

Raport de sustenabilitate 2021

Către o mobilitate **SUSTENABILĂ**

Cuprins

■ Mesaj din partea fondatorilor	2
■ Despre Raport	3
■ Performanța anului 2021 în cifre	4
■ Guvernanță corporativă și Management	6
<i>Profilul companiei</i>	8
Guvernanță corporativă și conformarea	10
<i>Guvernanță corporativă</i>	10
<i>Cultura organizațională și valorile Autonom</i>	10
<i>Etică în afaceri și transparență</i>	12
<i>Managementul riscului și conformarea</i>	12
<i>Conformare GDPR</i>	14
<i>Securitatea datelor</i>	14
Managementul organizației	15
<i>Strategie și Politici</i>	17
Lanțul valoric	18
Părțile interesate, nevoile și așteptările acestora	19
<i>Parteneriate și afilieri</i>	21
Analiza materialității	22
Impact economic / Performanța economică	28
■ Strategia de sustenabilitate	30
<i>Strategia de sustenabilitate</i>	32
■ Afacerea sustenabilă și guvernanță	36
<i>Produsele și Serviciile noastre</i>	41
<i>Managementul lanțului de aprovizionare</i>	42
<i>Satisfacția clienților, vânzări și practică de piață</i>	44
■ Oameni și Comunitate	46
Oameni și Comunitate	48
Echipa noastră	50
<i>Sănătatea și Siguranța Angajaților</i>	53
<i>Condiții de muncă, Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților</i>	55
Implicarea în comunitate	61
<i>Proiecte în comunitate</i>	61
<i>Calitatea Educației</i>	63
■ Grija față de mediu	64
Managementul Resurselor	70
<i>Managementul energiei și combustibilului</i>	70
<i>Flotă sustenabilă</i>	72
Amprenta de carbon și schimbările climatice	74
Economie circulară și managementul deșeurilor	78
■ Echipa de raportare	80
■ Indexul de conținut GRI și SASB	82

Raport interactiv

sr21.autonom.ro

Către
o mobilitate
sustenabilă 2021

2021
Către
o mobilitate
sustenabilă



Încă de la începuturile Autonom, viziunea noastră a fost să fim un model de business autentic și să avem 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, iar sustenabilitatea modelului de business și grija pentru mediu au fost întotdeauna două dintre prioritățile noastre.

2021 a fost anul în care am decis să ne formalizăm eforturile din ultimii ani în această direcție și am publicat Strategia de Sustenabilitate. Înțelegem impactul pe care compania noastră îl poate avea în mediu și în comunitate, iar schimbările climatice au devenit o preocupare majoră la nivel mondial.

Fiind o companie de mobilitate cu peste 10.000 de mașini puse la dispoziția clienților noștri, avem responsabilitatea de a face tot ce ne stă în putință pentru a dezvolta un ecosistem sustenabil de mobilitate. Ne-am propus ca până în 2025 să reducem media emisiilor de carbon ale flotei operaționale cu 25%, iar până în 2030 cu 51%. Considerăm că, în 2021, am reușit să ne apropiem de țintele propuse și să demarăm proiecte importante pentru reducerea amprentei de carbon, precum achiziția de mașini hibride și electrice și evaluarea preliminară a tuturor sediilor noastre pentru instalarea de stații de încărcare.

Un alt pas important realizat recent a fost intrarea în comunitatea UN Global Compact, asumându-ne astfel cele 10 Principii ale guvernancei corporative responsabile, în domeniile drepturilor omului, muncii, mediului și luptei împotriva corupției. Totodată, ne-am asumat să susținem și să contribuim la atingerea celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD-uri) lansate de Organizația Națiunilor Unite (ONU), pentru a aborda cele mai presante probleme cu care se confruntă societatea la nivel global.

Este responsabilitatea fiecăruia, companie sau individ, să contribuie la păstrarea și crearea unei lumi mai bune, mai sigure și mai curate. Acum, mai mult ca niciodată, dezvoltarea unui model de business sustenabil pe termen lung, responsabil față de mediu și de comunitățile în care își realizează activitatea, cu obiective clare de sustenabilitate și transparență în monitorizarea acestora, va aduce avantaje competitive importante companiilor.

Acesta este un pas important pentru viitorul Autonom, ce necesită inovație, digitalizare și mult efort pentru a ne atinge aceste obiective. Suntem mândri de colegii noștri care lucrează neconținut pentru a optimiza consumul de resurse și care caută soluții pentru a reduce amprenta noastră de carbon.

Le mulțumim tuturor pentru implicare și că sunt alături de noi în această călătorie.



Marius Ștefan
CEO



Dan Ștefan
Managing partner

Raport de sustenabilitate 2021

Despre Raport

Scopul raportului

Anul 2021 a fost anul în care ne-am stabilit Strategia de Sustenabilitate și ne-am asumat ținte ambițioase alinate cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă adresate prin Agenda 2030. De asemenea, dorim să facem front comun cu alte organizații și să luptăm pentru țintele ambițioase stabilite prin Strategile Europene pentru protecția climei. 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.

Raportul cuprinde o compilare a performanțelor 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 operaționali pe ani succesivi, inserând date aferente anilor anteriori anului de raportare 2021.

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, compania raportează în mod voluntar, nefiind supusă criteriilor obligatorii conform Directivei 2014/95/UE.

Aria de aplicabilitate

Acesta este primul raport de sustenabilitate al Autonom Services SA (denumită în continuare "Autonom" sau "compania/organizația"), 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

Raportarea cuprinde date calitative și cantitative cu privire la performanța Autonom aferentă anului 2021 (01 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2021).

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

Referințe și linii directoare de raportare

Raportul a fost realizat urmărind metodologia propusă de standardele GRI 2016 (Global Reporting Initiative) și îndeplinește cerințele opțiunii Core (de bază).

Raportul respectă prevederile legislative naționale (cerințele Directivei 2014/95/UE, Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 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 și cel SASB de la finalul raportului indică tipurile de dezvoltări cuprinse în prezentul raport, paginile din raport unde auditorii pot regăsi informații despre dezvoltări specifice.

Definirea cadrului de raportare

Raportul are la bază un proces de analiza materialității realizată extins la nivelul companiei. Analiza s-a desfășurat în două etape: o primă etapă de analiză pe lanțul valoric cu determinarea temelor materiale, a riscurilor și oportunităților, prin implicarea managementului organizației, în trimestrul doi al anului 2021, pentru a identifica relevanța pentru business și o a doua etapă, prin implicarea și consultarea extinsă a părților interesate interne și externe organizației, realizată în perioada februarie - martie 2022. Astfel s-a definit cadrul de raportare al performanțelor în sustenabilitate.

Având în vedere că este primul raport de sustenabilitate al organizației, nu avem actualizări la nivel de date raportate.

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 adresa (https://www.autonom.ro/assets/uploads/sustainability/Opinie_Autonom-Sustainability-Linked-Bond-Annual-Review-2022.pdf). Varianta grafică a raportului a fost realizată cu sprijinul **Zebra Corporate Communications Ltd**.

Mulțumim tuturor celor care au contribuit la realizarea acestui raport, echipei interne Autonom, echipei externe de consultanți și, nu în ultimul rând, tuturor părțile 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.

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 – Sustainability Director.

Date Sediul Central Autonom Services SA, București

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

Date Sediul Central Autonom Services SA, Piatra Neamț

Str. Fermelor, nr 4

www.autonom.ro
www.autonom.com

Performanta anului 2021 în cifre

ECONOMIC

Cifra de afaceri
394,3
milioane lei

Profit net
22,5
milioane lei

Obligațiuni
corelate cu
obiective de
sustenabilitate
48,03
milioane euro

Nr. locații /
Orașe
33
orașe
46
agenții

Flotă de
autovehicule la
sfârșit de an
9.672
auto

Număr
angajați
370

Număr cărți
citite
2.894

Km parcurși de
flota operațională
264
milioane km

SOCIAL

Rata de
utilizare a flotei
87,74%

Medie
WLTP flota
operațională
final an
149,32
g/km CO₂

MEDIU

Emisii de GES
directe (Domeniu de
aplicare 1 și 2)
301
tone

Emisii de GES
indirecte (Domeniu de
aplicare 3)
43.780
tone

Offset direct
combustibil prin
parteneri
3.973
tone

Energie
consumată
703
MWH

Număr ore
de voluntariat
512

Hârtie
consumată în
activități de birou
2,2
tone

Număr
ore training /
angajat
58

Energie
produsă
11
MWH

Deșeuri
reciclate
140,6
tone

Număr inovații
proapse
790

Investiții în
comunitate
3,13
milioane lei

Guvernanta corporativa & Management

Afacerea noastră crește

În 2021 am definit și implementat Strategia de Sustenabilitate, structurată pe trei piloni: Mediu, Social și Guvernanta, cu un orizont de timp 2020:2030.

Am implementat un sistem integrat de management al calitatii - mediului - securitatii ocupationale (Standardele: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018).

Suntem mereu aproape de partenerii nostri și îi implicăm în actiunile noastre. Opiniile lor sunt valoroase pentru definirea aspectelor materiale și ne ajută să setăm directia și actiunile de întreprins în viitor.

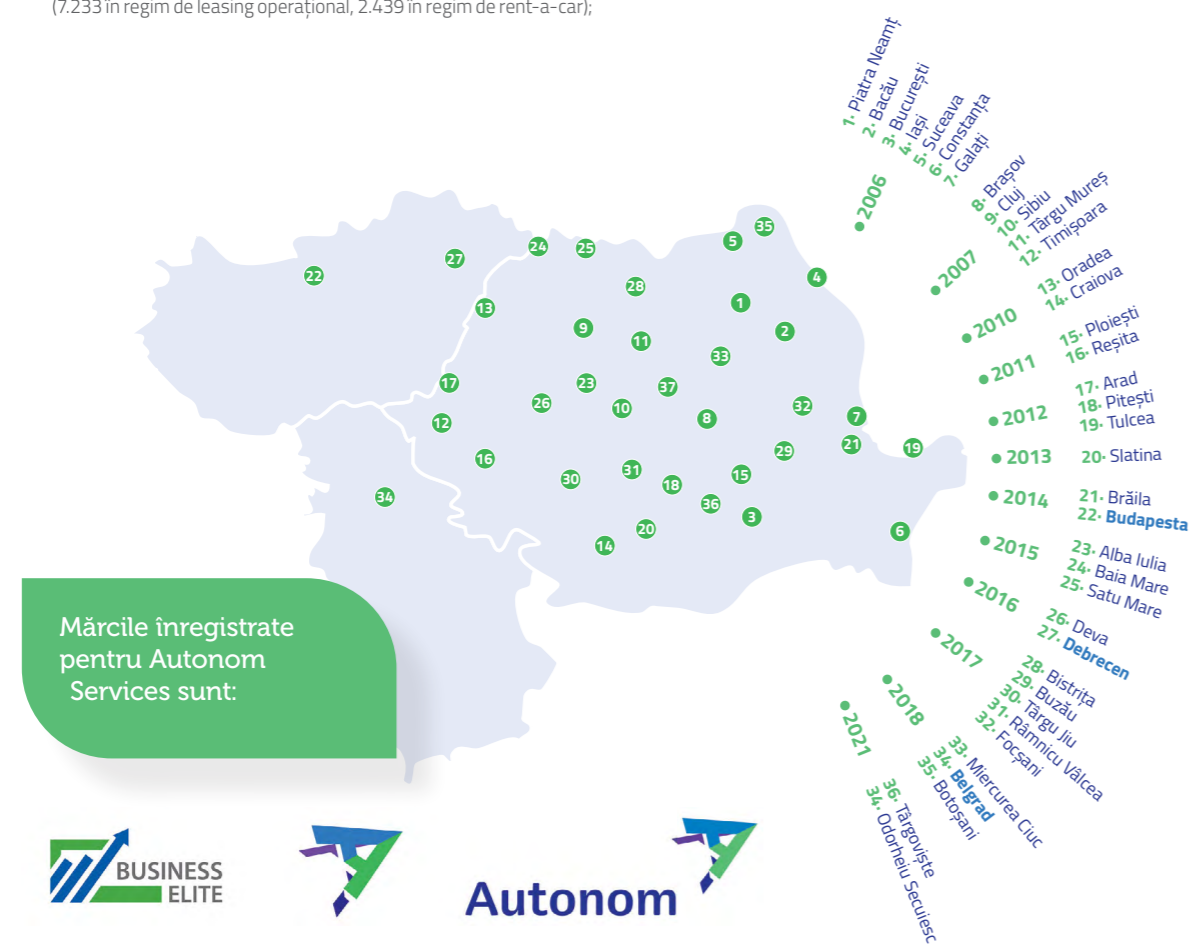
Veniturile noastre au crescut cu 21% față de anul de referinta 2020, comparativ cu cresterea de 18% a personalului, fiind o consecinta fireasca a impactului pozitiv pe care modul nostru de lucru îl poate crea.



Profilul companiei

Grupul Autonom este, prin Autonom Services S.A., cel mai important jucător independent cu capital românesc de pe piețele de leasing operațional auto și rent-a-car din România. Autonom Services S.A. este constituită juridic sub forma de societate pe acțiuni, cu sediul social în Piatra Neamț, Str. Fermelor, Nr.4. Compania deține cea mai extinsă rețea de mobilitate din România și este în top 5 jucători, după cifra de afaceri, în sectoarele principale de activitate: leasing operațional și închirieri auto.

- Furnizor integrat de soluții moderne de mobilitate pentru companii și persoane fizice, adaptate nevoilor clienților săi;
- 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 și Belgrad, în Serbia;
- Flota de autovehicule la 31 decembrie 2021: 9.672 autovehicule (7.233 în regim de leasing operațional, 2.439 în regim de rent-a-car);
- Număr de angajați la 31 decembrie 2021: 370;
- 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;
- Experiența pe piață este de 16 ani.



- 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;
- Autonom a fost selectată la prima ediție a "Made in Romania", organizată de Bursa de Valori București, în liga celor 15 companii de referință pentru creșterea economiei românești;
- Este singura companie locală care a primit timp de 5 ani la rând titlul de Best Employer (2014-2018), conform studiului global organizat de AON Hewitt;
- În 2018, s-a alăturat comunității celor 123 de organizații recunoscute de WorldBlu la nivel mondial, care promovează principiile democratice și încurajează libertatea la locul de muncă.



De la start-up, la jucător național proeminent 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 2019, compania își schimbă identitatea vizuală și realizează prima emisiune de obligațiuni, listată la Bursa de Valori București;
- 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).

Pe parcursul celor 16 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. 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.

Piața de leasing operațional din România:

- Potrivit celor mai recente date furnizate de ASLO în luna martie 2022, numărul de autovehicule operate în regim de leasing operațional a crescut cu 12% față de finalul anului 2017, ultimul an în care au fost date informații despre aceasta, de la 68.600 în decembrie 2017, la peste 77.000 de unități în administrare la finalul anului 2021.
- Conform datelor ASLO, cel mai important jucător de pe piață în acest moment este compania LeasePlan România care administrează în prezent 14.111 vehicule, aceasta fiind urmată de Arval Service Lease cu 12.710 unități și ALD Automotive, cu 10.309 unități.

