 tone	58.890 tone	135%
Offset direct combustibil prin parteneri	3.973 tone	4.475 tone	113%
Tone de hârtie consumată	2,2 tone	1,57 tone	71%
Deșeuri reciclate	140,6 tone	150,09 tone	107%

Despre Companie

Autonom – cadrul potrivit în care să accelerezi către un viitor mai bun!

Rețea națională de 46 de agenții în 33 de orașe, în România, un model de afaceri diferențiat față de competitori; Agenții în afara țării: Budapesta și Debrecen, în Ungaria.

Activitatea Autonom Services este concentrată în 3 divizii principale: Leasing operațional, Rent-a-car și Autorulate, fiind completată și de alte servicii, precum transferuri cu șofer, închirierea temporară de flote, servicii de fleet management, asistență rutieră, servicii de spălătorie auto, închiriere de echipamente și servicii pentru piața de asigurări.

Am început să oferim servicii de mobilitate pentru Casa Regală și Majestatea Sa Margareta Custodele Coroanei, urmând să primim în 2023 și titulatura de Furnizor Oficial pentru Casa Regală.

Spre finalul anului 2022, ne-am extins sistemul de management al riscurilor pentru a include și domeniul riscurilor și oportunităților generate de schimbările climatice care au potențialul de a impacta activitatea noastră. Pentru această primă inițiativă am folosit cadrul de raportare dezvoltat de TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Flotă de autovehicule la 31 decembrie 2022: 13.680. Aproximativ 2.600 auto au provenit prin achiziția Premium Leasing, divizia de leasing operațional a grupului Țiriac Auto.

Număr de angajați la 31 decembrie 2022: 474.

În toamna anului 2022, am atras o finanțare în valoare de 15 milioane de euro de la Banca Europeană de Investiții, primul împrumut de acest tip pentru o companie antreprenorială locală, fonduri ce ne vor permite creșterea gradului de utilizare a vehiculelor electrice și a celor cu o amprentă redusă de carbon.

În 2022, am aderat la UN Global Compact - cea mai mare inițiativă pentru sustenabilitate corporativă din lume și la inițiativa națională Angajament pentru mediu.

Autonom – povestea unui brand românesc responsabil

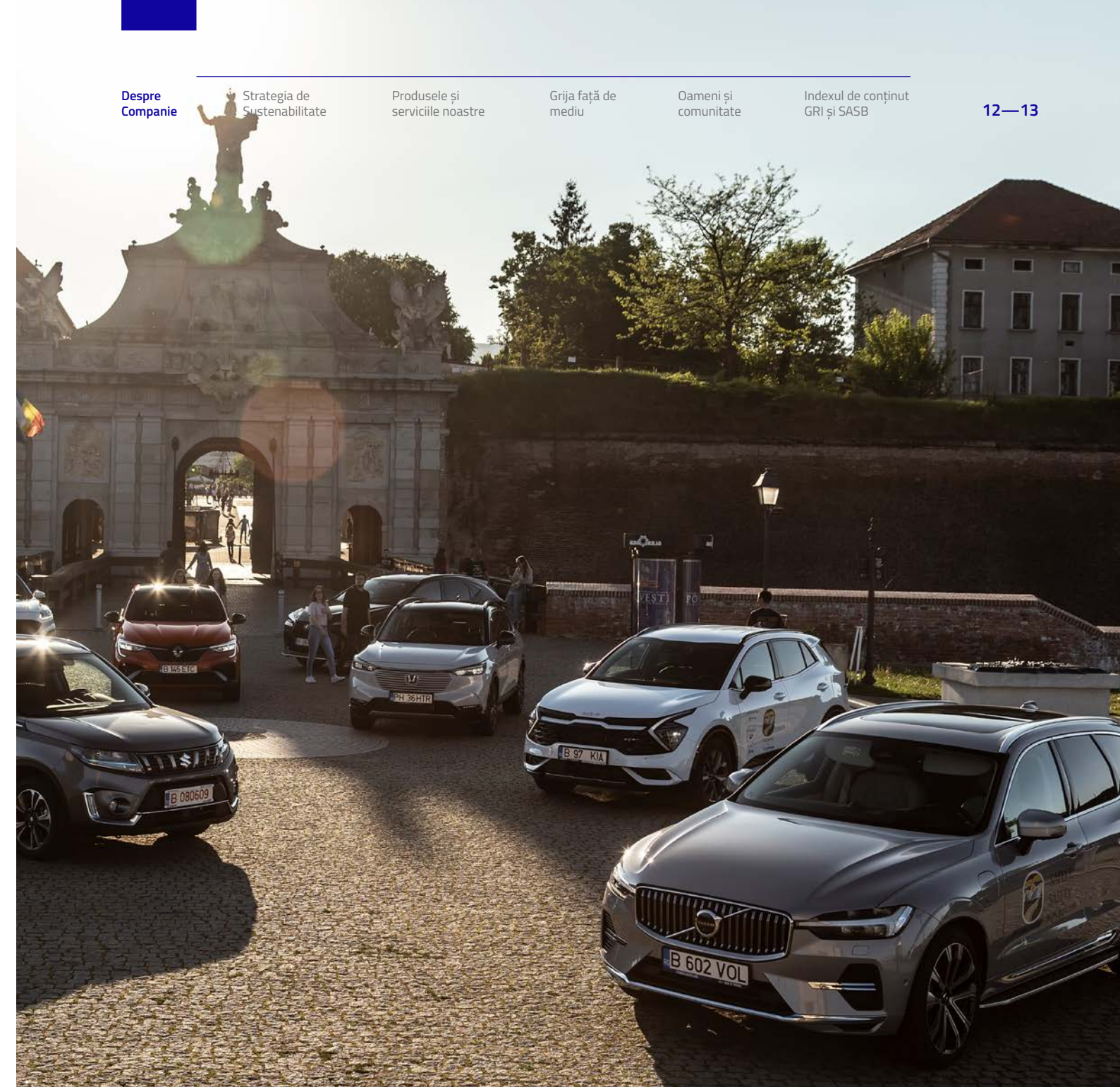
„Grupul Autonom este o companie românească de familie, fondată în Piatra Neamț, în 2006.

Începutul a fost unul modest, însă am crescut sustenabil, cu optimism, pas cu pas. Am luat decizii cu responsabilitate pentru viitor și în timp, am devenit achizitorul și administratorul celei mai mari flote din România. Am creat o infrastructură de mobilitate unică, prin care preluăm riscuri și oferim clienților noștri servicii prietenoase, flexibile și cu o atitudine “extra mile”, pentru a contribui la o stare de liniște și confort.

Cum ne spune și numele, credem în autonomie. Avem libertate cu responsabilitate, suntem implicați trup și suflet pentru a oferi o experiență WOW. Credem în dezvoltare, evoluție zilnică și intraprenariat autentic, iar amabilitatea și zâmbetul sunt secretele noastre.

Totodată, suntem alături de cei care au nevoie de noi, prin Fundația Autonom. Ne dorim să avem un impact prin educație, în creșterea comunității și a următoarelor generații.

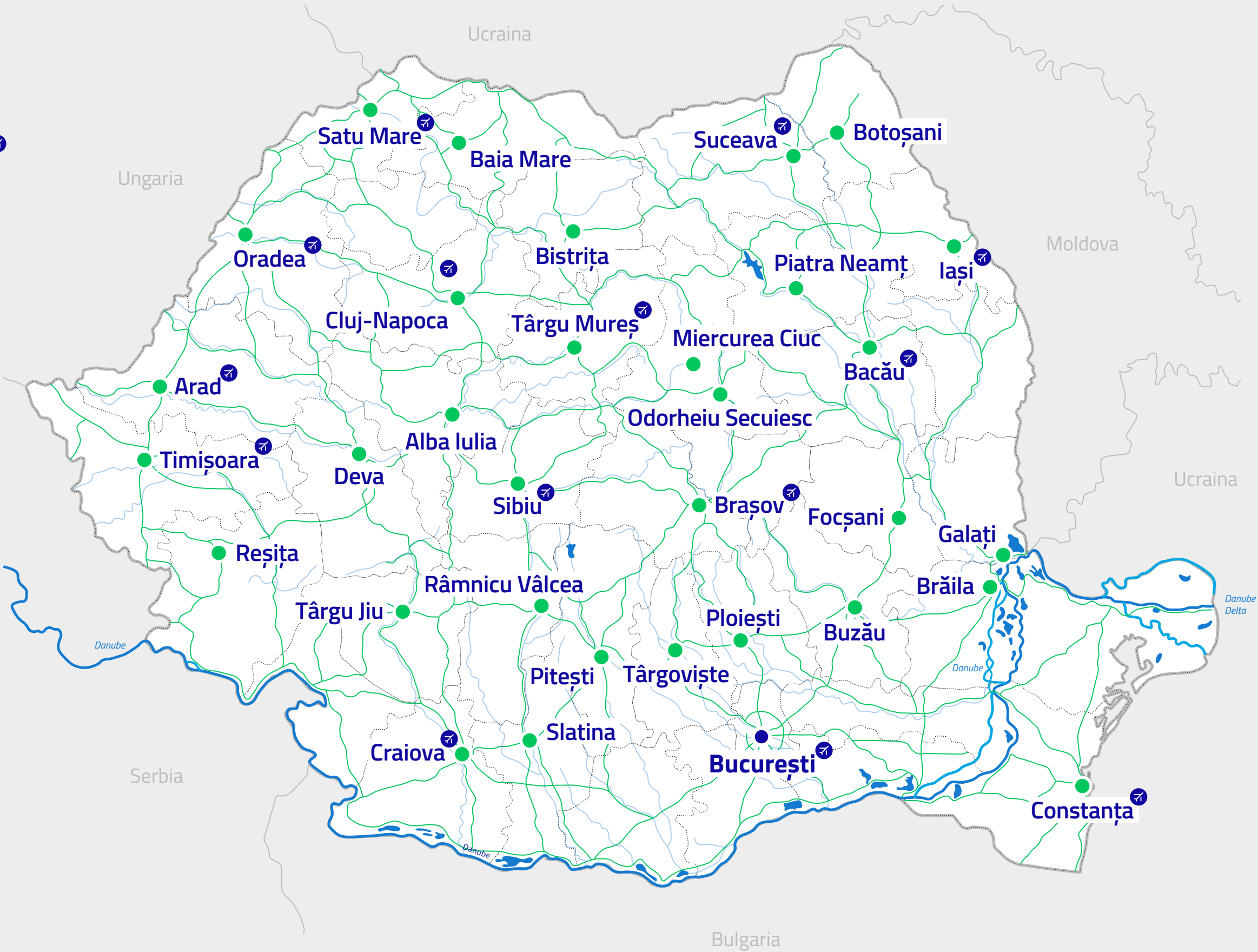
Autonom este cadrul potrivit în care să accelerezi către un viitor mai bun! ”



Autonom Services SA este parte a Autonom Group și reprezintă cel mai important jucător cu capital românesc, după cifra de afaceri în principalele sectoare de activitate: leasing operațional și închirieri auto și deține cea mai extinsă și unică rețea de mobilitate din România.

- Rețea națională de 46 de agenții în 33 de orașe, în România, un model de afaceri diferențiat față de competitori; Agenții în afara țării: Budapesta și Debrecen, în Ungaria;
- Flotă de autovehicule la 31 decembrie 2022: 13.680;
- Număr de angajați la 31 decembrie 2022: 474;
- Compania oferă soluții moderne de mobilitate și finanțare precum: închirieri pe termen scurt și mediu, leasing operațional, transferuri cu șofer, închirierea temporară de flote, servicii de fleet management, asistență rutieră, servicii de spălătorie auto și închiriere de echipamente pe termen lung;
- Jucător independent, cu capital românesc: Autonom Internațional este acționar majoritar al Autonom Services S.A., cu o participație de 98% din capitalul social. Acționarii Autonom Internațional sunt Marius Ștefan și Dan Ștefan, în proporții egale.

- Budapesta
- Debrecen



Mărcile înregistrate pentru Autonom Services
sunt Autonom și Business Elite sunt:



De la start-up, la jucător național
important în piața serviciilor
sustenabile de mobilitate

- Autonom este o companie cu capital 100% românesc, pornită în 2006, în Piatra Neamț;
- În 2018, Autonom a achiziționat BTOL (BT Operational Leasing), companie fondată în anul 2001, cu scopul consolidării portofoliului de clienți, fuziunea prin absorbție finalizându-se la 1 ianuarie 2021;
- În 2018, Autonom a devenit prima companie din România care a fost inclusă în Programul BERD Blue Ribbon, care include 30 companii din 20 țări, în care BERD este prezentă;
- În 2019, compania își schimbă identitatea vizuală și realizează prima emisiune de obligațiuni, listată la Bursa de Valori București, în valoare totală de 20 milioane euro;
- În iunie 2020, Fitch Ratings, una dintre top trei agenții de rating la nivel mondial, a acordat Autonom Services SA ratingul IDR (Long-Term Issuer Default Rating) „B+”. Emisiunea de obligațiuni corporative, care se tranzacționează sub simbolul AUT24E, a primit un rating separat, „B-”;
- În 2021, Autonom a anunțat publicarea Strategiei de Sustenabilitate și emiterea primelor Obligațiuni corelate cu Obiective de Sustenabilitate (Sustainability-Linked Bonds), o premieră pe piața de capital din România, în valoare de 48,03 milioane euro, parte dintr-un program MTN în valoare totală de 250 milioane euro. Obiectivele asumate prin Documentul Cadru au fost considerate de

către Sustainalytics “ambicioase”, iar indicatorul cheie de performanță ales a fost încadrat ca fiind “foarte puternic”, aceștia confirmând totodată și alinierea la Principiile ICMA (International Capital Market Association);

- În 2022, compania a publicat voluntar primul său Raport de Sustenabilitate, în care prezintă rezultatele aferente anului 2021, din perspectiva aspectelor de mediu, sociale și de governanță;
- În 2022, Autonom a achiziționat Țiriac Operating Lease (Premium Leasing SRL), depășind pragul de 11.000 de mașini în leasing operațional și întărindu-și poziția pe piață;
- Tot în 2022, Autonom atrage o finanțare în valoare de 15 milioane de euro de la Banca Europeană de Investiții, primul împrumut de acest tip pentru o companie antreprenorială locală, fonduri ce vor permite creșterea gradului de utilizare a vehiculelor electrice și a celor cu o amprentă redusă de carbon de către companiile din România;
- Începe să ofere servicii de mobilitate pentru Casa Regală și Majestatea Sa Margareta Custodele Coroanei, urmând să primească în 2023 și titlatura de Furnizor Oficial pentru Casa Regală;
- În 2022, Autonom s-a alăturat celei mai ample inițiative internaționale în domeniul sustenabilității, UN Global Compact, confirmând și sub această formă angajamentul în respectarea celor 10 Principii în domeniile drepturilor omului, condițiilor de muncă, mediu și etică profesională. Anual, vom raporta progresul către îndeplinirea obiectivelor, în platforma UN Global Compact, dedicată acestui scop.

Pe parcursul celor 17 ani de activitate, Grupul Autonom și-a dezvoltat portofoliul de servicii și în prezent oferă clienților săi, companii și persoane fizice, soluții variate de mobilitate, adaptate nevoilor acestora. Activitatea companiei se desfășoară într-un mediu de afaceri în care competiția este prezentă și activă, însă evoluția sustenabilă și responsabilă a determinat impunerea ca lider de autoritate pe piața din România.

Piețele de leasing operațional și rent-a-car sunt dominate de grupurile multinaționale de profil prezente pe piețele mature din Europa și Statele Unite, grupuri bancare regionale și locale, competitori autohtoni de dimensiuni mici, precum și companii captive ale producătorilor de autovehicule.

Activitatea Autonom Services este concentrată în 3 divizii principale: Leasing operațional, Rent-a-car și Autorulate.

Serviciile oferite de principalele linii de business sunt completate și de alte servicii, precum transferuri cu șofer, închirierea temporară de flote, servicii de fleet management, asistență rutieră, servicii de spălătorie auto, închiriere de echipamente și servicii pentru piața de asigurări.

Contextul pieței de auto electrice

În Uniunea Europeană, piața mașinilor electrice și hibrid este în plină ascensiune. Conform ultimelor date ale Asociației Europene a Producătorilor de Automobile (ACEA) europenii au cumpărat peste 1,1 milioane de autovehicule electrice în 2022, reprezentând o creștere de 28% față de 2021. Cifrele arată că aproximativ unul din opt europeni a optat pentru un model electric, aceste automobile bifând o cotă de piață de 12,1%. În România cifrele s-au dublat față de 2021, marcând o creștere a cotei de piață la 9,1% și peste 10.000 de autoturisme electrice înmatriculate, potrivit Asociației Producătorilor și Importatorilor de Automobile (APIA). Cea mai vândută mașină a fost Dacia Spring cu un număr de 6.800 unități, urmată de Tesla, cu 1.020 unități.



1.1. Guvernanța corporativă și conformarea

Derularea activității noastre are la bază respectarea principiilor de integritate, transparență și respect pentru societate și mediu, cu o abordare sistematică privind gestionarea riscurilor și conformitatea.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Guvernanța corporativă și conformarea	Întreaga activitate economică și financiară a companiei este determinată în primul rând de guvernanța corporativă. Regulile, practicile și procesele pe care le implementăm și principiile pe care ne bazăm determină profitabilitatea afacerii.	Prin guvernanța corporativă încurajăm investițiile pe termen lung, stabilitatea financiară și integritatea în mediul de afaceri, iar acest lucru duce la creșterea standardelor de viață în comunitățile în care activăm, începând cu îmbunătățirea calității vieții pentru angajații noștri. Aducem astfel un impact economic direct dar și indirect în comunitățile în care activăm.	Guvernanța corporativă stă la baza proiectării unor acțiuni care să nu aducă prejudicii sau chiar să susțină protecția mediului înconjurător, prin promovarea sustenabilității în mobilitate. În același timp, practicile corecte de guvernanță și transparența în raportare pot reprezenta un exemplu pentru industria în care activăm.



Gestionarea impactului

Autonom și-a asumat un angajament ferm în ceea ce privește politicile de guvernare corporativă, condus conform direcțiilor sale principale stabilite. Suntem conduși de integritate, respect pentru societate, transparență și o abordare sistemică

a managementului riscului și conformității. Suntem siguri că doar urmând valorile și motivațiile noastre vom ajunge la satisfacție în toate domeniile afacerii noastre, dar în principal ne vom asigura reziliența afacerii noastre.

Cultura organizațională și valorile Autonom



Misiune

Autonom este o companie de familie care gândește pe termen lung. Succesul pentru noi este dat de mulțumirea clienților și de evoluția colegilor. Creșterea afacerii, profitabilitatea și stabilitatea financiară sunt consecințele firești.



Viziune

Viziunea Autonom este să fie un model de afaceri autentic și sustenabil.

- Sistemul de management și deciziile zilnice se bazează pe autonomie și sunt filtrate prin sistemul nostru de valori;
- Autonom este o organizație care învață. Încurajăm dezvoltarea personală a membrilor și susținem transformarea continuă a companiei;
- Avem un impact pozitiv asupra societății și mediului, prin susținerea educației, prin participarea activă în comunitățile noastre și prin utilizarea responsabilă a resurselor.

Cultura organizațională a grupului Autonom se bazează pe următoarele patru principii:

- **Sprijinirea dezvoltării continue a angajaților:** experiență personalizată de training și cititul ca responsabilitate de serviciu;
- **Susținerea flexibilității:** accentul pe bunăstarea angajaților și posibilitatea unui program flexibil de lucru;
- **Încurajarea implicării în comunitate a echipei:** angajații din Grup au ocazia, prin Fundația Autonom sau alte inițiative, să se implice în proiecte cu impact pozitiv în comunitate;
- **Facilitarea unui spirit inovativ:** program intern pentru propuneri de inovații.



Valorile Autonom



Onestitatea și integritatea sunt fundamentale pentru dezvoltarea companiei noastre



Facem **ceea ce este** necesar pentru a ne ajuta clienții



Suntem o **echipă. Respectul, bunul simț și zâmbetul** sunt secretele noastre



Suntem **adaptabili și flexibili**. Simplitatea este drumul nostru



Evoluăm în fiecare zi

Un obiectiv important urmărit anul trecut a fost cel de dezvoltare a brandului Autonom, prin definirea poziționării, a universului de brand și a principalelor direcții de comunicare. Astfel, alături de un consultant extern, am conturat strategia de brand a Autonom pentru următorii ani.

O strategie de brand bine definită ajută la construirea unei imagini coerente și memorabile în mintea consumatorilor, obținerea notorietății și loialității față de brand, și creșterea valorii acestuia pe piață.

Prin identificarea valorilor și promovarea acestora în mesajele și activitățile de marketing ale companiei, strategia de brand contribuie la crearea unei conexiuni emoționale și relații de lungă durată cu clienții, ceea ce poate conduce la succesul pe termen lung al afacerii.

Conducerea companiei

Compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 3 administratori numiți de AGA pentru un mandat de 4 ani. Mandatul celor 3 administratori a fost prelungit în noiembrie 2022 pentru încă o perioadă de 4 ani. Conform Actului Constitutiv al Autonom, la orice moment, majoritatea administratorilor companiei vor fi administratori neexecutivi. Consiliul de Administrație supraveghează activitatea Directorului General, iar orice membru al Consiliului de Administrație are dreptul de a solicita de la Directorul General informații privind conducerea operativă a companiei.

- Membrii Consiliului de Administrație sunt răspunzători de:
- Îndeplinirea tuturor obligațiilor privind realitatea vărsămintelor efectuate de acționarii Autonom;
 - Existența reală a dividendelor plătite;

În momentul pregătirii acestui raport, Consiliul de Administrație al Autonom este format din următorii membri:

Nume și Prenume	Calitate	Data numirii	Data expirării mandatului
Mihaela-Angela Irimia	Președinte al Consiliului de Administrație	13 martie 2013	06 noiembrie 2026
Elena-Gianina Gherman	Membru în Consiliul de Administrație	07 noiembrie 2014	06 noiembrie 2026
Dan Iacob	Membru în Consiliul de Administrație	07 noiembrie 2014	06 noiembrie 2026

Conducerea operativă a grupului este delegată de către Consiliul de Administrație unui Director General, care reprezintă compania în raport cu terții și în justiție. În prezent, Directorul General al Autonom este Mihaela-Angela Irimia numită în această calitate la data de 1 noiembrie 2014, pentru o durată nedeterminată.

De asemenea, în proces decizional, Marius Ștefan și Dan-George Ștefan, fiecare având calitatea de salariat al Autonom, au un rol decizional și o contribuție determinantă cu privire la strategie și direcțiile de dezvoltare ale grupului.

Autonom are o structură plată cu 3 niveluri ierarhice: consiliul de administrație, managerii și angajații. Toți managerii raportează direct către consiliu și nu există un „management al managerilor”.

Compania devine astfel o rețea: fiecare sucursală și funcție este organizată ca o companie mai mică, având profituri și pierderi proprii pentru care managerul este responsabil. Aproximativ 90% din decizii sunt luate în interiorul echipelor, fără

- Existența registrelor cerute de lege și corecta lor ținere; Exactă îndeplinire a hotărârilor AGA;
- Îndeplinirea oricăror altor îndatoriri impuse de lege ori de Actul Constitutiv.

Președintele Consiliului de Administrație coordonează activitatea Consiliului de Administrație și raportează în fața AGA cu privire la activitatea Consiliului de Administrație. Consiliul de Administrație poate decide valabil în prezența majorității membrilor săi, cu majoritate de voturi. În caz de paritate, votul Președintelui Consiliului de Administrație va fi decisiv.

Sediul profesional al fiecărui membru al Consiliului de Administrație, precum și al Directorului General este în Municipiul Piatra Neamț, str. Fermelor nr.4, județul Neamț.

Intervenția consiliului de administrație. Managerii raportează Consiliului de Administrație contribuțiile și realizările zilnice, își analizează performanțele și se consultă adesea cu ceilalți manageri și restul echipei, tocmai pentru a deveni responsabili și motivați de rezultatele lor financiare.

În ultimii 5 ani, nici unul dintre membrii Consiliului de Administrație sau Echipelor Executive nu i-a fost interzis de către o instanță de judecată să îndeplinească funcția de membru al Consiliului de Administrație sau supervizare a unei societăți comerciale. În ultimii 5 ani, nu au existat cazuri de insolvență, lichidare, faliment sau administrare specială ale unor societăți comerciale, din ale căror consilii de administrație sau supervizare să facă parte unul dintre membri ai Consiliului de Administrație sau echipei executive Autonom. În ultimii 5 ani nu au existat litigii sau proceduri administrative în care a fost implicat oricare dintre membrii menționați mai sus, referitoare la activitatea acestora în cadrul companiei, precum și acelea care privesc capacitatea lor de a-și îndeplini atribuțiile în cadrul companiei.

Echipa de conducere

Marius Ștefan

DI. Marius Ștefan este unul dintre acționarii actuali ai Societății și fondator al acesteia în anul 2005, fiind totodată un factor de decizie esențial la nivelul managementului Societății prin deținerea poziției de CEO.

Dan-George Ștefan

DI. Dan-George Ștefan este unul dintre acționarii actuali ai Societății și a devenit parte din acționariatul Societății în anul 2006, fiind totodată un factor de decizie esențial la nivelul managementului Societății prin deținerea poziției de Managing Partner.

Mihaela-Angela Irimia

Dna. Mihaela-Angela Irimia este Președintele Consiliului de Administrație al Societății și actual Director General al companiei. S-a alăturat acesteia în anul 2006. În prezent coordonează departamentul operațional, gestionând activitatea de achiziție a mașinilor, relațiile cu finanțatorii, efectuarea plăților și departamentul de HR.

Elena-Gianina Gherman

Dna. Elena-Gianina Gherman este unul dintre administratorii Societății și Director Financiar în cadrul grupului. S-a alăturat acesteia încă de la înființare. În prezent coordonează departamentul de contabilitate și întocmește raportările pentru managementul superior.

Dan Iacob

DI. Dan Iacob este unul dintre administratorii Societății și s-a alăturat acesteia încă de la înființare, având funcția de Director Operațional. În prezent, coordonează activitatea operațională pentru filiala Societății și societățile în care Societatea deține participații minoritare și, împreună cu Dan Ștefan și Marius Ștefan, definește direcțiile strategice de dezvoltare a Societății.

Autonom a implementat un plan de succesiune pentru cei mai importanți zece manageri din cadrul organizației. Echipa de management a Autonom este una foarte stabilă, cu fluctuații de personal reduse.

Pentru a avea o guvernanță clară a obiectivelor noastre strategice și pentru a obține rezultate, am creat o structură care să promoveze activități de business sustenabile, de la planificare strategică la operare și implementare.

Deciziile strategice, inclusiv cele legate de sustenabilitate, se iau în urma consultării celui mai înalt organism de conducere, format din cei doi Managing Partners și Directorul Operațional, având ca suport opinia și datele furnizate de directorii de departamente și directorii regionali.

Monitorizarea obiectivelor asumate prin Strategia de Sustenabilitate se face lunar și la mijlocului anului 2022 a fost făcută o actualizare integrală a datelor aferente primului semestru al anului 2022, similar datelor din Raportul de Sustenabilitate 2021.

Pentru a consolida cunoștințele tuturor colegilor în zona de sustenabilitate, precum și creșterea capacității funcțiilor cheie din organizație, la inițiativa departamentului de sustenabilitate, pe parcursul anului 2022 au avut loc traininguri interne lunare, iar la unele dintre ele au fost invitați ca traineri externi și stakeholderi relevanți din piața de capital, finanțe sustenabile, consultanți de profil.

Pentru a putea integra și mai bine sustenabilitatea în strategia de business și a extinde impactul pozitiv și în structurile relevante executive, persoana responsabilă cu implementarea și monitorizarea Strategiei de Sustenabilitate, Directorul de Sustenabilitate, a obținut o certificare ESG recunoscută internațional, oferită de IASE (International Association for Sustainable Economy), validând astfel expertiza în domeniul sustenabilității. Directorul de Sustenabilitate este responsabil cu promovarea sustenabilității la nivel intern și cu informarea și instruirea funcțiilor relevante și a angajaților. Instruirile se realizează la nivel intern pe subiecte specifice, conform unui plan de instruire stabilit în funcție de nevoia identificată. Instruirile pot lua forma unor workshop-uri tematice prin care informația ajunge mai ușor către grupurile țintă, pe teme precum risipa alimentară, colectarea selectivă, inițiativa „Plastic free July”, adoptarea unor obiceiuri responsabile.

De-a lungul întâlnirilor Comitetului Strategic de Sustenabilitate, managementul este informat despre noi cerințe legislative și norme specifice de sustenabilitate la care organizația trebuie să se conformeze. La aceste întâlniri Directorul de Sustenabilitate pe lângă informare realizează și o prezentare a trendurilor în domeniul pentru a canaliza acțiuni preventive și de aliniere cu cerințele la nivelul UE. Managementul organizației are la îndemână informații suficiente din piață, fiind foarte bine conectat cu media de business și trendurile în sustenabilitate. Aceștia participă activ în cadrul întâlnirilor online sau fizice pe tematici specifice sustenabilității lansate de consultanți în domeniul sustenabilității sau alte organizații non-profit.

Comitet Strategic pentru
Sustenabilitate

- Membri:
- CEO
 - CFO
 - Director Operațional
 - Sustainability Manager
- Conduc de CEO

Decizii strategice, monitorizarea OPS.
Întâlniri de două ori pe an

Comitet
Interdepartamental

- Membri:
- Directori departamente și Directori regionali Responsabili de implementarea Obiectivelor Strategice de Sustenabilitate pe cei trei piloni
- Conduc de Sustainability Manager

Implementarea și decizia operațională, inițierea și implementarea programelor / proiectelor / măsurilor pentru realizarea OPS. Întâlnire lunară.



Mediul Înconjurător



Oameni și Comunități



Afacere Sustenabilă și
Guvernanță

Alte Funcții de
Sprijin

Sprijinirea implementării
Strategiei de Sustenabilitate

Delegarea responsabilităților pentru gestionarea impacturilor pozitive și potențial negative legate de aria de sustenabilitate este realizată către Directorul de Sustenabilitate. Comitetul Strategic de Sustenabilitate, împreună cu funcțiile cheie din departamente, analizează riscurile și oportunitățile, adresează măsuri pentru a preveni impacturile negative și lansează inițiative interne pentru a aduce plus valoarea business-ului.

Următoarea hartă descrie rolurile și responsabilitățile din Autonom pentru susținerea implementării Strategiei de Sustenabilitate și revizuirea ulterioară a acesteia în funcție de nevoile interne:

Pe teme specifice, reprezentanții oricărei alte echipe pot fi, de asemenea, incluși, după caz.

Rolul Comitetului de Sustenabilitate este:

- Integrarea sustenabilității în strategia de afaceri, dezvoltând politici și proceduri care să includă sustenabilitatea în operațiunile zilnice;
- Identificarea aspectelor materiale relevante și a impacturilor pozitive și negative asociate pe lanțul de valoare;
- Identificarea riscurilor și a oportunităților pe aspecte materiale relevante sau pe aspecte cheie ale business-ului;
- Colaborarea și implicarea părților interesate într-o relație apropiată cu business-ul pentru a identifica și întruni nevoia și așteptările acestora și a angrena mecanisme interne de diminuarea a potențialelor riscuri asociate cu un impact pe capitalul financiar al companiei;
- Luarea de decizii bazate pe analize interne de risc și oportunitate pe aria de sustenabilitate;
- Selectarea și monitorizarea KPI-urilor și a țințelor relative incluse în Strategia de Sustenabilitate;
- Urmărirea performanței în ceea ce privește punerea în aplicare a Strategiei de Sustenabilitate, progres vs. ținte, KPI-urile și OPS-urile, în orice domeniu operațional relevant;
- Supravegherea punerii corecte în aplicare a Strategiei de Sustenabilitate;
- Aprobarea politicilor noi;
- Monitorizarea publicării rapoartelor anuale privind performanța în materie de Sustenabilitate;
- Monitorizarea evoluției continue a piețelor de finanțare sustenabilă și a instrumentelor de finanțare, pentru a fi în concordanță cu cele mai bune practici de pe piață și pentru a analiza oportunitățile;
- Gestionarea oricăror actualizări viitoare ale Strategiei de Sustenabilitate, inclusiv supravegherea implicării furnizorilor independenți;
- Evaluarea și gestionarea situațiilor sau preocupărilor critice legate de managementul sustenabilității, inclusiv ale aspectelor materiale relevante susținute prin procese operaționale în cadrul activităților.

Legat de performanțele individuale ale funcțiilor cheie din Comitetul de Sustenabilitate, fiecare funcție are alocate obiective anuale specifice pentru atingerea unor ținte, iar performanțele se verifică de către CEO-ul organizației de două ori pe an, prin evaluări de progres.

Conform politicii de remunerare, disponibilă și în secțiunea dedicată din website, membrii Consiliului de Administrație sunt remunerați în baza unei componente fixe și a uneia variabile.

Remunerația fixă este stabilită în Contractele de administrare încheiate cu Societatea. Cuantumul remunerației fixe este stabilit prin raportare la activitatea desfășurată de membrii Consiliului de Administrație, obiectivele strategice anuale ale Societății, nivelul de responsabilitate, sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească în cadrul Consiliului de Administrație.

Remunerația fixă este diferită pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație în funcție de atribuțiile și sarcinile pe care le îndeplinește. Remunerația fixă lunară va fi revizuită anual de către Adunarea Generală a Acționarilor și aprobată printr-o Hotărâre Ordinară.

Remunerația variabilă se acordă sub formă de bonusuri multianuale, asigurări medicale private, pensii private, beneficii acordate de Autonom pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație și se bazează pe:

1. o evaluare individuală a performanței fiecărui membru în parte;
2. performanța unității operaționale în care activează;
3. rezultatele generale ale Societății obținute într-o perioadă predefinită;
4. atingerea obiectivelor stabilite de Societate.

Fiecărui membru al Consiliului de Administrație îi vor fi aduse la cunoștință criteriile de evaluare pentru acordarea remunerației variabile, ele fiind diferite în funcție de atribuțiile specifice în cadrul Consiliului. Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multianual, pentru a ne asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe performanță este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al Societății și riscurile specifice ale activității.

Directorul General este remunerat în baza unei remunerații fixe și a unei remunerații variabile. Directorului General îi sunt aduse la cunoștință criteriile de evaluare pentru acordarea remunerației variabile. Evaluarea de performanță se realizează într-un cadru multianual, pentru a ne asigura că procesul de evaluare este bazat pe performanța pe termen lung și că plata actuală a componentelor de remunerare bazată pe performanță este eșalonată pe o perioadă care are în vedere ciclul de afaceri al Societății și riscurile specifice ale activității.

Politica integrală poate fi consultată [aici](#).

Managementul riscului și conformarea

Efectele riscurilor gestionate eficient și fără să fie în concordanță cu obligațiile legale, pot atrage sancțiuni pecuniare și afecta reputația și imaginea brandului, iar impactul va rezulta în evoluția veniturilor sau chiar în întreruperea activității. Managementul riscului implică nu numai să descoperim și luăm în calcul riscurile strategice și operaționale într-o modalitate integrată, ci și să identificăm măsurile pe care trebuie să le luăm pentru a le diminua sau chiar elimina. Este foarte important pentru noi să avem o imagine clară asupra tuturor proceselor care se desfășoară în cadrul fiecărei agenții sau departament.

Gestionarea incorectă a riscurilor poate produce efecte și asupra bunăstării angajaților și atrage după sine eventuale disponibilizări. Efectele se pot răsfrânge și asupra familiilor, dar și a comunității din care fac parte angajații noștri, efectul fiind de reducere a calității vieții.

Identificarea incorectă sau incompletă a unor categorii de riscuri operaționale, precum și care nu sunt în conformitate cu condițiile legislative în vigoare pot genera efecte și un impact asupra mediului înconjurător.

Abordarea noastră este una proactivă prin care încercăm să minimizăm impactul asociat fiecărui aspect, asupra afacerii și asupra părților interesate. Aspectele relevante ce pot conduce la riscuri sunt adresate imediat prin analize anuale și stabilim principiile și procesele de abordarea astfel încât să minimizăm riscurile asupra afacerii și asupra părților interesate. Totodată, știm că numai printr-o astfel de abordare, vom putea evalua impactul asociat fiecărui aspect în parte. Identificăm de asemenea oportunitățile asociate afacerii și suntem permanent proactivi în a le adresa.

Responsabilitatea pentru identificarea riscurilor și managementul acestora este în sarcina Responsabilului cu conformarea și a Comitetului de Conformare. Aceștia, prin aplicarea unei metodologii interne bazată pe evaluare și cuantificare, adresează recomandări de abordare pentru diminuarea unor riscuri identificate, iar pe de altă parte identificând oportunități creează programe sau proiecte interne astfel încât la nivelul organizației să se creeze plus valoare.

Riscuri identificate la nivelul companiei Autonom, referitoare la activitatea societății și industria în care aceasta își desfășoară activitatea:

Risc de Preț și Risc de Lichiditate

Riscul de preț se concretizează prin faptul că societățile de leasing și închirieri de autovehicule sunt expuse la potențiale pierderi din operațiunile de vânzare a autovehiculelor atunci când prețul de vânzare este mai mic decât valoarea reziduală. Orice modificare a prețurilor de pe piața autovehiculelor rulate poate, prin urmare, să aibă un efect negativ asupra veniturilor pe care este capabilă să le genereze Societatea din vânzările de autovehicule rulate. Riscul de lichiditate este asociat deținerii de active imobilizate de către societate. Societatea își asumă riscul valorii reziduale al autovehiculelor pe care le exploatează în cadrul serviciului de leasing operațional și de închiriere pe termen scurt (rent-a-car) și pe care le vinde la sfârșitul contractului de leasing operațional, respectiv după 24-48 luni de utilizare, de regulă, în cadrul activității de închiriere pe termen scurt. Societatea desfășoară aceste operațiuni de vânzare sistematic pentru o proporție semnificativă din flota auto aflată în portofoliu, generând astfel profit sau pierdere din aceste activități. Quantumul sumei obținute din vânzarea unui autovehicul rulat, precum și riscul ca prețul de vânzare al unui autovehicul rulat să fie mai mic decât valoarea sa contabilă la sfârșitul contractului de leasing operațional sau a perioadei de utilizare, în cazul închirierii pe termen scurt, sunt determinate, în principal, de factori externi.