Piața de rent-a-car în România:

- Piața serviciilor rent-a-car este de asemenea dominată de grupurile multinaționale de profil prezente pe piețele mature din Europa și Statele Unite (Avis, Europcar, Sixt, Hertz, Enterprise);
- Pentru 2019, compania a estimat că piața de închirieri de autovehicule din România a fost de aproximativ 11.000 unități, iar dimensiunea valorică a acestei piețe s-ar putea situa în jurul valorii de 80 milioane euro. Autonom estimează ca la nivelul anului 2019 a avut o cotă de piață între 15% și 20%;
- În 2020, majoritatea firmelor de închirieri auto pe termen scurt, axate pe deservirea clienților persoane fizice și care sunt foarte dependente de turism și deplasările publicului țintă, au resimțit efectele crizei generate de răspândirea coronavirusului. Închirierile auto către persoanele fizice reprezintă o pondere redusă din totalul veniturilor Autonom și prin urmare, impactul pandemiei de COVID-19 nu a fost la fel de puternic asupra companiei comparativ cu ceilalți jucători din piață. În prezent, estimăm ca piața de închirieri este de aproximativ 8.000-9.000 de mașini.

Piața de mașini rulate:

- Piața de mașini rulate este extrem de fragmentată – există vânzări efectuate prin site-uri dedicate, furnizori specializați, dealeri auto, companii de leasing și rent-a-car, cât și la nivel individual. Activitatea de import a mașinilor rulate în România este destul de semnificativă. Din acest motiv, este dificil de estimat cota de piață pe care o are Autonom.
- Potrivit ACAROM, numărul autoturismelor second-hand înmatriculate în România a fost de 395.759 unități, o scădere de 2,29% față de perioada similară din 2020, respectiv 405.045 unități.

La finalul anului 2021, echipa Autonom Services era formată din 370 de salariați, comparativ cu un număr de 300 angajați cu contracte active (la 31 decembrie 2020). Angajații Autonom nu sunt organizați în sindicat, dar au 4 reprezentanți ai salariaților.

Toți angajații Autonom sunt persoane cu studii superioare sau în curs de absolvire. Compania acordă foarte mare atenție educației angajaților săi. În acest sens, compania oferă o experiență de învățare cât mai personalizată prin training, coaching, cursuri și suport din partea liderilor companiei.

Autonom nu este parte sau membră a unei inițiative naționale sau internaționale la nivelul anului 2021, față de care să aibă obligații de raportare.

Compania s-a alăturat recent celei mai ample inițiative internaționale în domeniul sustenabilității, UN Global Compact, prin care s-a angajat să respecte cele 10 Principii ale guvernanței corporative responsabile, în domeniile drepturilor omului, muncii, mediului și luptei împotriva corupției și să raporteze anual progresul (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>).

Guvernanța corporativă și conformarea

Guvernanța corporativă

Autonom este condusă conform direcțiilor sale principale stabilite, care împuternicesc guvernanța noastră corporativă. Suntem conduși de integritate și transparență, cu 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.

Ne-am luat un angajament ferm pentru practici de guvernanță corporativă responsabile și de aceea, 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.

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. Aproape 90% din decizii sunt luate în interiorul echipelor, fără 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.

Cultura organizațională și valorile Autonom

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.

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.

Valorile Autonom sunt:

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



Cultura organizațională

a grupului Autonom se bazează pe următoarele patru principii:

Susținerea flexibilității:

Accentul pe bunăstarea angajaților și posibilitatea unui program flexibil de lucru

Sprrijinirea dezvoltării continue a angajaților:

Experiență personalizată de training și cititul ca responsabilitate de serviciu

Facilitarea unui spirit inovativ:

Program intern pentru propuneri de inovații

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

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

Activitatea și cultura organizațională a companiei au fost recunoscute de-a lungul timpului de către parteneri și angajați, prin diverse premii.

Etica 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.

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.

Sedințele de management sunt transmise pe grupul nostru intern pentru a putea fi urmărite de către toți angajații și de asemenea, lunar au loc ședințe de echipă și un rezumat al acestora este trimis pe e-mail.

Politica anticorupție și antimită

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 toleranța 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.

La nivelul companiei, comportamentul pe care îl așteptăm de la toți angajații noștri face parte din Regulamentul Intern al Autonom și din politica definită recent, în acest scop. (Politica poate fi consultată în integralitate accesând următorul link <https://www.autonom.ro/politica-anticoruptie>)

În 2021 nu au existat incidente confirmate în care să fie implicați angajați ai companiei, incidente care să conducă la întreruperea raporturilor de colaborare cu partenerii de afaceri sau acțiuni în instanță îndreptate împotriva companiei.

Managementul riscului și conformarea

Abordăm riscurile strategice și operaționale într-un mod integrat. Este foarte important pentru noi să avem o imagine clară asupra tuturor proceselor care se desfășoară în cadrul fiecărei agenții. Aspectele relevante ce pot conduce la riscuri sunt adresate imediat prin analize anuale și stabilim principiile și procesele 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, adresează recomandări de abordare

pentru diminuarea unor riscuri identificate; pe de altă parte, identificând oportunități, creează programe sau proiecte interne, astfel încât la nivelul organizației să se creeze plus valoare.

Risc de Preț și Risc de Lichiditate

Risc de Credit

Risc de cash-flow

Riscuri aferente evoluției ratelor dobânzii

Riscuri asociate evoluției negative a condițiilor economice

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

Riscuri aferente valorii reziduale și evoluția prețurilor auto rulate

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

Pentru detalii suplimentare aferente riscurilor menționate mai sus, în scopul de a nu dubla informațiile prezentate părților interesate, vă rugăm să accesați Raportul anual al administratorilor 2021, secțiunea Riscuri ale companiei Autonom (<https://tinyurl.com/2p8j6hj6>).

Riscuri de neconformare cu legislația

Având implementate standardele management pe calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională (ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001) ne asigurăm că suntem la curent cu toate cerințele legislative aplicabile în materie de sănătatea și siguranța 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. 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 pe neconformare cu legislația, pe parcursul anului 2021.

Riscuri legate de mediu

Analiza riscurilor privind schimbările climatice pentru afacerea noastră ar putea fi determinată de punerea în aplicare a cadrului TCFD. Rezultatele obținute vor arăta o înțelegere mai profundă

a riscurilor specifice legate de schimbările climatice pentru zona noastră financiară de afaceri. Ne propunem să avem, cel târziu în anul 2023, reprezentarea pe hartă a riscurilor climatice și a scenariilor de impact financiar pentru acele riscuri fizice și de tranziție care ar putea afecta business-ul companiei.

Nu există litigii și nici nu se preconizează apariția de litigii legate de protecția mediului înconjurător.

Alte riscuri

Investitorii ar trebui să ia în considerare faptul că riscurile prezentate anterior sunt cele mai semnificative riscuri de care compania are cunoștință 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 obligațiunilor companiei. De asemenea, investitorii ar trebui să întreprindă verificări prealabile necesare în vederea întocmirii propriei evaluări a oportunității investiției.

Managementul riscului pe tipuri și arii

- Grupul acordă o atenție deosebită modalității de selecție și monitorizării clienților pentru serviciile de leasing operațional;
- 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 asociaților 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.
- 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 ~4,5 autovehicule, pondere top 10 clienți mai mică de 14% în total cifra de afaceri leasing operațional și rent-a-car în 2021);
- În maxim 2 luni de întârziere de la plata ratei 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.

Gestionarea riscurilor legate de pandemia de Covid-19

A fost fără îndoială o perioadă dificilă și neprevăzută - o criză sanitară de amploare care a afectat numeroase industrii și care pune la grea încercare afacerile de pretutindeni, în special cele legate de mobilitate. Pandemia globală a provocat companiile să găsească noi modalități pentru a-și ține afacerea în mișcare și de a-și adapta modelul de business la noul context.

Încă o dată, modelul de organizare și funcționare al Autonom, bazat pe echipe mici, autonomie, agilitate și decizii descentralizate, ne-a permis să acționăm rapid pentru a asigura protejarea colegilor, a clienților și a activelor companiei. Autonomia echipelor de a găsi și implementa soluții rapide, precum și comunicarea transparentă, au ținut echipa implicată și unită în fața provocărilor din această perioadă.

Spiritul antreprenorial și punerea comunității în centrul acțiunilor noastre au fost întotdeauna în ADN-ul nostru și al echipei noastre. De aceea, chiar în primele etape ale pandemiei am lansat o inițiativă de a pune la dispoziție mașini din flota Autonom, până la 3 luni cu

posibilitatea de prelungire, ONG-urilor și instituțiilor publice din prima linie care au avut nevoie de mobilitate în misiunea lor de ajutorare a celor afectați. Cu o echipă dedicată și prin intermediul colegilor noștri din toată țara, am reușit, prin proiectul HELP, să sprijinim 66 de ONG-uri din toată țara, contribuind cu aproape 100 de vehicule și zeci de voluntari.

În urma unui sondaj efectuat în rândul clienților Autonom despre modul în care pandemia și perioada de izolare le-a afectat activitatea, antreprenorii au indicat că una dintre cele mai mari provocări în acest moment a fost obținerea accesului la finanțare și menținerea lichidității. Ca urmare, după ieșirea din starea de urgență, împreună cu partenerii noștri, am lansat un ghid cu soluții concrete pentru antreprenori, creat cu scopul de a avea o resursă utilă care să îi ajute să navigheze mai ușor prin dificultățile cauzate de criza coronavirus și să își redefiniească modelul de afaceri într-unul mai agil și durabil.

Vă invităm să accesați ghidul la următorul link: <https://leasingoperational.com/solutii-antreprenori/>

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.

La nivelul companiei Autonom, nu au fost înregistrate în anul 2021 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 sau plângeri din partea organismelor de reglementare.

De asemenea, nu au fost identificate scurgeri, furturi sau pierderi de date despre clienți.

Politica de prelucrare a datelor cu caracter personal este publică și poate fi consultată prin accesarea următorului link <https://www.autonom.ro/politica-de-confidentialitate>

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

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 2021, 39 de angajați au fost instruiți prin cursuri de securitate cibernetică.

Respectarea politicii de protecție a datelor și a legilor aplicabile privind protecția datelor este verificată în mod regulat prin intermediul auditurilor de protecție a datelor precum și al altor controale efectuate periodic.

Managementul organizației

Compania este administrată de un Consiliu de Administrație format din 3 administratori numiți de AGA pentru un mandat de 4 ani, care va expira la 1 noiembrie 2022. 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;
- Existența registrelor cerute de lege și corecta lor ținere;
- Exacta 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.

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

Nume și prenume	Calitate	Data numirii	Data expirării
Mihaela-Angela Irimia	Președinte al Consiliului de Administrație	1 noiembrie 2014	1 noiembrie 2022
Elena-Gianina Gherman	Membru în Consiliul de Administrație	7 noiembrie 2014	1 noiembrie 2022
Dan Iacob	Membru în Consiliul de Administrație	7 noiembrie 2014	1 noiembrie 2022

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.

În ultimii 5 ani, nici unuia dintre membrii Consiliului de Administrație sau Echipei 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

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

Dan-George Ștefan

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

Mihaela-Angela Irimia

Dna. Mihaela-Angela Irimia este Președintele Consiliului de Administrație 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 companiei 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

Dl. Dan Iacob este unul dintre administratorii companiei și s-a alăturat acesteia încă de la înființare, având funcția de Director Operațional. În prezent, coordonează activitatea operațională și, împreună cu Dan Ștefan și Marius Ștefan, definește direcțiile strategice de dezvoltare.

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.

Strategie și Politici

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.

Înțelegem impactul pe care compania noastră îl poate avea în mediu și în comunitate, iar schimbările climatice au devenit o preocupare majoră la nivel mondial. Este responsabilitatea fiecăruia, companie sau individ, să contribuie la păstrarea și crearea unei lumi mai bune, mai sigure și mai curate, un loc prietenos pentru a ne bucura de viață și de muncă. Suntem conștienți modul corect de abordare este acela de a acționa preventiv, înainte de a se atinge anumite praguri critice, poate chiar ireversibile.

Aplicarea practicilor de sustenabilitate ne plasează printre companiile de top care demonstrează preocupări relevante în chestiuni precum creșterea calității vieții, protecția ecosistemelor, conservarea resurselor naturale, toate fiind rezultate ale implementării corecte a acțiunilor de sustenabilitate.

Politici aplicabile

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 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 poate fi accesată la următorul link <https://www.autonom.ro/politica-integrata> și 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 revizuiim periodic politica în domeniul calității - protecția mediului - sănătate și securitate ocupațională, pentru a fi în permanență adecvată realităților din organizație.

Obiectivele generale sunt:

- Îmbunătățirea continuă a sistemului de management integrat - protecția mediului, sănătate și securitate ocupațională;
- Creșterea încrederii și satisfacției clienților;
- Îmbunătățirea performanței de sănătate și securitate ocupațională, reducerea riscurilor de accidente și îmbolnăviri profesionale, pentru toate persoanele participante la procesul de muncă, identificarea, monitorizarea activităților cu pericol deosebit și iminent;
- Perfecționarea, instruirea și îmbunătățirea nivelului de pregătire profesională a personalului, pentru cunoașterea, aplicarea și

respectarea prevederilor din domeniul sănătate și securitate ocupațională, cuprinse în documentul de management integrat, a cerințelor legale în vigoare, precum și a celor cuprinse în proiectele și tehnologiile adoptate;

- Îmbunătățirea managementului resurselor naturale, utilizarea susținută a resurselor regenerabile, diminuarea impactului negativ asupra mediului și a generării deșeurilor, precum și eliminarea responsabilă și în siguranță a deșeurilor;
- Promovarea unui dialog deschis și continuu cu părțile interesate;
- Susținerea inițiativelor publice și a programelor guvernamentale destinate protecției mediului, sănătății și securității ocupaționale.

Planuri de acțiune stabilite

- Formarea de personal specializat în domeniul QMS (Quality Management System);
- Elaborarea și transmiterea chestionarelor de evaluare a satisfacției clienților;
- Asigurare de personal calificat pentru SSM (Sănătate și securitate în muncă);
- 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 de asemenea, acesta trebuie refăcut anual.

Compania VMS (Vehicle Management Systems SRL), parte din grupul Autonom, oferă Servicii de transport persoane și închiriere autovehicule cu șofer, a obținut certificarea **ISO 39001: 2012 - Managementul siguranței rutiere**. În urma acesteia, s-au stabilit și monitorizat obiective și factori de performanță pentru siguranța rutieră. Spre exemplu, a fost implementat un proces de selecție și de motivare a șoferilor, planificarea rutelor, un număr permis de ore de șofat, viteza de deplasare, starea tehnică a vehiculelor, conștientizarea, instruirea și starea fizică a șoferilor, reguli privind purtarea centurii de siguranță, conduită recomandată în trafic sau echipamente de protecție, în funcție de vehiculele utilizate.

Aliniere la standarde de raportare financiară, politici, audit

Viziunea noastră este să devenim un model de excelență în management, afaceri și acțiuni de responsabilitate socială.

Sistemul de management integrat calitate - protecția mediului - sănătate și securitate operațională, asigură cadrul benefic pentru desfășurarea activității. Pe lângă acesta, fluxurile principale sunt monitorizate și auditate intern periodic.

Punem un accent deosebit pe transparență în raportarea financiară și urmăm îndeaproape standardele internaționale în vigoare. Realizăm periodic audituri externe financiare, susținute de către o companie externă de terță parte.

În luna decembrie, Autonom a lansat pe Bursa de Valori din București primul program de obligațiuni corporative din România și a atras în tranșa inaugurală investiții de 48,03 milioane de euro, fiind cea mai mare emisiune de obligațiuni corporative realizată de o companie antreprenorială românească și prima emisiune de tip Sustainability-Linked Bonds (Obligațiuni Corelate cu Obiectivele de Sustenabilitate) de pe piața locală. O parte importantă din capitalul atras va fi utilizat pentru

investiții în tranziția către flote verzi, element cheie pentru dezvoltarea sustenabilă a companiei.

Succesul emisiunii de obligațiuni corporative AUT26E este completat de primirea din partea Fitch Ratings a ratingului de credit negarantat de rang prioritar „B(EXP)/RR5”, atribuit pentru întregul program de emisiune de obligațiuni propus de Autonom.

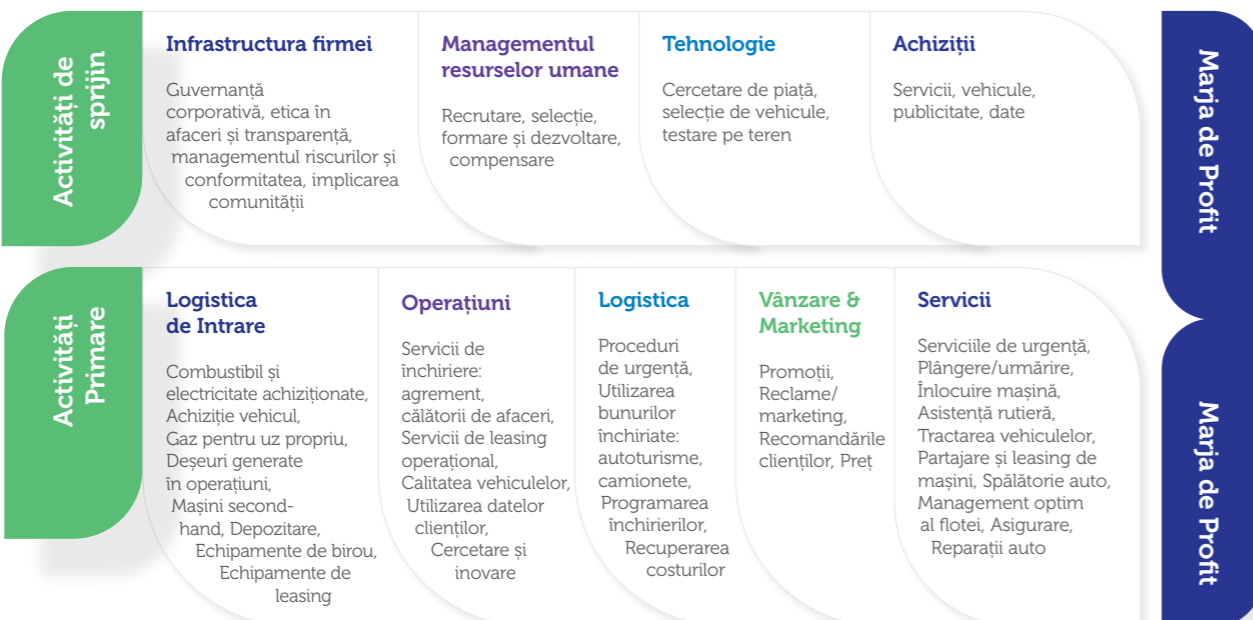
Obligațiunile corporative Autonom Services S.A. au fost admise la tranzacționare pe Piața Principală a Bursei de Valori București, segmentul obligațiuni, în data de 08.12.2021 și se tranzacționează sub simbolul AUT26E, având o valoare nominală de 10.000 euro, scadență de cinci ani și o dobândă fixă de 4,11%, plătită anual, ajustabilă potrivit mecanismului de step-up cu 0,30 puncte procentuale în cazul neîndeplinirii obiectivelor de performanță în sustenabilitate detaliate în următorul link - https://byb.ro/juridic/files/AUTONOM%20SERVICES_prospect%20de%20baza_10.11.2021%20-%20semnat%20ASF.pdf.

Lanțul valoric

Modelul nostru de business se bazează pe o colaborare intensă pe lanțul valoric cu diferite părți interesate. Nevoia noastră este împlinită cu nevoia și așteptările altor părți interesate și încercăm în permanență să creăm un echilibru foarte bun și viabil.

Activitățile noastre primare la nivel operațional sunt coroborate cu activitățile 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.



Părțile interesate, nevoile și așteptările acestora

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.

Următoarele 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) (furnizori, clienți, asiguratorii, etc.)
- Zona periferică - relații ocazionale (contextuale) (universități, asociații profesionale, ONG-uri, etc.)

Analiza părților interesate s-a realizat în trimestrul doi al anului 2021, ca parte din procesul de materialitate, de identificare a temelor materiale relevante pentru compania noastră și din procesul de dezvoltare a Strategiei de Sustenabilitate. Am identificat riscurile și oportunitățile care reies atât din analiza lanțului valoric, cât și din analiza nevoilor și așteptărilor părților interesate. Acestea au fost luate în considerare la elaborarea Strategiei de Sustenabilitate și vor fi monitorizate anual.

Am definit un proces de angajare și gestionare a relațiilor cu părțile 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 (Intern/Extern)	Nivelul de interes în organizație (Scăzut, Mediu, Ridicat)	Nivel de putere/influență (Scăzut, Mediu, Ridicat)	Tipul de interacțiune dorit
Angajații agențiilor	Intern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Funcții de asistență	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
Furnizori de materiale directe	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Furnizori de servicii	Extern	Mediu	Mediu	Informare & comunicare & satisfacerea așteptărilor
Autorități/primării	Extern	Mediu	Scăzut	Informare
Universități/Școli	Extern	Mediu	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Vecini	Extern	Mediu	Mediu	Informarea & comunicare & satisfacerea așteptărilor
Presă / mass-media / bloggeri-social media	Extern	Mediu	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Competitori	Extern	Mediu	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
ONG-uri internaționale/locale	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Proprietarii de spații închiriate agențiilor	Extern	Scăzut	Scăzut	Informare
Potențiali angajați	Extern	Mediu	Mediu	Informare & comunicare & satisfacerea așteptărilor
Investitori/Analiști	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice
Asociații profesionale	Extern	Ridicat	Ridicat	Dialoguri intense, proces de implicare cu acțiuni specifice

Parteneriate și afilieri

Pentru Autonom, responsabilitatea față de societate, clienți, angajați și partenerii de afaceri este extrem de importantă. De aceea, urmăm să avem o contribuție majoră la crearea unui mediu de afaceri sustenabil, alături de parteneri, cu care împărtășim valori similare. Prin afilierea la diferite organizații și asociații, 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.

Autonom este reprezentată în următoarele asociații și organizații:

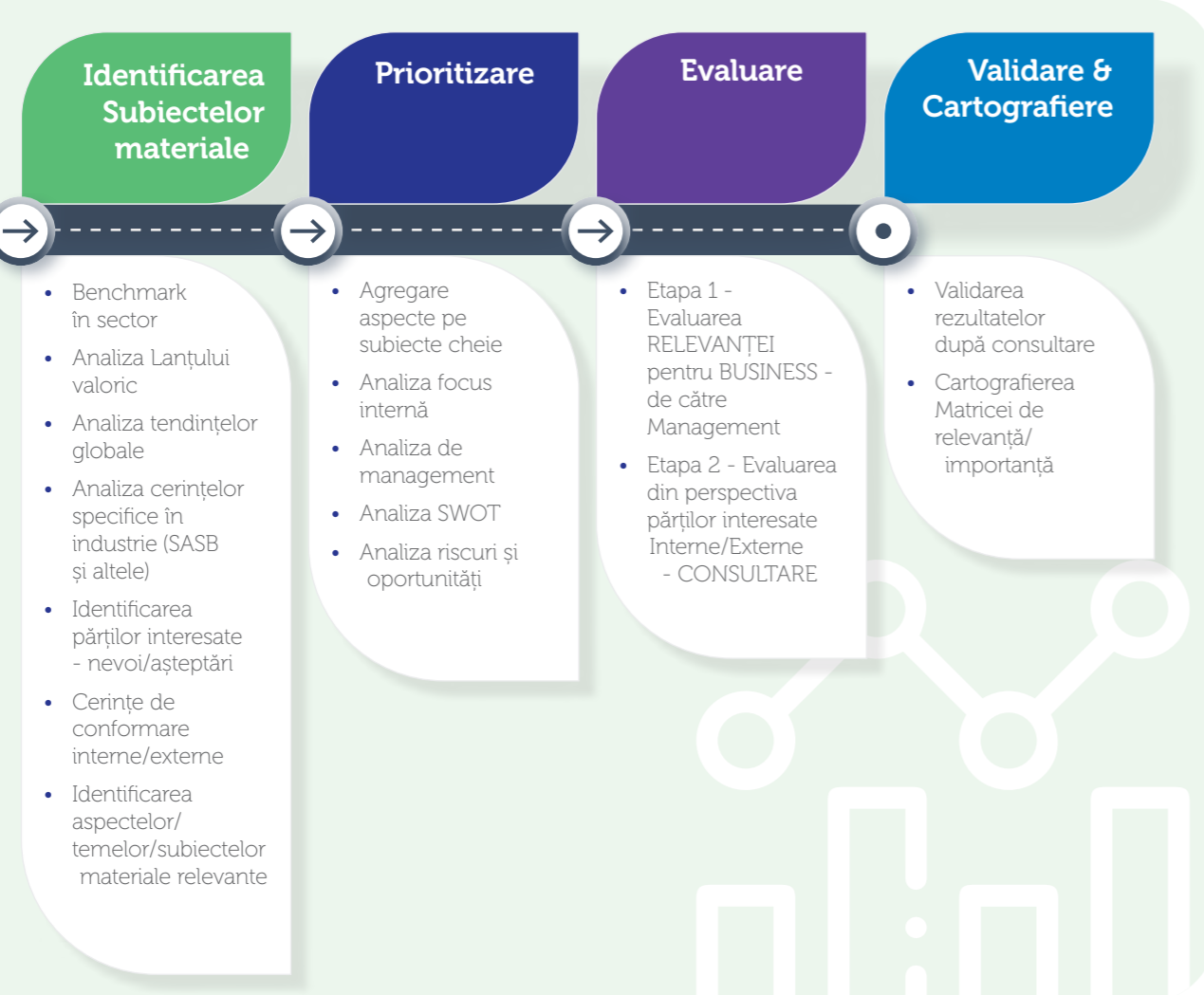
- Endeavor Romania
- RBL - Romanian Business Leaders
- YPO Romania
- Teach for Romania
- The Entrepreneurship Academy
- Bizz Club
- CEO Clubs
- ARIR - Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursă din România
- ASR - Ambasada Sustenabilității în România
- ASLO - Asociația Societăților de Leasing 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, urmăm activ să avem o contribuție semnificativă în creșterea gradului de conștientizare pe teme de sustenabilitate, încurajând discuțiile constructive și explorarea de oportunități alături de partenerii noștri. Suntem convingeți că viitorul aparține celor care se adaptează și inovează în acest domeniu și ne dorim să fim un exemplu de bune practici pentru companiile aflate la început de drum în definirea și implementarea strategiei lor de sustenabilitate.

În 2021, am participat la evenimente pe teme de sustenabilitate organizate online și offline și am fost prezenți în media, ca speakeri invitați la Ambasada Sustenabilității, în cadrul lansării programului Afaceri pentru viitor și la Conferința GovNet de Raportare în zona ESG. De asemenea, revista Ecologic a publicat un interviu luat Managerului de Sustenabilitate al Autonom.

Analiza materialității

Partea de consultare a părților interesate interne și externe reprezintă o parte definitorie în elaborarea matricei de materialitate.



Analiza de materialitate a parcurs două etape cheie. În prima etapă, la momentul definirii Strategiei de Sustenabilitate, în trimestrul doi al anului 2021, a fost creat un grup focus dedicat, format din managementul executiv și operațional, pentru identificarea și definirea temelor noastre de materialitate, a riscurilor și oportunităților de afaceri și a nevoii și intereselor principalelor grupuri de părți interesate. Analiza s-a realizat considerând atât lanțul valoric și amploarea interacțiunilor noastre cu diferite părți interesate, cât și aspectele sau temele materiale relevante în fiecare etapă din lanț. Am reflectat și concluzionat cu privire la impactul pe care activitatea noastră îl are asupra părților interesate și asupra comunității, la nivel de mediu, social și guvernanta. Pe de altă parte a fost foarte important să definim factorii de influență externi care ar putea afecta afacerea sau conduce la riscuri sau oportunități din perspectiva relevanței pentru business. Astfel, după analiza focus cu managementul, s-a

căzut de acord asupra unei liste scurte de subiecte materiale de interes pentru business care au fost încadrate ca relevanță pe cele trei domenii de acțiune din punct de vedere strategic: **MEDIU, OAMENI și COMUNITATE, BUSINESS SUSTENABIL și GUVERNANȚĂ.**

În etapa a doua am implicat în consultare publică, în perioada februarie-martie 2022, o plajă largă de părți interesate. Am fost interesați de punctul lor de vedere asupra impactului pe care Autonom îl generează în comunitate și am solicitat recomandări pe toate temele materiale astfel încât să putem avea în vedere noi abordări în concordanță cu nevoia adresată. O parte din recomandările primite adresează acțiuni care, prin demersurile noastre, sunt deja asumate și lucrăm la ele, iar o parte sunt pertinente și le vom adresa de-a lungul anului 2022, pentru a înțelege în ce mod putem contribui.

Temele materiale relevante pentru companie sunt:

Teme materiale | Înțelegerea lor

MEDIU

Managementul Energiei & Combustibilului Suntem conștienți că trebuie să depunem efort constant în gestionarea energiei și combustibilului implicat în rutina zilnică a organizației noastre pentru a ajunge la un nivel de optimizare în acest sens. 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.

Managementul Deșeurilor & Materialelor 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.

Emisiile GES & Impactul Asupra Climei Înțelegem pe deplin impactul nostru asupra schimbărilor climatice din cauza activităților pe care le desfășurăm. Suntem dedicați și dispuși să depunem toate eforturile necesare pentru a reduce emisiile de CO₂ generate de activitatea noastră, direct și indirect. Credem cu tărie că acțiunile noastre în acest sens vor deveni foarte importante pentru reziliența afacerii noastre.

OAMENI & COMUNITATE

Implicarea în Comunitate Ne-am luat foarte în serios responsabilitatea de a ne implica în comunitate încă de la început. Din 2013 continuăm să ne materializăm viziunea prin peste 600 de proiecte derulate predominant prin Fundația Autonom. În plus, angajații noștri sunt implicați și în alte proiecte (educație, societate, sport), fără implicarea directă a Fundației Autonom.

Sănătatea și Siguranța Angajaților Apreciem integritatea angajaților noștri, determinată de conștientizarea rolului lor în succesul afacerii noastre. Prin urmare, acordăm întotdeauna atenție nevoilor lor în ceea ce privește echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur.

Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților Punem accent pe o atmosferă relaxată și prietenoasă la locul de muncă, fiind siguri că o atitudine pozitivă este cheia bunăstării angajaților noștri. 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 consistent de training disponibil pentru toată lumea, punem accent pe dezvoltarea personală ca practică zilnică și ne concentrăm pe acest subiect în evaluările semestriale.

Calitatea Educației Considerăm mediul de afaceri ca fiind unul dintre cei mai competenți actori din societate în ceea ce privește schimbul de cunoștințe. Această credință s-a transformat într-o motivație puternică pentru Autonom și ne conduce la o implicare activă în comunitățile din care facem parte, cu impact pozitiv asupra mediului și educației. Vom continua proiectele noastre de promovare a învățării și lecturii (de exemplu, inițiativa "O carte pe care o recomand"), crescând, de asemenea, gradul de conștientizare cu privire la un comportament mai sustenabil și acțiuni climatice.