Risc de credit

Riscul de credit reprezintă riscul ca debitorii Companiei să nu își poată onora obligațiile la termenul de scadență, din cauza deteriorării situației financiare a acestora. Compania gestionează acest risc în principal prin diversificarea liniilor de business, a clienților, a gradului de expunere într-o anumită industrie sau o anumită zonă geografică. În plus, fluxurile financiare și situațiile încasărilor și plăților pentru fiecare partener sunt monitorizate și controlate permanent menținându-se o legătură reală cu aceștia.

Risc de cash-flow

Societatea are nevoie de un volum semnificativ de numerar pentru serviciul datoriei sale și pentru a efectua cheltuielile de capital planificate, iar capacitatea sa de a genera numerar sau de a-și refinanța datoria depinde de mulți factori

independenți de controlul său. Societatea împrumută anual sume considerabile, în acord cu dezvoltarea operațiunilor sale, prin leasing financiar, credit bancar și facilități de credit pe termen scurt pentru a finanța achizițiile de noi mașini. Pentru a gestiona riscurile, compania a implementat un management financiar prudent pentru a avea rezerve importante de lichidități, care vor asigura un capital de lucru suficient chiar și în scenariul încasărilor întârziate sau diminuate pe o perioadă îndelungată de timp.

Riscuri aferente fluctuațiilor ratelor dobânzii

Majoritatea contractelor de finanțare ale Societății prevăd o rată variabilă a dobânzii, dependentă de EURIBOR sau ROBOR. Prin urmare, Societatea este expusă riscului majorării acestor rate ale dobânzii pe durata contractelor de finanțare, ceea ce ar putea determina plata unei dobânzi mai mari și ar putea avea un efect negativ semnificativ asupra activității, situației financiare și rezultatelor operațiunilor Societății.

Riscul legat de pandemia de COVID-19

Datorită faptului că în anul 2022 restricțiile de circulație determinate de pandemia de COVID-19 au fost complet ridicate, însă riscul apariției unor noi focare este încă prezent, pe principiul precauției Autonom a menținut minimele cerințe de prevenția a răspândirii infecțiilor respiratorii conform recomandărilor legale în vigoare. Adaptarea rapidă la noua realitate, care a contribuit la diminuarea efectului negativ al pandemiei asupra activității Autonom, a pregătit deja conducerea pentru un răspuns adecvat în situația în care va fi declarată o nouă stare de urgență sau noi măsuri de restricții vor fi impuse. Investitorii sunt încurajați să ia în considerare faptul că astfel de evenimente pot avea un impact negativ asupra activității companiei.

Activitatea Societății poate fi influențată de o evoluție negativă a condițiilor economice

Dinamica afacerilor și a profitabilității Societății este sensibilă la condițiile generale ale mediului economic din România, iar o încetinire sau recesiune a economiei locale s-ar reflecta în mod negativ în ceea ce privește marea majoritate a parametrilor operaționali.

Riscuri de neconformare cu legislația

Ne asigurăm că suntem la curent cu cerințele legislative aplicabile în materie de sănătate și siguranță angajatului, legislația de mediu, legislația privind personalul, legislația financiară, legislația cu privire la operare agenții, controlând în mod corespunzător riscurile la nivelul tuturor operațiunilor noastre. Avem implementate standardele management pe calitate, sănătate și securitate ocupațională și de mediu (ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001). Am stabilit reguli stricte de conformare cu toate reglementările interne și externe relevante, depunând în mod constant toate diligențele pentru minimizarea riscului de neconformare. Suntem conștienți de aceste riscuri, însă le gestionăm prin informare constantă cu privire la cerințele legale aplicabile, monitorizarea conformării stricte pe diferite aspecte operaționale ale business-ului și recurgem la instruirea intensivă a angajaților și evaluarea periodică.

Nu am primit sancțiuni de neconformare cu legislația, pe parcursul anului 2022.

Riscuri legate de scăderea turismului și perturbări în funcționarea industriei de transport aerian

O parte din activitatea Grupului, mai specific serviciul de închiriere auto pe termen scurt, este sezonieră și poate fi afectată de evoluția turismului în România și de restricționarea călătoriilor din alte state către România. În cazul unei stări de urgență prelungite sau al instituirii unor restricții generale asupra traficului aerian din sau în România, linia de afaceri rent-a-car poate fi afectată negativ. Pentru a gestiona acest risc, managementul monitorizează permanent activitatea agențiilor situate în întreaga țară, în special a celor situate în aeroporturi, pentru a controla costurile de exploatare legate de activitatea lor.

Societatea ar putea să nu reușească să vândă autovehiculele rulate la prețurile dorite, ceea ce ar putea determina înregistrarea unor pierderi

Societatea își asumă riscul valorii reziduale al autovehiculelor pe care le exploatează în cadrul serviciului de leasing operațional și de închiriere pe termen scurt (rent-a-car) și pe care le vinde la sfârșitul contractului de leasing operațional.

Activitatea Societății este dependentă de activitatea producătorilor și distribuitorilor de autovehicule

Societatea achiziționează autovehiculele de la un număr de peste 50 de producători și distribuitori de autovehicule., fiind dependentă de furnizarea de modele populare de autovehicule, produse de înaltă calitate, într-un număr suficient pentru menținerea operațiunilor și de achiziționarea acestora în condiții atractive. Nu există nicio asigurare că Societatea va reuși să mențină o relație de lungă durată cu acești producători și distribuitori care să ofere certitudine cu privire la achizițiile viitoare de autovehicule ale Societății, fiind posibil ca Societatea să aibă dificultăți în a înlocui acești producători și distribuitori cu alți furnizori care să livreze autovehiculele necesare pentru activitatea Societății în aceleași condiții favorabile.

Deficitul global de semiconductori și cipuri ar putea conduce la întârzieri în livrarea autovehiculelor de către producători sau distribuitori

Pandemia COVID-19 a generat un deficit global care este anticipat că va continua în industria semiconductoarelor și cipurilor și, prin urmare, pe lanțul de producție și distribuție al autovehiculelor. Este posibil ca producătorii și distribuitorii Societății să aibă întârzieri semnificative în livrarea autovehiculelor comandate de Societate. Prin urmare, Societatea se poate confrunta cu o capacitate scăzută de a-și reînnoi flota la termenele prevăzute în contractele încheiate cu partenerii săi și la un nivel corespunzător cu evoluția cererii. Orice limitare a posibilității Societății de a-și reînnoi flota poate conduce la creșterea duratei de operare a autovehiculelor și la o scădere a nivelului de satisfacție al clienților privitor la conformitatea autovehiculelor cu așteptările. În același timp, o durată de operare prelungită a autovehiculelor poate avea un impact negativ asupra prețului de vânzare second-hand al autovehiculelor respective.

Riscuri legate de mediu și climatice

Preocupările de sustenabilitate și performanțele aferente au constituit un fundament puternic pentru o implementare rapidă a unui proces de gestionare corectă a riscurilor climatice. Practicarea guvernanței ne-a permis dezvoltarea facilă a unui cadru de raportare TCFD corect. Autonom și-a asumat și îndeplinit în acest sens declarația din Raportul de Sustenabilitate aferent anului 2021, conform căreia a anunțat

că începe procesul de aliniere la TCFD. Rezultatele obținute arată o înțelegere mai profundă a riscurilor specifice legate de schimbările climatice și ne-a oferit o hartă a riscurilor climatice și a scenariilor de impact financiar pentru acele riscuri fizice și de tranziție, care ar putea afecta businessul companiei.

Nu există litigii și nici nu se preconizează apariția de litigii legate de protecția mediului înconjurător, având în vedere că avem implementat sistemul de management de mediu și ținem sub control conformarea legală.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Riscuri climatice

În acest an de raportare ne-am extins sistemul de management al riscurilor pentru a include și domeniul riscurilor și oportunităților generate de schimbările climatice care au potențialul de a impacta activitatea noastră. Astfel, pentru această primă inițiativă am folosit cadrul de raportare dezvoltat de TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Am identificat o serie de riscuri cu potențial efect asupra companiei noastre, le-am analizat din puncte de vedere al impacturilor asupra companiei, le-am evaluat din punct de vedere cantitativ și am formulat metode de răspuns adecvate și fezabile pentru activitatea noastră, alinate cu obiectivele noastre strategice.

Pentru a realiza aceste activități, am implicat membri ai Consiliului de Administrație și manageri ai departamentelor: Sustenabilitate, Proiecte Speciale, Operațional, Tehnic, Risc, Marketing, Diviziile Rent-a-car, Leasing operațional și Autorulate.

Pentru a putea oferi continuitate și replicabilitate acestei analize, am dezvoltat o primă variantă a unei proceduri specifice de management al riscurilor climatice, ce urmează a fi dezvoltată în decursul anului financiar 2023. Odată cu definitivarea și implementarea acestei proceduri, se va definitiva funcția de Responsabil de Riscuri Climatice, o poziție special dedicată acestui aspect.

Riscuri de tranziție

Plecând de la specificul activităților noastre și luând în considerare situația de piață, a reglementărilor și tendințelor din domeniul în care activăm, am identificat 13 riscuri și 1 (o) oportunitate de tranziție. Acestea sunt riscuri și oportunități indirecte, care au rezultat din modul în care

schimbările climatice influențează societatea de astăzi, cum ar fi prin dezvoltarea de noi reglementări pentru a combate schimbările climatice, adaptarea/lipsa tehnologiei pentru a face față noilor cerințe tehnice rezultate din adaptarea la schimbările climatice, modificarea dinamicii pieței, schimbarea intereselor consumatorilor, dezvoltarea unor noi valori reputaționale pentru companii.

Riscurile și oportunități de tranziție identificate sunt următoarele:

Nr. crt.	Tip, Risc / Oportunitate	Denumire
1.	Risc de tranziție	Interes crescut din partea stakeholderilor pentru a “înverzi” sectorul de transport
2.	Risc de tranziție	Creșterea prețurilor carburanților
3.	Risc de tranziție	Înteruperea / probleme în desfășurarea transporturilor aeriene
4.	Risc de tranziție	Creșterea prețurilor pieselor de schimb
5.	Risc de tranziție	Creșterea prețurilor asigurărilor prin actualizarea componentei de fenomene extreme
6.	Risc de tranziție	Creșterea prețurilor pentru energie
7.	Risc de tranziție	Impunerea unei limite pentru emisiile generate
8.	Risc de tranziție	Obligații sporite de raportare a emisiilor
9.	Risc de tranziție	Limitarea accesului vehiculelor cu combustie internă în mediile urbane
10.	Risc de tranziție	Sporirea cazurilor instanță pe probleme de ESG (inclusiv cazuri de greenwashing)
11.	Risc de tranziție	Sporirea interesului acționarilor în performanțele ESG ale companiilor
12.	Risc de tranziție	Lipsa infrastructurii de încărcare EV
13.	Risc de tranziție	Lipsa specialiștilor și a tehnologiei pentru mentenanța și repararea vehiculelor electrice
14.	Oportunitate de tranziție	Evoluția costurilor legate de tehnologie

Riscuri fizice

Utilizând baze de date și platforme recunoscute pentru modelarea evoluției parametrilor climatici, am identificat riscurile climatice fizice care au un efect direct asupra activității noastre.

Riscurile climatice fizice sunt riscuri directe rezultate din schimbările climatice înregistrate la nivel mondial. Există două categorii principale de riscuri fizice: acute (se manifestă pe termen scurt și sunt în general reprezentate de fenomenele climatice extreme) și cronice (se manifestă pe termen lung și sunt în general reprezentate de schimbări ale parametrilor climatici principali).

Riscurile fizice identificate sunt:

- 1. Intensificarea fenomenelor de vânt puternic
- 2. Intensificarea fenomenelor de grindină
- 3. Creșterea temperaturilor medii
- 4. Modificarea tiparelor de precipitații

Pot exista, de asemenea, oportunități rezultate din schimbările climatice fizice, unele operațiuni devenind mai favorabile pentru anumite domenii de activitate. În cazul activității noastre, nu am identificat astfel de situații.

După identificarea riscurilor și oportunităților și analizarea impacturilor potențiale, am realizat o serie de evaluări cantitative pentru a putea formula metode de răspuns adecvate.

Pentru acestea s-au utilizat platforme internaționale specializate în proiecții climatice în funcție de scenarii. Scenariile climatice sau scenariile socioeconomice sunt proiecții ale viitoarelor emisii de gaze cu efect de seră utilizate de analiști pentru a evalua vulnerabilitatea în timp la schimbările climatice. Acestea sunt bazate pe estimări ale nivelurilor viitoare de reglementări, ale activității economice, ale structurii guvernării, schimbări ale dimensiunii populației, ale valorilor sociale și ale modelelor de schimbare tehnologică.

Evaluarea riscurilor de tranziție

Primul pas în evaluarea cantitativă a riscurilor de tranziție a fost de a le ierarhiza prin scorarea în funcție de magnitudinea impactului asupra companiei și probabilitate de îndeplinire.

Ulterior, am evaluat impactul financiar pentru 2 riscuri de piață: creșterea prețurilor de carburant și creșterea prețurilor de energie. Acestea au fost alese deoarece se referă la principalele cheltuieli operaționale din cadrul companiei noastre, care sunt influențate în mod direct de riscuri climatice de tranziție.

Pentru această categorie am folosit două seturi de scenarii în funcție de riscul analizat:

- Dezvoltate de Network for Greening the Financial System (NGFS)
- Dezvoltate de Energy Agency (IEA)

Pentru fiecare dintre cele trei scenarii climatice, am realizat trei modelări financiare pentru fiecare risc/oportunitate bazate pe obiectivele de dezvoltare ale companiei noastre.

Evaluarea riscurilor fizice

În funcție de fiecare risc fizic identificat, a fost determinat parametrul ce poate cuantifica creșterea intensității respectivului fenomen meteorologic și baza de date potrivită pentru analizarea sa. Fiecare a fost analizat, folosind baza de date aferentă, pentru două locații Autonom din România:

- Piatra Neamț, unde se află sediul social al Grupului Autonom, aflat în proprietatea companiei
- București, unde se află sediul administrativ al companiei

Pentru această categorie am folosit două seturi de scenarii în funcție de parametrul analizat și baza de date interogată:

- Dezvoltate de Network for Greening the Financial System (NGFS)
- Dezvoltate de Grupului Interguvernamental pentru Schimbările Climatice (IPCC)

Am evaluat riscurile fizice din punct de vedere al evoluției parametrilor climatici pe termen scurt (2023), mediu (2025) și lung (2030) în funcție de scenariile climatice. În urma analizei, acestea au fost încadrate în grade de risc în funcție de: abaterile procentuale față de anul de referință și potențialul impact asupra companiei. Toți parametrii evaluați au înregistrat grad de risc redus, cea mai mare abatere procentuală față de anul de referință fiind de +14% în cazul cantității de precipitații, înregistrată pe termen lung în județul Neamț, în cazul scenariului SP1-1.9.

În urma acestor evaluări, am formulat o serie de răspunsuri pentru a adresa riscurile climatice:

- Accesarea de finanțări pentru reînnoirea flotei cu autovehicule cu grad redus de poluare și accesarea în continuare a oportunităților de finanțare în acest sens (în lucru)
- Investigarea opțiunii de realocare a resurselor între serviciile oferite, luând în calcul fenomene extreme și impactul asupra traficului aerian (rata de anulări și întârzieri a zborurilor)
- Implementarea unei platforme digitale specializate ce permite achiziții bazate pe analize specializate a prețurilor și stocurilor
- Includerea în grup a unei companii de asigurări, se vor dezvolta polițe avantajoase pentru riscuri de fenomene extreme (în lucru)
- Negocierea și încheierea unor contracte cadru pentru încărcarea mașinilor electrice (în lucru)
- Deschiderea de sedii la nivel național, ce vor fi deservite de panouri fotovoltaice, compensând în acest fel necesarul de electricitate achiziționată
- Pregătire cadru de inventariere completă a emisiilor domeniului 3 de aplicare în vederea pregătirii pentru condițiile de raportare mai sporite (în lucru)
- Implementarea procesului de asigurare a raportării de sustenabilitate (în lucru)
- Acordarea în continuare a unui interes sporit în toate inițiativele de comunicare și deținerea evidențelor pentru fiecare acțiune de sustenabilitate întreprinsă sau rezultat, sau declarație (în curs de desfășurare)
- Implementarea unor cadre suplimentare de raportare de sustenabilitate (în lucru)
- Elaborarea unui proiect (stadiu de concept) pentru suplimentarea agențiilor cu soluții de încărcare a autovehiculelor electrice
- Oferirea soluțiilor de încărcare alternative pentru clienți
- Realizarea unui program de investiții la nivel de service-uri partenerere pentru creșterea capacității în domeniul vehiculelor electrice

Costurile pentru gestionarea
riscurilor sau oportunităților

Unul dintre răspunsurile care adresează mai multe riscuri climatice, dar care și contribuie la îndeplinirea scenariilor Net Zero, este acela de a reînnoi flota de vehicule. Acest răspuns este aliniat și cu obiectivele noastre strategice, iar în anul de raportare 2022 am realizat un pas important în această direcție. Astfel, am accesat o finanțare din partea Băncii Europene de Investiții (BEI) pentru o finanțare de 15 milioane de euro care ne permite să implementăm această metodă de adresare a riscurilor climatice.

Pentru a realiza o modelare a costurilor rezultate din riscurile și oportunitățile climatice identificate, am folosit baze de date internaționale pentru previzionări de prețuri, bazate pe scenarii climatice adaptate geografic.

Impacturile financiare ale creșterii prețurilor de carburanți și ale creșterii prețului energiei electrice au fost analizate din punct de vedere al impacturilor directe (costuri directe pentru Autonom) și al impacturilor indirecte (costuri ale

Managementul riscului pe tipuri și arii

- Grupul acordă o atenție deosebită modalității de selecție și monitorizării clienților pentru serviciile de leasing operațional;
- Rata de reînnoire a contractelor importante de peste 95% în ultimii șapte ani;
- Gestionarea procesului de luare a deciziei de finanțare a clienților și monitorizarea comportamentului de plată a acestora este realizată de Departamentul Financiar și Risc;
- Autonom Services a beneficiat în 2017 de asistență din partea BERD pentru rafinarea politicii sale de risc comercial;
- Metodologie de tip scoring pentru încadrarea în categoria de risc, în funcție de care se stabilesc condițiile de finanțare și garanțiile solicitate;
- Clienții sunt clasificați în patru categorii: risc foarte scăzut (blue-chip), regulat cu risc scăzut, regulat cu risc mediu, risc ridicat (nefinanțabil);
- Analiza de risc include analiza informațiilor financiare, precum și elemente specifice precum experiența managementului, istoricul juridic al asociațiilor și administratorilor, vechimea clientului în prestarea obiectului său de activitate, verificare în CIP, verificare existență datorii la stat, verificare dosare pe rol în calitate de debitor etc.

clienților Autonom care utilizează flota prin serviciile oferite de companie, în vederea oferirii unei perspective asupra gradului de atractabilitate al vehiculelor pentru clienți).

Pentru mai multe informații legate de evaluarea riscurilor climatice puteți să accesați documentul în extenso [aici](#).

Alte riscuri

Investitorii ar trebui să ia în considerare faptul că riscurile prezentate anterior sunt cele mai semnificative riscuri de care compania are cunoștința la momentul redactării documentului. Totuși, riscurile prezentate în această secțiune nu includ în mod obligatoriu toate acele riscuri asociate activității emitentului, iar compania nu poate garanta faptul ca ea cuprinde toate riscurile relevante. Pot exista și alți factori de risc și incertitudini de care compania nu are cunoștință la momentul redactării documentului și care pot modifica în viitor rezultatele efective, condițiile financiare, performanțele și realizările emitentului și pot conduce la o scădere a prețului acțiunilor companiei. De asemenea, investitorii ar trebui să întreprindă verificări prealabile necesare în vederea întocmirii propriei evaluări a oportunității investiției.

- În cazul clienților care nu sunt încadrați în categoria blue-chip, Grupul se asigură în privința efectuării în termen a plăților prin solicitarea unor garanții personale administratorilor și asociaților prin intermediul unor bilete la ordin avalizate în nume personal de aceștia;
- Grupul descurajează depășirea termenelor de plată prin perceperea unor penalități mari de întârziere (până la 1%/zi după depășirea termenului scadent);
- Granularitate ridicată clientelă (flota medie/client ~ 5 autovehicule, pondere top 10 clienți mai mică de 30% în total cifra de afaceri leasing operațional și rent-a-car);
- În maxim 2 luni de întârziere de la plata rata de leasing scadentă, Grupul reintră în posesia autovehiculelor;
- Grupul decide între vânzarea sau utilizarea autovehiculelor întoarse anticipat din contractele de leasing operațional în cadrul serviciilor rent-a-car, mai ales dacă evenimentul a intervenit în prima parte de derulare a contractului;
- Complementaritatea liniilor de business prin prisma flexibilității mutării activelor între cele două categorii de servicii, reprezintă un avantaj competitiv major pentru Grup din perspectiva managementului riscului.

1.2. Securitatea Datelor

Securizarea datelor și protecția cibernetică e importantă pentru noi. Aplicăm soluțiile potrivite pentru a putea asigura în continuare securitatea tuturor datelor clienților pe care le gestionăm.

Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Securitatea Datelor	Efectele pe care le poate avea gestionarea improprie a securității datelor poate avea efecte în pierderea sau furtul datelor cu caracter personal sau comercial. Acest lucru impactează compania prin pierderi financiare cauzate de sancționări din partea autorităților, precum și afectarea imaginii brandului. Partea pozitivă a gestionării acestor riscuri se va regăsi în procesul de automatizare a proceselor interne și implicit, îmbunătățirea relațiilor cu clienții.	Impactul pe care îl poate avea furtul de date cu caracter personal se va regăsi asupra clienților și a angajaților noștri. De asemenea potențialele vulnerabilități la atacurile cibernetică pot aduce daune clienților noștri prin potențiale pierderi financiare.	Managementul datelor de mediu sunt esențiale pentru companie. Pierderea lor pot aduce probleme de conformare pe aspecte de mediu dar în lanț pot conduce la o monitorizare precară a subcontractorilor noștri pe zona de mediu.

Gestionarea impactului

Autonom are o Politică de protecție a datelor care este disponibilă tuturor celor interesați. Aceasta cuprinde informații relevante cu privire la datele sensibile sau alte tipuri de date pe care organizația le protejează și procesele de control și monitorizare aferente.

Securitatea datelor

Decizia noastră de a oferi servicii de înalt nivel clienților noștri implică o conștientizare puternică pentru securitatea datelor. Înregistrăm soluțiile potrivite pentru a putea asigura în continuare securitatea tuturor datelor clienților pe care le gestionăm. Domeniul de activitate presupune utilizarea unei game largi de echipamente, utilaje și instalații tehnologice și

implementăm sisteme dedicate care să asigure un grad de protecție împotriva atacurilor cibernetică, cum ar fi firewalls, antivirus și software-uri de protecție.

Autonom a implementat și actualizează politici și proceduri organizatorice și tehnice adecvate pentru a proteja secretul datelor împotriva accesului neautorizat și împotriva prelucrării sau divulgării ilegale, precum și pierderii accidentale, modificării sau distrugerii. Măsurile tehnice și organizatorice pentru protecția datelor fac parte din managementul securității informațiilor corporative și sunt adaptate în mod continuu la evoluțiile tehnice și schimbările organizaționale. În anul 2022, 53 de angajați au fost instruiți prin cursuri de securitate cibernetică.

În anul 2022 nu am înregistrat niciun incident de scurgere de date cu caracter personal sau plângeri în acest sens, nu am avut breșe în sistemul de securitate sau contaminări cu malware.

O parte din procesele operaționale curente sunt digitalizate și se va continua acest trend.

Conformare GDPR

La nivelul organizației ne aliniem cerințelor europene referitoare la protecția datelor cu caracter personal (GDPR). Autonom se angajează să respecte cu strictețe confidențialitatea datelor clienților sau utilizatorilor canalelor sale de comunicare și se angajează să nu transmită aceste date către terți.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

La nivelul companiei Autonom nu au fost înregistrate în anul 2022 reclamații referitor la încălcări ale regulilor privind managementul datelor cu caracter personal, plângeri

justificate primite cu privire la încălcări ale confidențialității clientului, reclamații primite de la părți externe, plângeri din partea organismelor de reglementare.

De asemenea nu au fost identificate scurgeri identificate, furturi sau pierderi de date despre clienți. Nu a fost identificată nicio plângere fundamentată în acest sens la nivelul monitorizării datelor și reclamațiilor.

Politica de prelucrare a datelor cu caracter personal este publică și poate fi consultată prin accesarea următorului [link](#).



1.3. Etică în Afaceri și Transparență

Identificăm acest aspect de materialitate constituind fundamentul companiei noastre. Suntem în mod clar dedicați respectării și promovării tuturor motivațiilor noastre în ceea ce privește afacerea noastră: etică puternică, transparență totală și integritate deplină.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Etică în Afaceri și Transparență	Modul în care practicile de business sunt percepute de către public influențează reputația companiei și implicit afectează relația cu investitorii, angajații și clienții noștri. Principiile și valorile morale care stau la baza activității noastre guvernează comportamentul managementului și angajaților companiei și au ca rol diminuarea riscurilor de imagine, dar și de conformare legală, printr-un proces decizional transparent și integru.	Etica în afaceri poate avea un impact puternic asupra comunităților și societății în general. Am urmărit să dezvoltăm un model de business responsabil, bazat pe respectarea drepturilor omului și prin dezvoltarea unor practici de business corecte. Astfel, putem genera un impact social pozitiv, răspunzând nevoilor clienților, angajaților și comunităților din care facem parte.	Prin conduită etică în afaceri înțelegem și gestionarea impactului de mediu al activităților noastre. Prin inițiativele naționale și globale la care subscriem, monitorizăm și raportăm transparent efectele potențiale și reale pe care activitățile noastre le pot aduce mediului înconjurător. Nerespectarea acestor angajamente definite prin politici de mediu ar pune în pericol progresul nostru în diminuarea impactului de mediu al companiei.



Gestionarea impactului

Politicile și procedurile interne au fost dezvoltate astfel încât să urmărească respectarea cu strictețe a reglementărilor legislative în vigoare naționale și internaționale și în același timp, să adoptăm cele mai înalte standarde în direcția unor practici responsabile de mediu și sociale. Implementarea într-o modalitate corectă reprezintă o prioritate majoră pentru compania noastră, altfel spus suntem foarte atenți la respectarea tuturor aspectelor cuprinse în codul nostru de conduită profesională și în politicile dezvoltate de corporație, precum și la transparența în ceea ce privește diversitatea.

Am inclus sustenabilitatea în toate structurile noastre și am implementat în acest sens o serie de valori și principii prin care ne ghidăm activitatea:

- Onestitatea și integritatea sunt fundamentale pentru evoluția companiei și implementăm atât preocuparea pentru conformarea legală, cât și pentru responsabilitatea pentru un comportament etic și integritate în toate acțiunile pe care le întreprindem.

- Suntem adaptabili, flexibili și corecți în interacțiunile pe care le avem, ne asumăm acțiunile și deciziile pe care le luăm și facem ce este necesar pentru a ne ajuta clienții.
- Practică de anticorupție și anti-mită, prin care toate relațiile cu partenerii noștri sunt bazate pe onestitate și etică, corectitudine, respectarea drepturilor omului, transparență și conformare cu legile și reglementările aplicabile. Astfel, interzicem și condamnăm orice formă de corupție, mită sau șantaj și avem grijă la conflictele de interese sau interesele personale din operațiunile de business.

În acest sens am dezvoltat politici aferente, precum și o serie de proceduri ce permit punerea lor în aplicare. Comunicarea acestora intern și extern reprezintă modalitatea în care preîntâmpinăm neconformitățile și avem o serie de documente care ne ajută să le implementăm:

- Cod de Conduită
- Contract colectiv de muncă
- Regulament de ordine interioară
- Politici specifice precum cea în domeniile Calitate – Protecția Mediului – Sănătate și securitate ocupațională, Politică de remunerare, Politică de dividende, Politică de achiziții, Politică de whistleblowing și Politică împotriva Sclaviei moderne și a traficului de ființe umane.

Politica de whistleblowing sau intern cunoscută sub denumirea de "Politica de Raportare a Abaterilor Semnalate la Nivelul Autonom Services S.A." stabilește modul în care Autonom Services SA sprijină angajații și orice parte interesată să facă cunoscute abaterile semnalate, cu impact asupra companiei, să își poată exprima în siguranță preocupările, să știe pe cine să contacteze, care este modalitatea concretă de raportare și de ce drepturi beneficiază cei care raportează, precum și care sunt măsurile de siguranță care sunt aplicabile în cazul în care efectuează o astfel de raportare.

Politicile noastre au fost elaborate cu consensul și implicarea mai multor părți interesate interne și au fost aprobate de management după o verificare minuțioasă. Acestea sunt comunicate intern și extern prin diferite metode și medii de business și pot fi consultate în secțiunea dedicată din website: [Politici Autonom](#).

Integrăm angajamentele noastre din Politicile Autonom prin dezvoltarea de procese interne operaționale de control și susținere permanentă. Fie că sunt asimilate în procesele din cadrul sistemului integrat de management al calității,

mediului, sănătății și securității ocupaționale, acestea sunt operaționalizate și susținute de mecanisme transversale lansate de mai multe departamente. Angajamentele specifice legate de resurse umane sunt susținute de liderii de departamente, iar cele care implică și angajamente privind activitățile cu părți interesate externe vin în special din partea managementului și departamentelor comerciale, dar și din partea departamentelor suport, cum ar fi, de exemplu, marketing și comunicare, sustenabilitate, financiar sau operațional.

La nivelul fiecărui departament, liderii au preocupări zilnice de a coordona activitățile și a-și susține personalul pentru a crea practici de business responsabile astfel încât organizația să nu aibă de suferit.

În situația în care există încălcări ale angajamentelor din politici există mecanisme interne prin care acestea sunt adresate și soluționate. Fie că acestea vin ca reclamații interne sau externe ele sunt supuse unor analize interne și soluționări specifice, în care managementul este implicat activ.

Etică în afaceri și transparență

Identificăm acest aspect de materialitate ca fiind fundamentul companiei noastre. Suntem în mod clar devotați respectării și promovării tuturor motivațiilor noastre privind afacerea noastră: etică puternică, transparență și integritate.

Am urmărit să dezvoltăm un model de business sustenabil fiind pe deplin conștienți că doar printr-o abordare etică în afaceri, cu respectarea tuturor drepturilor omului și prin dezvoltarea unor practice de business responsabile, putem să fim aproape și să răspundem nevoilor clienților, angajaților și comunităților din care facem parte.

Transparența este, de asemenea, o valoare esențială în Autonom, deoarece 90% din informații sunt accesibile în sistemul intern al Autonom și fiecare decizie de management este derivată din valorile companiei.

Compania și-a asumat angajamentul de a-și desfășura activitatea în conformitate cu legislația și reglementările locale și internaționale, conform standardelor și liniilor directoare ale principalelor organisme internaționale, precum Organizația Națiunilor Unite (ONU). Aspectele urmărite reprezentând în mod special abordarea cu onestitate, transparență, integritate și profesionalism relațiile de afaceri, precum și abordările legate de drepturile omului, condițiile de muncă, aspecte sociale și de mediu, anticorupție și legislație în domeniul concurenței.

Inițiativa UN Global Compact

Autonom a aderat la Pactului Global al Națiunilor Unite, cea mai mare inițiativă pentru sustenabilitate corporativă din lume. Compania și-a luat angajamentul să sprijine cele Zece Principii ale acestei inițiative privind drepturile omului, mediu,

bună guvernanță și combaterea corupției, dar și să contribuie la atingerea celor 17 Obiective de Dezvoltare Sustenabilă, incluse de către Organizația Națiunilor Unite în Agenda de Dezvoltare Sustenabilă 2030.



Drepturile omului

P1: să respecte și să sprijine protecția drepturilor universale ale omului și

P2: să se asigure că nu sunt complici ale abuzurilor în ceea ce privește drepturile omului.



Muncă

P3: să susțină libertatea de asociere și să recunoască efectiv dreptul de negociere colectivă;

P4: să susțină eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie;

P5: să susțină eliminarea efectivă a muncii desfășurate de către minori;

P6: să susțină eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea forței de muncă.



Mediu

P7: să promoveze o abordare preventivă a provocărilor legate de protecția mediului înconjurător;

P8: să întreprindă acțiuni pentru promovarea unei responsabilități solide față de mediu;

P9: să încurajeze dezvoltarea și promovarea tehnologiilor prietenoase cu mediul.



Anticorupție

P10: să lupte împotriva tuturor formelor de corupție, inclusiv extorcarea și darea de mită.

Inițiativa Angajament pentru Mediu

În luna iunie, Autonom s-a alăturat inițiativei Angajament pentru Mediu, dezvoltată de către eMAG, Fundația Conservation Carpathia și GreenTech, prin care organizațiile își asumă reducerea amprente de carbon și acțiuni specifice în acest sens.

Mai multe detalii puteți găsi [aici](#).

Sușinem cele 17 Obiective Globale de Dezvoltare Durabilă

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD-uri) au fost adoptate de Națiunile Unite cu scopul de a face față provocărilor majore cu care umanitatea se confruntă la nivel mondial. Ne-am concentrat de-a lungul timpului investițiile în comunitate

pe cinci direcții prioritare: educație, mediu, sport, cultură și educație de business. Zonele cheie unde compania are un impact major sunt asociate cu 8 dintre cele 17 obiective: energie curată și la prețuri accesibile, industrie, inovație și infrastructură, orașe și comunități durabile, acțiune climatică, viața terestră, educație de calitate, muncă și creștere economică și parteneriate.

Obiective Mediu Înconjurător

- Reducem emisiile medii de carbon cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030; Contribuim la o economie circulară prin reducerea utilizării hârtiei în activitățile administrative și operaționale cu 10% pe an;
- Reciclarea uleiului și a anvelopelor uzate în proporție de 50% până în 2030.



Obiective Oameni și comunitate

- Implicarea în comunități prin dezvoltarea de proiecte educaționale cu impact ridicat și investirea a minimum 2% din profitul net pentru realizarea acestora;
- Evoluăm în fiecare zi. Focus pe dezvoltarea personală a angajaților.



Obiective Afacere sustenabilă și guvernanță

- Decizii de business ghidate de transparență, simplitate, autonomie și sustenabilitate. Rata de satisfacție ridicată a clienților (monitorizată prin Net Promoter Score);
- Optimizarea resurselor și a proceselor prin digitalizare;
- Prezența în top 5 companii din industria noastră în materie de vizibilitate și conștientizare.



Politică în domeniul calității - protecția mediului - sănătate și securitate ocupațională

Punem un accent major pe aspectele de importanță materială atât pentru Autonom, cât și pentru părțile interesate. Scopul nostru este acela de a asigura produse/procese/servicii în

condiții de deplină securitate, atât pentru factorul uman, cât și pentru mediul înconjurător, respectând cerințele clienților noștri. În centrul preocupărilor noastre se află permanent:

- Calitatea serviciilor oferite clienților noștri, în vederea încrederii și satisfacției acestora,
- Omul care are dreptul la o viață sănătoasă într-un mediu adecvat și

- Mediul și resursele lui naturale, care trebuie protejate și valorificate cât mai eficient.

Astfel, pentru a sprijini angajamentul nostru față de clienți, angajați și mediul înconjurător, organizația a implementat în 2021 o politică integrată de calitate-mediu-securitate în muncă, care atestă conformarea sistemului de management cu standardele:

- ISO 9001:2015 „Sistemul de management al calității”;
- ISO 14001:2015 „Sistemul de management al mediului”;
- ISO 45001: 2018 „Sănătate și securitate ocupațională”.

Pentru satisfacerea cerințelor partenerilor noștri și pentru obținerea performanțelor economice, ne angajăm să revizuim periodic politica în domeniul calității -protecția

mediului - sănătate și securitate ocupațională pentru a fi în permanență adecvată realităților din organizație. Planul de acțiune stabilit pentru 2022:

- Formarea de personal specializat în domeniul QMS;
- Elaborarea și transmiterea chestionarelor de evaluare a satisfacție clienților;
- Asigurare de personal calificat pentru SSM;
- Îmbunătățire capacitate de răspuns în situații de urgență.

Având în vedere expunerea ridicată a șoferilor din diviziile noastre la pericolele din trafic, atenția noastră a fost menținută asupra regulilor de conduită de siguranță în trafic rutier. Organizăm intern un Curs de conducere preventivă, voluntar pentru toți angajații, dar obligatoriu pentru cei care au fost implicați într-un accident rutier și este în responsabilitatea acestora să îl efectueze cu o recurență anuală.

Politică anticorupție și anti-mită

Autonom are mai multe principii și valori fundamentale care stau la baza unor practici comerciale corecte și loiale și, prin urmare, este important ca acestea să fie respectate, în toate filialele sale, diviziunile și societățile afiliate. Unul dintre aceste principii este toleranță zero față de mită și acte de corupție, oriunde și sub orice formă ar putea fi întâlnite. În acest sens, toate relațiile noastre cu partenerii noștri sunt bazate pe onestitate și etică, corectitudine, respectarea drepturilor omului, transparență și conformare cu legile și reglementările aplicabile.

Antitrust și concurență

Autonom respectă principiile și regulile unei concurențe libere și loiale și se conformează legislației concurenței, fără a exclude orice comportament anticoncurențial și abuzul de poziție dominantă pe piață. Susținem competiția onestă și compania nu tolerează sub nicio formă încălcarea legislației de către angajații săi sau partenerii de afaceri. Toate relațiile de business pe care le dezvoltăm se desfășoară în

conformitate cu legile antitrust și legile concurenței aplicabile și ne alegem partenerii contractuali pe baza calității, prețului și potrivirii serviciilor acestora cu nevoile noastre.