Diversitate Egalitate & Drepturile Omului În Autonom, acceptăm și încurajăm diversitatea și nu tolerăm niciun fel de comportament ostil în această privință. 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. 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.

Teme materiale | Înțelegerea lor

BUSINESS SUSTENABIL & GUVERNANȚĂ

Guvernanță Corporativă & Conformitate	Autonom este condusă de pilonii săi prestabiliți, care justifică toată guvernanța noastră corporativă. Suntem conduși de integritate și transparență, cu o abordare sistematică privind gestionarea riscurilor și conformitatea. Suntem siguri că, doar urmând valorile și motivațiile noastre, vom ajunge la satisfacție în toate domeniile afacerii noastre, dar mai ales vom asigura reziliența afacerii noastre.
Managementul Lanțului de Aprovizionare	Recunoaștem rolul parteneriatelor de succes în afacerea noastră și ne străduim să asigurăm și să menținem o abordare structurată de-a lungul întregului lanț de aprovizionare. Avem o relație strânsă cu dealerii auto și dezvoltăm împreună servicii personalizate. Promovăm întotdeauna valorile Autonom în cadrul interacțiunilor noastre sociale și de afaceri, inclusiv în lanțul valoric.
Etică în Afaceri & Transparență	Identificăm acest aspect de materialitate drept un element definitoriu al companiei noastre. Suntem în mod clar dedicați respectării și promovării tuturor motivațiilor noastre, în ceea ce privește afacerea noastră: etică puternică, transparență și integritate.
Securitatea Datelor	Decizia noastră de a oferi servicii la nivel înalt clienților noștri implică o conștientizare puternică a securității datelor. Aplicăm soluțiile potrivite pentru a putea asigura în continuare securitatea tuturor datelor clienților pe care le gestionăm.
Satisfacerea 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.

Consultarea părților interesate a fost lansată către o listă lungă de părți interesate, atât din România, cât și din alte țări. S-au agregat și evaluat un număr de 456 de răspunsuri. Partiția răspunsurilor este echilibrată INTERN/EXTERN. Se observă că o mare parte din respondenți sunt părți interesate interne (angajați). Numărul mare de răspunsuri din partea angajaților ne bucură, întrucât arată că și-au dat concursul în parcursul nostru important în domeniul

raportării performanțelor în sustenabilitate și definirea de noi acțiuni importante.

Cuantificarea și evaluarea finală a rezultatelor și definirea matricei de materialitate a luat în considerare anumite limitări conform rezultatului cartografierii părților interesate. Din păcate, din partea vecinilor nu s-au primit răspunsuri.

Categorie grup/parte interesată	Grupuri de părți interesate	Partiția răspunsurilor, %
INTERN	Angajat în agenție / funcție suport (Autonom)	47,81
EXTERN	Client	26,54
EXTERN	Furnizor servicii comerciale	11,18
INTERN	Management/Actionar (Autonom)	4,39
EXTERN	ONG internațional/ local / Asociație Profesională	2,85
EXTERN	Investitor / Analist/ Reprezentant bancă	2,19
EXTERN	Universitate / Școală / Grădiniță / Centru social	1,32
EXTERN	Media (presă / social-media)	0,88
EXTERN	Proprietar spațiu închiriat de către companie	0,88
EXTERN	Furnizor utilități / management deșeuri	0,66
EXTERN	Furnizor de materiale directe / materii prime	0,44
EXTERN	Autoritate Publică/Primărie	0,44
EXTERN	Competitor	0,22
EXTERN	Potențial angajat	0,22
EXTERN	Vecini	0,00

52,19 %
răspunsuri PI interne

47,81 %
răspunsuri PI externe

*PI – parte interesată

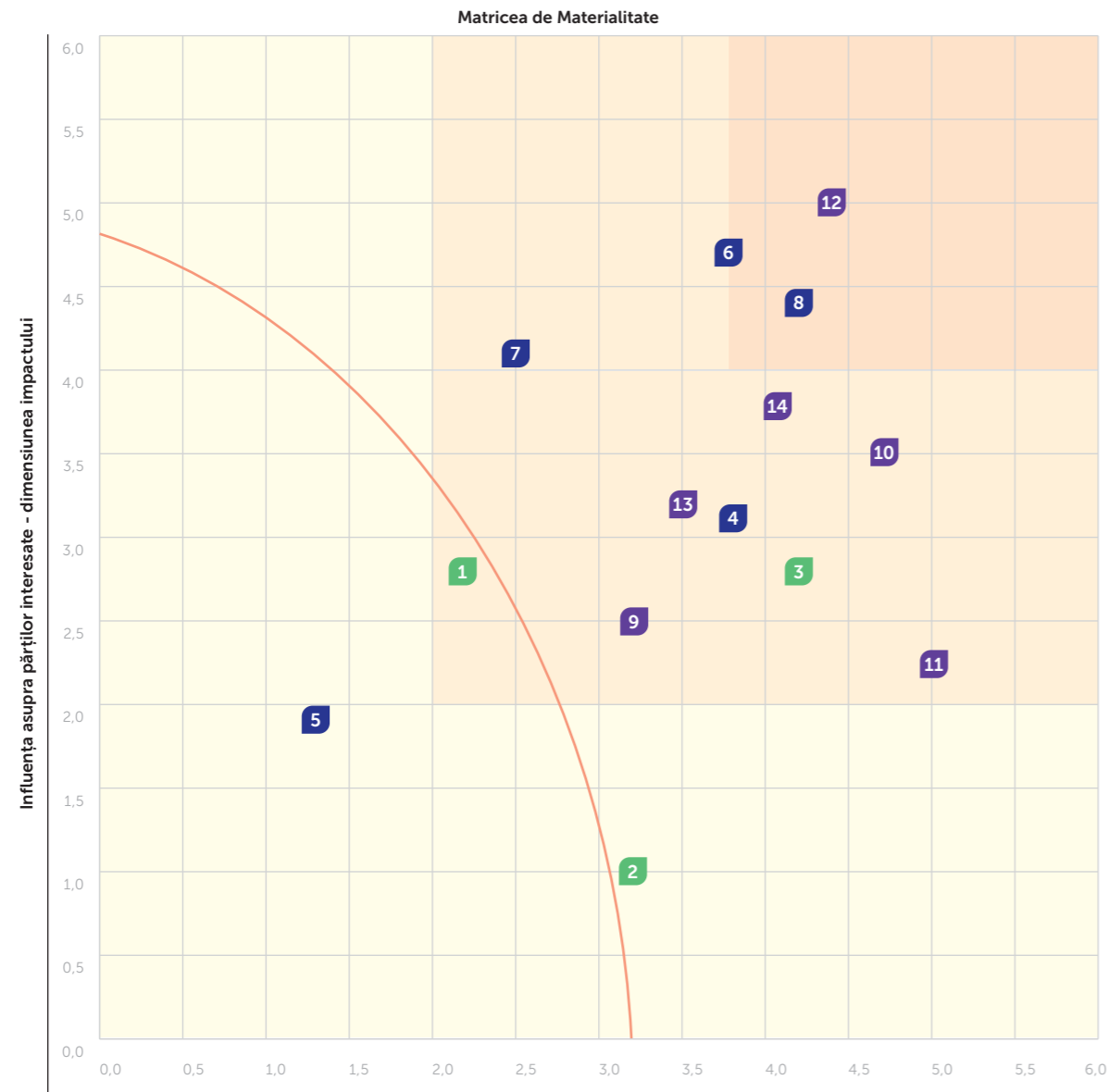
Recomandări primite

Recomandări	Observații / Preluare
Achiziționarea de mașini hibride și electrice pentru flota închirială/Electrificarea flotei auto închiriale	Este parte din programul de substituție conform Strategiei de Sustenabilitate
Inițiative privind colectarea selectivă în agenții	Am definit un program intern care ne va ajuta. Vom continua și progresează în acest segment
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
Promovarea conceptului de ridesharing și a beneficiilor acestuia atât pentru comunitate, cât și pentru mediu	Vom studia o potențială colaborare pe acest domeniu cu ONG-uri locale
Acțiuni sportive pentru strângerea de fonduri cu scopul de a sprijini diverse fundații, plantarea de copaci, strângerea deșeurilor, etc	Desfășurăm proiecte în aceste arii.
Reducerea consumului de hârtie prin digitalizarea proceselor	Avem un proiect lansat deja și continuăm digitalizarea proceselor interne
Implicarea și susținerea activităților de plantare și ecologizare	Suntem implicați și vom fi în continuare
Afișarea normei de poluare a fiecărui vehicul în procesele de rent	Este în planul considerat de echipa operațională
Campanie de conștientizare a LGBTQ	Va fi adresată în Politica de Drepturile Omului
Angajarea persoanelor cu dizabilități	Se lucrează la un ghid și se ia în calcul lansarea acestuia în 2023
Promovarea activităților de voluntariat și a celor cu impact asupra comunităților locale	Vom crește vizibilitatea pentru acestea, le adresăm deja, dar poate nu suficient
Finanțarea unor cursuri/instruiri în ceea ce privește educația sanitară în diverse centre sociale	Vom analiza un astfel de proiect spre potențiala lansare în comunitate
Proiecte de profesionalizare și dezvoltare personală a corpului profesoral din mediul rural	Am dezvoltat și vom dezvolta în continuare programe de mentorat pentru profesori
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
Campanii de susținere a sistemului sanitar	Susținem continuu ONG-uri implicate în susținerea sistemelor sanitare și vom continua colaborarea cu acestea și în viitor, face parte din obiectivele de implicare în comunitate
Abordarea pe termen lung a proiectelor de investiții "verzi", a finanțărilor "verzi", obligațiunii "verzi"	Este parte din dezvoltarea Strategiei de Sustenabilitate lansată în anul 2021
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 studia intern posibilitatea de extindere a potențialului de voluntariat și către părți interesate externe

Matricea de materialitate

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

- considerând potențiala dimensiune a impactului în comunitate, dar considerând și relevanța potențialelor influențe ale impactului pentru business
- sfera diferită de aplicare internă și externă a temelor materiale, considerând că nevoile și interesul unor grupuri de părți interesate au avut unele limitări.



- | | | |
|--|--|---|
| 1 Managementul Energiei & Combustibilului | 4 Guvernanță Corporativă & Conformitate | 9 Implicarea în Comunitate |
| 2 Managementul Deșeurilor & Materialelor Periculoase | 5 Managementul Lanțului de Aprovizionare | 10 Sănătatea și Siguranța Angajaților |
| 3 Emisiile de gaze cu efect de seră & Impactul Asupra Climei | 6 Etică în Afaceri & Transparență | 11 Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților |
| | 7 Securitatea Datelor | 12 Calitatea Educației |
| | 8 Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practici de Piață | 13 Diversitate, Egalitate & Drepturile Omului |
| | | 14 Condiții de Muncă |

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			Limitări
	INTERN	Limitări	EXTERN	
MEDIU				
Managementul Energiei & Combustibilului	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, U, COM	✓
Managementul Deșeurilor & Materialelor Periculoase	AUT	✓	F, AUP, ONG, C, M, V	✓
Emisiile de gaze cu efect de seră & Impactul Asupra Climei	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, U, COM	✓
SOCIAL				
Implicarea în Comunitate	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, U, V	
Sănătatea și Siguranța Angajaților	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA	✓
Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, COM	✓
Calitatea Educației	AUT		C, F, IARB, AUP, M, U, ONG, PA	✓
Diversitate, Egalitate & Drepturile Omului	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA	
Condiții de Muncă	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, COM	✓
BUSINESS				
Guvernanță Corporativă & Conformitate	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, COM, U	
Managementul Lanțului de Aprovizionare	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA	✓
Etică în Afaceri & Transparență	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, COM	✓
Securitatea Datelor	AUT		C, F, IARB, AUP, M, ONG, PA, COM	✓
Satisfacția Clienților, Vânzarea & Practici de Piață	AUT	✓	C, F, IARB, AUP, M, ONG, COM	

Notă:
 AUT – includ angajații Autonom, Managementul, Acționarii
 IARB – includ investitorii, analiștii și reprezentanții ai băncilor
 F – includ furnizorii de servicii comerciale, utilități, gestionare deșeuri și furnizorii de materiale



Impact economic / Performanța economică

Pe parcursul anului 2021 am continuat să acționăm în mod agil și curajos, fără să facem compromisuri de la politica noastră conservatoare de risc, susținând astfel creșterea continuă și sustenabilă.

Anul trecut, am înregistrat cele mai ridicate valori din activitatea noastră în ceea ce privește toți indicatorii relevanți de performanță și suntem încrezători că rezultatele financiare din 2021 sunt doar consecințele firești ale gândirii noastre pe termen lung a business-ului, a modului nostru de organizare și de gestiune a riscului, precum și a culturii noastre organizaționale.

Conform Raportului financiar anual al Autonom, 2021 a fost cel mai bun an de până acum din istoria companiei. Anul trecut,

am înregistrat creșteri pe toate liniile de business și am încheiat exercițiul financiar cu venituri de 394,3 milioane de lei (+21% creștere față de 2020), profit operațional de 50,9 milioane de lei (+53% creștere față de 2020) și un profit net de 22,5 milioane de lei (+212% comparativ cu 2020). Activele au crescut cu 43% față de 2020, atingând cifra de 914,5 milioane de lei, poziția de numerar ajungând la 200,2 milioane lei la data de 31 decembrie 2021 - o creștere de 168% față de 31 decembrie 2020.

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 2021, Autonom Services a contribuit la bugetul de stat cu 13,1 milioane lei aferenți fondului de salarii, 1,7 milioane lei aferenți taxelor și impozitelor locale și 1,7 milioane lei aferenți taxelor de drum și rovine. Din Decembrie 2021, Autonom a intrat în categoria „Mari contribuabili”.

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.

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.

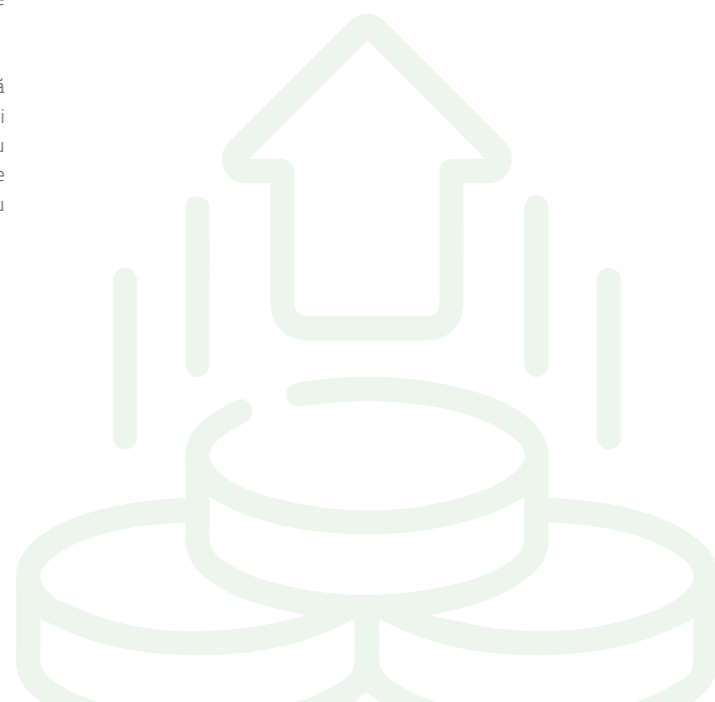
Principalele date financiare aferente anului 2021 sunt prezentate în tabelul următor. Pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați Raportul administratorilor pentru anul 2021, poate fi accesat la următorul link <https://tinyurl.com/2p8j6hj6>

Anul	2020	2021
BILANȚ		
Total Active imobilizate	537.640.128	672.280.828
Total Active circulante	103.822.538	242.204.603
Total Active	641.462.666	914.485.431
Total Capital propriu	106.889.238	129.378.610
Total Datorii pe termen lung	379.353.020	634.902.324
Datorii curente	155.220.408	150.204.499
Total Datorii	534.573.428	785.106.823
Total Capital propriu și Datorii	641.462.666	914.485.431
CONTUL DE PROFIT SI PIERDERE		
Total Venituri din exploatare	327.028.313	394.260.552
Total Cheltuieli de exploatare	- 293.759.831	- 343.387.552
Profit din exploatare	33.268.482	50.872.999
Cheltuieli financiare	- 25.274.151	- 25.108.036
Venituri financiare	1.329.928	1.665.616
Profit inainte de impozitare	9.324.259	27.430.580
Cheltuieli cu impozitul pe profit	- 2.117.287	- 4.941.208
Profitul net al exercițiului financiar	7.206.972	22.489.372

Impactul investițiilor în economia locală și națională

Atât la nivel local, cât și la nivel național, Autonom aduce o contribuție majoră la consolidarea economiei. Acest lucru este evidențiat prin serviciile oferite în piață, prin locurile de muncă directe sau indirecte pe care le creăm, salariile oferite și contribuțiile la asigurările sociale, precum și plata taxelor și impozitelor.

Autonom are, de asemenea, un impact indirect semnificativ în comunitate în zona de servicii, prin celelalte companii din grupul Autonom, dar și prin Fundația Autonom, mai ales în zona de educație, unde investițiile directe ale Fundației au depășit 400 mii lei.



Strategia de sustenabilitate



Ne reducem impactul de CO₂

Obiectivul nostru pe termen mediu (2025) este să ne reducem intensitatea emisiilor de CO₂ cu 25%. Iar pe termen lung (2030) chiar mai mult decât atât, cu 51%.

99% din amprenta noastră de carbon reprezintă emisii indirecte, asociate flotei operaționale și flotei de rent-a-car.

Evoluția din 2021 confirmă faptul că ne aflăm pe un trend descendent de emisii, spre îndeplinirea obiectivelor.

În 2021, mărimea flotei a crescut cu 12%. Cu toate acestea, am reușit să reducem intensitatea de CO₂ cu 2,8% față de anul de referință 2020, atingând o medie a flotei active operaționale de 149,32 g/km, valori WLTP.

Mai mult, clienții au parcurs în total 264 milioane de kilometri, însemnând o creștere de 40% față de anul anterior. În aceste condiții, emisiile de GES (gaze cu efect de seră) au crescut doar cu 36%, confirmând și în acest mod reducerea intensității de CO₂ / km.

Am atins un prag semnificativ în istoria Autonom din punct de vedere al utilizării flotei, 88%, o consecință directă a deciziilor noastre strategice de business.

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, în special prin sprijinirea educației, este o parte integrantă din cultura noastră organizațională.

În cei 9 ani de activitate ai Fundației Autonom, prin care am dezvoltat proiecte educaționale și de mediu, am reușit să ne implicăm în peste 630 de proiecte în comunitățile din care facem parte. Pentru că ne dorim cu toții să contribuim la o lume mai bună, echipa de voluntari ai Fundației este formată, de fapt, din echipa de angajați ai grupului Autonom.

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

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 guvernare (ESG), în același timp, urmărind și alinierea cu cele mai relevante strategii ale UE pentru o afacere sustenabilă.

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.

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:

Direcțiile noastre strategice de sustenabilitate

Mediul Inconjurător

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 amprentei de carbon a companiei.

Oameni și Comunitate

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.

Afacere Sustenabilă și Guvernanță

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. Necesitatea acestui lucru este confirmată de

faptul că emisiile generate de flota operațională (leasing operațional și rent-a-car), calculate prin CCF, deși indirecte pentru Autonom, reprezintă 99% din emisiile totale ale companiei.



Astfel, principala noastră prioritate este reducerea emisiilor 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, dorința noastră a fost să dezvoltăm un cadru în care oamenii pot să evolueze în fiecare zi și să genereze o schimbare pozitivă în comunitățile în care suntem prezenți, prin susținerea educației și prin reducerea impactului pe care îl avem asupra mediului înconjurător. Pentru realizarea proiectelor educaționale, avem în vedere investirea a minimum 2% din profitul net, iar pentru evoluția personală a angajaților, ne propunem un minim de 50 de ore de training anual per angajat.

Nu în ultimul rând, ne dorim să construim un viitor sustenabil alături de partenerii noștri. Prin urmare, implicarea tuturor categoriilor de stakeholderi în proiecte comune în zona sustenabilității, satisfacția clienților (măsurată prin NPS) și creșterea numărului de procese digitalizate sunt câteva acțiuni clare în această etapă.

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

Obiective Mediul Inconjurător

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 guvernare

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.

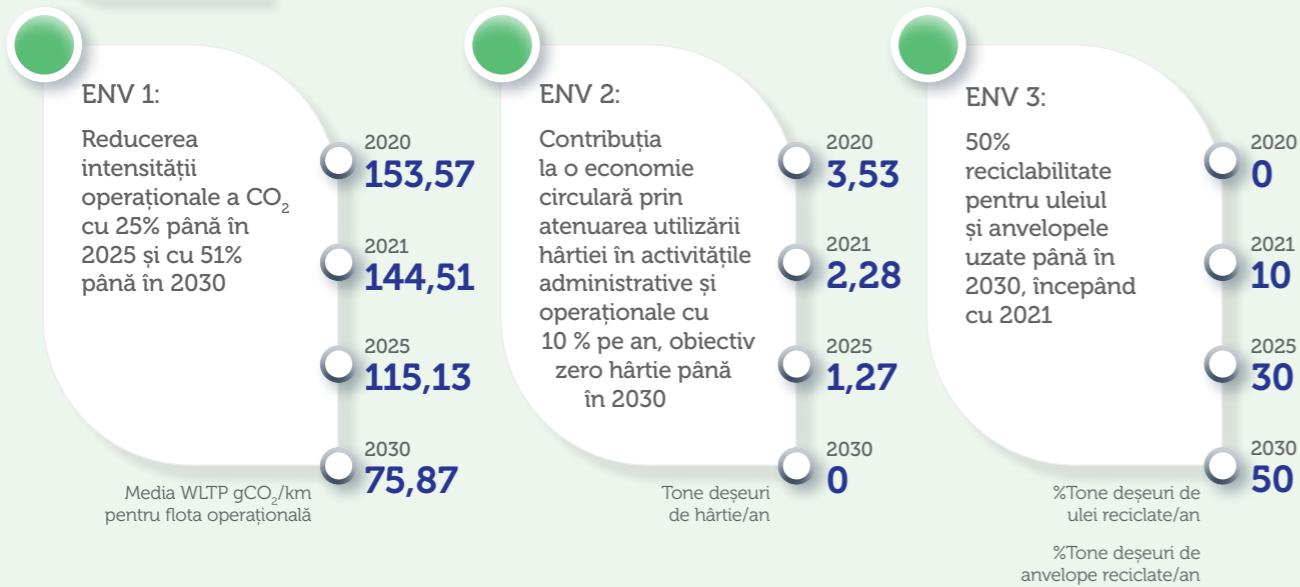


PILONII Strategici de Sustenabilitate

Următorul plan de acțiune prezintă un scenariu prevăzut pentru atingerea obiectivelor stabilite de noi pe termen mediu (2025) și lung (2030):

OBIECTIVE/ȚINTE

MEDIU



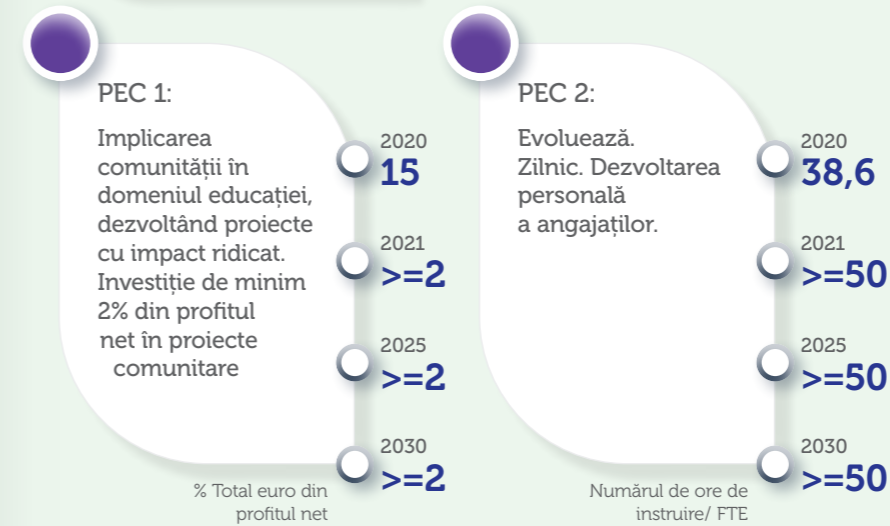
OBIECTIVE/ȚINTE

BUSINESS SUSTENABIL ȘI GUVERNANȚĂ



OBIECTIVE/ȚINTE

OAMENI ȘI COMUNITATE



Credem cu tărie într-o coexistență armonioasă a celor trei piloni principali, care vor îndeplini nevoile tuturor celor trei părți (MEDIUL, COMUNITATEA, AFACERE), ca urmare abordăm o imagine holistică, integrată în strategia generală de business a companiei:



Afacerea sustenabilă și guvernanta



Cei 370 angajați evoluează zilnic

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

În 2021, angajații noștri au participat la 4.768 cursuri, echivalentul a 20.259 ore de training, ajungând la o medie anuală de 58 de ore de training / angajat.

Prețuim dezvoltarea personală și starea de bine a angajaților noștri, creând condiții de muncă prietenoase, care promovează cooperarea și respectul reciproc.

De asemenea, suntem mândri de cele 2.849 cărți citite și cele 790 idei de inovații propuse prin mecanismul nostru intern.

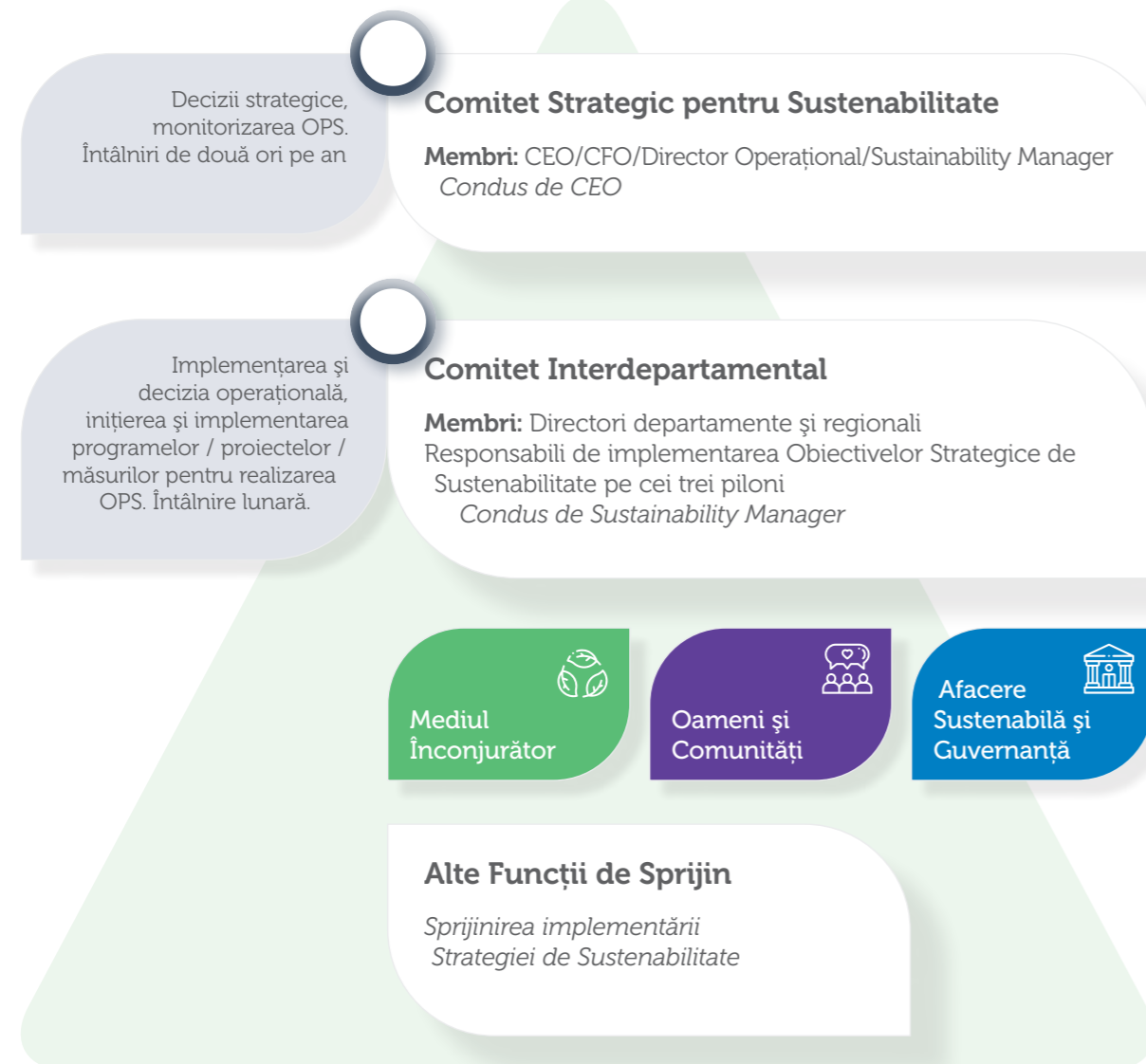
Căutăm permanent să construim planuri personalizate de dezvoltare pentru fiecare angajat, care includ training, lectură, coaching, implicarea în comunitate și multe altele.

Afacerea sustenabilă și guvernanta

Considerăm sustenabilitatea ca pe o abordare holistică care influențează toate procesele noastre interne și externe, cu o abordare de sus în jos. Pentru a deveni o companie rezistentă, considerăm conceptele de sustenabilitate ca fiind un domeniu de interes principal pentru dezvoltarea noastră continuă și intervenția pe piață în industria noastră. Astfel, suntem determinați să încorporăm în toate ariile noastre de activitate practici care să ne îndrume performanța sustenabilă.

Pentru a avea o viziune clară a obiectivelor noastre strategice și pentru atingerea rezultatelor dorite, am stabilit o structură de guvernanta pentru promovarea activităților de business sustenabile.

Următoarea structură descrie rolurile și responsabilitățile fiecăruia în implementarea strategiei de sustenabilitate a Autonom, precum și eventuale actualizări ale acestora în funcție de nevoile interne.



Rolul Comitetului de Sustenabilitate este:

Integrarea sustenabilității în strategia de afaceri, dezvoltând politici și proceduri care să includă sustenabilitatea în operațiunile zilnice

Selectarea și monitorizarea KPI-urilor și a țintelor 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

Monitorizarea publicării rapoartelor anuale privind performanța în materie de Sustenabilitate

Supravegherea punerii corecte în aplicare a Strategiei 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

Comitetul de Sustenabilitate se va reuni de două ori pe an și va efectua o Evaluare a Managementului Sustenabilității.