În 2022 nu au fost înregistrate acțiuni legale care să aibă incidente de încălcare a legislației privind concurența.

Politica de achiziții

Autonom face în mod continuu toate demersurile pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații și de asemenea, încurajăm furnizorii să ia toate măsurile rezonabile pentru aplicarea politicilor de sănătate și siguranță. Am inclus și evaluarea performanței furnizorilor prin prisma impactului de mediu și social.

De asemenea, suntem atenți la relațiile pe care le dezvoltăm cu furnizorii și respectăm principii de:

- Sănătate și siguranță
- Muncă și Drepturile Omului
- Antitrust și Concurență
- Anticorupție și luare de mită
- Protecția Datelor

Aceasta poate fi consultată integral la următorul [link](#).

Politica whistleblowing

Autonom și-a luat angajamentul de a respecta cele mai înalte standarde de transparență, etică, probitate și responsabilitate, acestea reprezentând veritabile valori ale companiei. Un aspect cheie al asigurării acestor valori este reprezentat de un mecanism care să permită personalului, respectiv colaboratorilor companiei, să își exprime preocupările relative la abaterile semnalate la nivelul mediului de lucru, abateri deja comise sau care sunt susceptibile să se producă, într-un mod responsabil și eficient. A fost dezvoltată în acest sens o politică care stabilește modul în care este sprijinită raportarea oricăror abateri, cu impact asupra companiei, exprimarea în siguranță a preocupărilor, cunoașterea modalității concrete de raportare și drepturile de care beneficiază raportorii, precum și care sunt măsurile de siguranță aplicabile în

cazul unei eventuale raportări. Principiile care guvernează protecția raportărilor privind încălcările sunt: principiul legalității, responsabilității, imparțialității, bunei administrări și cel al echilibrului.

Pentru a pune la dispoziție un instrument eficient de raportare, începând cu anul 2023 va fi disponibil și un canal de raportare online, accesibil oricărei persoane interesate prin accesarea următorului [link](#). Acest canal de raportare este conceput, instituit și gestionat în condiții de siguranță, astfel încât să fie protejată confidențialitatea identității persoanei care efectuează raportarea și a oricărei părți terțe menționate în raportare, precum și a persoanei vizate și să se împiedice accesul la acesta al membrilor neautorizați ai personalului.

Politica de dividende

Autonom are o Politică de dividende prin care reglementează modalitatea de distribuire a dividendelor către Acționari și principiile pe care se bazează plata către Acționari. Compania își asumă angajamentul de a respecta Principiile de Guvernanță Corporativă aplicabile emitenților ale căror

valori mobiliare se tranzacționează pe Sistemul Multilateral de Tranzacționare operat de Bursa de Valori București în calitate de operator de sistem.

Aceasta poate fi consultată integral la următorul [link](#).

Politica de remunerare

Politica are ca principale scopuri și obiective respectarea principiului echității și transparenței în ceea ce privește liniile directe referitoare la remunerarea persoanelor responsabile de conducerea societății și contribuie la strategia de afaceri a Autonom Services, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung.

Remunerația reflectă aplicarea principiului proporționalității, astfel încât cuantumul acesteia se raportează la dimensiunea, natura, organizarea internă, sfera și complexitatea activităților desfășurate. Politica își propune să reglementeze un mod transparent și obiectiv de evaluare și remunerare a membrilor Consiliului de administrație și a Directorului General al Societății într-o manieră care să asigure competitivitate pe piață și să acorde investitorilor posibilitatea de a avea acces la informații ce țin de structura internă de conducere.

Detalii integrale despre politica de remunerare puteți găsi în secțiunea dedicată din [website](#).



Eficacitatea acțiunilor
întreprinse

La nivelul Autonom se desfășoară periodic instruiți specifice sau informări specifice legate de politicile și practici corecte de business. Câteva exemple de activități de instruire oferite intern sau extern, de către diverși colaboratori pe care le-au făcut angajații sunt: seminar prevenirea și combaterea spălării banilor, seminar de fiscalitate, etică profesională, control fiscal și instruire SSM/SU (Securitate și Sănătate în Muncă/Situații de Urgență).

1.4. Performanța Economică

Îndeplinirea Țintelor și obiectivelor noastre strategice duce la creșterea și dezvoltarea afacerii și contribuie la economia locală (prin plata de salarii și taxe etc.) și susține dezvoltarea economică verde prin oferirea de soluții pentru mobilitate sustenabilă în comunitățile locale și segmentul de business.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Performanța Economică	Incertitudinile din mediul volatil de afaceri în care activăm pot afecta negativ progresul nostru. Performanța economică a afacerii depinde de planificarea strategică pe termen lung și cultura organizațională pe care am creat-o. Astfel putem face față provocărilor și putem menține o creștere organică pentru stakeholderii noștri.	Creșterea economică susținută a companiei noastre contribuie la economia locală prin plata la timp a salariilor, taxelor și impozitelor, și duce la creșterea calității vieții pentru angajații și colaboratorii noștri. Performanța noastră economică este strâns legată și de capacitatea de a investi în diverse proiecte locale, contribuind la un impact pozitiv în comunitățile în care suntem prezenți.	Inițiativele asociate obiectivelor noastre strategice de mediu se transpun în investiții care în timp se vor reflecta în creșterea performanței economice prin reducerea costurilor de consum și atragerea de noi clienți orientați către soluții de mobilitate sustenabilă.



Gestionarea impactului

A fost un an excelent pentru Autonom, al 16-lea an de creștere consecutivă și corespunde unei creșteri anuale medii compuse (CAGR) de ~51%. Am reușit să creștem cu 64% veniturile: de la 394 milioane la 647 milioane lei (~130 milioane EUR) și profitul net de la 22,5 milioane la 57,8 milioane lei, 20% este din preluarea Premium Leasing și 80% este creștere organică. Ca urmare a fuziunii înregistrate cu data de 1 mai 2022, activele preluate de la Premium Leasing au contribuit la veniturile totale ale Autonom Services pentru 8 luni.

- Rezultatele financiare aferente exercițiului financiar 2022:
- Total venituri leasing operațional: 294 milioane lei (+58% față de 2021)
 - Total venituri rent-a-car: 105 milioane lei (+52% față de 2021)
 - Total venituri vânzări mașini rulate: 121 milioane lei (+54% față de 2021)
 - Profitul net al perioadei: 58 milioane lei (+157% față de 2021)

Cheltuielile operaționale au crescut cu 60%, determinate preponderent de creșterea cheltuielilor cu flota auto care a crescut în medie cu 3.324 de unități, a cheltuielilor

administrative și a cheltuielilor salariale. Cheltuielile de exploatare ale Autonom au crescut cu 61% în 2022, față de perioada similară din 2021, generate în principal de creșterea cu 38,37% a numărului mediu de autovehicule administrate.

Activele totale ale Autonom au crescut cu 52% de la 31.12.2021 până la 31.12.2022, valoarea înregistrată fiind de 1.394 milioane lei. Cele mai semnificative creșteri s-au înregistrat în rândul flotei auto, imobilizărilor necorporale, stocurilor, creanțelor comerciale și cheltuielilor înregistrate în avans.

Rezervele de numerar au scăzut cu 20%, din cauza investițiilor aferente sumelor atrase prin emisiunea de obligațiuni de la finalul anului 2021. Datoriile pe termen lung au crescut cu 41%, iar datoriile curente s-au majorat cu 108%. Din punctul de vedere al dinamicii, cuantumul datoriilor financiare ale Autonom Services la 31 decembrie 2022 era de 1.106 milioane lei, față de 728 milioane lei la sfârșitul anului trecut și în creștere cu 52%, în trend cu dinamica de creștere a flotei auto. Capitalul propriu a crescut cu 45%, iar profitul reinvestit a fost de 16 milioane lei.

În ceea ce privește modalitatea de finanțare a flotei prin instrumente de datorie, la 31 decembrie 2022, Autonom a ales un echilibru între datoriile financiare pe termen scurt și lung astfel: obligațiuni corporative (30%), leasing financiar (39%) și credit bancar (31%). O altă sursă importantă de finanțare o reprezintă capitalurile proprii care au crescut la



un cuantum de 187 milioane lei de la 129 milioane lei. Pentru a asigura o creștere sustenabilă a businessului, Autonom a decis să nu acorde dividende.

Un alt aspect important îl reprezintă îndeplinirea indicatorilor financiari agreeați cu investitorii. Provocarea în 2022 a fost integrarea Premium Leasing, care a reprezentat încorporarea pe partea de rezultate a 8 luni de EBITDA, în condiția în care creditele au fost recunoscute în integralitate.

Nivelul indicatorului EBITDA a înregistrat o valoare de 3,42 în creștere cu 7,54% față de perioada precedentă.

Taxe/impozite

Transparența în ceea ce privește veniturile, taxele și impozitele reprezintă o parte a responsabilității corporative prin care contribuim la dezvoltarea durabilă a comunităților. Plata la timp a taxelor și impozitelor, respectarea întocmai a prevederilor legale, reprezintă angajamentul nostru față de autorități și comunitățile în care activăm.

La nivelul anului 2022, Autonom Services a contribuit la bugetul de stat cu 18,4 milioane lei aferenți fondului de salarii, 3 milioane lei aferenți taxelor și impozitelor locale și 3 milioane lei aferenți taxelor de drum și rovinietă. Începând cu 01 Ianuarie 2022, Autonom a intrat în categoria „Mari contribuabili”.

Cheltuielile cu personalul, în valoare de 45,5 milioane lei, au reprezentat 8% din totalul cheltuielilor anului 2022, în creștere cu 36% față de anul precedent, determinate de creșterea personalului cu 28% și a creșterii salariilor. Odată cu creșterea business-ului, așteptarea firească este să scadă procentul costurile salariale, pe măsură ce veniturile cresc. Având în vedere importanța pe care o acordăm resursei umane am ales să creștem și partea de cost a salariilor, odată cu creșterea afacerii.

Rezultatele financiare ale anului 2022 sunt consecințele modelului robust de afaceri al Autonom, construit să reziste șocurilor externe, experienței echipei de management, cu viziune pe termen lung și culturii noastre organizaționale, bazată pe implicarea întregii echipe, învățare continuă, dezvoltare personală și autonomie. Încă de la începutul companiei, business-ul a fost condus și dezvoltat într-un mediu volatil, caracterizat de incertitudine și schimbări frecvente de direcție provenite din sfera politică, economică sau socială.

Suntem angajați în respectarea legilor fiscale și avem o relație deschisă și constructivă cu autoritățile fiscale. În anul 2012, pentru o asigurare suplimentară a conformării cu reglementările în vigoare, am decis să începem auditarea situațiilor financiare cu una dintre companiile de renume din domeniu, practică continuată anual până în prezent..

Autonom nu are practici agresive de evitare a taxării, preferând să nu creeze structuri artificiale cu scopul de a diminua taxele plătite și nici nu se angajează în tranzacții fără substanță economică pentru a câștiga avantaje fiscale. Efectuăm tranzacții între companiile Grupului Autonom în condiții de concurență și în conformitate cu principiile OCDE aplicabile în prezent.

Efectuăm în permanență analize de risc, analizăm modul în care tendințele financiare ar putea impacta compania și ulterior dezvoltăm strategii adaptate. Analizăm și raportăm riscurile de două ori pe an, în cadrul auditului, Comitetul de Audit fiind responsabil de comunicarea concluziilor către management.

Principalele date financiare aferente anului 2022 sunt prezentate în tabelul următor.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

	2021	2022	2022 vs 2021
Profit operațional	50.872.999	95.580.968	+88%
Cheltuieli financiare	-25.108.036	-35.438.580	+41%
Venituri financiare	1.665.616	2.714.656	+63%
Alte venituri		2.759.024	
Profit înainte de impozitare	27.430.580	65.616.068	+139%
Cheltuieli cu impozitul pe profit	-4.941.208	-7.823.924	+58%
Profitul net al exercițiului financiar	22.489.372	57.792.144	+157%

Pentru detalii suplimentare legate de performanța economică și structura detaliată legată de analiza rezultatelor financiare, vă rugăm să consultați Raportul administratorilor pentru anul 2022, la următorul [link](#).



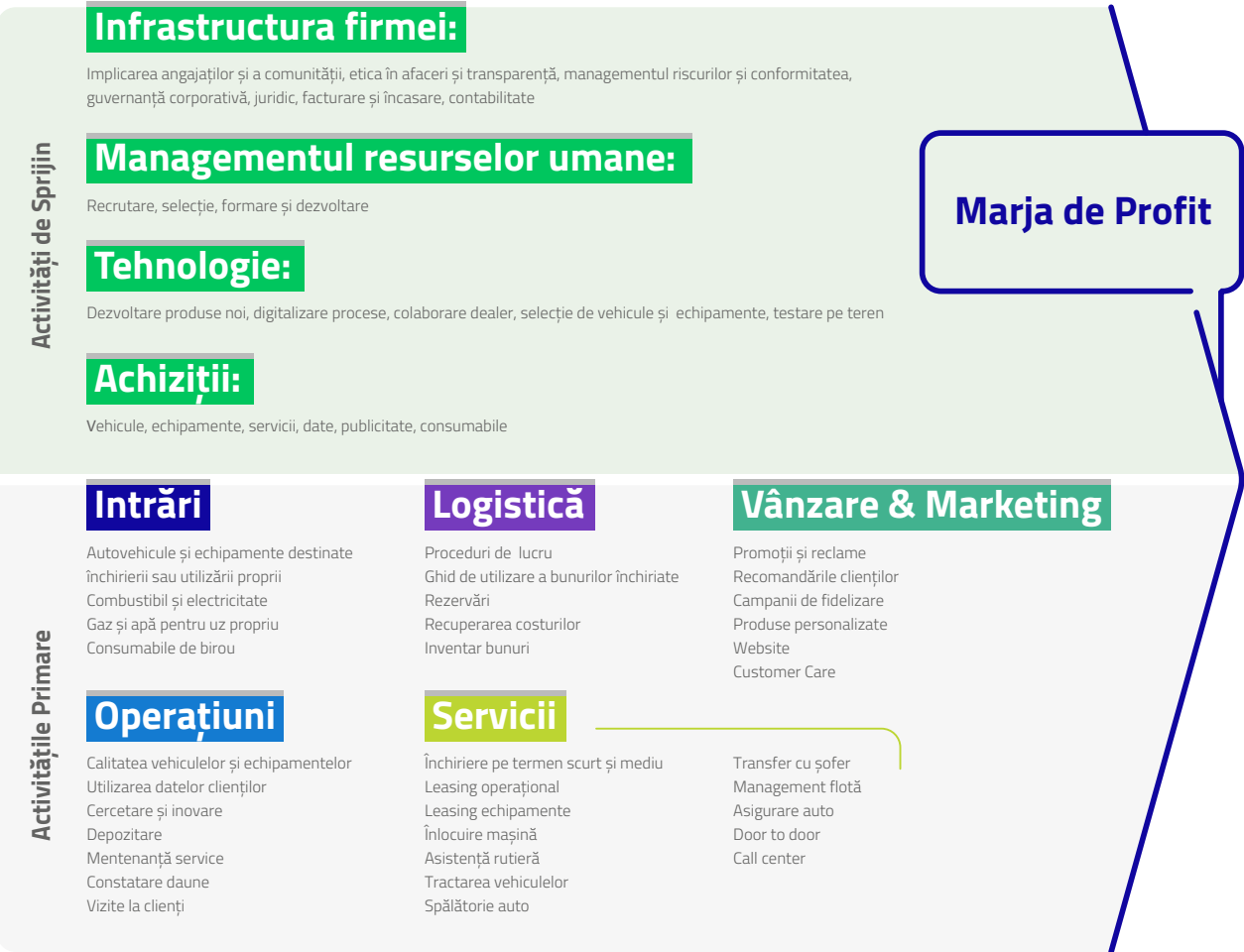
1.5. Lanțul valoric

Modelul nostru de business se bazează pe o colaborare intensă pe lanțul valoric cu diferite părți interesate. De aceea evaluăm în permanență lanțul valoric și încercăm să identificăm orice nevoie nouă cărora putem să le aducem o contribuție pozitivă. Nevoia noastră este împletită cu nevoia și așteptările altor părți interesate și încercăm în permanență să creăm un echilibru puternic și de durată.

Activitățile noastre primare la nivel operațional sunt coroborate cu activități de suport în fiecare segment, interacționând cu diverse părți interesate. Preocupările noastre economice sunt intercorelate cu preocupările economice ale partenerilor sau colaboratorilor noștri și suntem orientați spre a crea sinergii cu preocupările sociale și de mediu tocmai pentru a fi competitivi pe piețele în care activăm, dar și pentru a diminua impactul negativ creat sau pentru a crea un impact pozitiv.

Cu ajutorul acestuia, identificăm principalele categorii de părți interesante și subiecte materiale care au impact asupra stakeholderilor și asupra performanțelor companiei noastre. Elementele ne ajută să aplicăm practici de îmbunătățire continuă pentru serviciile noastre aducând inovare și metode noi de colaborare cu toți actorii implicați.

Autonom – Lanț valoric



1.6. Implicarea și relația noastră cu stakeholderii

Părțile interesate sunt definite ca orice grup de persoane sau orice persoană care influențează sau este afectată de activitatea organizației noastre sau care poate influența valorile organizației noastre.

Deoarece părțile interesate (interne și externe) fac parte din contextul în care organizația noastră își desfășoară activitatea, principalele părți interesate și interesele lor cu privire la organizație sunt identificate și sunt determinate obligațiile aferente.

Aceste obligații sunt luate în considerare pentru menținerea sistemului de management:

- Grupuri / persoane / organizații care interacționează cu organizația;
- Grupuri / persoane / organizații care au autoritate asupra organizației;
- Grupuri / persoane / organizații care sunt influențate de organizație.

Domeniul de analiză și identificare a părților interesate ale companiei noastre este extrem de larg și variat, ca urmare, identificarea părților interesate s-a realizat prin segmentarea în funcție de intensitatea relației:

- Zona centrală - relații continue (angajați, management, acționari etc.);
- Zona externă - relații discontinue (on & off) (clienți, furnizori, vecini, asiguratorii etc.);
- Zona periferică - relații ocazionale (contextuale) (universități, asociații profesionale, ONG-uri etc.).

Am supus din nou analizei grupurile de părți interesate, ca parte a procesului de materialitate, în prima parte a anului 2023. Am identificat și evaluat riscurile și oportunitățile și în anul 2022, considerând atât analiza lanțului valoric cât și analiza nevoilor și așteptărilor părților interesate.

Ținând cont de nevoile specifice ale părților interesate identificate prin cartografierea hărții de interes - nevoi, cu acele grupuri cu influență medie și ridicată asupra organizației, Autonom dezvoltă activități specifice de implicare, creând în mod transparent parteneriate pe termen mediu și lung pentru înțelegerea nevoilor și așteptărilor reciproce.

Principalele grupuri de părți interesate	Tipul părților interesate interne/externe	Nivelul de interes în organizație (Scăzut, mediu, ridicat)	Nivel de putere/influență (Scăzut, Mediu, Ridicat)	Tipul de interacțiune dorit
Angajații agențiilor sau în funcții suport	Intern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Management	Intern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Acționari	Intern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Clienți	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Furnizor de servicii / materiale directe/ utilități/altele	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Investitor/Analist/ Reprezentant bancă/Companie de rating	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice

Principalele grupuri de părți interesate	Tipul părților interesate interne/externe	Nivelul de interes în organizație (Scăzut, mediu, ridicat)	Nivel de putere/ influență (Scăzut, Mediu, Ridicat)	Tipul de interacțiune dorit
Universități/Școli/ Grădinițe	Extern	Mediu	Mediu	Informare, comunicare și satisfacerea așteptărilor
ONG-uri internaționale/ locale/ Asociații profesionale	Extern	Mediu	Mediu	Informare, comunicare și satisfacerea așteptărilor
Presă/mass-media /bloggeri-social media	Extern	Mediu	Mediu	Informare, comunicare și satisfacerea așteptărilor
Autorități publice/primării	Extern	Mediu	Scăzut	Informare
Vecini/proprietari spațiu închiriat de către companie	Extern	Mediu	Scăzut	Informare
Competitori	Extern	Mediu	Scăzut	Informare
Potențiali angajați	Extern	Mediu	Scăzut	Informare

Specific la nivelul anului 2022 am desfășurat următoarele activități de angajare și dialog care ne-au ajutat să implementăm oportunitățile din piață și să diminuăm unele riscuri care ne-ar fi afectat afacerea și obiectivele noastre strategice. Căutăm să construim relații strânse cu stakeholderii noștri și încercăm să asigurăm un echilibru între operațiunile noastre și așteptările lor.

Implicarea Stakeholderilor externi

- **Întâlniri și vizite de lucru** împreună cu diverși parteneri instituționali externi precum BERD și BEI. Cu Banca Europeană de Investiții am dezvoltat un dialog despre posibilitatea obținerii unei finanțări pentru a accelera procesul nostru de tranziție către o flotă mai verde, concretizat în împrumutul în valoare de 15 milioane euro obținut în toamna anului 2022. Am primit și vizita reprezentanților BERD pentru consolidarea relației și monitorizarea îndeplinirii obiectivelor asumate.
- **Întâlniri de business și dialog pentru o colaborare pe termen lung.** Am continuat întâlnirile cu producătorii auto. La nivelul anului 2022 managementul organizației a avut întâlniri cu reprezentanți ai companiei Tesla pentru stabilirea parametrilor contractului aferent achiziției de mașini electrice.
- **Promovare directă către clienți a tranziției către o mobilitate verde.** Am demarat și realizat diverse întâlniri și prezentări cu clienții despre tranziția către flote cu emisii mai scăzute.

- **Consultări și grupuri de lucru** în diverse asociații și inițiative, cluburi de business locale.
- **Evaluarea satisfacției clienților**, prin colectarea feedback-urilor directe și monitorizarea scorului NPS aferent principalelor servicii oferite.
- **Proiecte legate de comunitate**, cu implicarea directă a angajaților.
- **Business Elite** - evenimente dedicate comunităților de business locale.
- **Canale de comunicare social media.** Răspundem la toate întrebările care sunt lansate pe aceste canale comunicând într-un mod eficient prin diferite mijloace și clarificăm aspecte cheie lansate de clienți sau alte părți interesate.
- **Chestionări și evaluări online** cu privire la importanța și relevanța aspectelor materiale de sustenabilitate din perspectiva externă.

Implicarea Stakeholderilor interni

1. **Inițiative interne** de angajare și consultare angajați și management, sub forma de proiecte, training-uri și workshop-uri.
2. **Culegere feedback** intern la 3 luni de la angajare dar și la plecarea din organizație.
3. **Chestionări și evaluări online** cu privire la importanța și relevanța aspectelor materiale de sustenabilitate din perspectiva internă a angajaților.

De-a lungul consultărilor lansate în vederea analizării aspectelor materiale relevante din perspectiva internă și externă, respectiv pentru conturarea informațiilor aferente

capitolului specific din Raportul de Sustenabilitate, am primit o serie de sugestii și recomandări din partea stakeholderilor noștri. O parte dintre acestea au fost considerate relevante și sunt în vederea Comitetului Strategic de Sustenabilitate, altele sunt deja cuprinse în diverse inițiative interne sau externe pe care le vom continua.

Pentru a avea o vedere de ansamblu mai structurată, le-am încadrat în categoriile aferente celor trei piloni ESG (Environment/Mediu, Social/Social, Governance/Guvernanță) dar nu am uitat să ținem cont și de încurajările primite de la respondenți.



Mediu

- Reducerea emisiilor de CO₂.
- Crearea de spații verzi la agențiile Autonom și implicarea în comunitatea locală pentru ecologie.
- Renunțarea completă la mașini cu combustibil tip Diesel, înlocuirea flotei de mașini cu cele electrice.
- Tranziția cât mai rapidă la mașini cu emisii 0 de GES și dezvoltarea unei rețele proprii de alimentare a lor (ex: stații de încărcare electrică, stații de alimentare cu hidrogen).
- Crearea sau participarea la programe de dezvoltare a infrastructurii pe mobilitate și micro mobilitate sustenabilă în spațiul urban.
- Implementarea unui program de Educație Ecologică în agențiile Autonom din țară (reducerea energiei, gestionarea deșeurilor la birou).
- Folosirea mai rară a autoturismelor, încurajarea mersului pe bicicletă sau pe jos.
- Educația partenerilor din lanțul de aprovizionare și a clienților în legătură cu importanța reducerii emisiilor de CO₂.
- Oferta de produse de calitate pentru protejarea mediului și grija pentru utilizarea cât mai eficientă a resurselor naturale.
- Implicarea în programe majore de reîmpădurire. Atingerea neutralității climatice prin cumpărarea de certificate de carbon și/sau plantarea de cât mai mulți copaci.
- Planificarea și gestionarea reciclării pieselor uzate și a bateriilor uzate ale mașinilor electrice după înlocuirea lor.
- Producția de energie verde.



Social

- Implicarea tuturor agențiilor Autonom în comunitatea locală pentru educație.
- Implementarea și susținerea de proiecte educaționale în școli pentru responsabilizarea elevilor privind protejarea mediului și conștientizarea impactului activităților omenești asupra mediului înconjurător și asupra calității vieții.
- Responsabilitatea socială privind copiii cu spectru autist, valorizarea copiilor supradotați - atenție și susținere pe termen lung!
- Organizarea și implicarea în evenimente sportive.
- Implicarea în păstrarea tradițiilor.
- Sporirea impactului constructiv asupra comunității prin colaborarea proactivă cu organizații partenere și cele cu care se află în competiție.
- Posibile povești de succes ale angajaților cu relevanță pentru cei aflați încă pe băncile școlii, vizite de lucru/job shadowing pentru elevi/ liceeni.
- Investiții în proiecte ale comunității locale.

Guvernanță - Economic

- Digitalizare procese.
- Inițiative pentru sporirea transparenței legate de cultura și procesele interne.
- Oferte speciale de finanțări pentru mașini electrice și hibride.
- Campanii vânzare auto electrice clienților Leasing Operațional.
- Menținerea și încurajarea lucrului în echipă cu responsabilitate și profesionalism, promptitudine și menținerea relațiilor sociale și de comunicare la un nivel cât mai înalt.
- Creșterea calității serviciilor oferite, consilierea clienților, comunicarea transparentă cu aceștia.
- Creșterea operativității în cazul rezolvării micilor daune.
- Asigurare resurse pentru dezvoltarea profesională individuală a angajaților, resurse pentru asigurarea continuității afacerii în condiții economice afectate de crize.
- Dezvoltarea de agenții și în alte orașe.
- Educarea/ informarea și angrenarea angajaților în diverse programe/concursuri care să încurajeze activități menite să protejeze mediul pe termen lung.
- Creșterea implicării în comunitate, a satisfacției angajaților și a clienților.
- Creșterea vizibilității pe piață.

Motivaționale

- Tot înainte!
- Sunteți PROF!
- Momentan toate abordările Autonom sunt la Superlativ.
- Felicitări pentru implicarea coerentă și pertinentă în domeniile importante.
- Vă încurajez din plin să păstrați abordarea activității voastre având atenția centrată pe sarcina de îndeplinit a clienților voștri. Spor!
- Felicitări pentru activitățile desfășurate și sperăm să fim alături în educația celor mici pentru un mediu curat și sănătos. Un an plin de realizări, vă doresc!
- Echipa care se ocupă de noi este perfectă așa cum este!
- Keep up the good work! :)

Analizând recomandările primite în anul anterior în urma procesului de consultare a stakeholderilor, se constată implementarea cu succes a majorității propunerilor. Sinteza acestora poate fi regăsită în tabelul alăturat.



Recomandări 2021 (sinteză)	Observații / Prelucrare	Status 2022
Pilon mediu		
Achiziționarea de mașini hibride și electrice pentru flota închirială/Electrificarea flotei auto închirială	Este parte din programul de substituție conform Strategiei de Sustenabilitate. Am obținut o finanțare de la Banca Europeană de Investiții, în valoare de 15 mil euro, special în acest scop. Primele auto din cele 200 Tesla comandate, au sosit în primul trimestru al anului 2023.	Realizat și vom continua
Afișarea normei de poluare a fiecărui vehicul în procesele de rent	Este în planul considerat de echipa operațională, atât pentru flota de rent cât și de termen lung.	Implementat, va fi lansat în 2023
Inițiative privind colectarea selectivă în agenții	Am semnat un contract național cu un partener cunoscut în domeniu. Cantitatea de deșeuri colectate selectiv a crescut semnificativ față de anul precedent.	Realizat și vom continua
Reducerea consumului de hârtie prin digitalizarea proceselor	Avem un proiect lansat deja și continuăm digitalizarea proceselor interne	Realizat și vom continua
Promovarea conceptului de ridesharing și a beneficiilor acestuia atât pentru comunitate, cât și pentru mediu	Implementat, prin clienți cu acest obiect de activitate și lansarea unei soluții de corporate car sharing, destinată companiilor.	Realizat și vom continua
Pilon oameni și comunitate		
Facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități la achiziția/folosirea de autovehicule	Am avut solicitări, vom crea intern un proces simplu care să faciliteze accesul mai rapid în cazul cererilor venite din partea unor părți interesate	Analizăm soluția tehnică
Angajarea persoanelor cu dizabilități	Se lucrează la un ghid și se ia în calcul lansarea acestuia în 2023	În lucru
Implicarea și susținerea activităților de plantare și ecologizare	Suntem implicați și vom fi în continuare	Realizat și vom continua
Acțiuni sportive pentru strângerea de fonduri cu scopul de a sprijini diverse fundații, plantare de copaci, strângerea deșeurilor, etc	Desfășurăm deja proiecte în aceste arii, le vom face mai vizibile și structura intern mai bine.	Realizat și vom continua
Campanie de conștientizare a LGBT	Va fi adresată în Politica de Drepturile Omului	În lucru, redactare politică
Finanțarea unor cursuri/instruiri în ceea ce privește educația sanitară în diverse centre sociale și campanii de susținere a sistemului sanitar	Vom analiza un nou proiect spre potențială lansare în comunitate	Realizat prin Fundația Autonom și vom continua
Proiecte de profesionalizare și dezvoltare personală a corpului profesoral din mediul rural	Am dezvoltat și vom dezvolta în continuare programe de mentorat pentru profesori (de exemplu, Teach for Romania)	Realizat și vom continua
Promovarea activităților de voluntariat și a celor cu impact asupra comunității locale, astfel încât și alți colaboratori, vecini sau clienți să poată veni în ajutor și să contribuie la succesul proiectului propus.	Vom crește vizibilitatea pentru acestea, le adresăm deja intern, am extins invitația de implicare și către părți interesate externe.	Realizat și vom continua
Pilon afacere sustenabilă și guvernanță		
Abordarea pe termen lung a proiectelor de investiții “verzi”, a finanțărilor “verzi”, obligațiuni “verzi”	Este parte din dezvoltarea Strategiei de Sustenabilitate lansată în anul 2021. Prospectăm constat piața în analiză de oportunități “verzi”.	Realizat și vom continua
Siguranța clienților	Dezvoltăm intern cursuri de conducere preventivă, pe care le-am extins și către parteneri. Vom continua. E important pentru noi, dar și pentru clienții noștri	Realizat și vom continua

1.7. Analiza materialității

Considerând structura de management a sustenabilității la nivel intern, responsabilitatea pentru elaborarea raportului de sustenabilitate și transparență în date calitative și cantitative este coordonată în fiecare an de către Directorul de Sustenabilitate. După integrarea datelor și dezvoltarea raportului de sustenabilitate, CEO-ul (cel mai înalt organism de guvernare) aprobă forma finală a raportului, după verificarea sa și analizarea alinierii cu strategia de sustenabilitate.

Încă din anul 2021, când am dezvoltat Strategia de Sustenabilitate pentru Autonom, ne-am concentrat pe identificarea și analiza subiectelor materiale relevante pentru activitatea noastră. Efectuăm anual acest demers de analiză atentă a activităților noastre și a valorii adăugate în lanțul nostru valoric considerând o analiză atentă pe riscuri și oportunități. Analiza s-a realizat atât considerând lanțul valoric și amploarea interacțiunilor noastre cu diferite părți interesate cât și aspectele sau subiectele materiale relevante în fiecare etapă din lanț. Am reflectat cu privire la impactul pe care activitatea noastră îl are asupra mediului și societății

dar și cu privire la influențele venite din exterior care ar putea afecta afacerea noastră din punct de vedere financiar și al relevanței pentru business. A fost foarte important să identificăm acele subiecte pe care ne concentrăm procesele în sistemul de management al sustenabilității, dar și strategia operațională pentru un control și monitorizare eficientă a indicatorilor operaționali prin procese specifice care să prevină impacturile negative.

Pentru prima oară facem un exercițiu de analiză a dublei materialități. Pentru acest proces partea de consultare a părților interesate interne și externe reprezintă o parte definitorie în elaborarea matricei de materialitate atât din perspectiva internă a poziției managementului, față de subiectele cheie, cât și din perspectiva și viziunea altor stakeholderi interni și externi. De asemenea, pentru a aplica perspectiva impactului mediului exterior asupra business-ului, am desfășurat interviuri cu managementul intern dar și cu manageri externi organizației (din grupul de clienți).

Reanalizarea subiectelor relevante pe sector

- Tendințe globale la nivelul sectorului de mobilitate și car-leasing / car-sharing
- Analiza lanțului valoric
- Provocări la nivel de sector
- Oportunități și riscuri asociate pentru afacere și domeniul direct operațional
- Riscuri climatice
- Analiza standardelor din industrie, SASB și altele

Prioritizare

- Agregare aspecte pe subiecte cheie
- Analiza focus internă
- Analiza de management

Matricea materialității

- Validare internă
- Matricea de dublă materialitate finală

Integrarea și evaluarea

- Validarea rezultatelor după consultare
- Evaluare cantitativă și statistică
- Cartografierea Matricei de relevanță pentru business/impact asupra mediului și al societății

Analiza de semnificație la nivel intern

- **Etapa 1** – evaluarea RELEVANȚEI pentru BUSINESS – de către Management
- **Etapa 2** – Evaluarea din perspectiva părților interesate. chestionar lansat la nivel Intern/Extern – CONSULTARE
- **Etapa 3** – Interviuri cu funcții relevante din organizație (poziții de management) dar și management din partea stakeholderilor externi – **5 interviuri**

Analiza riscurilor și oportunităților ESG

- Evaluare răspunsuri din punct de vedere calitativ
- Identificarea recomandărilor
- Analiza recomandărilor

Odată cu reanalizarea anuală a listei de subiecte materiale, pentru activitățile aferente anului 2022, au fost identificate aspecte sinergice din perspectiva operațională cu potențial impact, pe care am dorit să le agregăm și astfel am definit noul subiect “Managementul resurselor”, unde am convenit să abordăm aspectele de energie și combustibili utilizați pentru flota proprie a companiei. De asemenea am redenumit

subiectul de anul trecut “Managementul Deșeurilor & Materialelor Periculoase” cu “Deșeuri și materiale periculoase”. Am introdus pentru anul acesta în analiză, evaluare și prezentare un subiect material nou dar relevant pentru business-ul nostru și anume “Performanța economică”.

Temele materiale relevante pentru companie sunt:

Afacerea sustenabilă & Guvernanță

Guvernanța Corporativă și Conformarea	Derularea activității noastre are la bază respectarea principiilor de integritate, transparență și respect pentru societate și mediu, cu o abordare sistematică privind gestionarea riscurilor și conformitatea.
Performanța Economică	Îndeplinirea Țintelor și obiectivelor noastre strategice duce la creșterea și dezvoltarea afacerii și contribuie la economia locală (prin plata de salarii și taxe etc.). Susținem dezvoltarea economică verde prin oferirea de soluții pentru mobilitate sustenabilă în comunitățile locale și segmentul de business.
Managementul Lanțului de Aprovizionare	Prin intermediul parteneriatelor, promovăm valorile Autonom în cadrul interacțiunilor noastre sociale și de afaceri, inclusiv în lanțul valoric. Dezvoltăm împreună servicii personalizate.
Etică în Afaceri și Transparență	Identificăm acest aspect de materialitate drept fundamental pentru compania noastră. Suntem dedicați respectării și promovării unor practici comerciale corecte și loiale. Avem toleranță zero față de mită și acte de corupție, oriunde și sub orice formă ar putea fi întâlnite.
Securitatea Datelor	Securizarea datelor și protecția cibernetică e importantă pentru noi. Aplicăm soluțiile potrivite pentru a putea asigura în continuare securitatea tuturor datelor clienților pe care le gestionăm.
Satisfacția Clienților, Vânzarea și Practica Pieței	Considerăm practicile loiale ca fiind singurele instrumente care ne pot ajuta să arătăm respect față de dezvoltarea pieței și față de cerințele sale exigente. De asemenea, ne respectăm concurenții și ne concentrăm în principal pe nevoile pieței.

Mediu

Emisii de GES și Impactul asupra climei	Încălzirea globală datorată emisiilor de GES (gaze cu efect de seră) generate de activitățile umane este o provocare pentru omenire. Ne asumăm să contribuim la diminuarea efectelor printr-o tranziție către o mobilitate sustenabilă care să fie în asentiment cu cerințele clienților noștri.
Managementul resurselor	Gestionarea corectă a energiei, combustibilului și a altor resurse implicate în rutina zilnică a operațiunilor noastre poate conduce la beneficii de mediu, sociale și economice.
Deșeuri și materiale periculoase	Rezultatele activității noastre pot genera unele efecte negative importante asupra mediului și economiei. Depunem eforturi pentru a gestiona corect deșeurile prin menținerea unor acțiuni adecvate de reciclare.

Oameni & comunitate

Implicarea în Comunitate	Angajații noștri sunt parte activă a comunităților din care fac parte, fiind implicați constant în proiecte de educație, societate și sport. Responsabilitatea de a ne implica în comunitate, în zona de educație, s-a materializat în special prin proiectele derulate de Fundația Autonom.
Sănătatea și Siguranța Angajaților	Nevoile angajaților noștri, care au un rol esențial în succesul afacerii noastre, sunt acoperite prin echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur.
Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților	Atragerea și păstrarea oamenilor talentați este îndeplinită prin asigurarea unui mediu de lucru prietenos și sigur, unde atitudinea pozitivă este cheia bunăstării angajaților noștri. Punem accent pe dezvoltarea personală ca practică zilnică și ne concentrăm pe acest subiect în evaluările semestriale.
Calitatea Educației	Proiectele de promovare a învățării și lecturii în comunitățile noastre și către partenerii noștri contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la un comportament mai sustenabil și acțiuni climatice.
Diversitate, Egalitate & Drepturile Omului	Încurajăm diversitatea și nu tolerăm niciun fel de comportament ostil în această privință. Tratăm cu maximă atenție acest subiect și ne asigurăm că drepturile omului sunt întotdeauna respectate în compania noastră și în alte contexte externe. Prețuim egalitatea de gen și avem o poziție puternică în ceea ce privește femeile în funcții de conducere.
Condiții de Muncă	Suntem dedicați oferirii celor mai bune soluții cu privire la asigurarea de condiții de muncă adecvate pentru angajații noștri. Personalizăm și dotăm toate zonele noastre de lucru cu materialele necesare pentru domeniul nostru de afaceri.

Metodologia de analiză a materialității a urmărit conceptul de dublă materialitate, evaluarea cantitativă a subiectelor materiale Autonom ținând cont de:

- relevanța pentru afacere – perspectivă outside - in
- impactul social și de mediu al organizației în comunitate – perspectivă inside - out

Fiecare subiect material (din cele 15 subiecte materiale) prezintă un impact economic asupra companiei (dimensiunea Relevanța pentru afacere) și un impact asupra mediului și

societății (dimensiunea Impactul organizației în comunitate), iar explicarea diferitelor tipuri de impacturi asupra factorilor economici, sociali și de mediu se regăsesc în cadrul prezentului raport pentru fiecare aspect material în parte în capitole distincte.

Conceptul de dublă materialitate a fost integrat în procesul de consultare a părților interesate, pentru care am folosit trei metode de implicare a stakeholderilor:

Metodă de consultare stakeholderi	Rezultat / scop
Chestionar online lansat intern/extern	Cuantificarea impactului organizației asupra comunității pentru fiecare aspect material identificat (perspectivă inside – out) 391 răspunsuri
Interviuri unu la unu cu funcții de management intern/extern	Cuantificarea relevanței pentru afacere a fiecărui aspect material (perspectivă outside-in) 5 interviuri

Pentru realizarea raportului și concentrarea eforturilor noastre de a fi transparent și receptivi la recomandările stakeholderilor noștri în perioada ianuarie - februarie 2023 am lansat chestionarea către toți stakeholderii noștri, iar în luna martie 2023 am realizat cinci interviuri cu persoane din managementul companiei Autonom și un interviu cu managerul unei companii din grupul de stakeholder clienți. Consultarea prin chestionare s-a realizat atât cu părți interesate din România cât și din alte țări. Interviurile au fost realizate de către consultanții noștri pentru a putea crea imparțialitate pe facilitare dar și pentru a reuși să surprindem foarte bine aspectele cu mare influență asupra business-ului și anume oportunitățile și riscurile.

S-au agregat și evaluat un număr de 391 de răspunsuri. Partiția răspunsurilor este echilibrată INTERN/EXTERN. Se observă că o mare parte din respondenți sunt părți interesate interne (angajați), dar acest aspect se explică prin

faptul că numărul lor este mult mai mare. Numărul mare de răspunsuri din partea angajaților ne bucură pentru că ei și-au dat concursul în parcursul nostru important în domeniul raportării performanțelor în sustenabilitate și definirea de noi acțiuni importante. De asemenea, suntem recunoscători că au răspuns solicitărilor noastre de chestionare persoane din toate grupurile cheie de stakeholderi Autonom.

Cuantificarea și evaluarea finală a rezultatelor și definirea dublei matrici de materialitate a luat în considerare anumite limitări conform rezultatului cartografierii părților interesate.

Recomandările venite din partea stakeholderilor noștri de-a lungul chestionării sunt evidențiate la capitolul “Implicarea și relația noastră cu stakeholderii”.

Categorie grup/ parte interesată	Grupuri de părți interesate	Partiția răspunsurilor, %
Intern	Management	6,65%
Intern	Angajat în agenție/funcție suport (Autonom)	43,99%
Extern	Autoritate Publică/Primărie	0,26%
Extern	Client	34,53%
Extern	Furnizor de servicii / materiale directe/ utilități/altele	6,65%
Extern	Investitor/Analist/Reprezentant bancă/Companie de rating	1,02%
Extern	Media (presă/social-media)	0,51%
Extern	ONG internațional/local/Asociație Profesională	1,79%
Extern	Vecini/Proprietar spațiu închiriat de către companie	0,51%
Extern	Universitate/Școală/Grădiniță	2,81%
Extern	Altă categorie	1,28%

50,64%
răspunsuri PI¹ interne

49,36%
răspunsuri PI externe

¹ PI – parte interesată

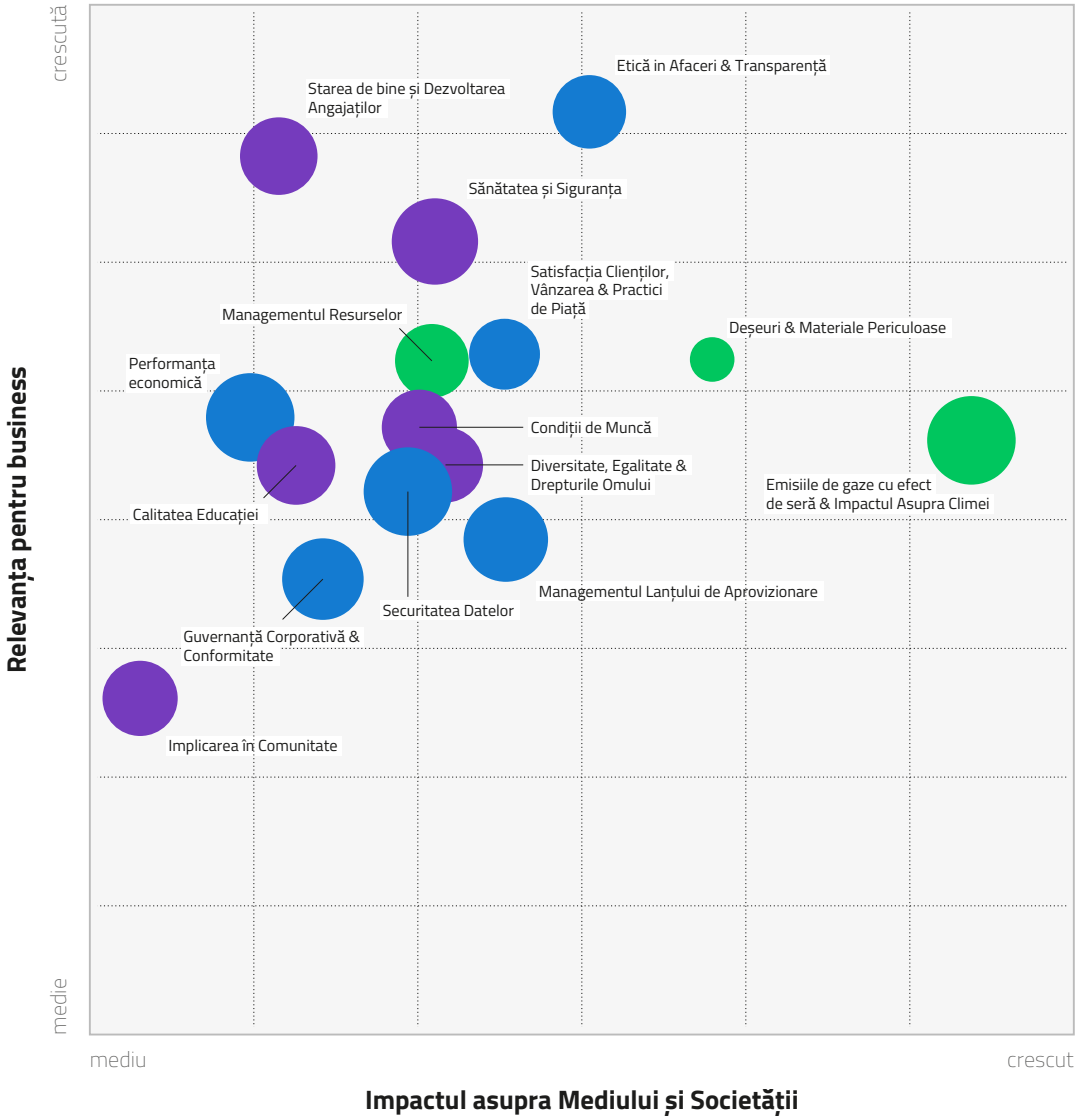


Matricea de materialitate

Rezultatele procesului de consultare prin chestionare și prin interviuri ne-au ajutat să definim matricea de materialitate dar să evidențiem și o listă cu riscuri și oportunități.

Delinierea subiectelor materiale pe care s-a concentrat raportarea și dezvăluirea de date a fost făcută din două perspective:

- potențiala dimensiune a impactului în comunitate (mediu și social), controlul și gestionarea acestora
- relevanța pentru business și evidențierea potențialului impact pe capitalul financiar al acelor subiecte materiale care aduc mai multe riscuri decât oportunități dacă nu sunt gestionate echilibrat și conform la nivel de business.



Tema materială pentru
aria de Business

Tema materială pentru
aria de Mediu

Tema materială pentru
aria Socială

Limitele temelor materiale

Conținutul prezentului raport a fost definit considerând aceste limitări și interese.

Dimensiune/Tema materială/ Tip de parte interesată	Domeniu de aplicare / Limitări			
	Intern	Limitări	Extern	Limitări
Business				
Guvernanță Corporativă & Conformitate	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	
Performanța economică	AUT		AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Managementul Lanțului de Aprovizionare	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Etică în Afaceri & Transparență	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Securitatea Datelor	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practici de Piață	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	
Mediu				
Managementul resurselor	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Deșeurile și materiale periculoase	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Emisiile de gaze cu efect de seră & Impactul Asupra Climei	AUT		F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Social				
Implicarea în Comunitate	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, PS, U, V, ALT	
Sănătatea și Siguranța Angajaților	AUT		C, F, IARB, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Calitatea Educației	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓
Diversitate, Egalitate & Drepturile Omului	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	
Condiții de Muncă	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PS, U, V, ALT	✓

Notă:

AUT – includ angajații Autonom, Managementul, Acționarii
IARB – includ investitori, analiști și reprezentanți ai băncilor
F – includ furnizori de servicii comerciale, utilități, gestionare deșeurilor și furnizorii de material
C – Clienții

AUP – Autorități publice
ONG – Organizații non-guvernamentale
U – Universități, instituții de învățământ
M – Media – Presă
V – Vecini
PS – Proprietar spațiu
ALT – alte categorii

Interpretarea rezultatelor

Relevanța pentru business

Cuantificarea relevanței pentru afacere a fiecărui aspect material a fost determinată folosind date colectate în cadrul interviurilor unu la unu, care au furnizat informații cu privire la șanse și riscuri pentru fiecare aspect material în parte.

Impactul organizației în comunitate

Cuantificarea impactului organizației asupra comunității a ținut cont de impactul pozitiv și impactul negativ generat de fiecare aspect material asupra factorilor de mediu și sociali, folosind ca date de intrare calificativele acordate de stakeholderi în chestionarul online.

Matricea arată importanța subiectelor materiale pentru părțile interesate din perspectiva decizională a părților interesate și evidențiază acele subiecte materiale care pot aduce un impact asupra mediului sau societății.

De-a lungul interviurilor am identificat riscuri și oportunități pe care le detaliem mai jos. Acestea sunt foarte bine cunoscute la nivel intern și există procese de adresare a lor. Oportunitățile își vor regăsi întotdeauna o pondere foarte mare în adresare rapidă iar riscurile sunt diminuate prin diferite acțiuni care să preîntâmpine efectele negative sau un impact financiar nedorit.

Arie	Riscuri identificate	Oportunități identificate
Business	Evenimente de marketing sau comunicare care contravin culturii și principiilor organizaționale	Potențial de creștere a afacerii prin diversificarea portofoliilor de servicii oferite dar și de creștere a maturității piețelor în care activăm
	Dezvoltarea afacerii odată cu nevoia de digitalizare poate aduce sincope la nivel operațional	
	Atacurile cibernetice intensificate conduc la migrarea sistemelor organizației în Cloud ceea ce nu diminuează riscurile pe de-a întregul.	Testarea unor sisteme noi sigure cu risc breșe foarte mic. Testarea continuă deja există la nivelul organizației
	Disponibilitate redusă la dealeri pentru mașini LEV. Termene de livrare crescute ale mașinilor care pot conduce la nemulțumirea clienților	Clienții mulțumiți vor recomanda serviciile Autonom mai departe
	Mașinile LEV performante cu o autonomie mare sunt foarte scumpe	Conștientizare a clienților pentru substituție
	Statul nu susține substituția flotei organizației pe flotă LEV	Abordăm incentivarea și alocarea profitului sferic
Mediu	Limitarea resurselor unde noi nu avem control. Creșterea necontrolată a prețurilor sau raționalizarea	Sprijinirea clienților în tranziția către mobilitate cu emisii reduse de carbon (electrice, Hibrid)
	Infrastructură deficitară la nivel național pentru încărcarea mașinilor electrice	Generarea de business și parteneriate în domeniul reciclării și revalorificării deșeurilor
	Reticența oamenilor de afaceri de a face tranziția către mașini cu emisii reduse pe motivul lipsei infrastructurii de încărcare	Generarea de colaborări cu clienții prin oferirea de mașini pe combustibil doar pentru deplasări inter-city. Utilizarea LEV-urilor în mediul urban.
	Nu există date suficiente privind costurile de mentenanță pe termen lung la LEV-uri	Achiziția de LEV-uri cu autonomie mare. Conștientizare și promovare în rândul clienților
	Lucrăm cu active care poluează	Venim cu soluții de mobilitate sustenabilă și conștientizăm tranziția pentru clienții noștri
Social	Pierderea interesului în rândul tinerilor pentru educație și competențe specifice în general, poate conduce la o lipsă de personal în viitor	Colaborări interne și externe pe vârful piramidei de nevoi
	Suprasolicitarea angajaților din partea clienților poate conduce la stress	Educație antreprenorială a tinerilor, viitorilor angajați Autonom. Condiții de muncă plăcute, o grijă permanentă față de angajați
	Zona de remunerare are un impact semnificativ în atragerea oamenilor cu competențe.	Susținem și facem loc pentru inovare. O oportunitate continuă. Menținerea culturii organizaționale. "Learning Organization", încrederea pe care o acordăm angajaților în puterea de transformare



Strategia de Sustenabilitate

Aliniată cu matricea de performanță a culturii organizaționale și cu principiile ESG

Strategia noastră de Sustenabilitate are anul 2030 ca orizont de termen lung și un calendar intermediar pentru 2025. Este construită în jurul a trei piloni: „Mediul înconjurător”, „Oameni și Comunitate” și „Afacere Sustenabilă și Guvernanță”

Consumăm resurse responsabil și avem acțiuni clare de a scădea impactul negativ al flotei operaționale, emisiile aferente acestei flote, deși indirecte pentru Autonom, reprezentând 99% din amprenta totală de carbon a companiei.

Pentru performanță privind guvernarea sustenabilității, impactul economic, de mediu și social și pentru transparența cu care au fost prezentate informațiile în Raportul de sustenabilitate 2021, am primit premiul Gold Level Recognition, obținând un scor de 87 de puncte din 100 conform criteriilor CST Index 2022, dezvoltat de The Azores Sustainability & CSR Services.

Alocăm anual minimum 2% din profitul net pentru susținerea proiectelor educaționale. Susținem evoluția colegilor noștri cu un minim de 50 de ore de training anual per angajat.

Construim un viitor sustenabil alături de partenerii noștri, contribuim activ la creșterea gradului de conștientizare pe teme de sustenabilitate. Ne implicăm totți stakeholderii în proiecte comune, păstrăm un grad ridicat al satisfacției clienților (măsurată prin NPS) și creștem numărul de procese digitalizate.

În urma participării voluntare la proiectul BVB Research, am obținut un scor ESG de 13,5, fiind încadrați de compania Sustainalytics în top 9% în industria noastră, pe locul 7 din 71.

2. Strategia de Sustenabilitate

Încă de la începuturile companiei, viziunea Autonom a fost să fie un model de business autentic și să aibă un impact pozitiv în societate și în mediu. Implicarea în comunitățile din care facem parte prin sprijinirea educației este o parte integrantă din cultura noastră organizațională.

În anul 2021 am publicat Strategia noastră de Sustenabilitate, cu orizont de termen lung 2030 și un calendar intermediar pentru 2025, aliniată cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Agendei 2030. Anul de referință ca punct de pornire a fost ales anul 2020.

2.1. Direcțiile Strategice de Sustenabilitate ale Autonom

Strategia de Sustenabilitate a Autonom este aliniată cu matricea de performanță a culturii organizaționale și cu principiile de mediu, sociale și de guvernanță (ESG), urmărind deopotrivă și conformarea cu cele mai relevante strategii ale UE în domeniu.

Aceasta este construită în jurul a trei piloni: „Mediul înconjurător”, „Oameni și Comunitate” și „Afacere Sustenabilă și Guvernanță”, iar componenta de mediu reprezintă o direcție importantă pentru acțiunile și deciziile noastre viitoare.

Direcțiile noastre strategice de sustenabilitate

În cadrul Strategiei noastre de Sustenabilitate, am stabilit obiectivele și țintele pe care ne propunem să le atingem, pe cei trei piloni, așa cum sunt prezentați mai jos:



Mediul Înconjurător



Oameni și Comunități



Afacere Sustenabilă și Guvernanță

În armonie cu Planeta

Pentru reducerea impactului asupra mediului, atenția noastră se va îndrepta spre consumul responsabil al resurselor necesare activităților noastre.

Suntem conștienți de impactul schimbărilor climatice. Tocmai de aceea, principala noastră prioritate este reducerea amprente de carbon a companiei.

Aproape de oameni și comunitate

Alocăm timp și resurse pentru a ajuta la rezolvarea nevoilor comunităților în care suntem prezenți. În Autonom, ne aducem contribuția prin dezvoltarea de proiecte diverse pentru educația copiilor și a angajaților, în linie cu principiile ESG, promovarea sportului și implicarea tinerilor, dar și a mediului de business, în rezolvarea problemelor comunităților.

Oamenii din echipa noastră sunt cei care păstrează agilitatea companiei. Investim permanent în educația și dezvoltarea acestora pentru a antrena evoluția lor continuă.

Aproape de partenerii noștri

Valorile care ne ghidează în toate acțiunile și deciziile noastre sunt transparența și integritatea. Acestea sunt fundamentale pentru dezvoltarea și succesul companiei noastre.

Ne dorim să oferim clienților noștri soluții de mobilitate sustenabile, în armonie cu mediul înconjurător.

În ceea ce privește mediul înconjurător, atenția noastră se îndreaptă spre consumul responsabil al resurselor necesare desfășurării activităților noastre și scăderea impactului negativ cauzat de utilizarea flotei operaționale (leasing operațional și rent-a-car, emisiile aferente acestei flote, deși indirecte pentru Autonom, reprezentând 99% din amprenta totală de carbon a companiei. Ca urmare, principala noastră prioritate este reducerea emisiilor medii de carbon ale flotei operaționale cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030, în special prin creșterea ponderii autovehiculelor verzi în flota operațională.

A doua direcție importantă pentru noi o reprezintă oamenii și comunitatea. Încă de la începuturile companiei, am urmărit să creăm un cadru în care oamenii se dezvoltă în fiecare zi și astfel, pot contribui la o schimbare pozitivă în comunitățile în care suntem prezenți, prin susținerea educației și prin reducerea impactului pe care îl avem asupra mediului înconjurător. Obiectivul stabilit a fost de a alocă minimum 2% din profitul net pentru susținerea proiectelor educaționale. În ceea ce privește evoluția oamenilor noștri, mereu am considerat că succesul lor atrage succesul companiei și de aceea și ne-am propus să susținem dezvoltarea acestora cu un minim de 50 de ore de training anual per angajat.

Nu în ultimul rând, pentru că ne dorim să construim un viitor sustenabil alături de partenerii noștri, am stabilit ca și acțiuni clare implicarea tuturor categoriilor de stakeholderi în proiecte comune în zona sustenabilității, satisfacția clienților (măsurată prin NPS) și creșterea numărului de procese digitalizate.

Strategia de Sustenabilitate a Autonom este disponibilă integral pe site-ul nostru, secțiunea Sustenabilitate. (www.autonom.ro/sustenabilitate)

Direcțiile strategice/Obiective estimate

PILONII Strategici de Sustenabilitate	Definiția KPI	Anul de referință 2020	2021	2022	2023	2025	2030
Obiective/ținte							
Mediu							
ENV 1 - Reducerea intensității operaționale a CO ₂ cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030	Media WLTP gCO2/km pentru flota operațională	153,57	144,51	136,48	130,26	115,13	75,87
ENV 2 - Contribuția la o economie circulară prin atenuarea utilizării hârtiei în activitățile administrative și operaționale cu 10% pe an, obiectiv zero hârtie până în 2030	Tone deșeuri de hârtie/an	3,53	2,28	2,02	1,77	1,27	0
ENV 3 - 50% reciclabilitate pentru uleiul și anvelopele uzate până în 2030, începând cu 2021	%Tone deșeuri de ulei reciclate/an	0	10	15	20	30	50
	%Tone deșeuri de anvelope reciclate/an	0	10	15	20	30	50
Oameni și comunitate							
PEC 1 - Implicarea comunității în domeniul educației, dezvoltând proiecte cu impact ridicat. Investiție de minim 2% din profitul net în proiecte comunitare	%Total euro din profitul net	15	≥2	≥2	≥2	≥2	≥2
PEC 2 - Evoluează. Zilnic. Dezvoltarea personală a angajaților.	Numărul de ore de instruire/ FTE	38,6	≥50	≥50	≥50	≥50	≥50
Business sustenabil și guvernanță							
SBG 1 - Afaceri conduse de transparență și simplitate, cu accent pe responsabilitatea sustenabilității. Rata ridicată de satisfacție a clienților	Scorul net al promotorilor	82	≥80	≥80	≥80	85	85
SBG 2 - Optimizarea resurselor și proceselor prin digitalizare	Numărul de procese/ organizații digitalizate	3	4	5	6	6	10
SBG 3 - Vizibilitatea afacerii și conștientizarea mărcii	Top 5 în industria noastră RO	Top 5	-	**	-	**	**

Legendă:

Culoare verde = obiectiv atins

Culoare roșie = obiectiv neatins

** = Studiu de piață

Date despre performanțele noastre aliniate cu planul strategic se regăsesc în fiecare capitol care adresează progresul către țintele asumate pe piloni specifici.

2.2. Parteneriate și afilieri

Pentru Autonom, responsabilitatea față de societate, clienți, angajați și partenerii de afaceri este extrem de importantă și de aceea, urmărim să avem o contribuție majoră la crearea unui mediu de afaceri sustenabil, alături de partenerii noștri cu care împărtășim valori similare. Prin afilierea la diferite organizații și asociații, care reprezintă intereselor membrilor în fața mediului politic, mediului economic și publicului larg, avem acces la expertiza asociațiilor în ceea ce privește cele mai bune practici naționale și internaționale, menținând totodată relații strânse de cooperare cu toți actorii importanți din domeniul nostru de activitate.

- La nivel de Grup, Autonom face parte din următoarele asociații și organizații:
- Endeavor Romania
 - RBL - Romanian Business Leaders
 - YPO Romania
 - Teach for Romania
 - The Entrepreneurship Academy
 - Bizz Clubs
 - CEO Clubs
 - ARIR - Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România
 - ASR - Ambasada Sustenabilității în România
 - ASLO - Asociația Societăților de Leasing Operațional
 - CCIFER - Camera Franceză de Comerț și Industrie în România
 - NRCC - Netherlands Romanian Chamber of Commerce
 - AmCham - Camera de Comerț Româno-Americană
 - BEROCC - Belgian Luxembourg Romanian Moldovan

De asemenea, urmărim activ sa avem o contribuție semnificativă în creșterea gradului de conștientizare pe teme de sustenabilitate, încurajând discuții constructive și explorarea de oportunități alături de partenerii noștri. Suntem convinși că viitorul aparține celor care se adaptează și inovează în acest domeniu și ne dorim sa fim un exemplu de bune practici pentru companiile aflate la început de drum în definirea și implementarea strategiei lor de sustenabilitate.

În 2022, am participat la evenimente pe teme de sustenabilitate organizate online și offline în calitate de speakeri invitați cu diverse ocazii, cum ar fi Ambasada Sustenabilității, în cadrul programului “SustainAbility School”, Conferința organizată de GovNet “ESG 2022 ▪ Raportarea Non-Financiară de Sustenabilitate în România”, evenimentelele “Climate Talks: Mobilitate” și “Black Sea ClimAccelerator Demo Day”, organizate de Impact Hub, Conferința “Economia socială, S-ul din ESG”, organizată de KinetoBebe sau Conferința “The Sustainability Challenge”, organizată de Mirsanu.ro.

Am contribuit și la realizarea Raportului „Scenarii Climatice pentru România 2030”, inițiativă a Social Innovation Solutions, lansat în luna decembrie 2022 și care cuprinde concluziile sesiunilor de lucru, ce au reunit peste 160 de reprezentanți cheie ai sistemelor public, privat, civic și academic, în cadrul celui mai mare exercițiu de foresight despre viitorul României. Varianta integrală a raportului poate fi consultată [aici](#).

De asemenea, am avut ocazia să continuăm și în 2022 să abordăm obiectivele de sustenabilitate, acțiunile și progresul nostru în diverse interviuri scrise sau online și să facem schimb de best practice în cadrul evenimentelor dedicate din cluburile de business, cum ar fi Bizz Club Maramureș, Brașov și București.

În planul inițiativelor, Autonom a aderat la două inițiative pentru sustenabilitate corporativă: UN Global Compact - cea mai mare inițiativă pentru sustenabilitate corporativă din lume și Angajament pentru mediu - dezvoltată de către eMAG, Fundația Conservation Carpathia și Green Tech, prin care organizațiile își asumă reducerea amprenteii de carbon și acțiuni specifice în acest sens. Mai multe detalii despre aceste angajamente puteți găsi la [pagina 34](#) din prezentul raport.

Premii



Romania CST Index 2022 – Gold Level Recognition

Autonom a primit premiul Gold Level Recognition pentru performanță privind guvernarea sustenabilității, impactul economic, de mediu și social și pentru transparența cu care au fost prezentate informațiile în Raportul de sustenabilitate 2021, conform criteriilor stabilite de CST Index 2022, obținând un scor de 87 de puncte din 100. Studiul este realizat de The Azores Sustainability & CSR Services și include o analiză complexă în domeniul sustenabilității și responsabilității corporative, care presupune evaluarea a 78 de indicatori din 10 categorii. Informații detaliate despre metodologia de evaluare puteți găsi [aici](#).



Premiul pentru Mobilitate pe noi piețe

Autonom a primit premiul pentru Mobilitate pe noi piețe, oferit de Profit.ro în cadrul evenimentului „Gala Povești cu Profit... made in Romania”, drept recunoaștere a viziunii de integrare a afacerilor, pentru expansiunea pe noi piețe și creșterea spectaculoasă a business-ului după o perioadă plină de provocări. Prin intermediul acestui eveniment sunt premiați anual oamenii și brandurile autohtone de succes care aduc valoare economiei și societății zi de zi, în funcție de criterii ce au vizat evoluția afacerii, valoarea business-ului, notorietatea brandului, expansiunea pe noi piețe.



Premiul pentru Dezvoltare sustenabilă

Autonom a fost premiat și pentru Dezvoltare sustenabilă în cadrul Galei aniversare Business Days. Evenimentul reunește anual comunitatea de business și celebrează performanța în mediul de afaceri românesc. Premiile sunt oferite antreprenorilor și managerilor români care prin viziune, inovație, creativitate, leadership, excelență, comunicare transparentă, muncă temeinică și perseverență, au creat și conduc afaceri cu impact, generează inspirație și schimbare, acționează cu responsabilitate și sunt pionieri.

Participarea la proiectul BVB Research - Scoruri ESG

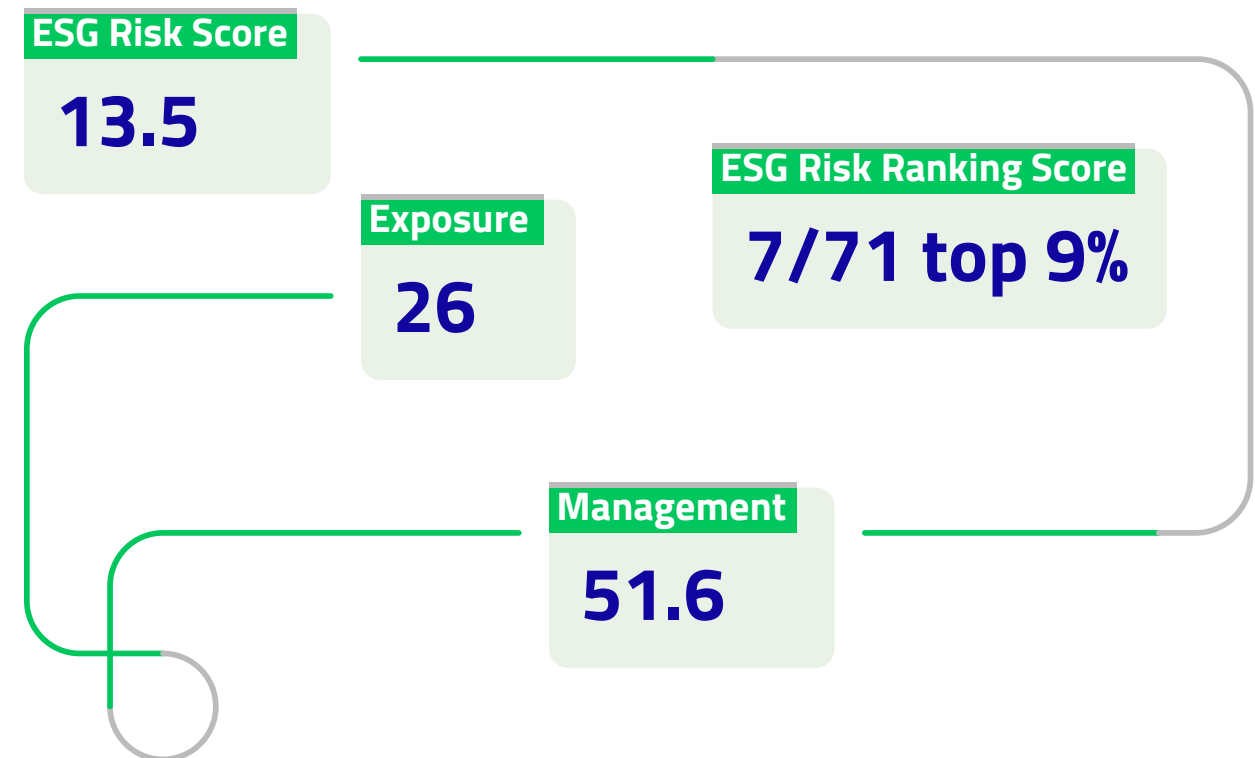
Scopul secțiunii Scoruri ESG este de a prezenta parametrii ESG relevanți, rezultați din rapoarte de analiză ESG ale emitenților listați la BVB. Scorurile rezultate în urma analizelor realizate pentru anul 2021 sunt publicate pe bază voluntară, cu acordul emitenților.

Rapoartele de analiză ESG sunt realizate în mod independent de către Sustainalytics, unul dintre principalii furnizori de ratinguri și analize ESG la nivel global, în baza unui colaborări

cu Bursa de Valori București, inițiată în anul 2020. Scorurile sunt calculate pe baza rapoartelor și informațiilor disponibile public.

Scopul includerii acestor informații este informativ și educațional.

Scoruri ESG Autonom Services



Data raportului: 9.1.2022

Tipul raportului: Core Framework

Sursă: <https://bvbresearch.ro/ReportDashboard/ESGScores>

Produsele și serviciile noastre

Rol important în lanțul valoric, în calitate de furnizor integrat de servicii de mobilitate

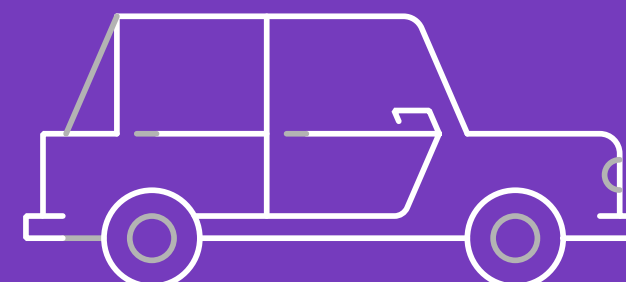
Înțelegem că impactul generat de activitatea noastră nu se manifestă doar intern, în organizație, prin modalitatea în care ne gestionăm afacerea, activele, resursele umane și financiare, ci și indirect, de-a lungul întregului lanț valoric.

Prin serviciul inovator **Corporate Car Sharing**, lansat la finalul anului 2022, am înregistrat peste 1.400 de utilizatori în 27 de locații și am sprijinit companiile să își optimizeze dimensionarea flotei de tip „pool car” cu până la 40%, optimizând totodată rata de utilizare a mașinilor.

La nivelul anului 2022, nivelul mediu NPS (Net Promoter Score) a fost calculat la 96, aferent următoarelor patru categorii: Livrări Auto, Intervenții, Clienți noi și Schimb anvelope.

În anul 2022 am publicat prima Politică de achiziții. Pe parcursul anului, aproximativ 10% dintre furnizori au fost evaluați pe criterii de mediu și sociale. De asemenea, în lista furnizorilor agreeți în 2022 există și 9 unități protejate.

Am început conturarea unui produs dedicat de leasing operațional – **Autonom Business Green** – cu avantaje suplimentare pentru cei ce își doresc să facă tranziția la o mașină electrică, dar ezită să facă acest pas gândindu-se la problema autonomiei la drum lung, în special prin limitările create de dezvoltarea incipientă a infrastructurii electrice.



3.1. Managementul Lanțului de Aprovizionare

Prin intermediul parteneriatelor promovăm valorile Autonom în cadrul interacțiunilor noastre sociale și de afaceri, inclusiv în lanțul valoric. Avem o relație strânsă cu dealerii auto și dezvoltăm împreună servicii personalizate.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Managementul Lanțului de Aprovizionare	O bună colaborare cu partenerii noștri ne permite să dezvoltăm împreună servicii personalizate care să satisfacă nevoile clienților noștri. Iar transparența și responsabilitatea cu care gestionăm aceste parteneriate influențează pozitiv reputația companiei noastre și implicit aduc beneficii pentru dezvoltarea performanței economice.	Prin intermediul parteneriatelor promovăm valorile Autonom în cadrul interacțiunilor noastre sociale și de afaceri. Strânsa colaborare cu partenerii noștri ne permite monitorizarea atentă a activităților din lanțul de aprovizionare. În acest fel putem preveni sau gestiona în timp util orice impact potențial negativ care se poate răsfrânge asupra clienților, angajaților și comunităților.	Implementarea valorilor Autonom cu privire la asigurarea responsabilității, inclusiv în lanțul de aprovizionare, poate aduce un impact pozitiv asupra mediului înconjurător prin reducerea și eliminarea acelor activități care aduc prejudicii mediului. Acordăm o atenție deosebită parteneriatelor pentru scoaterea din uz, în condiții de siguranță și cu atenție asupra impactului de mediu al deșeurilor rezultate.