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

Implementarea Strategiei de Sustenabilitate și monitorizarea progresului în vederea atingerii obiectivelor asumate este în strânsă legătură cu modul în care ne conducem afacerea.

Preocuparea noastră majoră rămâne oferirea de servicii de calitate și o interacțiune din ce în ce mai bună cu clienții și partenerii noștri, prin care să avem un impact real pozitiv în societate. Studiul de piață aprobat pentru anul 2022 ne va oferi o imagine actualizată a vizibilității afacerii și cunoașterii mărcii.

Desigur, creșterea afacerii înseamnă și gestiunea unei baze de date în continuă creștere, ceea ce implică necesitatea optimizării resurselor și intensificarea digitalizării proceselor principale.

Progresul nostru în 2021

*85

82

Net Promoter Score
Scorul net al promotorului

OBIECTIV / ȚINTA 1:

SBG 1: Afaceri conduse de transparență și simplitate, împuternicind responsabilitatea de sustenabilitate. Rata ridicată de satisfacție a clienților

Extinderea NPS și către flota de rent

Feedback intern aprobat, de implementat în 2022

Numărul de procese digitalizate / organizație

3

4

OBIECTIV / ȚINTA 2:

SBG 2: Optimizarea resurselor și proceselor prin digitalizare

Semnătura electronică

Top 5

Top 5 în industria din RO

OBIECTIV / ȚINTA 3:

SBG 3: Vizibilitatea afacerii și cunoașterea mărcii

Studiu de piață aprobat pentru 2022

PILON - AFACERE SUSTENABILĂ ȘI GUVERNANȚĂ

Anul de referință 2020

Inițiative lansate

Indicatori cheie / KPIs

Anul 2021

Produsele și Serviciile noastre

Segmentele principale ale afacerii

Leasing Operațional:

Leasingul operațional este un instrument de externalizare a flotelor auto, în vederea optimizării cheltuielilor operaționale, potrivit atât pentru companiile cu parcuri mari de autovehicule, cât și pentru firmele mici antreprenoriale care exploatează doar câteva autovehicule. Leasingul operațional este principala categorie de servicii prestate de Grup, cu durata contractuală între 12 și 57 luni.

- Politica atentă de gestiune a riscului comercial prin Departamentul Financiar și Risc;
- Granularitate ridicată a clientelei, concentrare pe clienții din categoria IMM-uri (flota medie/client ~ 5 autovehicule);

Activitatea de leasing operațional reprezintă **47,1%** din veniturile totale ale Autonom Services S.A.

Componente rată lunară fixă

- Asigurări
- Anvelope
- Servicii Door to Door
- Mentenanță și Reparații
- Depreciere Autovehicul
- Cheltuieli Finanțare
- Înlocuire Autovehicul și Asistență Rutieră
- Taxe și Impozite
- Monitorizare și Telematică
- Alte Cheltuieli Administrative



Beneficii Client

- Reducere cheltuieli operaționale
- Flexibilitate ridicată și focus pe business
- Optimizare bilanț
- Procese interne simplificate
- Predictibilitate cheltuieli flotă auto

Rent-a-Car:

Gamă diversificată de servicii de închiriere autovehicule pe termen scurt (între o zi și 12 luni).

Peste **85%** din cifra de afaceri a acestei linii de afaceri a fost generată în 2021 de persoanele juridice.

Activitatea de închirieri auto a reprezentat **17,4%** din totalul veniturilor Autonom Services S.A. în 2021.

Vânzări Mașini Rulate:

Mașinile din parcurile de închirieri auto și leasing operațional, ajunse la finalul perioadei de amortizare, devin disponibile clienților persoane fizice și juridice, pentru achiziție.

Activitatea de vânzări mașini rulate reprezintă **19,95%** din totalul veniturilor Autonom Services S.A. în 2021.

Managementul lanțului de aprovizionare

Suntem conștienți că noi, ca furnizor integrat de servicii de mobilitate, suntem o verigă importantă pe lanțul valoric, având parteneri atât în aval cât și în amonte. Ca urmare, înțelegem că impactul generat de activitatea noastră nu se manifestă doar intern, în organizație (prin modul în care gestionăm afacerea, activele, resursele umane și financiare) cât și indirect, de-a lungul întregului lanț valoric și 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.

Anul trecut, în special în a doua parte a anului, termenul de livrare ale mașinilor s-au dublat sau triplat, ajungând să depășească frecvent 9 sau chiar 12 luni, având drept consecință și indexarea prețurilor, la pachet cu dispariția discount-urilor de volum, oferite tradițional de către producători și distribuitori. Inflația a devenit prezentă în mai multe categorii de costuri care compun rata lunară de leasing operațional full service: asigurări, mentenanță, anvelope, mașină la schimb, costuri de administrare. În acest context, produsul nostru de leasing operațional a devenit tot mai atractiv, clienții înțelegând mai bine căoricând un contract cu costuri fixe pe o perioadă îndelungată este o formă de protejare împotriva inflației, că externalizarea făcută corect prezintă multiple avantaje, și că afacerile lor pot fi mai agile dacă se concentrează pe core business.

În același timp, 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.

La finalul anului trecut, am demarat pentru unul dintre clienții noștri un proiect inovator, Corporate Car Sharing, menit să eficientizeze utilizarea flotei companiei. Credem că potențialul acestei soluții este unul ridicat în România și va fi adoptat și de alți clienți Autonom, intrucat peste 70% din timp mașinile de companie nu sunt utilizate, iar o utilizare mai eficientă va avea un efect de reducere a costurilor companiei, dar și un impact pozitiv în mediu prin utilizarea sustenabilă.

În urma definirii și implementării Strategiei de Sustenabilitate, anul 2021 a marcat anumite schimbări și în selecția furnizorilor. Am început să căutăm parteneri naționali pentru optimizarea costurilor și o mai mare transparență, cât și o monitorizare și trasabilitate a legăturilor de business. De asemenea, am devenit mult mai atenți

la impactul pe care îl au partenerii noștri, la randul lor, în societate și în mediu. Vom lucra cu acei furnizori care sunt un exemplu de etică profesională și fac progrese în gestionarea impactului social și protecția mediului.

În alegerea noilor furnizori, am introdus și criteriile de impact în mediu și societate. Strategia fiind real implementată spre finalul anului, datele aferente anului 2021 sunt parțiale și indică faptul că aproximativ 6% dintre furnizori au fost evaluați și pe criteriile de mediu și sociale. De asemenea, în lista furnizorilor agreeți există și 3 unități protejate.

Aproape toți furnizorii noștri sunt locali (naționali), excepție făcând cei din zona auto, unde am avut și furnizori intracomunitari. Valoarea totală a cheltuielilor cu furnizorii locali de imobilizari (achiziții auto + leasing) s-a ridicat în anul 2021 la 292,18 milioane lei, iar cea alocată către furnizori diverși, 92,72 milioane lei. 6,32 milioane lei, echivalent euro, au fost direcționați către furnizori externi.

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 mai sus, 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

Autonom 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 vom reuși să menținem o relație de lungă durată cu

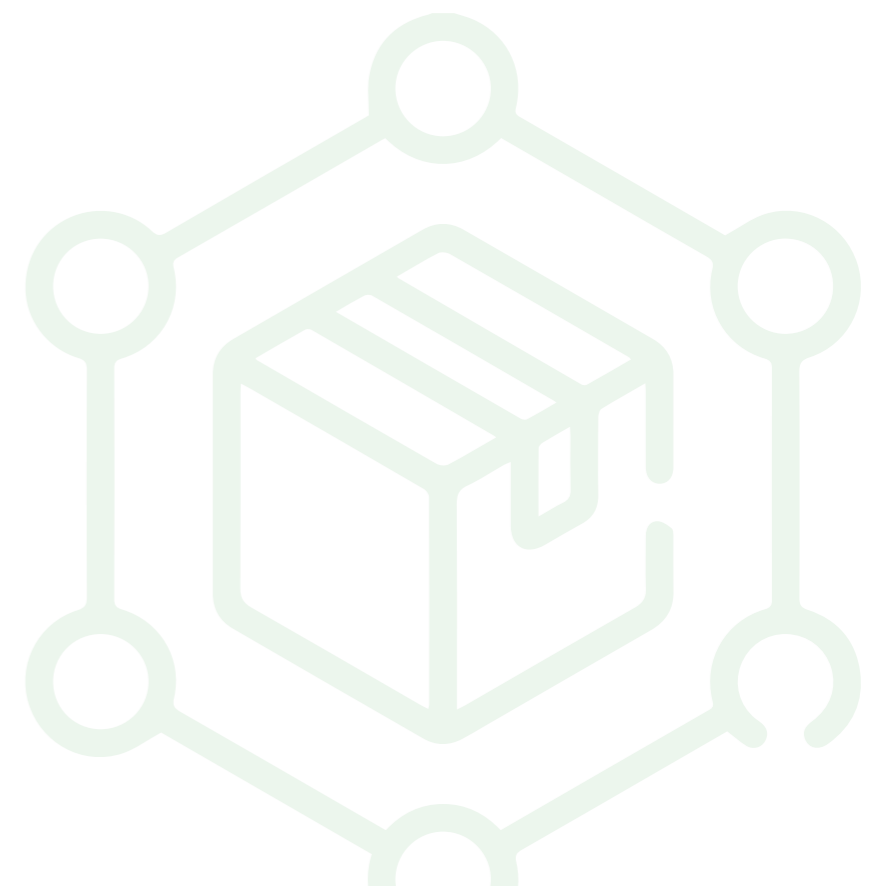
acești producători și distribuitori care să ofere certitudine cu privire la achizițiile viitoare de autovehicule, fiind posibil să avem dificultăți în a înlocui acești producători și distribuitori cu alți furnizori care să livreze autovehiculele necesare pentru activitatea companiei, în aceleași condiții 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 noștri să aibă întârzieri semnificative în livrarea autovehiculelor comandate de companie. Prin urmare, compania se poate confrunta cu o capacitate scăzută de a-și reînnoi flota la termenul prevăzut în contractele încheiate cu partenerii

săi și la un nivel corespunzător cu evoluția cererii. Orice limitare a posibilității Autonom 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.



Satisfacția clienților, vânzări și practică de piață

Considerăm practicile loiale ca fiind singurele instrumente care ne pot ajuta să arătăm respect față de evoluția pieței și cerințele exigente ale acesteia. 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.

Prin intermediul feedback-ului se transmit informații necesare proceselor de livrare, negociere, prestare servicii și 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.

Feedback-ul clienților 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 feedback-ul transmis. Cultura organizației noastre se bazează pe colectarea feedback-ului prin metoda NPS (scorul net al promotorului). Metoda NPS urmărește creșterea probabilității de a fi recomandat de către clienții noștri. Această metodă se remarcă prin adresarea unei singure întrebări cu posibilitatea de a aduce lămuriri sau detalii suplimentare (dacă este cazul).

Detractori:

aceștia sunt clienții 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.

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

Pasivi:

pasivii și-au clasat experiența cu companiamai 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.

Un scor NPS este compilat și calculat între -100 și 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 impresionant.

NPS = % promotori – % detractori

Baza de calcul a scorului NPS:



„Servicii de calitate pentru noi înseamnă nivelul de satisfacție a clientului.”

La nivelul anului 2021 nu au fost înregistrate incidente de neconformitate privind oferirea de informații despre produse și servicii, incidente de neconformitate cu privire la comunicările de marketing. Produsele și serviciile noastre, prin natura activității, nu au impact direct asupra sănătății și siguranței consumatorului.

■ Siguranța Clientului

La nivelul anului 2021, nu au fost monitorizate auto din flota existentă din punct de vedere al clasificării NCAP.

Realizăm intern un curs de conducere preventivă și, în 2021, aceste cursuri au fost susținute și în exterior pentru partenerii și clienții noștri, la cerere.

Oameni si Comunitate



Ne dorim să fim o parte activă în comunitățile din care facem parte

Este parte din natura noastră să fim alături de comunitățile din care facem parte și să ne implicăm în proiecte educaționale.

De la începutul Autonom, ne-am implicat în peste 630 de proiecte legate de comunitate.

Cu acest scop de impact pozitiv, în 2021, peste 300 de angajați și-au dedicat cu bucurie 512 ore din timpul lor, voluntar, fiind și pentru ei, în același timp, o experiență de învățare și plus valoare.

Pentru a veni în sprijinul acestora, am investit mai mult de 3 milioane lei în proiecte legate de comunitate, reprezentând 14% din profitul net.

Autonom a continuat să fie un partener de mobilitate pentru ONG-uri.

Oameni și Comunitate

Prin tot ceea ce facem, ne dorim să contribuim activ la creșterea calității vieții angajaților noștri și la dezvoltarea comunităților din care facem parte. Prin preocuparea permanentă pentru dezvoltarea personală a angajaților, suntem convinși că, implicit, este asigurat și succesul pe termen lung al afacerii noastre.

Cititul și voluntariatul sunt teme cu care ne mândrim în Autonom și ne ajută să avem o viziune orientată spre evoluție continuă și o agilitate și reziliență crescută la o gamă cât mai variată de provocări.

De asemenea, 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 durabile, conform celor listate mai jos:

Alinierea ODD-urilor



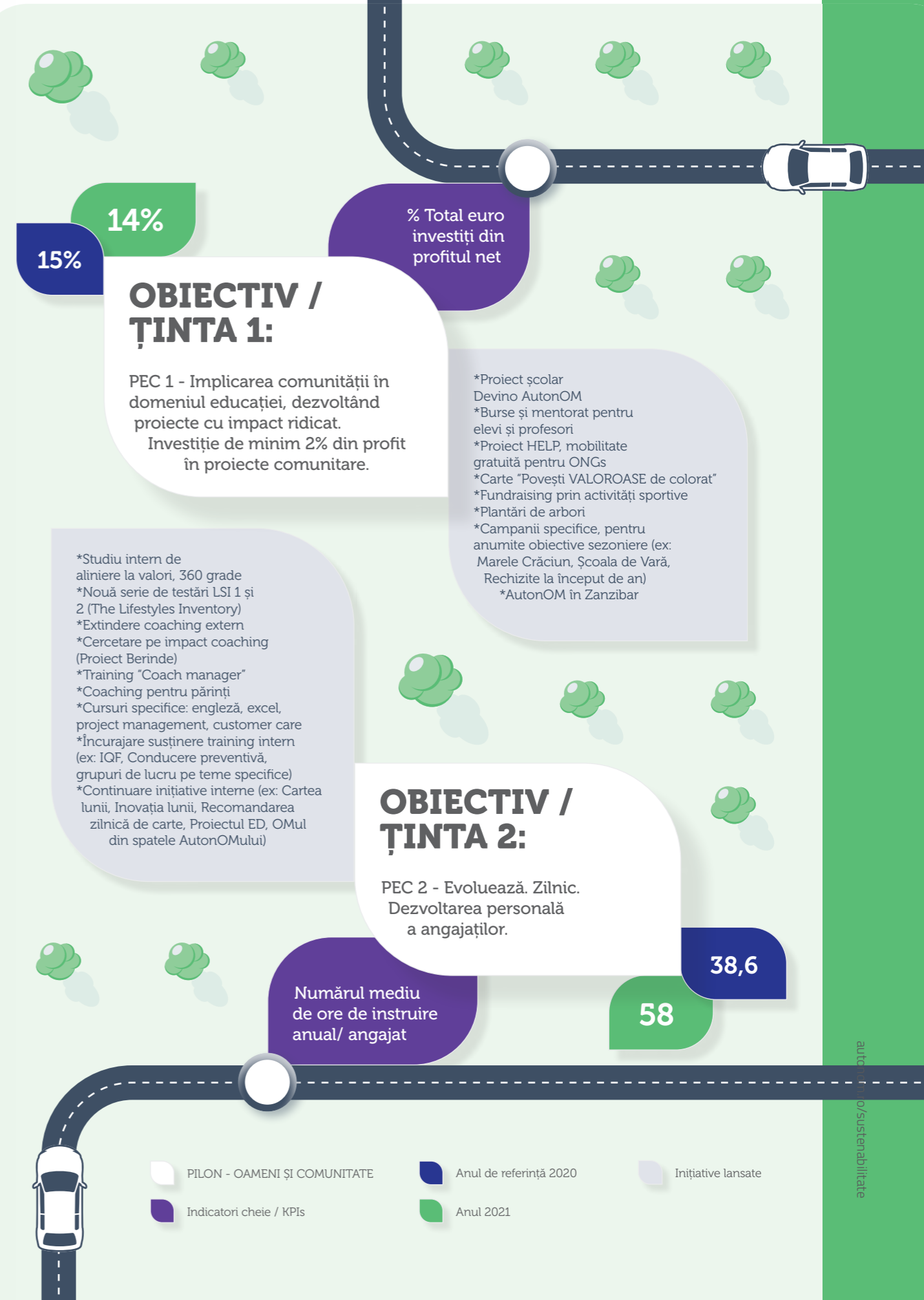
OPS-urile noastre contribuie la următoarele ODD-uri:

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



Echipa noastră

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 al Autonom este bazat pe echipe mici, autonomie, flexibilitate, comunicare transparentă și decizii descentralizate și acest lucru ne permite să acționăm și să implementăm soluții rapid.