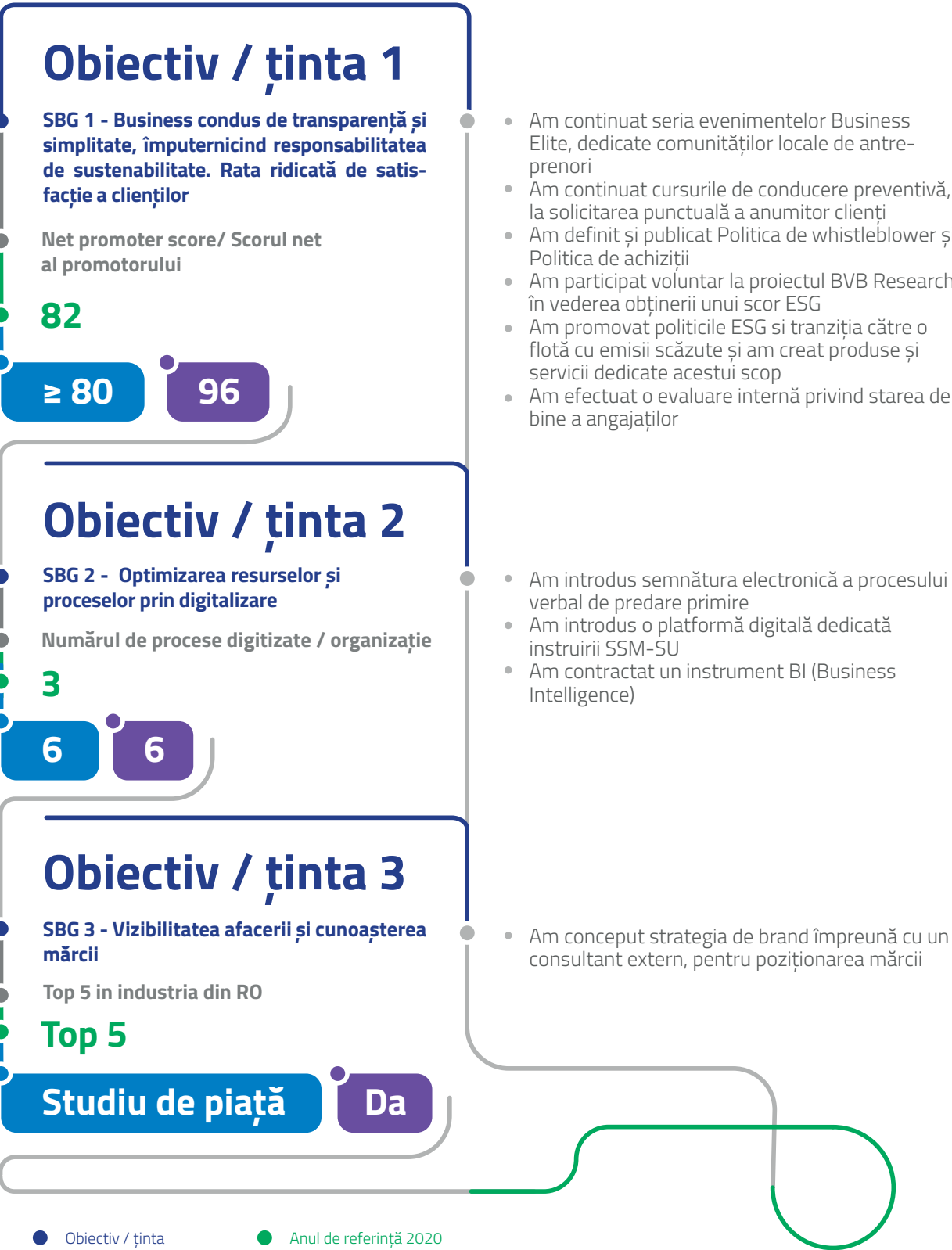


Gestionarea impactului

Fiind un furnizor integrat de mobilitate, avem un rol important în lanțul valoric și înțelegem că impactul generat de activitatea noastră nu se manifestă doar intern, în organizație, prin modalitatea în care ne gestionăm afacerea, activele, resursele umane și financiare, ci și indirect, de-a lungul întregului lanț valoric. Facem eforturi pentru a fi un exemplu de bune practici în privința dezvoltării unei afaceri sustenabile pe termen lung și pentru a construi împreună parteneriate care să asigure un impact pozitiv real în comunitate.

interesului pentru produsul nostru de leasing operațional. Întrucât este un contract cu costuri fixe pe o perioadă îndelungată, acesta oferă predictibilitate ca formă de protecție împotriva inflației și o bună externalizare cu multiple avantaje. De asemenea, întârzierile din livrarea mașinilor noi, dar și a incertitudinilor din piață, au determinat creșterea și aprecierea flexibilității soluțiilor de închiriere pe termen scurt și mediu, pentru a acoperi nevoile imediate de mobilitate.

Contextul de anul trecut, marcat de întârzierile în livrarea mașinilor, cumulat cu indexarea prețurilor și prezența inflației în mai multe categorii de costuri, a determinat creșterea





Eficacitatea acțiunilor întreprinse

La finalul anului 2021 am demarat pentru unul dintre clienții noștri un proiect inovator, Corporate Car Sharing, menit să eficientizeze utilizarea flotei companiei. Acesta a înregistrat de asemenea rezultate satisfăcătoare, confirmând potențialul acestui serviciu. În 12 luni, am înregistrat peste 1.400 de utilizatori în 27 de locații și am sprijinit companiile să își optimizeze dimensionarea flotei de tip „pool car” cu până la 40%, optimizând totodată rata de utilizare a mașinilor.

În urma definirii și implementării Strategiei de Sustenabilitate, în anul 2021 am devenit mult mai atenți la impactul pe care îl au partenerii noștri, la rândul lor, în societate și în mediu și am început să căutăm parteneri naționali pentru optimizarea costurilor și o mai mare transparență, cât și o monitorizare și trasabilitate a legăturilor de business. În anul 2022 am structurat și publicat o politică de achiziții, ce are în vedere evaluare criteriilor de impact în mediu și societate. Datele aferente anului 2022 indică faptul că aproximativ 10% dintre furnizori au fost evaluați și pe criterii de mediu (5,62%, 31 furnizori) și sociale (5,76%, 17 furnizori), în creștere față de numai 6% la nivelul anului anterior. Nu au fost identificați furnizori cu un potențial impact negativ major de mediu sau social.

De asemenea, în lista furnizorilor agreeați în 2022 există și 9 unități protejate, față de 3 existenți în 2021.

Aproape toți furnizorii noștri sunt locali (naționali), excepție făcând cei din zona auto, unde am avut și furnizori intracomunitari. La nivelul anului 2022, valoarea totală a

achizițiilor de la furnizorii locali de imobilizări s-a ridicat la 577 milioane lei (=achiziții auto 355 milioane lei + echipamente leasing 222 milioane lei), iar cea alocată către furnizori diverși, 120 milioane lei. Achizițiile directe de la furnizorii externi au reprezentat 13,3 milioane lei, echivalent euro.

O atenție sporită acordăm și către parteneriatele care asigură desfășurarea activității curente, cât și scoaterea din uz, în condiții de siguranță și cu atenție față de impactul în mediu al deșeurilor rezultate (menajer, colectare selectivă, anvelope, ulei, DEEE). Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați secțiunea Economie circulară și Managementul deșeurilor.

În schema lanțului valoric prezentat la capitolul anterior, am identificat activitățile de sprijin și cele primare la nivel de Autonom. Gestiunea optimă a tuturor acestor resurse, a legăturilor dintre ele și a potențialelor riscuri, se transpune direct în succesul afacerii noastre și în generarea de profit.

Activitatea companiei este dependentă de activitatea producătorilor și distribuitorilor de autovehicule și achiziționează autovehiculele de la un număr de peste 100 de producători și distribuitori de autovehicule, o parte semnificativă provenind și prin integrarea furnizorilor Premium Leasing, companie achiziționată în 2022. Ne dorim să menținem o relație de lungă durată cu acești producători și distribuitori care să ofere certitudine cu privire la achizițiile viitoare de autovehicule și posibilitatea diversificării și asigurării constate a unui flux constant de intrări auto în flota operațională.

3.2. Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practica Pieței

Considerăm practicile loiale ca fiind singurele instrumente care ne pot ajuta să arătăm respect față de dezvoltarea pieței și față de cerințele sale exigente. De asemenea, ne respectăm concurenții și ne concentrăm în principal pe nevoile pieței. Vom fi mereu pregătiți să dezvoltăm noi servicii și abordări pentru a continua să fim unul dintre cei mai importanți furnizori de mobilitate din România.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practica Pieței	Îmbunătățirea continuă a calității serviciilor pe care le oferim este posibilă doar prin reflectarea asupra feedback-ului clienților. Prin concentrarea pe nevoile pieței și practicile loiale de business, ne asigurăm continuitatea afacerii, în același timp îndeplinind și cerințele legislative asociate.	În domeniul în care activăm, calitatea serviciilor oferite include și promovarea siguranței clienților. Pentru a evita accidente, realizăm intern cursuri de conducere preventivă, susținute și în exterior pentru partenerii și clienții noștri.	Soluțiile de mobilitate sustenabilă pe care le punem la dispoziția clienților într-un mod facil și sigur și experiențele pozitive pe care le oferim, au în mod indirect drept rezultat promovarea unui comportament de consum sustenabil și orientarea clienților către opțiuni de servicii de mobilitate mai prietenoase cu mediul.



Gestionarea impactului

Conform procedurilor de închiriere mașini și a contractelor aferente, ne dorim să gestionăm integral partea de mentenanță și efectuarea de reparații cu privire la mașinile închiriate și să lăsăm doar ocazional această posibilitate în seama clienților. Reparațiile sunt realizate cu parteneri agreeați cu care Autonom are contracte stricte de mentenanță ale mașinilor. Astfel, diminuăm riscurile cu privire la impactul pe sănătatea și securitatea clienților noștri. Serviciile noastre

specializate pe care le oferim constă inclusiv în servicii de mentenanță preventivă constantă a mașinilor din stocul de mașini contractate și garanție pentru auto rulate vândute.

Avem un număr semnificativ de parteneri la nivelul întregii țări care conlucrează aproape cu echipele Autonom pentru asigurarea tuturor reparațiilor sau serviciilor necesare pentru întreținerea mașinilor și păstrarea lor în stare bună de funcționare.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Având în vedere serviciile specializate pe care le avem și a calității acestora, clienții actuali ne recomandă noi clienți.

Rulajul mediu aferent flotei este de 27.000 km per auto per an, ca urmare toate autovehiculele au beneficiat de mentenanță amănunțită conform recomandărilor producătorilor și lucrări de uzură suplimentare față de mentenanța de bază specificată de producător.

La nivelul anului 2022, 164 auto au fost rechemate în service, din diverse motive (update soft ECU - 142 unități, verificare sistem SOS - 12 unități, verificare sistem airbag 10 unități). Acest număr este în scădere față de anul 2021, când 190 auto au fost în această situație. Rechemările vin de la importator către Autonom și ulterior noi programăm prin call center intervențiile.

Lucrăm cu clienții și suntem aproape de nevoia lor exprimată prin intermediul feedbackurilor oferite. Astfel aceștia ne transmit informații necesare proceselor de livrare, negociere, prestări servicii. Considerând aceste feedbackuri, la nivel intern se definesc strategii de abordare, se controlează intensitatea comunicării și fluxurile dintre diferite agenții / departamente implicate în întreg procesul evaluat.

Contribuind la îmbunătățirea calității serviciilor, începând de la supervizori, colegi, subordonați și clienți, se poate îmbunătăți evoluția culturii organizaționale care se bazează pe calitatea serviciilor oferite.

Această comunicare cu clienții este o reflectare directă a experienței cu marca noastră. Nu există o modalitate mai bună de a afla mai multe despre clienții noștri și despre calitatea serviciilor oferite decât prin feedbackul transmis.

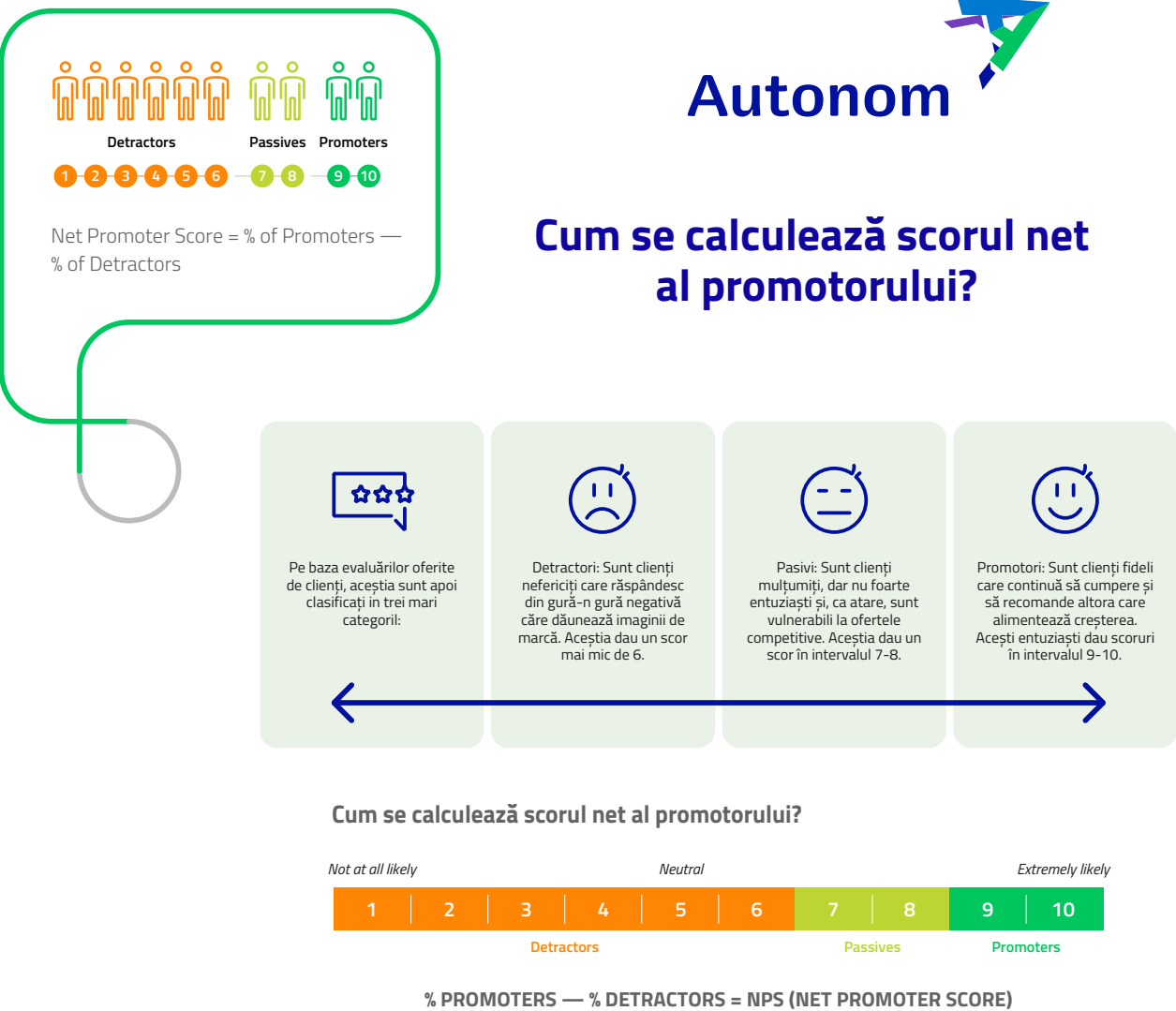
Cultura organizației noastre se bazează pe colectarea feedbackului prin metoda NPS (scorul net al promotorului). Metoda NPS urmărește creșterea probabilității de a fi recomandată de către clienții noștri. Aceasta metodă se remarcă prin adresarea unei singure întrebări cu posibilitatea de a aduce lămuriri sau detalii suplimentare (dacă este cazul).

Răspunsurile NPS pe care le înregistrăm sunt împărțite în trei grupuri totale:

Detractori: aceștia sunt clienți care sunt susceptibili să ofere o recenzie negativă, deoarece au indicat că au fost nemulțumiți de compania noastră. De fapt, pot descuraja pe alții să lucreze cu noi. Nu numai că își vor duce afacerile în altă parte, dar le pot spune și altora să facă același lucru. Dintr-un posibil scor de 10, detractorii dau o notă de la 0 la 6.

Pasivi: pasivii și-au clasat experiența cu companie mai mult decât detractorii. Deși experiența lor cu compania noastră ar fi putut fi bună, este puțin probabil să ne recomande în mod activ, altora. Pasivii își evaluează probabilitatea de a ne recomanda altora ca fiind o notă de 7 sau 8.

Promotori: promotorii evaluează compania noastră cel mai mult. Este probabil ca aceștia să recomande în mod proactiv marca. Sunt loiali companiei și sunt, cel mai probabil, dornici să răspândească vestea bună despre ceea ce face compania noastră. Promotorii își clasifică experiența cu nota 9 sau 10 din 10.



Baza de calcul al scorului NPS

Un scor NPS este compilat și calculat undeva între -100 și 100. Dacă toți respondenții la sondaj răspund cu un 6 sau mai puțin, vor reflecta un scor de -100. Cu toate acestea, dacă toate scorurile sunt de 9 sau un 10, se ajunge la un NPS de 100. Un scor NPS de 50 sau mai mare este considerat un scor cu o reputație foarte bună, iar un scor de 75 sau mai mare este extrem de impresionant .

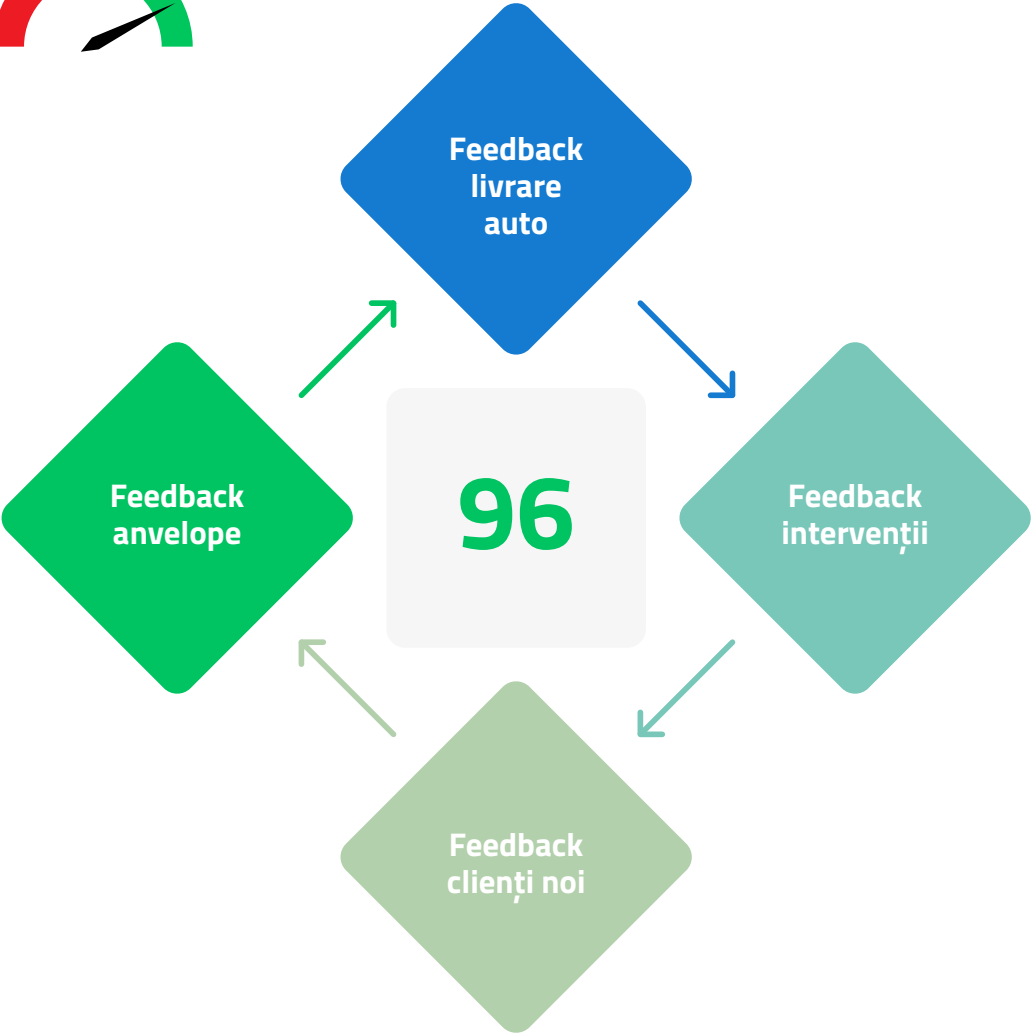
Procent promotori = (Număr promotori /Total respondenți) x 100 = (200/500) x 100 = 40%

Procent detractori = (Număr detractori/ Total respondenți) x 100 = (100/ 500) x 100 = 20%

Putem folosi formula NPS pentru a afla scorul NPS: NPS = % promotori – % detractori = 40% – 20% = 20%

La nivelul anului 2022 nivelul mediu NPS a fost calculat la 96, aferent următoarelor patru categorii: Livrări Auto, Intervenții, Clienți noi și Schimb de anvelope. Chestionări la nivel de categorii:

- 9801 chestionări la Feedback Intervenții (rata de răspuns 74%), NPS = 95
- 307 chestionări la Feedback Clienți noi (rata de răspuns 86%), NPS = 95
- 3062 chestionări la Feedback Livrări Auto (rata de răspuns 92%), NPS = 98
- 10605 chestionări la Feedback Anvelope (rata de răspuns 92%), NPS = 96



Spre finalul anului 2022 am început, la cererea noastră, un proces de audit extern aferent procesului de determinare a scorului NPS, întrucât ne dorim să fie o interpretare cât mai potrivită a activităților pe care le desfășurăm și să identificăm eventuale zone de îmbunătățire pe care să le adresăm pe viitor.

Serviciile de calitate înseamnă pentru noi nivelul de satisfacție al clientului

La nivelul anului 2022 nu au fost înregistrate incidente de neconformare privind oferirea de informații despre produse și servicii, incidente de neconformare cu privire la comunicările de marketing. Produsele și serviciile noastre, prin natura activității, nu au impact direct asupra sănătății și siguranței consumatorului.

Prin intermediul paginilor noastre de Google My Business, primim feedback constant și gestionăm eventualele incidente de conformare. Pentru anul 2022 am avut un total de 632 de recenzii înregistrate, din care 26 au fost negative și am discutat cu clienții.

Siguranța Clientului

Pentru anul 2022 nu a fost monitorizată flota auto existentă din punct de vedere al clasificării NCAP.

Am continuat și în 2022 cursurile de conducere preventivă realizate la nivel intern. Am organizat 28 cursuri la care au participat 301 colegi. De asemenea, aceste cursuri au fost realizate la cerere și în exterior pentru diverși parteneri, cumulând 150 participanți în 9 cursuri externe.



Grija față de mediu

Pilonul de mediu, direcție strategică pentru Autonom

Principala noastră prioritate este reducerea emisiilor medii de carbon ale flotei operaționale cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030, în special prin creșterea ponderii autovehiculelor verzi în flota operațională.

Până la finalul anului 2022, am redus emisiile cu 6,4% față de anul de referință 2020, ajungând la o medie WLTP de 143,78gCO₂/km, ușor în decalaj față de roadmap-ul estimat în strategie. Suntem încrezători că vom recupera în perioada următoare.

Suntem concentrați pe un consum responsabil și ne propunem să ajungem la ZERO HÂRTIE consumată în activitățile operaționale până în 2030. Am redus consumul de hârtie cu peste 10% anual, față de anul de referință 2020. Avem contracte naționale pentru reciclarea hârtiei, plasticului și metalului, sticlei, anvelopelor și DEEE-urilor.

Prin contractul semnat cu OMV Petrom, am compensat până acum 8.578 tone CO₂, aferente combustibilului alimentat prin stațiile acestui furnizor.

Continuăm tranziția către o flotă cu emisii scăzute. Contractul semnat cu Tesla la finalul anului 2022 s-a concretizat printr-o primă comandă de 200 auto electrice Tesla Model 3 și Model Y, lansată la începutul anului 2023. Primele auto au sosit deja în flota Autonom.

Am început dezvoltarea infrastructurii de stații de încărcare electrice prin instalarea a 10 stații de încărcare în agențiile noastre.

Am extins capacitatea de producție energie pentru sediul din Piatra Neamț, crescând de la 11MWh produși în 2021 la 50MWh în 2022.



4. Grija față de mediu

Continuăm să lucrăm la angajamentul asumat. Pentru aceasta, acțiunile și planurile noastre sunt direcționate permanent către contribuție și grijă față de mediu, atât în activitățile noastre directe cât și în conlucrarea cu partenerii noștri.

Pilonul de mediu reprezintă o direcție strategică pentru Autonom, a cărei importanță o susținem prin asumarea următoarelor obiective:

- diminuarea amprentei ecologice generată de un consum responsabil al resurselor necesare desfășurării operațiunilor noastre;
- conștientizarea schimbărilor climatice și stabilirea priorităților pentru a reduce intensitatea amprentei de carbon.

Suntem atenți la impactul pe care îl avem față de mediul înconjurător, direct și indirect, rezultat în urma activităților noastre de bază și luăm decizii asumate în mod responsabil, în asentiment cu preocupările mondiale privind schimbările climatice. Ne dorim să acționăm preventiv și să ne transformăm afacerea într-un mod sănătos și sustenabil.

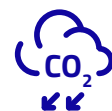
Prin integrarea conceptelor din Strategia de Sustenabilitate în toate aspectele de business și încurajând extinderea acestora în viața personală, ne asigurăm că utilizăm un limbaj comun în implementarea acestora în viața de zi cu zi, acasă sau la birou. În aliniament și cu valorile noastre, credem că educația continuă rămâne cheia unei calități crescute a vieții, concomitent cu protejarea și conservarea resurselor naturale.

Întrucât avem partea noastră de responsabilitate în ceea ce privește flota pusă la dispoziția clienților spre utilizare, ne-am angajat în acțiuni concrete de reducere a impactului negativ asupra mediului și am creat scenarii de substituție a flotei auto, asigurând tranziția către o flotă mai verde, cu emisii de CO₂ scăzute. Am actualizat planul general de business și oportunitățile de dezvoltare ale afacerii pe termen lung și ne-am luat angajamentul că obiectivele pe care le urmărim prin Strategia de Sustenabilitate, cu un orizont de timp 2020+2025+2030, sunt ambițioase și aliniate cu inițiativele internaționale și standardele în domeniu.



- Obiectivele noastre de performanță în Sustenabilitate (OPS-uri) contribuie la următoarele ODD-uri (Obiective de Dezvoltare Durabilă):**
- 7.2: Până în 2030, creșterea substanțială a ponderii energiei din surse regenerabile în mixul energetic global
 - 8.1: Creștere economică durabilă
 - 9.2: Promovarea industrializării durabile și favorabile incluziunii
 - 11.6: Reducerea impactului orașelor asupra mediului
 - 13.1: Consolidarea rezilienței și a capacității de adaptare la pericolele legate de climă și la dezastrele naturale din toate țările
 - 15.5: Protejarea biodiversității și a habitatului natural





Baseline 2020:

153,57
gCO₂/KM

Rezultat 2021:

149,32
gCO₂/KM

Rezultat 2022:

143,78
gCO₂/KM

Obiectiv 2021:

144,51
gCO₂/KM

Obiectiv 2022:

136,68
gCO₂/KM

Obiectiv 2025:

115,13
gCO₂/KM

Obiectiv 2030:

75,87
gCO₂/KM

Reducerea intensității operaționale a emisiilor de CO₂ cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030, în valori WLTP.

Analizând progresul către obiectivele asumate, suntem conștienți că suntem într-un ușor decalaj față de roadmap-ul anual prevăzut în Strategia de Sustenabilitate, dar suntem încrezători că, pe măsură ce contextul pieței ne va permite tranziția către o flotă verde, prin integrarea cât mai multor auto electrice și cu emisii scăzute, va fi din ce în ce mai ușoară și ne va oferi suportul necesar să accelerăm demersurile noastre în vederea atingerii obiectivelor asumate.

Acest drum se confirmă deja, prin împrumutul verde obținut de la Banca Europeană de Investiții în toamna anului 2022, în vederea extinderii flotei cu auto cu emisii scăzute și infrastructura necesară precum și prin contractul semnat cu Tesla la finalul anului 2022, concretizat printr-o primă comandă de 200 auto electrice Tesla Model 3 și Model Y, lansată la începutul anului 2023. Primele auto au sosit deja în flota Autonom în primul trimestru 2023.

Totodată, am început conturarea unui produs dedicat de leasing operațional – **Autonom Business Green** – cu avantaje suplimentare pentru cei ce își doresc să facă tranziția la o mașină electrică, dar ezită să facă acest pas gândindu-se la problema autonomiei la drum lung, în special prin limitările create de dezvoltarea incipientă a infrastructurii electrice.

Ne-am implicat și în proiecte de creștere a gradului de conștientizare a beneficiilor aferente autovehiculelor electrice, dar și a înțelegerii modificărilor necesare a fi adoptate în

comportamentul utilizatorilor, care pot reprezenta o barieră în procesul de adopție în lipsa tuturor informațiilor necesare. Două parteneriate în acest sens au fost și proiectele Cars & Roads și RoCharge, dezvoltate de Autocritica.

Modificările survenite la nivelul anului 2022 în flota Autonom, atât pentru flota de rent-a-car din agenții cât și cea de leasing operațional, confirmă creșterea ponderii mașinilor hibride și electrice, un pas important pentru tranziția către flote verzi și pentru îndeplinirea obiectivelor de sustenabilitate asumate.

Progres flotă 2022 vs 2021:

Creșterea flotei cu

41%,
de la 9.672 la 13.680 auto

Scăderea ponderii auto diesel,
de la 60% la

46%

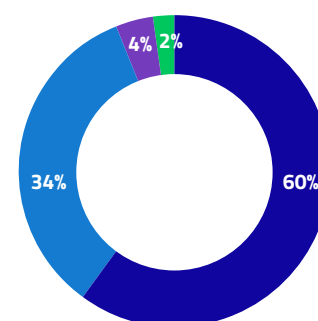
Creșterea ponderii autovehicule hibride
de la 4% la

11%

Menținerea ponderii autovehicule electrice la

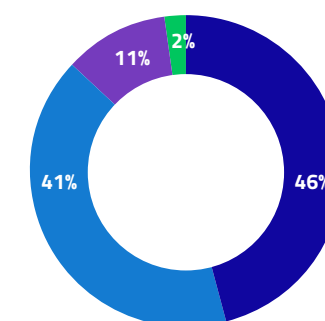
2%

Motorizare flotă



Flotă **2021**

- Motorină
- Benzină
- Hibrid
- Electric



Flotă **2022**

- Motorină
- Benzină
- Hibrid
- Electric

4.1. Managementul Resurselor

Gestionarea corectă a energiei, combustibilului și a altor resurse implicate în rutina zilnică a activităților noastre poate conduce la beneficii de mediu, sociale și economice.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Managementul Resurselor	Gestionarea corectă a consumurilor, fie că este vorba despre energie electrică, consum de carburanți sau gaz natural, conduce la eficientizarea proceselor și implicit reducerea costurilor pentru companie.	Resursele sunt limitate. Considerăm că este o datorie să asigurăm un acces echitabil la resursele naturale pentru a minimiza discrepanțele sociale și pentru a minimiza impactul pe care accesul la resurse îl are asupra oamenilor și societății, în general.	Consumul nostru de resurse, din prisma locațiilor în care suntem prezenți la nivelul țării, reprezintă un impact semnificativ asupra mediului. Monitorizarea și reducerea acestui consum ne permite să minimizăm impactul de care suntem conștienți și să analizăm și includem soluții alternative de natură regenerabilă.

Prin prisma activității principale, aceea de a oferi soluții de mobilitate către diverși clienți, preponderent sub forma de închiriere auto pe termen scurt, mediu și lung, înțelegem impactul asupra mediului generat de emisiile de GHG (gaze cu efect de seră), preponderent CO₂. Depunem constant eforturi pentru optimizarea consumului de combustibil și a rulajului de kilometri la nivelul flotei proprii și căutăm soluții de optimizare la nivelul flotei operaționale, aflată în utilizarea directă a clienților noștri. Încurajăm soluțiile de mobilitate alternativă și ne concentrăm eforturile pe o gestiune cât mai bună a flotei existente și optimizarea gradului de utilizare a acesteia. Păstrăm vechimea medie a parcului auto sub 48 luni și ne asigurăm că auto din flotă sunt bine întreținute, iar în momentul în care ies din flota Autonom sub formă de auto rulate sunt în continuare în condiții optime de funcționare, contribuind astfel la înnoirea parcului auto național.

În același timp, prin prisma celor 48 locații poziționate la nivel teritorial național în România și celor 2 din Ungaria, înțelegem impactul direct pe care Autonom îl poate genera din punct

de vedere al consumului de energie (energie electrică, gaz și carburanți). Depunem constant eforturi pentru monitorizarea și reducerea consumului de energie și purtăm constant discuții cu proprietarii spațiilor închiriate de noi, astfel încât să analizăm soluții de eficientizare energetică și de creștere a surselor de natură regenerabilă pentru alimentarea acestor locații.

În anul 2021, am certificat și implementat un sistem integrat de management de calitate - mediu - sănătate și siguranță ocupațională. Astfel, conform standardului de mediu ISO 14001, ca parte din acest sistem integrat, coroborat cu dezvoltarea Strategiei de Sustenabilitate în cadrul aceluiași an, am identificat aspectele de mediu relevante pentru activitate și impacturile semnificative și ne-am creionat mecanisme de control și monitorizare adecvate pentru a ne reduce impactul negativ cât mai mult posibil.



Gestionarea impactului

Managementul energiei și al combustibilului

În cadrul Autonom, suntem conștienți că trebuie să depunem efort constant pentru optimizarea consumului de energie și de combustibil, ca rezultate aferente activității zilnice a organizației noastre. Lucrăm continuu la menținerea instrumentelor de gestionare adecvată a bazelor de date, care ne pot oferi o imagine de ansamblu directă asupra nivelului de consum, evidențiind domeniile care necesită îmbunătățiri.

Consumul de energie

Consumul de energie survine în activitățile operaționale ale agențiilor și sediilor Autonom sub formă de energie necesară pentru iluminatul, încălzirea sau răcirea spațiilor funcționale de lucru, asigurarea funcționării unor echipamente de birou sau a altor echipamente specifice activității noastre.

Pentru a-și desfășura activitatea de teren și a efectua vizite către diverse locații și parteneri, o parte dintre angajații noștri utilizează anumite autovehicule din flota proprie, survenind astfel un consum de combustibil (motorină, benzină sau energie electrică) considerat a fi impact direct de mediu din partea companiei noastre. Pe de altă parte, punem la dispoziția clienților noștri autovehicule în sistem de leasing operațional sau rent-a-car, consumul alocat acestora reprezentând un impact indirect pentru Autonom, prin prisma lanțului de valoare.

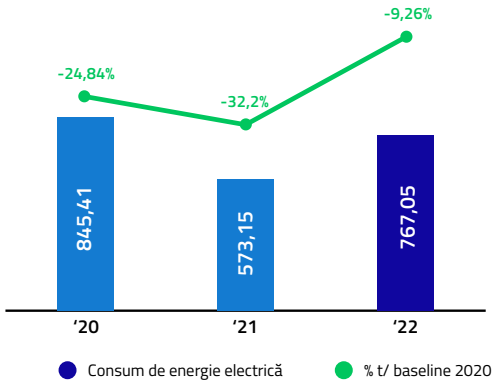
În baza sistemului integrat de management și a Strategiei de Sustenabilitate, cuantificăm aceste consumuri de energie, monitorizăm constant și evaluăm amploarea acestora, având totodată și o trasabilitate a acestor date. Ca privire de ansamblu, cuantificăm impactul de mediu direct și indirect al companiei prin amprenta de carbon, calculată anual considerând standardul GHG Protocol și mai specific domeniului nostru, impactul generat de flota auto folosind ca indicator emisiile de CO₂, generate ca valoare per km parcurs, conform celui mai recent standard, WLTP

(Worldwide Harmonized Light-Duty Test Procedure). Astfel, suntem în măsură să avem o trasabilitate corectă și completă a impactului nostru de mediu direct și indirect și putem să facem demersuri clare de diminuare a acestui impact.

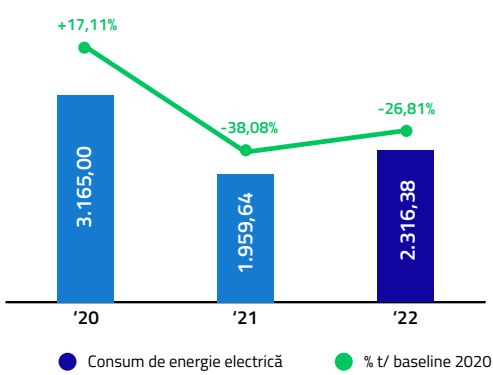
La nivelul ultimilor 3 ani, impactul direct în amprenta de carbon a companiei, determinat de consumul propriu, a fost sub 1%, diferența reprezentând un impact indirect, prin prisma utilizării flotei auto de către clienții noștri.

În anul 2022 am revenit la modul de lucru cu prezență fizică la birou în majoritatea locațiilor noastre, necesar în special prin prisma interacțiunii directe cu clienții în agențiile noastre și am păstrat, acolo unde a fost posibil, un mod de lucru hibrid (sediu / acasă). Astfel, consumul de energie și gaze naturale în sediile noastre nu a mai atins volumul din 2020, dar a înregistrat totuși o creștere față de anul 2021. Însă față de anul de referință (anul 2020). Avem o reducere de consum de 9,26% la energie electrică respectiv de 26,81% la consumul de gaz natural.

Consum de energie electrică GJ



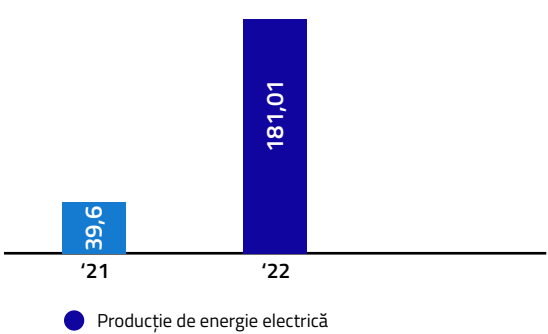
Consum de gaze naturale pentru încălzire GJ



Sediul din Piatra Neamț dotat în anul 2021 cu panouri fotovoltaice cu putere instalată de 40 kWh și devenit prosumator din luna imediat următoare, a produs până la finalul anului 2021 o cantitate de energie regenerabilă de 11 MWh, echivalentul a 39,6 GJ. În 2022, am suplimentat panourile fotovoltaice și am produs 50 MWh, iar în anul 2023 ne dorim să ajungem, cumulativ cu noul sediu în construcție, la peste 200 kWh putere instalată. Luăm în considerare extinderea acestui mod de alimentare din surse regenerabile în mai multe locații în care va fi posibil.

Întrucât eforturile noastre au continuat în direcția reducerii consumului, eficientizare energetică și creșterii capacității de producție la sediul din Piatra Neamț, la nivel de companie, creșterea prețurilor la energie nu ne-a afectat semnificativ.

Energie regenerabilă produsă GJ

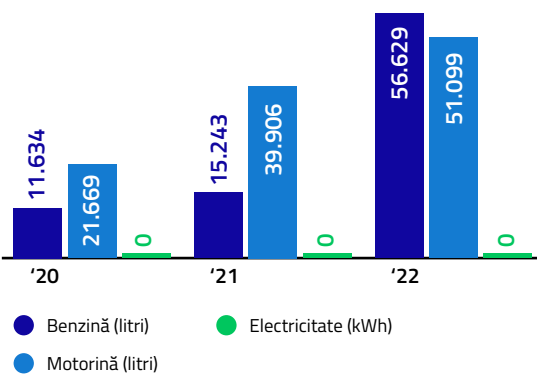


De asemenea, am solicitat furnizorilor de energie să ne pună la dispoziție certificate de origine pentru energia consumată de Autonom Services și, la nivelul anului 2022, am primit 28 Garanții de origine, echivalentul a 18,21 MWh, reprezentând 4,7% din energia consumată. La nivelul grupului Autonom, au mai fost transferate de către furnizorii de energie alte garanții de origine echivalentul a 45,32 MWh.