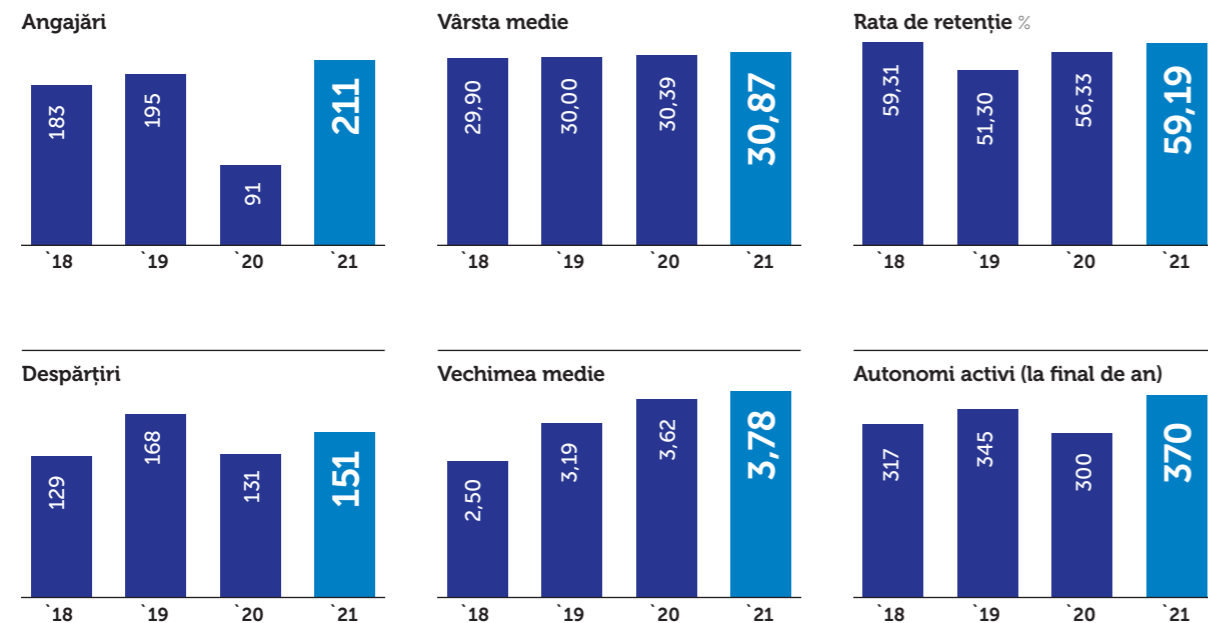
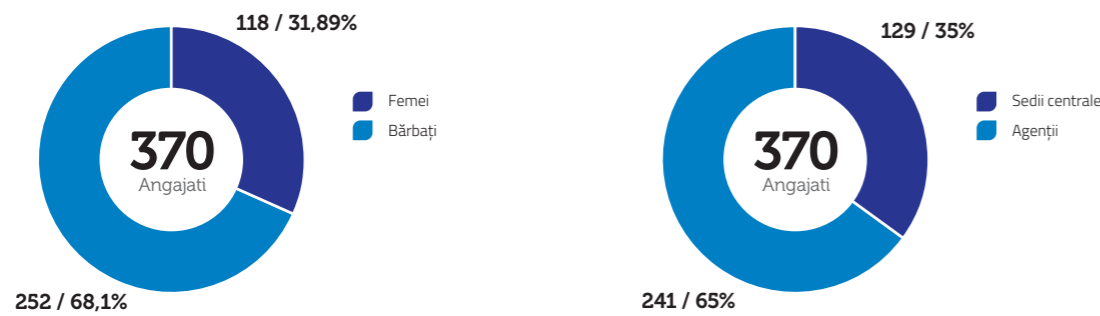
Oamenii din echipele noastre sunt cei care păstrează agilitatea companiei, motiv pentru care investim permanent în educația și dezvoltarea acestora, antrenând evoluția lor continuă.

viziunea Autonom, ghidați de valori solide, dedicați clienților și comunităților din care fac parte.

Suntem conștienți că performanța noastră nu ar fi posibilă fără munca unei echipe unite, alcătuită din oameni care îmbrățișează

La finalul anului 2021 echipa Autonom era alcătuită din 370 de angajați, din care 31,89% femei, iar vârsta medie era de 30,87 ani. Ca repartizare administrativă, angajații sunt grupați ca personal activ în Agenții teritoriale și Sedii centrale (București și Piatra Neamț).

Număr de angajați la finalul anului 2021 %



Numărul angajaților cu contracte active la final de an a crescut față de anul anterior de la 300 la 370.

Toate contractele active la finalul anului 2021 erau semnate pe perioadă nedeterminată și doar doi angajați au fost înregistrați cu normă parțială de muncă.

Clasificare angajați, în funcție de norma de lucru:

Anul	2020			2021		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
Normă întreagă	205	95	300	251	117	368
Normă parțială	0	0	0	1	1	2
Total angajați	205	95	300	252	118	370

Majoritatea angajaților sunt implicați în activitatea operațională la nivelul agențiilor locale (65%), în timp ce restul (35%) formează

personalul departamentelor localizate în cele două sedii centrale din București și Piatra Neamț.

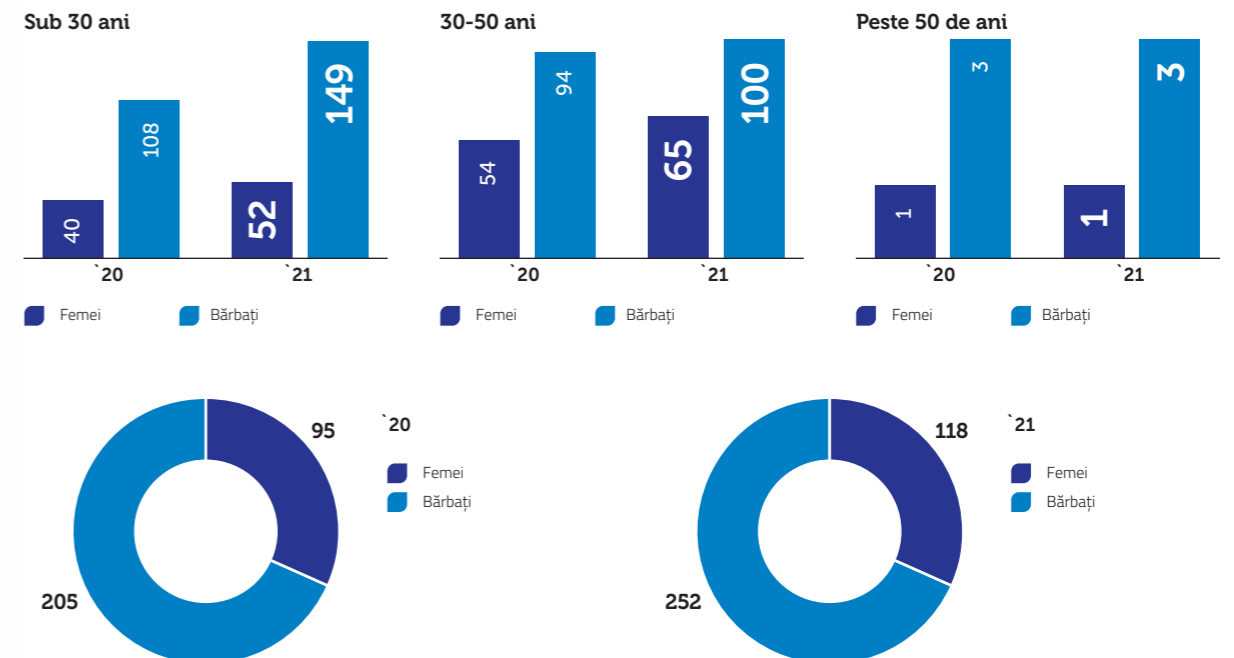
Clasificare angajați, în funcție de contractul de muncă:

Anul	2020		2021	
	Sediul central	Agenții	Sediul central	Agenții
Gen	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Permanent	43	57	162	38
Pe perioadă determinată	0	0	0	0
Total angajați	43	57	162	38

Se observă o pondere mai mare a angajaților de sex masculin în categoria de vârstă sub 30 ani, explicabilă în principal prin natura

activității aferente postului de agent servicii, pretabilă în special pentru aceștia.

Reprezentarea grupelor de vârstă în numărul total al angajaților:



Contractul colectiv de muncă și reprezentarea angajaților

Toți angajații Autonom beneficiază de prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Acesta se bazează pe îmbinarea valorilor Autonom Services S.A. 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.

În momentul în care persoana devine angajatul nostru, este nevoie să înțeleagă și să respecte valorile companiei. Toți salariații beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, de dreptul la egalitate de șanse și de tratament, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

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. Astfel, în anul 2021 nu s-au înregistrat incidente de discriminare.

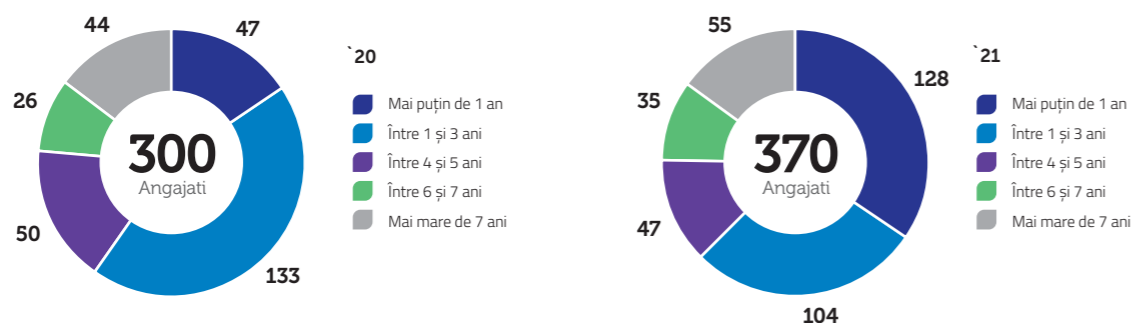
Contractul colectiv de muncă reglementează aspecte precum drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului, și include, printre altele, aspecte ce țin de perioada de preaviz, dispozițiile pentru consultare și negociere.

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:



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 variabile, 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.

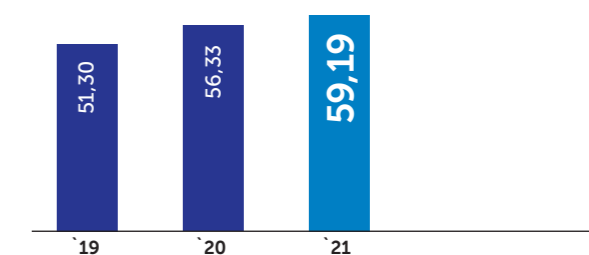
Fluctuația de personal pe categorii 2021

Gen	Angajați noi		Angajați care au plecat	
	Număr	Procent	Număr	Procent
Femei	41	19%	25	17%
Bărbați	170	81%	126	83%
Grupă de vârstă	Număr	Procent	Număr	Procent
Sub 30 ani	178	84%	117	69%
30-50 ani	33	16%	33	14%
Peste 50 ani	0	0%	1	1%
Locație	Număr	Procent	Număr	Procent
Sedii centrale	39	18%	32	21%
Agenții	172	82%	119	19%
Total	211	-	151	-

Rata de retenție a personalului, calculată conform formulei de mai jos, a crescut în ultimii 3 ani, de la 51,35% în 2019, la 59,19% în 2021.

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

Rata de retenție %



Sănătatea și Siguranța Angajaților

Apreciem integritatea angajaților noștri, determinată de conștientizarea rolului lor în succesul afacerii noastre. Prin urmare, acordăm întotdeauna atenție nevoilor lor în ceea ce privește echipamentele, dispozitivele și instrucțiunile necesare pentru a asigura un loc de muncă sigur.

Suntem atenți să asigurăm un mediu de lucru sigur pentru angajații noștri, cu risc minim de accidente, răniri sau boli profesionale. Siguranța colegilor este un aspect foarte important pentru noi. În cadrul Autonom, respectăm legislația națională specifică și cerințele minime de securitate și sănătate.

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 risc.

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.

Ne propunem trecerea la instruirea digitalizată începând cu anul 2022.

În 2021, 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.

Un proiect intern consacrat pentru a avea grijă de siguranța, colegilor noștri este cursul de „Conducere preventivă”. În 2021 au fost ținute 29 de cursuri interne la care au participat 316 colegi. De asemenea, am contribuit la creșterea conștientizării acestui subiect și în exteriorul companiei, prin extinderea cursurilor și către partenerii noștri.

Beneficii pentru angajați:

„Suntem o echipă. Respectul, bunul simț și zâmbetul sunt secretele noastre” și de aceea ne dorim un coleg integru, care să împărtășească principiile și valorile noastre.

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.

Contractul Colectiv de Muncă prevede următoarele beneficii:

- ✓ Tichete de masă
- ✓ Zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite
- ✓ Bonusuri
- ✓ Asigurare privată de sănătate
- ✓ Pachet pensie privată
- ✓ Fond de pensii Pilonul III - firma dublează suma, până la valoarea maximă echivalent a 160 de lei
- ✓ Decontare cheltuieli transport de la/la locul de muncă
- ✓ Acces nelimitat la bibliotecile Autonom
- ✓ Participarea la evenimente sportive și maratoane
- ✓ Tarife preferențiale la închirieri de mașini
- ✓ Decontare 50% din abonamentul de sală

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.

Concediu parental:

În 2021, 5 angajați au solicitat și primit concediu parental. De asemenea, 4 angajați s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental din anii anteriori.