Flotă sustenabilă

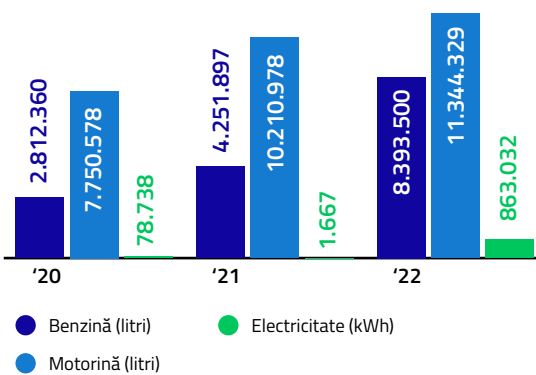
Suntem conștienți de volumul ridicat de combustibil fosil pe care îl consumăm prin activitatea operațională, la nivel de lanț valoric. Ca urmare, pe lângă eforturile constante de optimizare a acestui consum și reducerea directă a impactului prin tranziția către o flotă cu emisii scăzute, am continuat și parteneriatul cu Climate Partner, pentru compensarea parțială a emisiilor rezultate din consumul aferent combustibilului furnizat de către OMV/Petrom.

Consum de combustibil / an (Autonom - flota proprie)



Se observă o creștere a consumului de combustibil aferent flotei proprii, consecință a revenirii treptate la ritmul normal de activitate anterior pandemiei și a extinderii forței directe de vânzări inclusiv prin integrarea colegilor din echipa Premium Leasing, majoritatea autovehiculelor folosite de angajați fiind auto hibrid cu sursă alternativă benzină. Cu toate acestea, impactul direct la nivelul flotei operaționale este nesemnificativ, rămânând sub 1% din totalul de combustibil consumat la nivelul întregii flote.

Consum de combustibil / an (Autonom - flota clienților)



Și la nivelul flotei aflate în utilizarea directă a clienților de leasing operațional și rent-a-car se observă aceeași creștere în rulajul de combustibil, cu aceeași justificare de revenire treptată a afacerii și a activității operaționale, la care se adaugă integrarea flotei de peste 2.600 auto provenită prin achiziția Premium Leasing. În schimb, integrarea unui număr semnificativ de auto electrice în flotă la nivelul anului 2022 s-a resimțit direct în consumul de combustibil sub formă de energie electrică, creșterea fiind exponențială.

la 31 decembrie		
Anul	2021	2022
Număr total autovehicule flotă auto	9.672	13.680
Dinamica anuală număr autovehicule flotă auto	11,74%	41,43%
Intrări autovehicule noi în flotă	2.776	6.329
Ieșiri autovehicule rulate din flotă	1.760	2.321
Pondere flotă auto activitate leasing operațional în total flotă	74,78%	79,78%
Pondere flotă activitate rent-a-car în total flotă	25,22%	20,22%

Creșterea turismului și a traficului de pasageri pe aeroporturile din România, precum și dezvoltarea accelerată a produsului **Mașina la schimb în caz de accident** (Conform legislației române, șoferii păgubiți în accidente rutiere au dreptul de a solicita un autoturism de înlocuire pe perioada reparației, costul acesteia fiind decontat de asigurarea RCA a șoferului vinovat), au contribuit semnificativ la succesul diviziei de rent.

Ca urmare a întârzierilor de livrare a mașinilor noi, dar și a incertitudinilor din piață, companiile au apreciat mai mult flexibilitatea soluțiilor de închiriere pe termen scurt și mediu, pentru a acoperi nevoile imediate de mobilitate. Astfel, serviciile de închiriere pe termen scurt și mediu au fost soluția ideală pentru companiile care au avut nevoi imediate de transport sau care au avut nevoie de mobilitate temporară, până la livrarea mașinilor contractate în leasing operațional.

Desigur, gradul mediu de ocupare al flotei, menținut la nivelul ridicat de anul trecut, este și rezultatul deciziilor de dimensionare optimă a flotei, dar și de eficientizarea modului de organizare, prin crearea unor flote regionale.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

- Câteva caracteristici specifice flotei clienților de leasing operațional, aferente anului 2022:
- Vechimea medie a vehiculelor este de 48 luni
 - Dimensiunea flotei destinate închirierii pe termen lung la finalul anului a fost 10.949 vehicule
 - Flota medie / client este de aproximativ 5 auto

- Câteva caracteristici specifice flotei clienților de rent-a-car, aferente anului 2022:
- Vechimea medie a vehiculelor este de 18 luni
 - Dimensiunea medie a flotei destinate închirierii pe termen scurt a fost de 2.731 vehicule
 - Numărul total de zile de închiriere disponibile pentru vehicule a fost de 732.084 zile
 - Rata de utilizare a flotei a fost de 88%

Rata de creștere față de 2021 a numărului de kilometri parcurși de clienții Autonom a fost de 34%, în timp ce ritmul de creștere al flotei a fost de 51% pentru flota de leasing operațional, respectiv 12% pentru flota de rent-a-car.

4.2. Deșeuri și Materiale Periculoase

Consumul resurselor necesare în activitățile noastre operaționale poate genera unele efecte negative asupra mediului și companiei, ca urmare depunem eforturi pentru a gestiona corect cantitățile și deșeurile rezultate, inclusiv prin menținerea unor acțiuni adecvate de reciclare.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Deșeuri și Materiale Periculoase	Controlul corect al proceselor și conformarea cu cerințele legale aplicabile sunt asigurate pentru a evita orice potențiale sancțiuni. Mai mult decât atât, reducerea cantității de materiale care devin deșeuri are ca efect și economisirea resurselor financiare alocate acestora.	Rezultatele activităților noastre pot afecta sănătatea oamenilor din comunitățile în care activăm, în cazul gestionării necorespunzătoare a deșeurilor periculoase. Programul de mediu în concordanță cu obiectivele noastre strategice de sustenabilitate ne asigură menținerea conformității cu procedurile corecte de gestionare.	Parteneriatele și agențiile cu care colaborăm sunt esențiale pentru a asigura colectarea selectivă și eliminarea în siguranță a deșeurilor generate pe amplasamentele noastre, astfel minimizând impactul generat de acestea.



Gestionarea impactului

În urma activității noastre operaționale, în principal cea desfășurată în cadrul agențiilor și sediilor centrale, generăm deșeuri de hârtie, plastic/metal și sticlă, echipamente electrice și electronice uzate (DEEE), deșeuri menajere și altele. Deopotrivă, la nivel național, producem la nivelul lanțului valoric, prin prisma activităților de service derulate prin parteneri, alte tipuri de deșeuri, precum cele de cauciuc, deșeuri de ulei uzat sau alte tipuri de deșeuri periculoase alternative sau conexe. În continuare, acestea sunt gestionate de către firmele autorizate și specializate pentru eliminare și valorificare, iar la nivel intern, angajații responsabili monitorizează în permanență generarea și trasabilitatea lor. În continuare, activitățile care implică cel mai mare consum de hârtie sunt cele legate de interacțiunea cu instituțiile publice (ex: documente fiscale, înmatriculări

auto), dar suntem încrezători că aceste resurse vor scădea considerabil în următorii ani, prin creșterea ponderii digitalizării și în acest sector.

Inițiativa de digitalizare a semnăturii factorilor de decizie, lansată în 2021, a fost continuată și în 2022 cu semnătura electronică a documentelor contractuale și digitalizarea procesului verbal de predare primire auto aferent contractelor de leasing operațional. **Coroborată cu optimizarea fluxurilor operaționale, am reușit să reducem consumul de hârtie cu peste 10%.**

Implementarea sistemului de management de mediu, ISO 14001, certificat în anul 2021, ne asigură faptul că procesele noastre sunt controlate și conforme cu cerințele legale aplicabile. Mai mult, coroborat cu Strategia de Sustenabilitate,



avem un program continuu cu acțiuni clare inclusiv în zona de mediu, care să ne ajute la îndeplinirea obiectivelor asumate. Prin prisma așezării teritoriale la nivel național, suntem conștienți de impactul pe care îl generăm în locațiile noastre din punct de vedere al cantității de deșeuri rezultate, precum și de impactul rezultat din exploatarea și finalizarea ciclului de viață al deșeurilor conexe (anvelope, uleiuri). Colectarea

selectivă a deșeurilor și eliminarea de pe amplasamente a fost operată, la nivelul anului 2021, direct de agenții, prin parteneri locali dar, începând cu anul 2022 acest lucru se face preponderent centralizat, cu sprijinul unui partener național, aspect ce ne permite monitorizarea și centralizarea mult mai corectă și completă a cantităților aferente fiecărei categorii de deșeuri.

Principalele tipuri de deșeuri	Loc de proveniență	Mod de gestionare
Anvelope uzate	Autoturisme	Casare / Valorificare prin firme autorizate / Reciclare
Ulei uzat	Autoturisme	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate /Reciclare
Hârtie / Carton ambalaje	Birou	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate
Plastic / folie / Metal	Birou	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate
Sticlă	Birou	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate
DEEE	Birou	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate
Consumabile uzate (cartușe imprimante etc.)	Birou	Valorificare prin reciclare cu firme autorizate

Din luna noiembrie a anului 2021 ne-am alăturat inițiativei Asociației **CAPACE CU SUFLET** care dă o nouă însemnătate capacelor din plastic colectate de voluntari din întreaga țară, valorificarea acestora prin colectori autorizați și sponsorizările primite se concretizează în donarea sumelor strânse către diverse cauze sociale. Implicarea colegilor noștri la nivel național a rezultat în predarea unei cantități de 1,64 tone, de-a lungul anului 2022, echivalentul a 900.000 de capace.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

La nivelul anului 2022, au fost colectate, respectiv predate colectoriilor, următoarele categorii de deșeuri:

Tip deșeu	Catitate (tone)
Hârtie / Carton	1,44
Plastic / Metal	2,03
Sticlă	0,65
Anvelope	102,07
Ulei uzat	43,66
DEEE (deșeuri electrice și electronice)	0,24
Total cantitate	150,09

În 2022, datorită parteneriatului încheiat cu colectorul autorizat de DEEE-uri, Ateliere Fără Frontiere, au fost predate spre reciclare 0,51 tone echipamente electrice și electronice,

din care au fost reciclate 316 kg / 463 produse, evitând astfel, conform calculelor efectuate de aceștia, 13.958 kg CO₂.



În 2022 am casat 69,5 tone anvelope și am trimis direct către reciclare alte 32,57 tone, reprezentând 29,31% din totalul de 111,13 tone anvelope uzate. Restul de 8,15%, echivalentul a 9,06 tone anvelope au fost valorificate prin parteneri sau vândute direct de către utilizatorii finali. Procesul este monitorizat permanent de către personalul intern autorizat, iar casarea și reciclarea anvelopelor se realizează către parteneri autorizați, conform normelor legale în vigoare.

Deopotrivă, am scos din uz prin intermediul service-urilor partenere autorizate 43,66 tone ulei motor, reciclat integral conform normelor legale în vigoare.

Deșeurile menajere generate la nivelul locațiilor în care Autonom operează sunt colectate de companiile de salubritate locală cu care Autonom are contracte de gestionare și eliminare. O evidență strictă a cantității de deșeuri generate nu o putem disponibiliza, deoarece companiile de salubritate nu dispun de o trasabilitate corectă a datelor și nu ni le pot furniza. Acestea asigură preluarea cantităților de deșeuri menajere de pe aria orașelor unde Autonom are locații de operare pentru diferiți operatori comerciali în baza contractelor de salubritate locală.

4.3. Emisiile de GES și Impactul asupra climei

Încălzirea globală datorată emisiilor de GES (gaze cu efect de seră) generate de activitățile umane este o provocare pentru omenire. Ne asumăm să contribuim la diminuarea efectelor produse de compania noastră, direct și indirect, având mobilitatea sustenabilă ca direcție de viitor, tranziție care să fie în asentiment și cu cerințele clienților noștri.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Emisii de GES și Impactul asupra climei	Consumul de energie din surse poluante reprezintă un risc nu doar pentru mediu ci și din punct de vedere economic. Costurile indirecte asociate emisiilor de carbon sunt anticipate să crească odată cu tranziția către o economie verde. Acțiunile de reducere a amprente de carbon a companiei noastre sunt astfel importante pentru reziliența afacerii.	Schimbările climatice reprezintă o provocare imensă pentru oameni și societate. Prin inițiativele noastre de monitorizare și reducere a emisiilor ne dorim să prezentăm în mod transparent impactul nostru și eforturile de diminuare a contribuției pe care o avem la aceste schimbări.	Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră generate de activitatea noastră reprezintă un obiectiv strategic monitorizat și raportat anual. Prin realizarea acestor calcule reușim să înțelegem și să gestionăm mai bine activitățile asociate celor mai importante emisii și astfel să reducem an de an impactul nostru legat de schimbările climatice.



Gestionarea impactului

În procesul structurării Strategiei de Sustenabilitate, în anul 2021, o conștientizare importantă a avut loc în urma primului calcul aferent amprente de carbon a organizației noastre (CCF). Cu sprijinul companiei de consultanță denkstatt România și folosind ca metodologie pentru inventarierea emisiilor de CO₂ standardul GHG Protocol, am calculat amprenta prin evaluarea Domeniului de aplicare 1 / Scope 1 (emisii directe), Domeniului de aplicare 2 / Scope 2 (emisii

indirecte) și Domeniului de aplicare 3 /Scope 3 (emisii indirecte), limitat la flota operațională, partea cea mai importantă a lanțului valoric prin prisma utilizării directe a clienților noștri (închiriere - termen scurt și mediu și leasing operațional – termen lung).

Am considerat acest aspect ca fiind cea mai corectă abordare din punct de vedere al afacerii noastre, întrucât ponderea semnificativă a flotei se află dincolo de controlul direct din punct de vedere al utilizării, implicit al emisiilor generate prin exploatare. Această inițiativă a fost un moment foarte bun să înțelegem structura emisiilor generate de activitatea noastră și limitările impactului pe care îl putem avea.

În urma calculului prin metodologia GHG Protocol, a rezultat faptul că peste 99% din amprenta noastră de carbon se află la nivelul Domeniului de aplicare 3 și este aferentă flotei aflate în utilizarea directă a clienților noștri.

Această abordare a devenit, în mod evident, sursa cu cel mai mare potențial de atenuare a impactului nostru de mediu, ca urmare principalele obiective pe termen mediu și lung asumate de Autonom prin Strategia de Sustenabilitate se reflectă ca obiective directe legate de reducerea acestui impact. Autonom și-a asumat un rol conștient în integrarea și intensificarea tranziției către o flotă cu emisii scăzute, printr-un plan concret pe următorii ani, rezultat în urma unor scenarii de substituție și analize comparative pe termen mediu (2025) și lung (2030), concomitent cu intensificarea creșterii nivelului de înțelegere și conștientizare a impactului la nivel global, în rândul partenerilor noștri. Desigur, obiectivele asumate au ținut cont și de perspectivele de evoluție ale pieței auto și de reglementările la nivel European în sectorul transporturilor.

În flota destinată închirierii pe termen scurt, posibilitatea de a interveni în decizia de achiziție și substituția unui auto cu combustibil fosil cu un autovehicul cu emisii mai scăzute este mai ridicată, deși preferințele clienților în zona de rent indică

modificări minore în comportamentul ultimilor ani. Opțiunea de a alege primordial un astfel de auto pentru deplasare este încă redusă, mai ales pentru închirierile pe distanțe mai lungi, ce depind direct de infrastructura de încărcare electrică slab dezvoltată la nivel național.

Mai mult, flota destinată închirierii pe termen lung, angrenată deja în contracte de leasing operațional, are o viteză posibilă de substituție și mai mică, generată atât de preferințele clienților, timpul crescut de încărcare în detrimentul timpului necesar pentru desfășurarea activității productive, cât și de capacitatea rețelei electrice și infrastructura redusă de încărcare la nivel geografic pe teritoriul României.

Având în vedere aspectele menționate anterior, precum și legătura strânsă cu partenerii din lanțul valoric în amonte (furnizorii de autovehicule) și aval (clienții de termen scurt, mediu și lung) dar și cu autoritățile publice, am considerat că indicatorul care poate cuantifica în mod optim atât activitatea noastră, cât și relația cu partenerii mai sus amintiți este valoarea WLTP (Worldwide Harmonised Light Vehicle Test Procedure) măsurată în gCO₂/km, disponibilă pentru fiecare auto în parte pe baza informațiilor producătorului și a documentelor oficiale ale fiecărui auto.

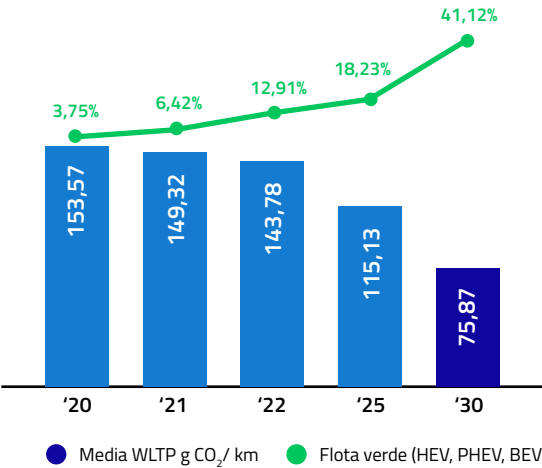
Ca urmare, scenariile de reducere a impactului de mediu pe orizontul de timp 2020 – 2030 au avut drept indicator principal de performanță (KPI) media WLTP aferentă flotei active operaționale, rent-a-car și leasing operațional, la finalul fiecărui an.

Evoluția acestui indicator WLTP și progresul către obiectivele asumate pot fi regăsite în următorul tabel:

Flota operațională la sfârșit de an	Referință 2020	Real 2021	Real 2022	Obiectiv 2025	Obiectiv 2030
Media WLTP CO ₂ /km	153,57	149,32	143,78	115,13	75,87
% reducere	-	-3%	-6,4%	-25%	-51%

În ce privește ponderea auto cu emisii scăzute în total flotă și progresul către obiectivele asumate, se constată o creștere semnificativă la nivelul anului 2022, rezultat obținut prin integrarea primelor loturi de auto electrice în flota operațională.

Anul /	2020	2021	2022	2025	2030
Flota HEV, PHEV, BEV	3,75%	6,42%	12,91%	18,23%	41,13%
• din care, electrice	0,49%	1,68%	2,21%	9,43%	27,39%



Domeniul de aplicare 1

Date de intrare

- Consumul de benzină pentru flota companiei
- Consumul de motorină pentru flota companiei
- Gaze naturale consumate pentru încălzire



Domeniul de aplicare 2

Date de intrare

- Consumul de energie electrică

Domeniul de aplicare 3

Date de intrare

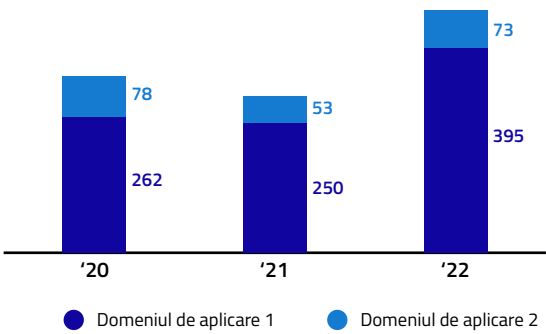
- Benzina folosită pentru mașinile clienților
- Motorina folosită pentru mașinile clienților
- Energia electrică utilizată pentru mașinile electrice ale clienților
- Numărul de anvelope utilizate pentru flota companiei
- Numărul de anvelope utilizate pentru mașinile clienților
- Cantitatea de uleiuri utilizate pentru flota companiei
- Cantitatea de uleiuri utilizate pentru mașinile clienților

Emisii totale GES (tCO₂)

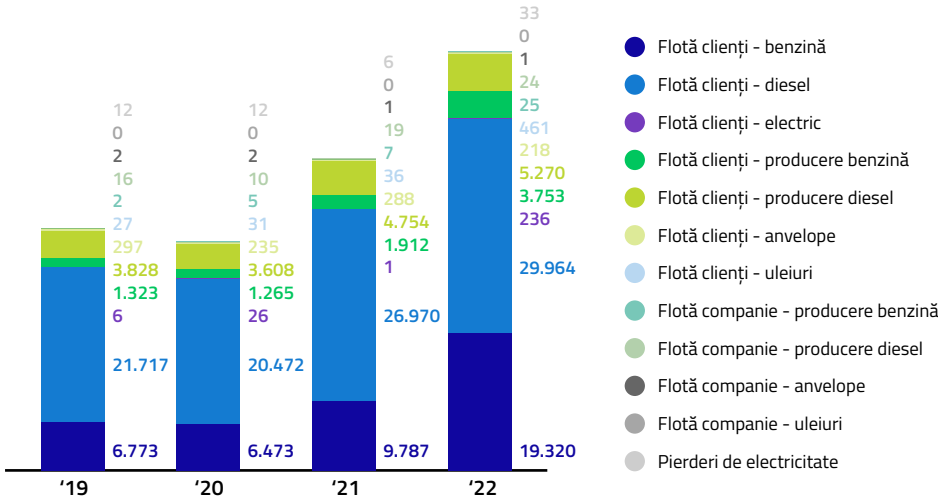
Sursa emisiilor	Unitatea	2020	2021	2022
Domeniul de aplicare 1	tCO ₂	262	250	395
Domeniul de aplicare 2	tCO ₂	78	51	73
Domeniul de aplicare 3 *limitat	tCO ₂	37.909	43.780	58.890

¹ Notă: Am folosit pentru calculul inventarului de GES (gaze cu efect de seră) Standardul de contabilitate și raportare corporativă, WRI & WBCSD

Total Emisii GES (tCO₂)



Emisii GES, Domeniul de aplicare 3 (tCO₂)



a 18,21 MWh. Această valoare poate compensa 32% din cele 73 tCO₂ emisii GES aferente Domeniului de aplicare 2, mai exact 23,55 tCO₂.

De asemenea, colaborarea cu OMV Petrom și parteneriatul acestora cu Climate Partner ne-a permis să compensăm o parte din emisiile directe legate de combustibilul rulat prin intermediul acestui furnizor. Începând cu luna martie a anului 2021 și până în prezent, am primit certificate de carbon în echivalentul a 8.578 tone CO₂e, din care la nivelul anului 2022, echivalentul a 4.475 tone CO₂e.



Eficacitatea acțiunilor
întreprinse

Conform celor menționate și la capitolul legat de energie, în anul 2022 am produs, la nivelul sediului prosumator din Piatra Neamț, 50,28 MWh și am obținut alte 28 compensații sub formă de certificate de garanții de origine în echivalentul

Întrucât rulajul de combustibil este generat de utilizarea directă aferentă flotei operaționale, considerăm că această valoare poate acoperi parțial emisiile GES aferente Domeniului

de aplicare 3, desigur, doar ca măsură suplimentară eforturilor de reducere a impactului negativ aferent dimensiunii flotei și tranziția către o flotă cu emisii scăzute.

Total offset posibil 2021

3.973 tCO₂

Total offset posibil 2022

4.475 tCO₂

Document

Partener în domeniul
protecției climatice



AUTONOM SERVICES SA

utilizează produse OMV neutre din
punct de vedere climatic

Prezentul document confirmă compensarea emisiilor de gaze cu efect de seră prin proiecte suplimentare în domeniul protecției climatei.

CO₂-equivalents
8.577.674 kg

Proiect susținut în domeniul protecției climatice

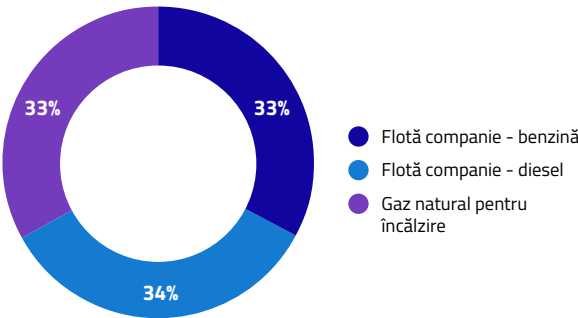
Diverse proiecte

ClimatePartner-ID
14866-2103-1005

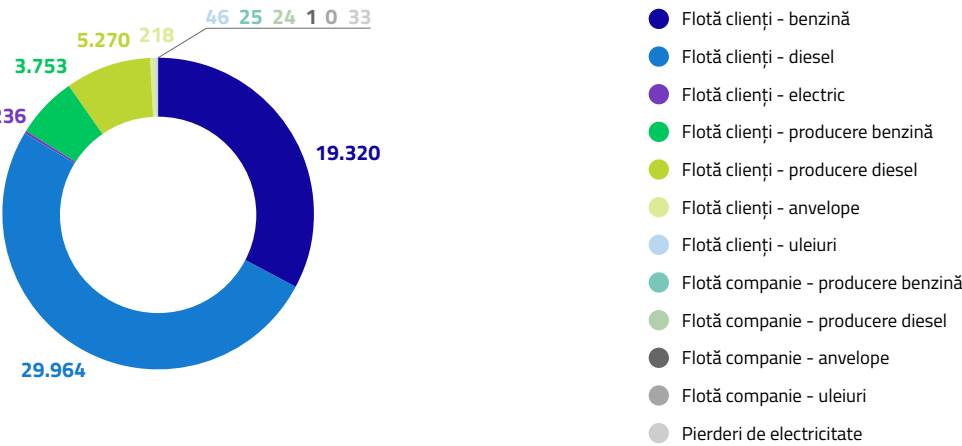
Prin intermediul următorului URL obțineți informații suplimentare cu privire la compensare și la proiectul susținut în domeniul protecției climatice:

climatepartner.com/14866-2103-1005

Emisii GES 2022, Domeniul de aplicare 1



Emisii GES 2022, Domeniul de aplicare 3



În 2022, mașinile diesel sunt responsabile pentru 51%, cele pe benzină pentru 33% și cele electrice pentru 1% din totalul emisiilor de GES aferente Domeniului de aplicare 3. 15% din emisiile noastre din Domeniul de aplicare 3 sunt legate de producția de motorină și benzină aferentă combustibilului utilizat de clienții noștri, în timp ce mai puțin de 1% sunt emisiile legate de utilizarea uleiului și anvelopelor.

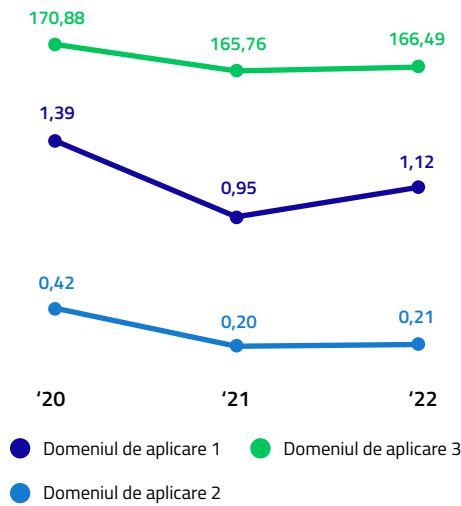
Cea mai mare pondere în totalul emisiilor o au, în continuare, cele aferente flotei diesel, întrucât acestea deservesc activitatea majorității companiilor din flota activă operațională, cu necesar de mobilitate extins, ce nu poate fi acoperit în acest moment doar prin auto electrice. Ponderea acestora în total a scăzut însă de la 60% în 2021, la 46% în 2022.

Principala noastră sursă de emisii rămâne Domeniul de aplicare 3 (Scope 3), responsabil pentru mai mult de 99% din emisiile totale la nivelul companiei Autonom.

O observație importantă de menționat este scăderea intensității emisiilor per km, mai exact, totalul kilometrilor parcurși de clienții noștri a crescut cu 88% în anul 2022 față de anul 2020, în timp ce creșterea emisiilor aferente flotei utilizate de aceștia s-a limitat la 83%. Această eficientizare confirmă trendul descrescător necesar pentru atingerea obiectivelor pe termen mediu și lung în zona de emisii și ne oferă o perspectivă mai bună a zonelor în care avem cel mai mare impact indirect.

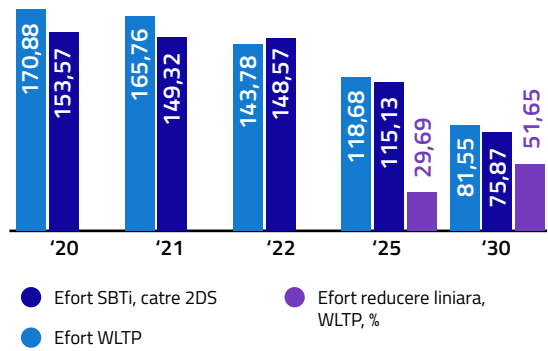
În 2023, vom intensifica preocupările pentru tranziția către o flotă mai verde și cu un impact mai redus în mediul înconjurător și suntem încrezători că vom recupera din decalajul curent față de obiectivele intermediare anuale estimate în Strategia de Sustenabilitate.

Total emisii GES (gCO₂/km)



În ceea ce privește alinierea cu scenariile SBTi (Science Based Targets Initiative) privind reducerea impactului asupra mediului, având în vedere modelarea Target pentru 2DS (2 grade Celsius), în conformitate cu instrumentul de calcul dedicat domeniului transporturilor SBTi (<https://sciencebasedtargets.org/sectors/transport>), am actualizat calculul prin includerea datelor aferente flotei operaționale active la nivelul anului 2022:

Analiza comparativă WLTP vs SBTi



Analiza comparativă arată potențialul necesar de reducere a intensității pentru emisiile generate de flota noastră și principalele domenii care trebuie luate în considerare pentru substituția flotei pentru a respecta rata de conformitate impusă de Directiva UE și a crea valoare adăugată pentru reducerea amprentei totale a companiei noastre. Această comparație ia în considerare opțiunile de scădere liniară directă pentru WLTP și ar putea reflecta un efort potențial pentru substituții.

Această analiză confirmă trendul descrescător de emisii la nivelul flotei operaționale aferente anului 2022, similar cu celelalte rezultate prezentate anterior.



Oameni și comunitate

Noi iubim să fim o parte activă a comunităților noastre

Prin toate acțiunile pe care le facem, ne dorim să contribuim activ la creșterea calității vieții angajaților noștri și la dezvoltarea comunităților din care facem parte.

În 2022, peste 300 de colegi au ales să facă voluntariat, dedicând 808 ore către proiecte educaționale în comunitățile din care fac parte.

Rata de retenție a personalului a crescut în ultimii 3 ani de la 56,33% în 2020, la 68,35% în 2022.

Evoluăm în fiecare zi (Evolve Daily) este motto-ul nostru. Cele două elemente de bază care ne ajută să ne menținem viziunea orientată spre evoluție continuă, agilitate și reziliență crescută sunt cititul și voluntariatul.

Am continuat să susținem proiecte (cultură, mediu, sport, educație) în valoare de 1.243.076 lei și am susținut 52 de organizații.



5. Oameni și comunitate

Prin toate acțiunile pe care le facem, ne dorim să contribuim activ la creșterea calității vieții angajaților noștri și la dezvoltarea comunităților din care facem parte. *Evoluăm în fiecare zi (Evolve Daily)* este motto-ul nostru și prin activitățile angajaților noștri în cadrul companiei dar și în afara acesteia, avem un impact asupra mediului, societății și economiei. De aceea suntem convinși că dezvoltarea personală și preocuparea permanentă pentru încurajarea evoluției acestora asigură implicit și succesul pe termen lung al afacerii noastre. Iar cele două elemente de bază care ne ajută să ne menținem viziunea orientată spre evoluție continuă, agilitate și reziliență crescută sunt cititul și voluntariatul.

Asigurăm un mediu de lucru dinamic și flexibil, deoarece ne dorim să oferim un echilibru și să creăm oportunități pentru angajații noștri prin beneficiile pe care le oferim.

Valorile și preocupările noastre sunt aliniate cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, cu impact social în special în zona de educație (ODD 4) și de muncă decentă și creștere economică (ODD 8).

Proiectele și programele noastre în educație aduc o contribuție substanțială la obiectivele de dezvoltare durabilă, conform celor listate mai jos:

Alinierea ODD-urilor

OPS-urile noastre contribuie la următoarele ODD-uri:



- 4.2: Până în 2030, să se asigure că toate fetele și băieții au acces la o dezvoltare, îngrijire și educație preșcolară de calitate, astfel încât să fie pregătiți pentru învățământul primar
- 4.4: Până în 2030, să se înregistreze o creștere substanțială a numărului de tineri și adulți care au competențe relevante, inclusiv competențe tehnice și profesionale, pentru ocuparea forței de muncă, locuri de muncă decente și antreprenariat



- 8.3: Promovarea politicilor de sprijinire a creării de locuri de muncă și a creșterii întreprinderilor
- 8.6: Promovarea ocupării forței de muncă de către tineri, a educației și formării tinerilor



Pilon — oameni și comunitate

Obiectiv / ținta 1

PEC 1 — Implicarea comunității în domeniul educației, dezvoltând proiecte cu impact ridicat. Investiție de minim 2% din profit în proiecte comunitare.

% Total euro investiți din profitul net

15

>2

2,02

- Ateliere educaționale
- Burse și premii
- Sponsorizări Cluburi, Hub-uri, Excursii
- Echiparea unor școli și grădinițe cu infrastructură didactică, mobilier, biblioteci
- Susținere tipărire cărți
- Proiect școlar Devino AutonOM

Obiectiv / ținta 2

PEC 2 — Evoluează. Zilnic. Dezvoltarea personală a angajaților.

Numărul mediu de ore de instruire anual/angajat

38,6

50

51,24

- O nouă serie de testări LSI 1 și 2 (The Lifestyles Inventory)
- Extindere coaching extern
- Programe de educație: BISM - Fast Track MBA, Trend (Leadership Journey, Management Journey), TBF Management, Points of You
- Cursuri specifice: engleză, excel, project management, customer care, vânzări consultative
- Certificări / specializări: constataator daune, SSM, ESG advisor
- Încurajare susținere training intern (ex: IQF - Inteligență financiară, Conducere preventivă, Project management, grupuri de lucru pe teme specifice)
- Continuare inițiative interne (ex: Cartea Lunii, Inovația Lunii, Recomandarea zilnică de carte, Proiectul ED - Evolve Daily, OMul din spatele AutonOMului)

- Obiectiv / ținta
- Indicatori cheie /KPIs
- Inițiative lansate
- Anul de referință 2020
- 2022 Obiectiv
- 2022 Real

5.1. Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților

Atragerea și păstrarea oamenilor talentați este îndeplinită prin asigurarea unui mediu de lucru prietenos și sigur, unde atitudinea pozitivă este cheia bunăstării angajaților noștri. Punem accent pe dezvoltarea personală ca practică zilnică și ne concentrăm pe acest subiect în evaluările semestriale.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților	Angajații au un rol esențial în succesul afacerii noastre. Asigurarea unui mediu de lucru prietenos și sigur, pentru atragerea și păstrarea oamenilor talentați în echipa noastră, este cheia creșterii productivității și a succesului pe termen lung al companiei.	Dezvoltarea personală a angajaților și satisfacția la locul de muncă contribuie la creșterea calității vieții, aceștia reușind să evolueze în organizație, dar și ca membri în comunitățile din care fac parte.	Bunăstarea angajaților poate contribui la felul în care aceștia gestionează folosirea responsabilă a resurselor interne. Factorul uman și riscurile legate de acesta pot contribui de multe ori la un impact de mediu negativ nedorit, prin gestionarea inadecvată a proceselor interne, cum ar fi consumurile de energie, gestiunea deșeurilor sau gestionarea subcontractorilor.



Gestionarea impactului

Echipa noastră:

Considerăm că cei care păstrează agilitatea companiei sunt oamenii din echipele noastre, motiv pentru care investim permanent în educația și dezvoltarea acestora, antrenând evoluția lor continuă. Suntem conștienți că performanța companiei nu ar fi posibilă fără munca unei echipe unite, alcătuită din oameni care îmbrățișează viziunea Autonom, ghidați de valori solide, dedicați clienților și comunităților din care fac parte. Activitățile lor aduc impact asupra mediului, societății și chiar economic, contribuind în acest sens și la imaginea companiei. De aceea ne dorim să atragem oameni autonomi și capabili de performanță, păstrând totodată

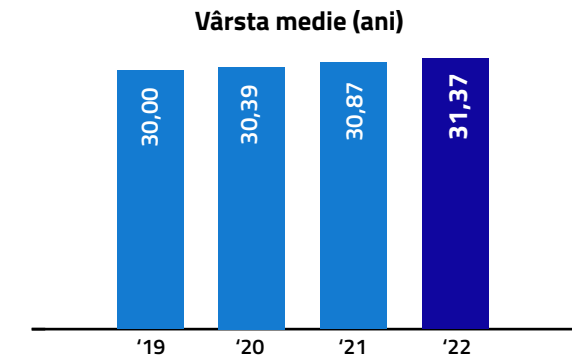
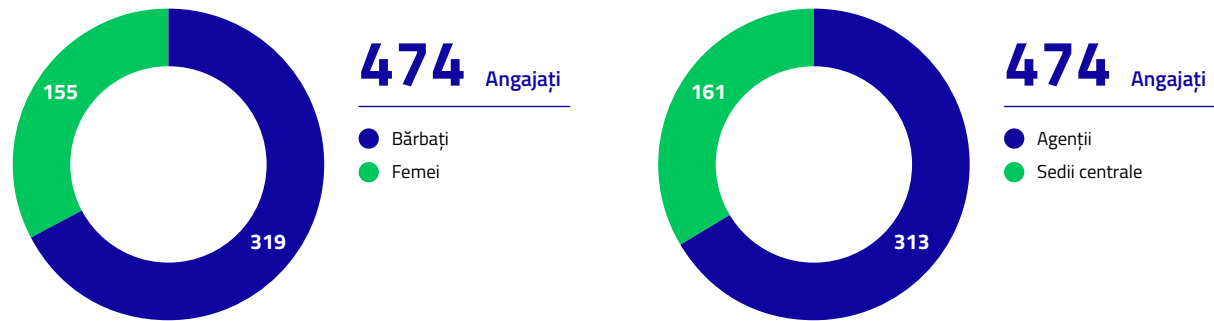
egalitatea de șanse pentru toți, indiferent de orientare sexuală, religie, gen, apartenența la grupuri vulnerabile sau alte aspecte.

În Autonom promovăm un mediu de lucru prietenos și cooperant, în care angajații noștri să se simtă respectați și apreciați. Modelul de organizare și funcționare este bazat pe echipe mici, autonomie, flexibilitate, comunicare transparentă și decizii descentralizate și acest lucru ne permite să acționăm și să implementăm soluții rapid. Dezvoltăm în acest sens programe pentru dezvoltarea profesională și personală a angajaților, planuri de carieră și leadership și actualizăm anual lista de beneficii.

Ne dorim să păstrăm un echilibru între oportunități și diminuarea riscurilor, atât pentru afacere, cât și pentru angajați, ca urmare, abordarea noastră urmărește să ofere programe constante de educație și instruire pentru dezvoltarea personală și profesională, respectarea aspectelor legate de diversitate și egalitate de șanse egale, satisfacția și loializarea angajaților prin beneficii, politici de remunerare echitabile și asigurarea unui mediu în care se respectă condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

Echipa noastră se află într-o continuă creștere de la an la an. Astfel, comparativ cu un număr de 370 angajați cu contracte active la 31 decembrie 2021, la finalul anului 2022 echipa Autonom era alcătuită din 474 de angajați, din care 32,7% femei, iar vârsta medie era de 31,37 ani. Din punct de vedere administrativ, angajații sunt grupați ca personal activ în Agenții teritoriale și Sedii centrale/Regie (București și Piatra Neamț).

Număr de angajați la finalul anului 2022:



Clasificare angajați, în funcție de norma de lucru:

Anul	2021			2022		
Gen	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
Normă întreagă	251	117	368	318	153	471
Normă parțială	1	1	2	1	2	3
Total angajați	252	118	370	319	155	474

Majoritatea angajaților sunt implicați în activitatea operațională la nivelul agențiilor locale (66,03%), în timp ce restul (33,97%) formează personalul departamentelor localizate în cele doua sedii centrale din București și Piatra Neamț.

Din totalul de angajați cu normă întreagă de muncă, un număr de 10 persoane sunt lucrători în sectorul de activități operaționale Autonom, dar dețin contracte de muncă semnate cu altă entitate, aceștia fiind transferați pentru diverse activități către Autonom, pe o perioadă contractuală de 2 ani.

Clasificare angajați, în funcție de contract de muncă:

Anul	2021				2022			
	Sediu central		Agenții		Sediu central		Agenții	
Gen	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Permanent	57	72	196	45	46	90	244	94
Pe perioadă determinată	0	0	0	0	0	0	0	0
Total angajați	57	72	196	45	46	90	244	94

Pe parcursul anului 2022 am avut 2 colegi angajați pentru o perioadă determinată dar care nu mai erau activi la finalul anului.

Contractul colectiv de muncă și reprezentarea angajaților

Drepturile salariaților sunt prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă și se bazează pe îmbinarea valorilor companiei cu legislația în vigoare. Respectarea tuturor drepturilor salariaților se realizează concomitent cu respectarea valorilor Autonom:

- Onestitatea și integritatea sunt fundamentale pentru dezvoltarea companiei noastre.
- Facem ceea ce este necesar pentru a ne ajuta clienții.
- Suntem o echipă. Respectul, bunul simț și zâmbetul sunt secretele noastre.
- Suntem adaptabili și flexibili. Simplitatea este drumul nostru.
- Evoluăm în fiecare zi.
- Susținem diversitatea și egalitatea.

Susținem diversitatea și egalitatea de șanse și toți salariații beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate. Prin politica noastră, ne asigurăm că nu există niciun fel de discriminare în procesul de recrutare, angajare și promovare pe bază de gen, stare civilă, identitate sexuală, religie, opțiuni politice, etnie, rasă, naționalitate, caracteristici genetice, vârstă etc. Regulamentul intern al companiei cuprinde, printre altele, reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

Contractul colectiv de muncă reglementează aspecte precum drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului și include, printre altele, perioada de preaviz, dispozițiile pentru consultare și negociere, respectând un principiu important

precum oferirea unui salariu egal pentru muncă egală. Politicile pe care le avem dezvoltate în acest sens respectă aspecte ce țin de drepturile omului, diversitate și tratament egal, având la bază Declarația Drepturilor ONU și convențiile Organizației Internaționale a Muncii la care s-au adăugat recent și principiile UN Global Compact.

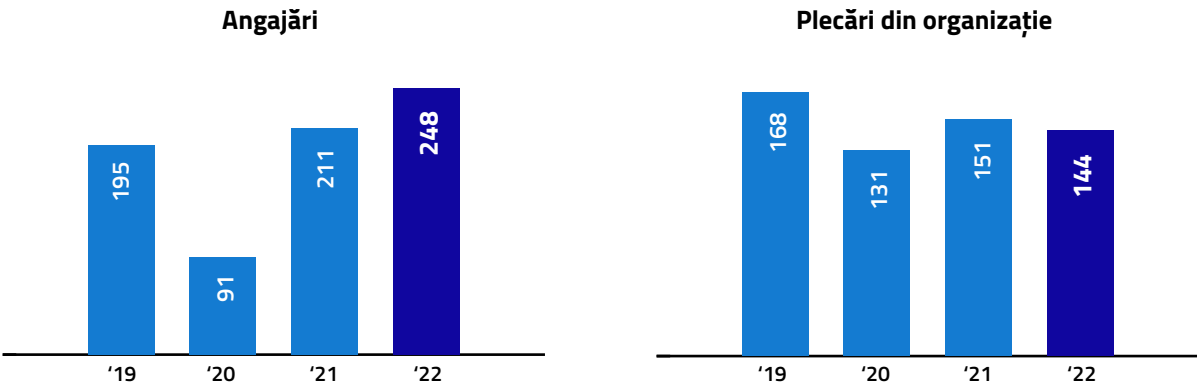
Astfel, în anul 2022 nu s-au înregistrat incidente de discriminare. Avem în vedere să intervenim în cazul în care orice principiu nu este respectat și să luăm măsurile necesare în orice îngrijorare exprimată din această categorie.

După redactarea documentelor, în cazul unei eventuale încetări, durata preavizului până la încetarea contractului este în conformitate cu prevederile Codului Muncii și implicit,

cele ale Contractului Colectiv de Muncă, respectiv 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

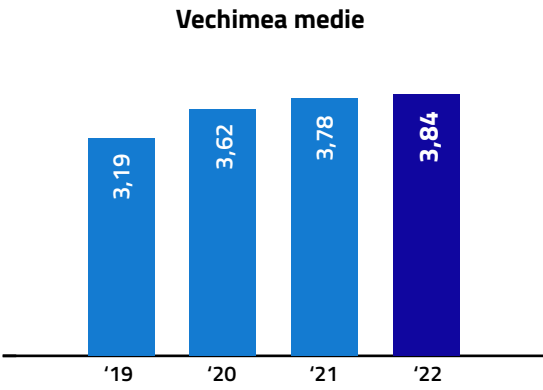
Angajații Autonom nu sunt organizați în sindicat, dar au 4 reprezentanți ai salariaților.

Fluctuația de personal



Reprezentarea pe vechime în numărul total al angajaților la nivelul ultimilor doi ani:

Vechime	Total 2021	% 2021	Total 2022	% 2022
Mai puțin de 1 an	128	34,59%	176	37,13%
Între 1 și 3 ani	104	28,11%	105	22,15%
Între 3 și 5 ani	47	12,70%	57	12,03%
Între 5 și 7 ani	35	9,73%	38	8,02%
Mai mare de 7 ani	55	14,86%	98	20,68%
Total angajați	370	100%	474	100%



De-a lungul ultimilor patru ani, fluctuația de personal a fost relativ constantă, în contextul volatilității de personal din piață, dar ne preocupă și suntem constant atenți la variabilele, motivele și factorii de influență asupra acesteia. Cea mai mare rată de fluctuație, cumulat, este la nivelul agenților, în categoria bărbați, sub 30 ani, majoritatea aflați pe poziții de "entry level", ca agent de servicii client.

Fluctuația de personal pe categorii 2022

Angajați noi			Angajați care au plecat	
Gen	Număr	Procent	Număr	Procent
Femei	62	25%	22	15%
Bărbați	186	75%	122	85%
Grupă de vârstă	Număr	Procent	Număr	Procent
Sub 30 ani	192	77,4%	109	75,7%
30-50 ani	50	20,2%	34	23,6%
Peste 50 ani	6	2,4%	1	0,7%
Locație	Număr	Procent	Număr	Procent
Sedii centrale	67	27%	19	13%
Agenții	181	73%	125	87%
Total	248	-	144	-

Rata de retenție a personalului, calculată conform formulei de mai jos, a crescut în ultimii 3 ani de la 56,33% în 2020, la 68,35% în 2022.

Plecările din organizație la nivelul anului 2022 au fost amiabile, iar colegii care ajung în această situație sunt rugați să parcurgă un exit interview și să ne ofere feedback inclusiv privind interacțiunea cu colegii, motivele plecării, ce ar putea aplica în continuare din ce am învățat împreună și ce consideră că ar trebui schimbat sau îmbunătățit în Autonom. Răspunsurile colegilor sunt grupate și analizate lunar de către echipa de management, în vederea integrării feedbackului primit în activitatea ulterioară.

Rata de retenție personal = (nr angajați final an - angajați plecați) / nr angajați final an * 100

Rata de retenție %	
2020	56,33%
2021	59,19%
2022	68,35%

Formare și dezvoltare profesională

Compania acordă foarte mare atenție educației angajaților săi și, în acest sens, construim o experiență de învățare cât mai personalizată, prin traininguri, coaching, cursuri și suport din partea liderilor companiei. Toți angajații sunt persoane cu studii superioare finalizate sau în curs de finalizare.

Procesul de planificare pentru organizarea programelor de formare profesională cuprinde atât aspecte precum cerințe legislative legate de certificare și autorizare periodică pentru domeniul nostru de activitate, calificări specifice activităților desfășurate, cursuri de prim ajutor sau cursuri

de specializare și perfecționare în anumite domenii (GDPR, SSM, sustenabilitate, agenți constatatori daune etc.), cât și programe de dezvoltare derivate din strategia organizației și aliniate culturii organizaționale, care urmăresc să consolideze competențele de leadership ale angajaților, precum și creșterea implicării acestora.

Nu există un departament de resurse umane în grupul Autonom. Managerii își dedică 30% din timp dezvoltării angajaților și activităților de resurse umane.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

2021

4.710 cursuri

19.818 ore de training

Target ore de training

116,05%

2022

8.405 cursuri

31.718 ore de training

Target ore de training

102,5%

Numărul de ore de instruire pentru anul 2022 la nivel de poziție în organizație

Nivel ierarhic în anul 2022	Număr cursuri	Număr ore	Număr oameni	Masculin	Feminin
Senior Management	350	300	3	3	0
Middle Management, Sedii centrale	393	1.513	11	4	7
Middle Management, agenții	649	1.926	27	19	8
Alte funcții, Sedii centrale	2.955	10.469	177	69	108
Alte funcții, agentii	4.058	17.510	401	340	61
Total	8.405	31.718	*619	435	184

Notă: *619 = număr total angajați, inclusiv cei care nu mai figurau activi până la finalul anului 2022

Media orelor de formare profesională de-a lungul anului 2022, disponibilă pe categorii de gen:

Formare profesională 2022	Număr angajați	Număr ore training	Număr cursuri	Medie număr ore/ angajat
Femei	184	11.772	3.413	63,98
Barbati	435	19.946	4.932	45,85

Pe parcursul anului 2022, instruirea angajaților s-a desfășurat preponderent prin sesiuni online - de tip training, webinar, workshop, iar acestea au fost susținute atât de către furnizori externi, cât și de către colegi activând în poziția de traineri interni.

Evaluarea calității instruirii și a satisfacției celor care participă la programele de training se realizează după fiecare sesiune de curs. Aspectele de care ținem cont sunt atât calitatea conținutului și a suportului de curs, cât și pregătirea și disponibilitatea trainerului.

Exemple curs / program extern 2022	Număr ore curs
Cursuri engleză	1.206
BISM (Bucharest International School of Management) - Fast Track MBA	840
TREND (Leadership Journey și Management Journey)	342
Cursuri coaching individual	211
Sustainability School - Ambasada Sustenabilității	11
Customer Care	44

Case Study Competition 2022 - Este un concurs academic desfășurat pe parcursul a două zile, în care echipe de maxim 6 participanți primesc un studiu de caz. A doua zi fiecare își expune propria propunerea de soluție și câștigătorul va merge în etapa superioară în altă țară. Pe parcursul competiției, nimeni nu are acces la internet și telefon, iar discuțiile și prezentarea se fac exclusiv în engleză. Cei șase colegi care au participat confirmă faptul că este o faza solicitantă dar și o experiență de învățare fără egal.

BISM (Bucharest International School of Management) oferă experiența MBA condensată într-o versiune dezvoltată special de ei, Fast Track MBA. Programul durează 21 de zile de-a lungul a 4 luni și este construit pe interacțiunea și plus valoarea adusă de întâlnirea lectorului cu ceilalți participanți, seniori, manageri și antreprenori din industrii diferite. Reprezintă un mix între teorie și exerciții practice care oferă informațiile necesare pentru un manager adaptat cerințelor moderne. În 2022, 5 colegi au urmat acest program.

TREND Leadership Journey (TLJ), Management Journey (TMJ). TLJ și TMJ sunt programe de pregătire pe termen mai lung de șase luni, în care procesul de învățare pleacă de la interesul personal și conțin o parte de interacțiune cu alți participanți, din interiorul sau din exteriorul organizației, pentru ca oamenii să se expună la un mediu mai extins. Este format din mai multe module, cu aspecte de consultanță și metode de învățare experiențială cu scopul de a provoca descoperiri puternice la nivel personal. La TLJ au participat 3 colegi care au mai mulți oameni în subordine, iar la TMJ accesul a fost lărgit și către cei care au un singur om în echipă, modulul fiind parcurs de 8 colegi.

SustainAbility School: reprezintă un program de educare în management sustenabil, dedicat exclusiv angajaților din organizațiile membre ale Ambasadei Sustenabilității în România, prin programul Coaliția România Sustenabilă. În fiecare săptămână, în cadrul unor întâlniri online, alături de un specialist, este abordată o temă din sfera celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă. Obiectivul este acela de a facilita transferul de know-how pe teme de sustenabilitate între membrii Coaliției România Sustenabilă și specialiști români și străini din sectorul privat, public și non-profit. În 2022, participarea colegilor a fost prin înscriere personală iar începând cu anul 2023, acest program a fost inclus în orarul săptămânal de training, sub formă de curs extern.

Programe/inițiative interne
Cum ne asigurăm că evoluăm în fiecare zi?

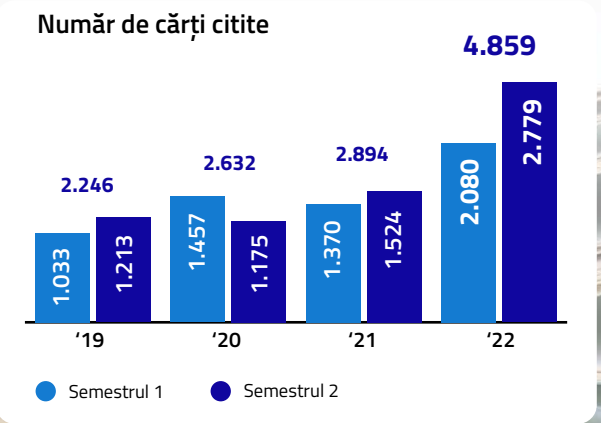
Pe lângă training-urile derulate extern, pe diferite tematici și programe de dezvoltare care dau ocazia participanților să evolueze treptat, angajații Autonom au posibilitatea de a participa în cadrul unor programe interne. Dezvoltarea internă poate duce către avansarea în funcții ierarhice noi, ceea ce presupune noi provocări dar și satisfacții.

Traininguri interne, ținute de către autonomi Plecând de la premisa că predând învățăm cel mai bine, oricine poate ține cursuri în companie, pe o temă de interes aleasă. Programele noastre interne includ cursuri de limbi străine, cursuri specifice pentru o nevoie definită de departamente, managementul proiectelor, cursul de conducere preventivă etc.

Exemple de curs / proiecte oferite intern, de către angajați/ore 2022	Număr ore
Project Management	50
Conducere preventivă	48
Points of you	40
Training lunar pe teme de sustenabilitate	10

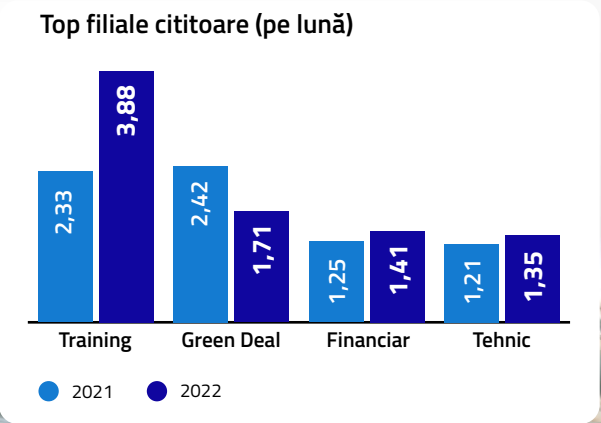
Cărți citite

Autonom recomandă cititul ca parte din preocupările zilnice și formare personală și profesională și toți colegii sunt încurajați să citească cel puțin o carte pe lună, tematica generală cuprinzând cărți de business, psihologie sau dezvoltare personală și fiecare coleg are posibilitatea de a recomanda un titlu preferat pe cărțile de vizită proprii. Numărul de cărți citite de colegi este în creștere de la an la an și acest lucru ne bucură întrucât este o confirmare a dezvoltării sustenabile



Pentru că tema sustenabilității joacă un rol important în programele de educație și formare ale companiei noastre, am inclus perspective asupra subiectelor generale și specifice de sustenabilitate în programe special dezvoltate. “Training intern pe teme de sustenabilitate” este un proiect pilot susținut lunar, încă din luna martie 2022, prin care departamentul de Sustenabilitate creează contextul propice învățării despre acest domeniu. Participarea este liberă pentru toți colegii, indiferent de poziția în companie, programată în calendar, susținută via platforma zoom iar colegii care nu participă în direct, pot urmări înregistrările. Subiectele abordate au avut legătură cu teme precum Strategia și Obiectivele de Sustenabilitate ale Autonom, risipa alimentară, colectarea selectivă, inițiativa „Plastic free July”, adoptarea unor obiceiuri responsabile etc. Ocazional, ne-am bucurat de prezența unor invitați din diferite organizații specifice, precum BERD (Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare), reprezentată de Răzvan Dumitrescu, Raluca Nan si Raluca Badau), Ambasada Sustenabilității în România, reprezentată de Oana Groșanu și Teodora Ghenciu, fondatoarea platformei eEco.ro.

a companiei. Pe site-ul companiei există o listă de cărți recomandată și ocazional oferim clienților noștri, inclusiv drept cadou de Crăciun, o selecție de cărți noi, pe care alegem să le publicăm împreună cu editura Publica. Această modalitate reprezintă o altă metodă prin care contribuim la promovarea cititului și a evoluției din fiecare zi, atât a colegilor, partenerilor, cât și a tuturor celor din jurul nostru.



Alte exemple de inițiative interne:

Inovația lunii, un proiect prin care angajații își pot exprima ideile cu impact direct în evoluția companiei. Lunar colectăm, selectăm și implementăm propuneri de inovație primite din partea colegilor. În **2022** am avut un număr total de **1.529** de inovații propuse de colegii noștri.

Ședințele lunare pe Echipe au o componentă obligatorie de învățare și interacțiune între angajați, cu scopul de a consolida echipa și de a împărtăși bune practici. Prin acestea, asigurăm perpetuarea elementelor definitorii ale culturii Autonom și a principiilor aferente de management: discuții despre centralizarea cifrelor pentru o bună educație financiară aplicată, icebreakere pentru o mai bună sudare a echipelor, discuții despre cărțile și inovațiile lunare pentru a maximiza impactul și utilitatea lor, elementul recomandat de învățare de la fiecare astfel de ședință prin care oricine poate să învețe pe oricine orice, chiar dacă nu are legătură directă cu partea de business.

Recomandarea zilnică de carte - este o altă inițiativă internă pentru încurajarea cititului și de schimb al ideilor descoperite în cărți. Zi de zi, colegii noștri predau ștafeta către un alt coleg nominalizat pentru a transmite ideile dintr-o carte care l-a impresionat. În 2022 au fost recomandate de către colegii noștri 246 de cărți.

Proiectul ED, derivă de la motto-ul Evolve Daily și reprezintă o altă oportunitate de învățare zilnică, succintă și transmisă sub forma unui newsletter intern. Această inițiativă a luat naștere în urmă cu 3 ani și fiecare echipă nominalizată își poate alege o temă săptămânală, dintr-o listă predefinită (Cultură organizațională, Consolidare echipă și leadership, Stare de bine, Comunicare și Customer Care, Time management,

Evaluarea Performanței

Evaluarea performanței se efectuează pentru toți angajații Autonom, indiferent de poziția pe care o ocupă, cu managerul direct iar sistemul de evaluare este prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă. Evaluarea se realizează pe baza unor obiective de performanță și dezvoltare, cu obiective operaționale, obiective de dezvoltare personală și obiective

Organizare și obiceiuri, Inteligența financiară) sau poate propune o temă personalizată. Contribuția colegilor la „creșterea” acestui proiect constă în scrierea despre o idee descoperită recent într-o carte citită / într-un curs sau apărută ca urmare a unui moment revelator din experiența personală. Pentru a spori interacțiunea interdepartamentală, fiecare echipă implicată are ocazia de a o nominaliza pe următoarea. În 2022 au fost trimise 233 de episoade, cu o rată medie de deschidere a acestora de 52,20%. Totodată, ca urmare a trei ani în care proiectul a avut continuitate datorită colegilor implicați, în noiembrie 2022, cei mai activi colegi, cu cele mai multe episoade scrise, s-au bucurat de primul bootcamp. Bootcampul a fost atât un prilej de bucurie și reuniune a colegilor din echipe multiple cât și o oportunitate de introspecție și învățare, prin prisma activităților și invitațiilor externi.

OMul din spatele AutonOMului - reprezintă o serie de interviuri cu colegii noștri, cu scopul de a ne cunoaște și de a învăța din experiențele personale ale fiecăruia.

#PortretedeAlergător - un proiect de comunicare intern prin care aflăm poveștile colegilor noștrii care nu ratează nicio ocazie de a participa la evenimentele sportive pe care le sprijinim, sub sloganul: ‘Alergăm pentru educație.’

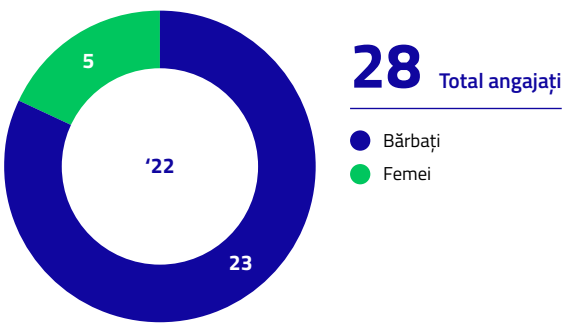
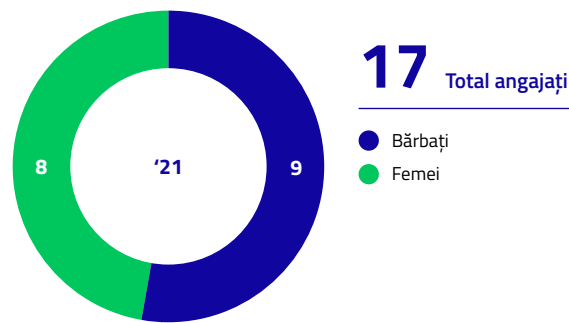
#LearningTipofTheWeek - este un Newsletter săptămânal pe care îl trimitem clienților noștri și abonaților din comunitățile noastre. Acesta conține pastile de învățare despre leadership, valori, cultură organizațională, exemple de bune practici, aer proaspăt pentru minte de la oameni remarcabili, idei valoroase extrase din cărți, precum și informații despre cum putem vorbi despre #sustenabilitatecuresponsabilitate, pentru #evoluțiadezicuzi.

de implicare în societate. Procesul de evaluare are loc o dată la 6 luni și este transparent (prevăde reguli precise și clare cu privire la evaluare și se acordă calificative), obiectiv și echitabil. Începând cu anul 2023, ne dorim ca partea de retrospectivă din fișa de evaluare să fie automatizată sub formă export din sistemul intern de monitorizare HITS.

Fișa de evaluare conține următoarele criterii de evaluare:

- performanță și sarcinile specifice postului (realizate vs propuse),
- cărți (citite vs de citit),
- cursuri, training-uri, noi abilități,
- obiectivele de învățare propuse pentru următoarele 6 luni,
- valori,
- propuneri de inovație, îmbunătățire,
- implicare în comunitate și
- date despre echipă (doar pentru cei care au alți colegi în subordine)

Număr angajați promovați și schimbare funcție



Recrutare

Politica noastră de recrutare și selecție pentru locurile de muncă devenite vacante sau pozițiile noi, precum și planul de succesiune pentru anumite categorii de poziții cheie, prevăd ca prima categorie de surse de recrutare să fie internă, în cazul în care profilul profesional corespunde cerințelor postului vacant. Beneficiile noastre acordate se extind și la oportunitatea de a crește profesional.

Am dezvoltat un program de onboarding, personalizat pentru fiecare arie de activitate, care include pregătirea specifică rolului, acomodarea în echipa extinsă a Autonom, înțelegerea culturii organizaționale, dar și suport permanent pe durata perioadei de acomodare, prin alocarea unui coleg dedicat. Căutăm permanent să îmbunătățim procesul de primire și de acomodare al noilor colegi, ca urmare, fiecare nou angajat are discuții săptămânale cu managerul direct și discuții de cunoaștere cu membrii echipelor cu care va colabora și nu numai.

Pe baza rezultatelor evaluării, precum și în urma concluziilor din cadrul dialogului de dezvoltare, sunt identificate nevoile de dezvoltare, care sunt incluse ulterior într-un **Plan de training personalizat**.

Evaluarea contribuie și la implementarea planului de succesiune, în care sunt identificați angajații care vor să preia poziții manageriale sau de specialiști în poziții cheie. Pentru a dezvolta competențele profesionale și personale specifice unei poziții, se implementează programe de training și dezvoltare specifice.

În plus, încă de la intrarea în organizație, întrucât ne dorim ca învățarea să fie unul dintre elementele nelipsite ale rutinei zilnice, discutăm despre planul de training și despre cărțile recomandate pentru primele luni de activitate. Evaluarea procesului de onboarding are loc după primele 2 luni. Prin intermediul unui chestionar de feedback, luăm pulsul integrării în noua echipă și al acomodării cu noul lor rol.

În 2022, am organizat 10 teambuilding-uri naționale, cu 266 colegi din diferite departamente si regiuni. Cele 10 întâlniri s-au desfășurat cu scopul de a îmbunătăți comunicarea dintre colegii care lucrează de la distanță cu omologii lor, optimizarea sarcinilor operaționale și a procedurilor de lucru, cunoașterea la nivel mai personal a colegilor pentru atenuarea conflictelor.

5.2. Sănătatea și Siguranța Angajaților

Nevoile angajaților noștri, care au un rol esențial în succesul afacerii noastre, sunt acoperite prin echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Sănătatea și Siguranța Angajaților	Siguranța colegilor este un aspect foarte important pentru noi. Prin urmare, acordăm întotdeauna atenție nevoilor lor în ceea ce privește echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur și conform legislației în vigoare.	Avem grijă să asigurăm un mediu de lucru sigur pentru angajații noștri, cu risc minim de accidente, răni sau boli profesionale ce reprezintă un element important pentru activitatea și pentru calitatea vieții acestora. Siguranța fizică și psihică a angajaților noștri este foarte importantă pentru ca aceștia să se simtă în siguranță la locul de muncă. Depunem eforturi pentru a crește gradul de conștientizare a importanței păstrării sănătății și le punem la dispoziție angajaților cursuri, instruirii și servicii medicale specializate pe nevoile acestora.	Influențe negative pot apărea prin gestionarea defectuoasă a echipamentelor, a autovehiculelor sau în procesele de selecție a deșeurilor.



Gestionarea impactului

Siguranța colegilor reprezintă un aspect foarte important pentru noi. De aceea suntem atenți să asigurăm un mediu de lucru sigur pentru angajații noștri, cu risc minim de accidente, răni sau boli profesionale și acordăm întotdeauna atenție nevoilor lor în ceea ce privește echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur.

La nivel intern am dezvoltat și implementat un sistem de management al sănătății și securității ocupaționale conform standardului ISO 45001, ca parte a sistemului integrat Calitate-Mediu-Sănătate și Securitate Ocupațională. Acesta cuprinde toate procesele operaționale în care angajații Autonom au o implicare directă. Toți angajații sunt acoperiți de acest sistem de management în sensul procedurilor complementare de identificare riscuri, evaluări, comunicări, instruirii, auditări interne, control și monitorizare, conformare legală și conformare cu alte cerințe, management review și planuri de management al SSM.

În baza acestui standard am dezvoltat o structură de proceduri interne în care am asimilat și cuprins aspectele legale cu privire la cerințe privind sănătatea și securitatea muncii. Pe de altă parte, acest set de proceduri interne ne ajută la identificarea cerințelor legale aplicabile, conformarea cu acestea, stabilirea unui proces intern coerent de identificare, evaluare și comunicarea riscurilor. Sistemul bazat pe standardul internațional este util atât la nivel intern pentru trasabilitatea informațiilor SSM, cât și pentru a continua îmbunătățirea proceselor operaționale pentru ținerea sub control a riscurilor de SSM. Acest sistem de management este auditat intern cel puțin o dată, de o secundă parte și o dată de o terță parte, auditări care certifică îndeplinirea cerințelor aplicabile ale standardului și a conformării la nivel operațional cu acestea.

În cadrul Autonom, respectăm legislația națională specifică și cerințele minime de securitate și sănătate (SSM).

- Angajații sunt instruiți periodic, conform tematicilor de instruire anuale, la fiecare 6 luni pentru personalul TESA și la fiecare 3 luni pentru cei care conduc auto de companie.
- Avem organizat un Comitet de sănătate și securitate în muncă, Serviciu intern de Prevenire și Protecție și Evaluator de riscuri.
- Serviciul intern de Prevenire și Protecție are ca scop evaluarea internă a riscurilor pe sănătatea și securitate în muncă pentru toate funcțiile și posturile de lucru din organizație și asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, păstrarea sănătății lucrătorilor sau a altor persoane participante la procesul de muncă. Am reușit să facem trecerea la instruirea digitalizată începând cu anul 2022. Procesul de evaluare a riscurilor conduce la un Plan de Prevenire și Protecție în baza căruia intern dezvoltăm inițiative de prevenție specifice. Pe lângă instruirile specifice adresate pentru diminuarea riscurilor derulăm instruirii specifice de conștientizare pentru reducerea sau eliminarea riscurilor la nivel operațional.

- Deținem un contract de medicina muncii cu clinica parteneră MedLife. În baza acestui contract se desfășoară toate controalele medicale periodice ale angajaților, iar la cerere angajații pot solicita evaluări medicale de specialitate la doctori specialiști, în baza abonamentelor medicale care includ analize medicale și controale medicale de specialitate.

În cadrul întâlnirilor Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), se discută aspecte și cerințe legale privind normele de protecția muncii, probleme întâmpinate de către angajați dar totodată aici se dezbate acțiuni de prevenire a îmbolnăvirii angajaților conform recomandărilor venite din partea doctorului de medicina muncii desemnat de clinica parteneră. Doctorul de medicina muncii prezintă o dată pe an raportul de evaluare medicală pentru angajații Autonom în cadrul ședințelor de CSSM, adresând punctele critice dacă acestea există. Angajații au posibilitatea să adreseze și să lanseze subiecte importante de SSM în aceste ședințe de CSSM prin reprezentanții lor. Acțiunile de prevenție stabilite în CSSM se adresează la nivel intern, prin procese interne, de către liderii de departamente, astfel încât să se preîntâmpine riscuri la nivel operațional. Întrunirile CSSM se realizează trimestrial cu o participare activă a membrilor.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

În 2022, similar cu anii anteriori, nu au fost înregistrate accidente de muncă, cazuri de îmbolnăvire profesională sau decese care pot fi atribuite riscurilor sau pericolelor de la locul de muncă.



5.3. Condiții de Muncă

Suntem dedicați oferirii celor mai bune soluții cu privire la asigurarea de condiții de muncă adecvate pentru angajații noștri. Personalizăm și dotăm toate zonele noastre de lucru cu materialele necesare pentru domeniul nostru de afaceri.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Condiții de Muncă	Cultura noastră organizațională pune accent pe dezvoltarea continuă a oamenilor ceea ce ne ajută la înțelegerea abordărilor operaționale, eficientizarea muncii, dobândirea autonomiei acolo unde aceasta se impune. Toate acestea contribuie activ la performanța economică a companiei, considerând că cel mai important stakeholder al companiei este angajatul.	Punem accent pe o atmosferă relaxată și prietenoasă la locul de muncă, fiind siguri că o atitudine pozitivă este cheia bunăstării angajaților noștri.	Oferind condiții de muncă optime, angajații pot fi concentrați pe eficiența muncii și acordă atenție la anumite aspecte care pot conduce la un impact de mediu negativ. Angajații sunt instruiți pentru a fi proactivi și a nu aduce prejudicii mediului.



Gestionarea impactului

Suntem dedicați oferirii celor mai bune soluții cu privire la asigurarea condițiilor de muncă adecvate pentru angajații noștri. Personalizăm și dotăm toate zonele noastre de lucru cu materialele necesare domeniului nostru de afaceri. Suntem atenți la condițiile în care își desfășoară activitatea și la aspectele care pot conduce la diminuarea stresului la locul de muncă și crearea unei atmosfere relaxate. Infrastructura spațiilor de birou este prietenoasă și ergonomică, cu spații de relaxare și săli de întâlniri.

Mai mult, întrucât încurajăm lectura, fiecare locație beneficiază de câte o bibliotecă proprie, facilitând astfel accesul angajaților la cărți și permițând acestora sa citească inclusiv în timpul orelor de program. De asemenea, există și posibilitatea de accesare a unui număr semnificativ de cărți în format digital sau audio.

Deopotrivă, spațiile de lucru sunt dotate cu bucătării, încurajând astfel timpul petrecut împreună și în timpul pauzei de prânz. În funcție de locație, angajații au acces la cafea, ceaiuri, fructe sau sucuri naturale.

Fiind siguri că o atitudine pozitivă este cheia bunăstării angajaților, punem accent pe o atmosferă relaxată și prietenoasă la locul de muncă. De asemenea, dăm dovadă de deschidere atunci când vine vorba de nevoile de dezvoltare și suntem atenți să ținem cont de obiectivele de dezvoltare profesională ale tuturor. Avem un buget de training disponibil pentru toți angajații și punem accent pe dezvoltare ca practică zilnică. Evoluăm în fiecare zi și urmărind progresul fiecăruia în evaluările semestriale.

Succesul pentru noi este definit de evoluția colegilor noștri, ca urmare creșterea oamenilor rămâne investiția cu cele mai mari satisfacții și principalul factor al sustenabilității afacerilor noastre. Să putem oferi cadrul în care oamenii pot să își depășească constant limitele, în contextul creșterii accelerate a afacerii, este una dintre cele mai mari provocări.

- Ce ne-am propus:
- Creșterea numărului de programe de educație și training pentru angajați;
 - Creșterea gradului de implicare în dezvoltarea comunităților;
 - Promovarea educației prin sprijinirea unor programe specifice.

2022 a fost un nou an în care am profitat din plin pentru a accelera procesul de învățare și dezvoltare al echipei.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Beneficii pentru angajați

„Suntem o echipă. Respectul, bunul simț și zâmbetul sunt secretele noastre” și de aceea beneficiile pe care le oferim angajaților noștri au rolul de a-i motiva, de a le crește performanța și a asigura retenția acestora. Acestea sunt menite să vină în sprijinul angajaților noștri în diverse situații întâlnite în viața cotidiană, profesională și privată.

Avem o asigurare suplimentară pentru colegii care au funcția de Agent Servicii Client, asigurare care acoperă partea de accidente și spitalizare. Asigurarea este plătită integral de către Autonom.

Pe lângă componenta salarială, oferim angajaților și o serie de beneficii, adaptate rolului pe care aceștia îl au în companie:

- Bonusuri anuale;
- Beneficii cum ar fi tichete de masă, asigurare privată de sănătate pentru toți angajații, pachete de pensie privată;
- Fond de pensii Pilonul III - firma dublează suma până la valoarea maximă de 160 lei;
- Zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite;
- Decontare cheltuieli transport de la/la locul de muncă, precum și a 50% din abonamentul de sală;
- Acces nelimitat la bibliotecile Autonom;
- Participarea la evenimente sportive și maratoane;
- Tarife preferențiale la închirieri de mașini.



Concediu parental

Toți angajații au dreptul la concediu de creștere a copilului, indiferent de gen. Ne dorim să încurajăm un echilibru între viața profesională și viața privată și, la ușurarea adaptării la revenirea și reintegrarea la locul de muncă după concediul

de creștere copil. Drept confirmare, 16 angajați au solicitat și primit concediu parental în 2022, dintre care 9 angajați s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental din anii anteriori.

	2021	2022
Număr total angajați care au beneficiat de concediu creștere copil	5	16
Femei	5	15
Bărbați	0	1
Număr total angajați care au revenit din concediu creștere copil	4	9
Femei	4	8
Bărbați	0	1

Procedura de remunerare a angajaților

Satisfacția și evoluția angajaților este esențială pentru succesul business-ului nostru și de aceea investim în calitatea vieții la locul de muncă. Oferim un cumul de beneficii personalizate pentru că ne dorim ca aceștia să fie încrezători în atingerea obiectivelor profesionale și personale și acestea urmăresc să răsplătească performanța, autonomia, securitatea jobului și inițiativele care ne ajută să fim mai buni cu fiecare zi.

Evaluarea performanțelor este realizată o dată la 6 luni în cadrul fiecărui departament, respectând o Fișă de evaluare ce are categorii bine definite de obiective realizate vs obiective propuse, cărți citite, cursuri/traininguri realizate vs propuse și implicare în comunitate. Rezultatele obținute sunt discutate împreună cu managerii pentru a dezvolta o planificare pentru următoarea perioadă, folosind metoda de abordare sistemică.

Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a angajaților grupului sunt următoarele:

- Atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni profesioniști;
- Recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- Păstrarea competitivității și alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia.

Echipa de management a Autonom este una foarte stabilă, cu fluctuații de personal reduse. Autonom a implementat un plan de succesiune pentru cei mai importanți zece manageri din cadrul organizației.

5.4. Diversitate, Egalitate și Drepturile Omului

Încurajăm diversitatea și nu tolerăm niciun fel de comportament ostil în această privință. Tratăm cu maximă atenție acest subiect și ne asigurăm că drepturile omului sunt întotdeauna respectate în compania noastră și în alte contexte externe. Prețuim egalitatea de gen și avem o poziție puternică în ceea ce privește femeile în funcții de conducere.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Diversitate, Egalitate și Drepturile Omului	Businessul nostru respectă principiile de conduită responsabilă, egalitate, diversitate și drepturile omului în concordanță cu legislația națională și folosește drept reper principii dezvoltate la nivel internațional.	Considerăm că toți cetățenii au drepturi egale și că diversitatea este un element important pentru o societate puternică și depunem eforturi pentru a contribui la formarea unei lumi incluzive, prin promovarea acestei valori în activitatea noastră de zi cu zi.	Atunci când vine vorba de diversitate, egalitate și drepturile omului, toți angajații noștri sunt tratați egal. Educarea, informarea și instruirea acestora este esențială, iar accesul la aceasta este realizat și facilitat de mecanismele noastre interne. Angajații noștri sunt conștientizați în permanență despre modul în care acțiunile lor pot aduce un impact negativ asupra mediului. Proactivitatea este esențială și încurajăm un comportament responsabil în cadrul operațiunilor noastre.



Gestionarea impactului

Ne asigurăm că avem o echipă de management dedicată, cu expertiza necesară și experiența impusă de activitate. Suntem deschiși diversității, atragem oameni interesați de pozițiile deschise de management la nivelul unui an și dăm șanse egale tuturor indiferent de vârstă, gen sau naționalitate. Ce este cel mai important pentru noi este echilibrul dat de experiență, expertiză, aptitudini și atitudine cumulat cu sinergiile cu valorile companiei.

Angajați în poziții de management și evoluția față de nivelul anului anterior:

Angajați în poziții de management			2021	2022
/ din care:	Număr	Vârsta 30-50 ani	Număr	Vârsta 30-50 ani
Femei	16	15	15	13
Bărbați	22	21	26	22
Total	38	36	41	35

Am menținut în 2022 un raport bun între angajații care ocupă funcții de management cu o diversitate de gen formată din 35% femei și 65% bărbați. Sectorul de activitate, precum și cerințele specifice pentru funcțiile operaționale, precum disponibilitatea de a efectua deplasări numeroase sau ample în teren, poate explica preferința bărbaților pentru a aplica pentru aceste funcții.

Distribuția angajaților în funcție de vârstă și sex și evoluția față de nivelul anului anterior:

	2021	2022
Sub 30 ani	201	258
Femei	52	63
Bărbați	149	195
%	54,32%	54,43%
30-50 ani	165	195
Femei	65	82
Bărbați	100	113
%	44,59%	41,14%
Peste 50 ani	4	21
Femei	1	10
Bărbați	3	11
%	1,08%	4,43%

Diversitate, Egalitate și Drepturile Omului

În Autonom, acceptăm și încurajăm diversitatea și nu tolerăm niciun fel de comportament ostil în această privință. Ne concentrăm pe promovarea unei structuri diverse de angajați, în care aceștia au șanse egale, inclusiv egalitate salarială pentru toate genurile. De asemenea urmărim menținerea unui loc de muncă fără discriminare, directă sau indirectă bazată pe vârstă, gen, naționalitate, religie, dizabilități fizice sau psihice, etnie, opțiune politică, orientare sexuală sau orice alte caracteristici personale considerate defavorizate. Vom trata întotdeauna acest aspect cu maximă atenție și ne vom

asigura că drepturile omului sunt întotdeauna respectate în compania noastră și în alte contexte externe legate de compania noastră.

Practicile și politicile noastre sunt bazate pe Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM), Declarația Universală a Drepturilor Omului și cele 10 Principii ale UN Global Compact și condamnăm cu strictețe orice formă de abuz fizic sau amenințare violentă, hărțuire sexuală, fizică sau psihologică, muncă forțată sau exploatare a minorilor.

Combaterea discriminării

Toți angajații noștri beneficiază de șanse egale, astfel recrutarea, angajarea și promovarea în cadrul companiei se bazează strict pe criterii ce țin de competența și performanțele angajatului.

Selecția și promovarea oamenilor se bazează exclusiv pe criterii de competență. Suntem deschiși către diversitate și încercăm să oferim un mediu de lucru eficient și plăcut, cu o balanță echilibrată între muncă și viața personală.

Profilul angajatului nostru nu ține cont de vârstă, ci de entuziasm și pasiune, nu ține cont de gen, ci de profesionalism, nu ține cont de etnie, ci de aptitudini și competențe.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Colegii sunt încurajați să formuleze sesizări dacă sesizează posibilitatea apariției unei situații neplăcute la locul de muncă. În anul 2022 nu au fost înregistrate incidente de discriminare și suntem pregătiți să luăm măsuri în eventualitatea apariției unei îngrijorări exprimate.

Politica noastră împotriva sclaviei moderne și a traficului de ființe umane poate fi consultată pe website, la următorul link.

La nivelul anului 2022, nu am avut raportate incidente de discriminare sau incidente legate de încălcarea drepturilor omului. Așadar numărul acestora a fost zero.

5.5. Implicarea în Comunitate

Responsabilitatea de a ne implica în comunitate s-a materializat prin campaniile de CSR derulate direct de Autonom sau indirect prin Fundația Autonom. De asemenea, angajații noștri sunt implicați constant în proiecte de educație, societate și sport.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Implicarea în comunitate	Prin implicare în proiectele sociale atât la nivel intern, cât și extern contribuim la bunăstarea economică din comunitățile din care facem și crearea unor parteneriate pe termen lung, benefice pentru toate părțile implicate.	Oferim sprijin sub diferite forme, inclusiv financiar pentru acțiuni care susțin proiecte de educație, business-uri antreprenoriale, conștientizări de mediu, sport, artă sau chiar sprijinul direct al unor comunități locale. Colaborăm și susținem ONG-urile cu care împărtășim valori comune, dezvoltând proiecte împreună sau asigurându-le servicii de mobilitate, extinzând astfel aria de impact social pozitiv.	Sprijinim sau lansăm proiecte de CSR în comunitățile din care face parte legate de conștientizări de mediu, dar și dezvoltarea infrastructurilor verzi și de energie pentru a contribui în felul acesta la diminuarea impactului negativ asupra mediului.



Gestionarea impactului

Autonom are o tradiție la nivel de grup în domeniile precum sponsorizările, donațiile, responsabilitatea socială și sustenabilitate. Implicarea în comunitățile din care facem parte și dezvoltarea acestora a fost întotdeauna în ADN-ul nostru și al echipei noastre. A fi o companie responsabilă înseamnă să reinvestim în societatea din care facem parte, răspunzând nevoilor comunităților, acționând pe mai multe direcții și susținând acele inițiative care contribuie la dezvoltarea unui ecosistem bazat pe valori.

Direcțiile de implicare în comunitate pe care am continuat să le susținem și în 2022 în mod direct prin Autonom sau indirect, prin Fundația Autonom au fost educație, sport, cultură, mediu și educație antreprenorială.

Educația

Punerea educației și a comunităților în centrul activităților pe care le desfășurăm a fost întotdeauna în ADN-ul nostru și al echipei Autonom și reprezintă una din valorile de bază pe care cultura noastră organizațională se bazează. Educația reprezintă calea sigură spre schimbare și evoluție și investițiile în acest domeniu sunt cele care dau cel mai mare randament pe termen lung și reprezintă modalitatea prin care avem impact asupra viitorului societății noastre.

„Evolve Daily” reprezintă motto-ul care ne ghidează acțiunile și pornind de aici, am căutat să contribuim la construirea de caractere și la dezvoltarea unor adulți cu valori și principii, prin sprijinirea proiectelor dedicate dezvoltării copiilor și a sistemului educațional.

Cultură

Ne dorim să fim un partener al domeniului cultural și pentru că arta reprezintă un element important care contribuie la formarea conștiinței publice, dar și ajută comunitățile să rămână apropiate. Prin pasiunea pentru muzică, teatru, film sau alte forme artistice, oamenii se apropie, învață și petrec împreună timp de calitate. De aceea, am sprijinit evenimente culturale precum Concursul Internațional George Enescu, SoNoRo și festivaluri precum Festivalul Sunscreen, Flight Festival și KinoSaga.

Sport

Pentru că suntem mereu în mișcare și alergarea reprezintă unul din sporturile preferate în Autonom, am ales să promovăm sportul ca stil de viață și începând cu 2022 am ales să fim partener de cursă lungă pentru Semimaratonul București, Maratonul București și Transmaraton. Sportul unește oamenii și le dă putere de a se conecta, de a învăța și de a depăși bariere.

De asemenea am susținut și evenimente pentru comunitatea de pasionați de biciclete, precum evenimentele organizate de Riders Club și CSA Steaua Cycling Team.

Mediu

Prin proiectele de mediu în care ne implicăm ne dorim să sprijinim și să completăm eforturile de a construi comunități mai curate și mai sănătoase. Astfel, am ales să participă la activitățile de plantare organizate de Act for Tomorrow și Viitor Plus.

Voluntariatul în Autonom

Implicarea în comunitate reprezintă una din îndatoririle angajaților noștri și îi încurajăm să identifice și să se implice în inițiative care sprijină diverse nevoi identificate în comunitățile din care fac parte. Acestea sunt desfășurate atât în plan individual, cât și în cadrul companiei, în timpul programului de lucru, dar și în timpul liber. În 2022, peste 300 de colegi au ales să facă voluntariat și să dedice peste 800 de ore în programe.

De fapt, anul trecut a reprezentat de fapt o continuare firească a modului consacrat de implicare în comunitate, venind în sprijinul unui număr mare de organizații care au avut în desfășurare sau au propus proiecte noi, pe care le puteam și doream să le susținem.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Investiții și rezultate directe în comunitate

- Am continuat să susținem proiecte (cultură, mediu, sport, educație) în valoare de 1.243.076 lei și am susținut 52 de organizații.
- Cea mai mare contribuție a fost către Fundația Autonom, în valoare totală de 500.000 lei, pentru susținerea proiectelor de educație, în care angajații Autonom sunt direct implicați ca voluntari.
- Valoarea totală a sumelor alocate în servicii, sub forma sponsorizărilor de servicii de mobilitate a fost echivalentul a 377.532 lei, însumând 2.328 de zile de închiriere, susținerea a 52 de organizații și onorarea a 143 de solicitări.
- Peste 300 de colegi au ales să facă voluntariat și în acest an, dedicând 808 ore în programe derulate în proiecte educaționale în comunitățile din care fac parte.

Câteva din proiectele anului 2022

Platforma Help

Începutul anului a surprins pe toată lumea prin izbucnirea conflictului geopolitic din Ucraina și pentru a ajuta am intervenit imediat prin activarea platformei Help, proiectul dezvoltat și folosit în timpul pandemiei pentru a oferi asistență în transport. Prin intermediul acesteia, am primit peste 100 de solicitări la nivel național, fără a se limita la nevoia de



transport. Ulterior, ne-am transformat dintr-un furnizor de soluții de mobilitate, într-un conector, demonstrând angajamentul nostru de a face tot ceea ce este necesar pentru a sprijini comunitatea atunci când este nevoie de noi. Mai mult de atât, am venit și în sprijinul jurnaliștilor, pe care i-am sprijinit pentru a putea ajunge în zona de război, astfel încât să poată oferi lumii actualizări cu privire la război din prima linie.

Evenimente sportive



Bucharest Half Marathon

Alergăm împreună pentru educație!

Sub deviza „Alergăm împreună pentru educație!”, peste 140 de colegi au participat la acest eveniment în primăvară. Dintre aceștia, peste 100 s-au înscris în curse și au alergat, iar alți 40 s-au alăturat pentru a fi suport pentru toți alergătorii, în numele Fundației Autonom.

Transmaraton

În septembrie, o comunitate de oameni buni au alergat pe cea mai frumoasă șosea din România, Transfăgărășan, cu multă energie și chef de fapte bune. 17 dintre ei au susținut educația și Fundația Autonom, cea mai nouă cauză socială aliniată la start, alături de Hope and Home for Children și Pădurea Copiilor, iar 10 colegi i-au susținut pe traseu.

Alte evenimente susținute pe care le menționăm aici sunt: Ultramaratonul Galați, cursa Hope Run, Transfier.



Maratonul București

În octombrie am reușit să ne strângem la fel într-un număr mare pentru a participa la un nou eveniment de alergare, în care am avut peste 70 de colegi și voluntari implicați. Tot atunci am lansat **Abonamentul de Fapte Bune**, pentru a construi un cadru de implicare constantă pentru a susține proiectele educaționale și pentru a influența dezvoltarea copiilor și a inițiativelor educaționale. Abonamentul reprezintă de fapt povestea despre cum putem influența viitorul copiilor, prin eforturi mici, dar constante.

Ciclism



Suștinător al echipei de ciclism CSA Steaua

Am fost partenerul de drum pe traseul spre performanță în sezonul competițional din 2002 alături de o echipă cu o puternică dorință de a face performanță, CSA Steaua Cycling Team.

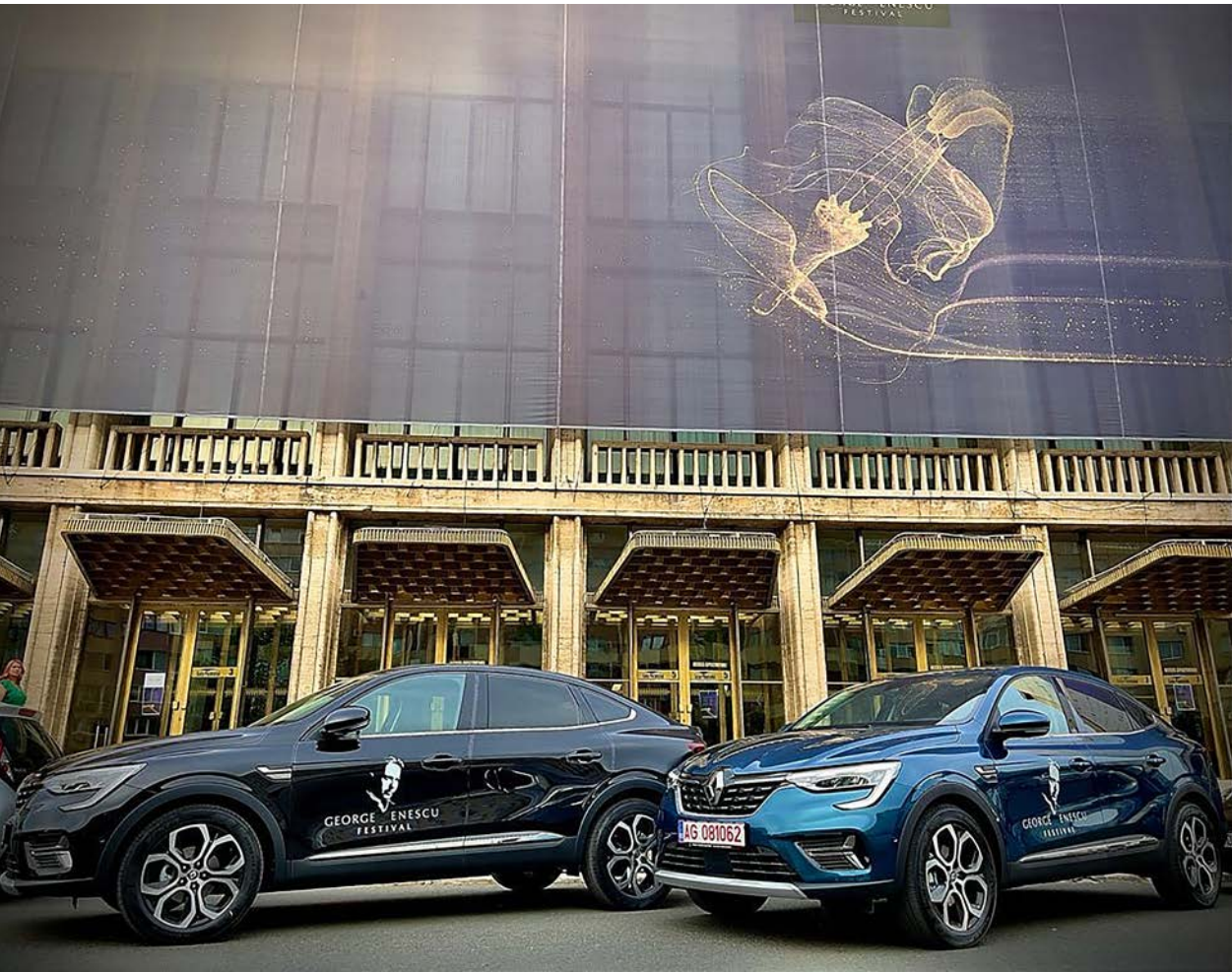
„Haiduci și domnițe”, unul din evenimente destinate comunității de cicliști organizate de către Riders Club, ce a avut loc la Ferma Dacilor, în octombrie și la care am avut alături colegi, atât ca participanți cât și ca voluntari.

Evenimente culturale

Concursul Enescu

Septembrie reprezintă luna muzicii și a Concursului Enescu, un eveniment important pentru noi și de care suntem alături, încă din 2019. Evenimentul de anul acesta marchează 64 de ani de la prima ediție și redă speranța... prin muzică.

SoNoRo, Flight Festival și Sunscreen



Proiect Burtica Plină

Ideea proiectului a pornit de la o discuție avută cu o doamnă învățătoare de la o școală gimnazială din București și identificare nevoilor familiilor cu posibilități reduse. Astfel, colegii noștri prin colectarea de produse alimentare, de igienă personală, rechizite și articole de îmbrăcăminte au reușit să acopere nevoile lunare a 6 familii, însemnând 32 de persoane pentru tot anul. În luna decembrie acțiunea fost extinsă către peste 100 de beneficiari, bătrâni singuri și copii proveniți din familii defavorizate, cu participarea a peste 100 de colegi care și-au dedicat un număr de peste 50 de ore de voluntariat.



Acțiuni de plantare

Alegerea unui stil de viață responsabil, vine odată cu conștientizarea acțiunilor noastre și a impactului pe care îl au pe termen lung. Impactul se reflectă asupra bunăstării generațiilor de astăzi, cât și a generațiilor viitoare. Și cum schimbarea începe cu fiecare dintre noi, iar obiceiurile bune trebuie cultivate, în 2022 ne-am alăturat cu mare bucurie la trei dintre acțiunile de plantare organizate de ONG-urile Act for Tomorrow și Viitor Plus, în județele Prahova (Brazi), respectiv Dolj (Breasta), cu scopul de a crește suprafețele împădurite din România. Dorința de a contribui la binele comun a adus împreună peste 90 de colegi din mai multe orașe, iar în decursul unui total de 17 ore, ne-am bucurat de interacțiunea cu ceilalți voluntari, fiind deopotrivă un prilej de educație de mediu pentru noi toți.

Pentru 2023, ne-am propus ca proiectul Burtica Plină să devină dintr-un proiect „Extra Fundație”, realizat prin forțele proprii ale colegilor, un proiect de Fundație, intitulat „Șanse egale la educație” și care va avea aceeași durată, de un an de zile.



Cupa caritabilă Casa Bună

Am schimbat echipamentul de alergare cu cel de fotbal și ne-am întrecut pentru fapte bune, la prima ediție a Cupei caritabile organizată de Asociația Casa Bună.

Fundația Autonom

În noiembrie 2022, Fundația Autonom a aniversat 10 ani de când este alături de comunitățile din care face parte și se implică constant în proiecte cu impact direct în educația copiilor. Fundația a luat naștere dintr-un sentiment al responsabilității față de comunitate și din dorința de a oferi un mediu în care angajații Autonom să devină vectori ai schimbărilor în educația comunităților din jurul lor. În cei 10 ani, Fundația Autonom s-a implicat în peste 840 de proiecte cu impact în educație.

Anul trecut au fost realizate 202 proiecte educaționale, cu implicarea a peste 300 de voluntari autonomi și de care au beneficiat peste 4.500 de copii din peste 88 de localități.

Impact indirect, prin
Fundația Autonom:

- Valoarea totală a sumelor alocate proiectelor prin intermediul Fundației a fost de **633.653,86 lei**.
- Și în acest an, ONG-urile au reprezentat principalii parteneri comunitari, dar am continuat să oferim sprijin și Instituțiilor publice precum Instituții de învățământ.
- **peste 300** de colegi au ales să facă voluntariat și în acest an, dedicând **808 ore** în programe derulate în proiecte educaționale în comunitățile din care fac parte.

Autonom	2021	2022
Număr organizații care beneficiază de contribuții directe	34	202
Valoare totală contribuții, Lei	3.125.457	1.243.076
Produse donate, servicii, echivalent Lei	342.503	377.532
Număr total ore de voluntariat	512	808

Construirea a două alei senzoriale, în Centrul de terapie „Casa Soarelui” și Centrul de terapie din Târgoviște, ale Asociației Help Autism, a însemnat implicarea directă a 8 colegi, dintre care un coleg a definit experiența ca fiind „**O întâmplare din viața unor oameni normali care au pășit, pentru câteva ceasuri, în curtea unor oameni speciali**”. Scopul proiectului a fost de a amenaja două alei senzoriale pentru toți copiii care vizitează cele două centre, elemente care contribuie la procesul acestora de adaptare.



Echipa de Vânzări a construit un hrănit de cerbi și mistreți. 12 colegi, cu sprijinul Fundației Autonom și împreună cu cercetașii României coordonați de Sorin Dulgheriu, au finalizat în luna octombrie construirea unui acoperiș și a două hrănitore pentru caprioare, cerbi și mistreți, într-o zonă împădurită din localitatea Cristian, județul Brașov. Cei 10 mici autonomi au învățat să construiască un adăpost, să aprindă focul cu ce au avut la îndemână și să respecte pădurea pentru cât de multe ne oferă.



Proiect împreună cu Organizația Umanitară CONCORDIA

Colegii noștri au fost în vizită la Odobești, într-unul din centrele de zi ale Organizației Umanitare CONCORDIA, cu obiectivul de a petrece timp alături de copii din comunitatea locală care învață acolo, antrenându-i în discuții și activități libere, pornite de la cărțile și materialele educaționale oferite. Am citit și dezbătut împreună cu cei mici și Lumea pe dos, prima poveste din cartea scrisă de Adriana Ștefan, „Povești pe nerăsuflate”.

Astfel de proiecte, care au loc constant în toate zonele țării, sunt un prilej foarte bun de a afla nevoile reale dintr-o comunitate, de a înțelege provocările cu care se confruntă organizațiile și cadrele didactice dar și de a oferi un suport de dezvoltare pentru micii beneficiari.

Pentru mai multe detalii legate de proiectele Fundației Autonom, vă rugăm să accesați Raportul Fundației, aferent anului 2022. [\(link\)](#)

5.6. Calitatea Educației

Proiectele de promovare a învățării și lecturii în comunitățile noastre și în cadrul partenerilor noștri contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la un comportament mai sustenabil și acțiuni climatice.



Explicarea impactului

Aspect material	Impact economic	Impact social	Impact de mediu
Calitatea Educației	Implicarea în educarea și pregătirea tinerilor crește șansele de a se integra pe piața muncii.	Ne implicăm și oferim sprijin copiilor și elevilor cu posibilități reduse și nu numai, prin rechizite, cărți, burse, programe de orientare în carieră dar și prin modernizarea instituțiilor în care învață. Impactul pe care îl avem este unul prin educare și dezvoltare a celor care au nevoie, contribuind în acest fel la creșterea calității vieții.	Este nevoie să ne informăm clienții cu privire la ce înseamnă să fii sustenabil și să avem mai multă grijă de mediu. Astfel, oferim clienților soluții de mobilitate green, infrastructură necesară, precum și asistență în ceea ce privește reducerea impactului potențial negativ asupra mediului.



Gestionarea impactului

Calitatea Educației

Sprijinind sistemul educațional prin investiții în dezvoltarea copiilor și influențând pozitiv nivelul de bunăstare al angajaților noștri, păstrăm o implicare puternică în comunitățile din care facem parte și considerăm că ne putem pune cel mai bine amprenta în viitor. Considerăm mediul de afaceri ca fiind unul dintre cei mai competenți actori din societate în ceea

ce privește schimbul de cunoștințe, ca urmare vom continua promovarea învățării continue, crescând de asemenea gradul de conștientizare cu privire la un comportament mai sustenabil.

În 2022 am realizat 202 de proiecte educaționale, cel mai mare număr de până acum, prin care am oferit burse, am modernizat și dotat mai multe unități școlare cu materiale educaționale, am organizat diverse ateliere de creație și excursii, am susținut elevi talentați și am oferit mentorat. Majoritatea au fost susținute de colegi cu sprijinul Fundației Autonom.



Eficacitatea acțiunilor întreprinse

Devino AutonOM

Am continuat și în 2022 să susținem **programul „Devino AutonOM”**, proiect educațional dezvoltat și implementat în totalitate de către Fundația Autonom și care se adresează elevilor de clasele a 7-a sau a 8-a. Programul a luat naștere în noiembrie 2021, datorită influenței pe care am avut-o asupra elevilor până în acel moment, prin intermediul altor proiecte educaționale cu impact în comunitățile locale. De la înființarea acestuia, peste 473 colegi au ajuns la mai mult de 450 de elevi din întreaga țară. Timp de 10 săptămâni am împrumutat orele de dirigenție, iar în cadrul fiecărei întâlniri am discutat și dezbătut câte o temă, axându-ne pe mai multe domenii:

autocunoaștere/ dezvoltare, educație financiară, elemente de consiliere psihopedagogică, inteligență emoțională, importanța valorilor, a voluntariatului și a lecturii, cum combatem bullying-ul, cât și sustenabilitatea, adăugând din septembrie un nou modul intitulat „Sustenabilitate - Prezent și viitor, în armonie cu natura”. Cele 10 teme au fost create pe baza a 10 suporturi de curs, susținute cu ajutorul unor prezentări PPT, videos, interviuri, teme pe Whatsapp, training-uri și premii sub formă de diplome și cărți. Cu și mai mult entuziasm, vom susține acest program și în 2023.

Teach for Romania

Alături de partenerii noștri de la Teach ne-am bucurat să ne implicăm în procesul de recrutare și selecție a viitorilor profesori din școlile publice și să oferim copiilor din medii

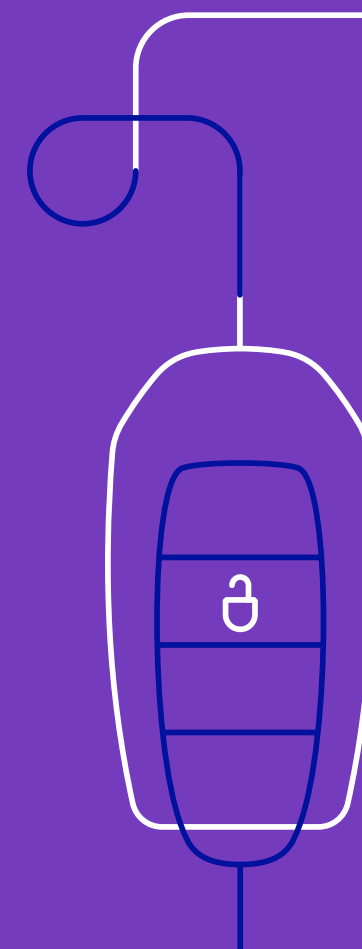
vulnerabile acces neîngrădit la educație de calitate. Am avut peste 22 de colegi care au format echipe mixte alături de cei de la Teach și, au luat parte la cele trei etape din program.

Indexul de conținut GRI și SASB

Sustenabilitatea
este o călătorie
continuă, întrucât
implementarea,
monitorizarea și
raportarea rezultatelor
este un efort de echipă.

Mulțumim întregii echipe Autonom care a contribuit la realizarea celui de-al doilea Raport de Sustenabilitate!

De asemenea, mulțumim echipei denkstatt Romania pentru suport în realizarea raportului și echipei Fanda pentru designul creat!



Index GRI & SASB

Declarație de utilizare	AUTONOM a raportat în conformitate cu Standardele GRI pentru perioada 1 ianuarie 2022-31 decembrie 2022
GRI 1 folosit	GRI 1: Foundation 2021
Standardele sectoriale GRI aplicabile	N/A

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune			Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	Explicație	
Dezvăluiri generale						
GRI 2: Dezvăluiri generale 2021	2-1 Detaliile organizației	10-17				
	2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației	4				
	2-3 Perioada de raportare, frecvența și punctul de contact	4-7				
	2-4 Revizuirea informațiilor	4				
	2-5 Asigurare externă	7				
	2-6 Activități, lanțul valoric și alte relații de afaceri	42-47				
	2-7 Angajații	8-9, 12,100-104				
	2-8 Lucrători care nu sunt angajați	101				
	2-9 Structura și componența guvernării	20-23				
	2-10 Nominalizarea și selecția celui mai înalt organ de guvernare	20				
	2-11 Președintele celui mai înalt organism de guvernare	21				
	2-12 Rolul celui mai înalt organism de guvernare în supravegherea managementului impactului	21-23				
	2-13 Delegarea responsabilității pentru gestionarea impactului	24				
	2-14 Rolul celui mai înalt organism de guvernare în raportarea de sustenabilitate	24				
	2-15 Conflicte de interes	32-33				

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune			Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	Explicație	
	2-16 Comunicarea preocupărilor critice	23				
	2-17 Cunoștințe colective ale celui mai înalt organ de guvernare	21				
	2-18 Evaluarea performanței celui mai înalt organ de guvernare	23				
	2-19 Politici de remunerare	23				
	2-20 Procesul de determinare a remunerației	23				
	2-21 Ratele de compensare anuale		Informație indisponibila		Constrângeri de confidențialitate (decizia managementului)	
	2-22 Declarație privind strategia de dezvoltare durabilă	2-3				
	2-23 Angajamente referitoare la politici	33				
	2-24 Încorporarea angajamentelor referitoare la politici	33				
	2-25 Procese de remediere a impacturilor negative	33				
	2-26 Mecanismele de solicitare a consultanței și de exprimare a preocupărilor	33				
	2-27 Respectarea legilor și reglementărilor	24				
	2-28 Asocieri și afilieri	61-63				
	2-29 Abordarea implicării părților interesate	43-47				
	2-30 Contracte colective de muncă	32,102,103				

Lista subiectelor materiale

Afacerea sustenabilă & Guvernanță

GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-1 Procesul de determinare a subiectelor materiale	48-50
	3-2 Lista subiectelor materiale	49

Guvernanța Corporativă și Conformarea

GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	18
GRI 201: Performanța economică 2016	201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități cauzate de schimbările climatice	26-29

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune		Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	
Performanța Economică					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	39-40			
GRI 207: Fiscalitate 2019	207-1 Abordarea fiscală	39-40			
	207-2 Guvernanța fiscală, controlul și gestionarea riscurilor	40			
GRI 201: Performanța economică 2016	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	8-9, 41			
Managementul Lanțului de Aprovizionare					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	66, 67			
GRI 204 - Practici de achiziție 2016	204-1 Proportia cheltuielilor cu furnizorii locali	67			
GRI 308 - Evaluarea de mediu a furnizorilor 2016	308-1 Furnizori noi care au fost identificați folosind criterii de mediu	67			
	308-2 Impactul negativ asupra mediului în lanțul de aprovizionare și acțiunile întreprinse	67			
GRI 414 - Evaluarea socială a furnizorilor 2016	414-1 Furnizori noi care au fost identificați folosind criterii sociale	67			
	414-2 Impacturi sociale negative în lanțul de aprovizionare și acțiuni întreprinse	67			
Etica în afaceri și transparență					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	32-33			
GRI 205: Anti-corupție 2016	205-1 Operațiuni evaluate pentru identificarea riscurilor asociate prevederilor codului de conduită	36			
	205-3 Incidente confirmate privind corupția și măsuri luate	36			
GRI 206: Comportament anti competitiv 2016	206-1 Acțiuni legale pentru comportament anticoncurențial, antitrust și practici de monopol	36, 37			
Securitatea datelor					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	32, 33			
GRI 418: Cofidențialitatea clienților 2016	418-1 Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți	31			

Despre Companie	Strategia de Sustenabilitate	Produsele și serviciile noastre	Grija față de mediu	Oameni și comunitate	Indexul de conținut GRI și SASB	130—131
Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune			Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	Explicație	
Satisfacția clienților, vânzarea și Practica Pieței						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	68				
GRI 416: Sănătatea și siguranța clienților 2016	416-1 Evaluarea impactului asupra sănătății și siguranței a categoriilor de produse și servicii	69				
	416-2 Incidente de neconformitate privind impactul asupra sănătății și siguranței produselor și serviciilor	72			Evaluarea satisfacției index NPS	
GRI 417: Marketing și etichetare 2016	417-01 Cerințe pentru informații despre produse și servicii și etichetare	68				
SASB TR-CR-250a.1.	Procentul de vehicule din flota de închiriere evaluate de programul Euro NCAP cu un rating general de siguranță de 5 stele	72				
Mediu						
Managementul resurselor						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	80				
GRI 302: Energie 2016	302-2 Consumul de energie în afara organizației	8-9, 83				
	302-4 Reducerea consumului de energie	82				
SASB TR-CR-000.B	Total zile de închiriere disponibile	84				
SASB TR-CR-000.C	Dimensiunea medie a flotei de închiriere	8-9, 13, 84				
S A S B TR-CR-410a.1.	Economia de combustibil a flotei de închiriere ca medie ponderată pe zi, pe regiuni	82				
S A S B TR-CR-410a.2.	Rata de utilizare a flotei	8-9, 84				
Deșeuri și materiale periculoase						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	85				
GRI 306: Deșeuri 2020	306-2 Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeuri	85, 86				
	306-3 Deșeuri generate	8-9, 86				
	306-4 Deșeurile îndepărtate de la eliminare	86, 87				
	306-5 Deșeuri direcționate către eliminare	8-9, 86, 87				

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune			Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	Explicație	
Emisii de GES și Impactul asupra climei						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	88				
GRI 305: Emisii 2016	305-1 Emisii GES directe (Scope 1)	90, 91, 93				
	305-2 Emisii GES indirecte generate de energie (Scope 2)	90, 91, 93				
	305-3 Alte emisii indirecte de GES (Scope 3)	89-93				
	305-4 Intensitatea emisiilor GES	94				
	305-5 Reducere emisiilor GES	94, 95				
Oameni și comunitate						
Starea de bine și dezvoltarea angajaților						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	100, 101				
GRI 401: Angajare 2016	401-1 Recrutarea de noi angajați și rotația personalului	109				
GRI 404: Instruire și educație 2016	404-1 Media orelor de formare per angajat pe an	8-9, 105-107				
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție	107				
	404-3 Procentul de angajați care primesc o evaluare regulată a performanței și a dezvoltării carierei	108-109				

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune			Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	Explicație	
Sănătatea și Siguranța Angajaților						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	110				
GRI 403: Sănătate și securitate la locul de muncă 2018	403-1 Sistem de management al sănătății si securității in munca	110				
	403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor	111				
	403-3 Servicii de sănătate a muncii	111				
	403-4 Participarea, consultarea și comunicarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea în muncă	111				
	403-5 Instruirea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea în muncă	111				
	403-6 Promovarea sănătății angajaților	111				
	403-7 Prevenirea și atenuarea efectelor asupra sănătății și securității la locul de muncă legate direct de relațiile de afaceri	111				
	403-8 Lucrătorii acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității la locul de muncă	111				
	403-9 Accidente de muncă	111				
	403-10 Probleme de sănătate legate de locul de muncă	111				
Condiții de muncă						
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	112				
GRI 401: Angajare 2016	401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu jumătate normă	113				
	401-3 Concediul pentru creșterea copilului	114				
GRI 402: Relații de muncă/conducere 2016	402-1 Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale	102				

Referință standard GRI / Sursă alternativă	Număr element de informare GRI si denumire	Pagină	Omisiune		Standard Sectorial GRI nr. ref.
			Cerință(e) omisă(e)	Motiv	
Diversitate, egalitate și drepturile omului					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	114			
GRI 405: Diversitate și șanse egale 2016	405-1 Diversitatea organelor de conducere și a angajaților	115, 116			
GRI 406: Nediscriminare 2016	406-1 Incidente de discriminare și măsuri corective întreprinse	116			
Implicarea în comunitate					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	117			
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare	8-9, 117-124			
Calitatea educației					
GRI 3: Subiecte materiale 2021	3-3 Gestionarea subiectelor materiale	124			
GRI 203: Impacturi economice indirecte 2016	203-2 Impact economic indirect semnificativ	125			