Anul	2020	2021
NUMĂR TOTAL angajați care au beneficiat de concediu creștere copil	10	5
Femei	9	5
Bărbați	1	0
NUMĂR TOTAL angajați care au revenit din concediu creștere copil	5	4
Femei	4	4
Bărbați	1	0

Politică de remunerare:

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 în piața de remunerare;
- Alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- Promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia.

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. Începând cu luna iunie 2021, Autonom a redenumit/reclasificat funcțiile interne pentru a oferi angajaților o mai bună trasabilitate a carierei.

Un aspect esențial în privința politicii de remunerare constă în faptul că membrii echipei de vânzări sunt remunerați cu salariu fix, fără bonusuri legate de performanța individuală. Compania a implementat o politică de bonusuri anuale la nivel de echipe, prin care un procent stabilit anual din profit este distribuit în mod discreționar angajaților.

Condiții de muncă, Starea de bine și Dezvoltarea Angajaților

Punem accent pe o atmosferă relaxată și prietenoasă la locul de muncă, fiind siguri că o atitudine pozitivă este cheia bunăstării angajaților noștri. 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 consistent de training disponibil pentru toți angajații și punem accent pe dezvoltare ca practică zilnică, 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.



2021 a fost și în Autonom un an în care am profitat din plin pentru a accelera procesul de învățare și dezvoltare a echipei.

Formare și dezvoltare profesională:

Toți angajații sunt persoane cu studii superioare finalizate sau în curs de finalizare. 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.

În Autonom, procesul de planificare pentru organizarea programelor de formare profesională ia în considerare 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 perfecționare în anumite domenii (GDPR, SSM, etc.), cât și programe de dezvoltare derivate din strategia organizației și alinate culturii organizaționale, care urmăresc să consolideze competențele de leadership ale angajaților, precum și creșterea implicării acestora.

4.768
cursuri

20.259
ore de training

117,60%
target ore de training

Angajați în timpul anului 2021

	Număr cursuri	Număr ore	Număr oameni	Masculin	Feminin
Numărul total de ore de training pentru angajații SENIOR Management	68	484	3	3	0
Numărul total de ore de instruire pentru angajații din Middle Management, departamente	490	1.312	20	9	11
Numărul total de ore de instruire pentru angajații din Middle Management, agenții	357	745	18	13	5
Numărul total de ore de instruire pentru angajați	3.853	17.718	337	236	101
TOTAL	4.768	20.259	378	261	117

Media orelor de formare profesională de-a lungul anului 2021, disponibilă pe categorii de gen:

Angajați în timpul anului 2021	Număr angajați	Număr ore training	Număr cursuri	Medie număr h/ angajat
Femei	117	7.328	2.204	62,63
Bărbați	261	12.974	2.574	49,52

Pe parcursul anului 2021, 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 colegi, ca trainerii 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 suportului de curs, cât și pregătirea și disponibilitatea trainerului.

Exemple curs / program extern 2021

	Număr ore
Proiect coaching - cercetare pe impact coaching lași (Berinde)	48
Cursuri coaching individual	156
Cursuri engleză	188
Curs Coach manager	8
Serie de testări LSI 1 și 2 (The Life Styles Inventory (LSI))	33
Coaching pentru Părinți	7
Proiect Management	14
Curs Excel	24
Customer Care	28

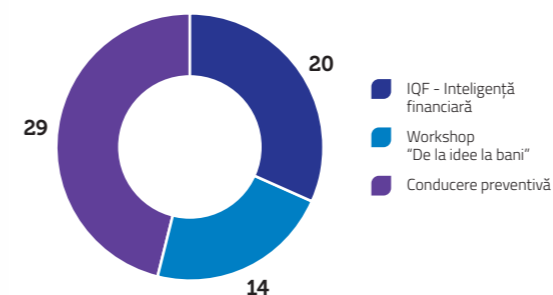
Program/inițiative interne: Cum ne asigurăm că evoluăm în fiecare zi?

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.

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. În această perioadă dificilă, în care interacțiunile față în față au fost limitate, aceste proiecte au contribuit și la păstrarea energiei și a moralului ridicat al oamenilor.

Exemple de curs / proiecte oferite intern, de către angajați / ore 2021



IQF - Inteligență financiară este un proiect ce acoperă atât zona de finanțe personale, cât și zona de finanțe ale companiei. Se desfășoară recurent, prin alternarea modulelor de training, în care reluăm conceptele financiare la nivel teoretic, cu module de tip workshop, în care aprofundăm noțiunile abordate în partea teoretică.

Workshop-ul intensiv "De la idee la bani" este un proiect pilot început în luna Octombrie 2021, prin care un grup intern, și-a propus ca de-a lungul a 18 module derulate sub forma de întâlniri săptămânale, să aprofundeze prin discuții deschise, conceptele prezentate în cartea omonimă scrisă de Napoleon Hill (Think and grow rich). În urma parcurgerii evaluărilor finale, participanții vor primi diplome de absolvire.

O carte pe lună - este recunoscut faptul că în Autonom, cititul este o responsabilitate de serviciu. În fiecare sediu avem disponibilă o bibliotecă cu cărți de dezvoltare personală sau de business, iar bugetul pentru achiziționarea acestora este nelimitat. Colegii au libertatea de a citi în timpul programului, iar în timpul ședințelor lunare sau a evaluărilor semestriale, discutăm despre cărțile citite și aha-urile pe care acestea ni le-au dat. Avem și o listă de cărți recomandate pentru colegii noi și nu numai, disponibilă pe site-ul nostru.

Alte exemple de inițiative interne:

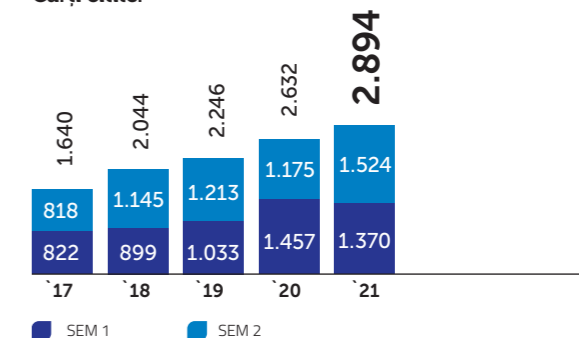
Recomandarea zilnică de carte este o altă inițiativă internă pentru încurajarea cititului și de schimb al ideilor descoperite în cărți. Zi de zi, colegii noștri joacă o leapșă în care un coleg este nominalizat pentru a transmite ideile dintr-o carte care l-a impresionat. În 2021 au fost recomandate de către colegii noștri 245 de cărți.

Proiectul ED, Evolve Daily este o oportunitate de învățare zilnică, scurtă, de tip newsletter intern. ED, sub forma unui personaj simpatic, oferă fiecărui coleg ocazia să scrie despre o idee descoperită recent într-o carte citită / într-un curs, sau apărută ca urmare a unui moment de AHA personal. Această inițiativă a luat naștere în urmă cu 3 ani și fiecare echipă nominalizată își poate alege o tema săptămânală,

Inovația lunii este un alt proiect recunoscut, prin care încurajăm exprimarea liberă a ideilor cu impact direct în transformarea companiei. Lunar colectăm, selectăm și implementăm propuneri de inovație primite din partea colegilor. În 2021, am avut un număr total de 790 de inovații propuse de colegii noștri.

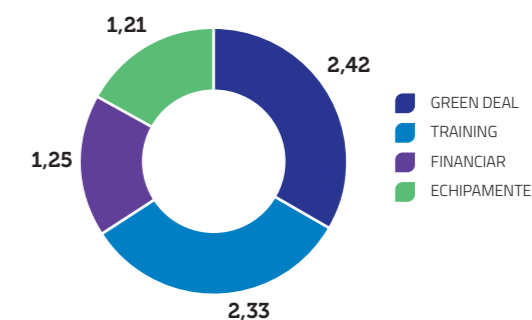
Foarte important de menționat este și faptul că ședințele lunare pe echipe au o componentă obligatorie de învățare și interacțiune între angajați.

Cărți citite:



Top filiale cititoare

(pe lună)



dintr-o listă predefinită (Cultură organizațională, Consolidare echipă și leadership, Stare de bine, Comunicare și Customer Care, Time management, Organizare și obiceiuri, Inteligență financiară) sau poate propune o tema personalizată (printre care au fost: Copilul de azi/ Adultul de mâine, din culisele de Marketing sau ale Fundației Autonom). În 2021, au fost trimise 234 de episoade și rata medie de deschidere a acestora a fost de 57,20%.

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. În 2021 am avut 30 de astfel de interviuri.

Evaluarea Performanței:

Evaluarea performanței se efectuează pentru toți angajații Autonom, indiferent de poziția pe care o ocupă, iar sistemul de evaluare este prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă.

Angajații Autonom sunt evaluați din punct de vedere al performanțelor profesionale pe baza unor obiective de performanță și dezvoltare, cu obiective individuale aliniate la obiectivele Autonom (obiective operaționale, obiective dezvoltare personală, obiective implicare în societate).

Procesul de evaluare este transparent (prevede reguli precise și clare cu privire la evaluare și se acordă calificative), obiectiv și echitabil.

Criteriile de evaluare stabilesc cadrul pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele obținute, conform unei Fișe de evaluare.

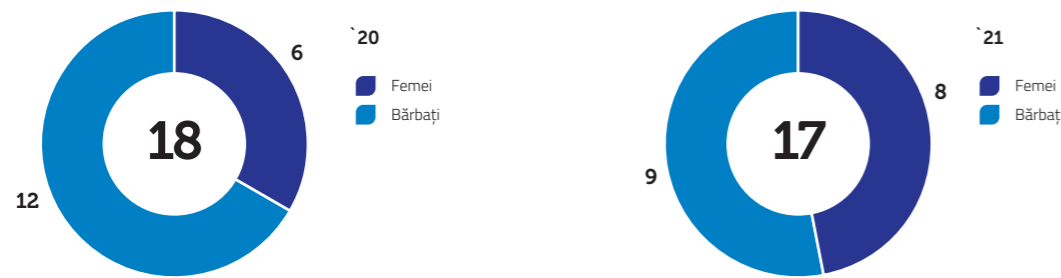
Criterii evaluare:

- Performanță: Sarcinile specifice postului (realizate vs propuse)
- Cărți (citite vs de citit)
- Cursuri, training-uri, noi abilități
- Valori
- Propuneri de inovație/îmbunătățire
- Implicare în comunitate
- Obiective pentru următoarele 6 luni

Pe baza rezultatelor evaluării ce are loc de două ori pe an, 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.

Număr angajați promovați și schimbare funcție



Recrutare:

Beneficiile noastre acordate se extind și la oportunitatea de a crește profesional. 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).

O practică nou adăugată este cadoul de bun venit. Acesta este adaptat în funcție de viitoarea activitate a colegului, însă toate cadourile includ, obligatoriu, o carte.

Tot ca element de noutate, am construit și un program de onboarding, personalizat pentru fiecare arie de activitate, care include pregătirea specifică rolului, acomodarea în echipa extinsă a Autonom, înțelegerea culturii organizaționale și a modului în care

se întâmplă lucrurile pe la noi, 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.

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.

Starea de bine a angajaților

Cultura noastră organizațională pune accent pe dezvoltarea continuă a oamenilor și învățarea reprezintă unul dintre elementele nelipsite ale rutinei zilnice. Creăm contextul pentru o atmosferă relaxată și prietenoasă la locul de muncă, fiind siguri că o atitudine pozitivă contribuie semnificativ la starea de bine, crescând, implicit, motivația și productivitatea.

Prin studiul intern **"Valori, 360 în Echipa"**, ne-am propus să vedem în ce măsură cred colegii din fiecare agenție și departament că se respectă valorile companiei, de către toți membrii din echipa din care ei fac parte. Intenția principală a fost să evaluăm dacă oamenii încă mai trăiesc conform valorilor pe care tot ei le-au ales. Rezultatul a arătat o medie de 3,46 pentru cele cinci valori de bază Autonom, pe o scală de la 1 la 5.

Studiul a arătat dorința oamenilor de a se exprima liber, voluntar și anonim, confirmând astfel intenția și interesul pentru dezvoltarea unui mecanism de feedback intern.

Am organizat 3 teambuilding-uri naționale, cu colegi din diferite departamente și regiuni, cu respectarea măsurilor de siguranță. În total la cele 3 întâlniri au participat 108 colegi, provenind din departamentele de vânzări, tehnic și regiuni/ filiale. Scopul a fost îmbunătățirea comunicării, 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.

Ședințele lunare au ca scop creșterea transparenței în comunicarea internă. Prin acestea, ne asigurăm de 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.

Diversitate, Egalitate și Drepturile Omului

În Autonom, acceptăm și încurajăm diversitatea și nu tolerăm niciun fel de comportament ostil în această privință. 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. Prețuim egalitatea de gen și avem o reprezentare semnificativă în ceea ce privește femeile în funcții de conducere.

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.

naționalitate, religie, dizabilități fizice sau psihice, etnie, opțiuni politică, orientare sexuală sau orice alte caracteristici personale considerate defavorizate, conform legii, este strict interzisă.

În Autonom, dreptul la muncă nu este îngrădit pentru niciun angajat și toată lumea beneficiază de șanse egale. Orice formă de discriminare directă sau indirectă bazată pe vârstă, gen,

Pe lângă respectarea legislației naționale folosim ca și reper principii dezvoltate la nivel internațional, precum Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Declarația Universală a Drepturilor Omului.

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

Angajați în poziții de management	2020		2021	
	Număr	Vârsta 30-50 ani	Număr	Vârsta 30-50 ani
Femei	16	15	16	15
%		94%		94%
Bărbați	24	23	22	21
%		93%		95%
TOTAL	40	95%	38	95%

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

Anul	2020	2021
Sub 30 ani	148	201
Femei	40	52
Bărbați	108	149
%	49,33%	54,32%
Între 30-50 ani	148	165
Femei	54	65
Bărbați	94	100
%	49,33%	44,59%
Peste 50 ani	4	4
Femei	1	1
Bărbați	3	3
%	1,34%	1,09%

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.

Nu au fost raportate incidente de discriminare la nivelul organizației noastre în anul 2021.

Politica noastră poate fi consultată la <https://www.autonom.ro/politica-antisclavie>.

Condiții de muncă

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.

În plus față de beneficiile menționate anterior, întrucât ne preocupăm starea de bine a angajaților, 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 să 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, în timpul pauzei de prânz. În funcție de locație, angajații au acces la cafea, ceaiuri, fructe sau sucuri naturale.

Implicarea în comunitate

Spiritul antreprenorial și punerea comunității în centrul acțiunilor noastre au fost întotdeauna în ADN-ul nostru și al echipei noastre. Implicarea în comunitățile din care facem parte, în principal prin sprijinirea educației, este o parte integrantă din cultura organizațională pe care am construit-o în Autonom.

Implicit, în tot acest timp, am căutat să maximizăm impactul pozitiv prin investiții cu aplicabilitate pe termen lung, din 2013 și până în prezent, materializându-ne viziunea prin peste 630 de proiecte cu impact în educație și mediu, derulate direct de Autonom sau indirect, prin Fundația Autonom.

Proiecte în comunitate

Anul 2021 a fost 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 puteam și doream să le susținem.

Anul	2021
Număr organizații care beneficiază de contribuții directe	34
Valoare totală contribuții, Lei	3.125.457
Produse donate, servicii, echivalent Lei	342.503
Număr total ore de voluntariat	512

Și în acest al doilea an de criză sanitară, am derulat proiectul HELP, continuând să fim sponsori de mobilitate pentru ONG-uri și instituții implicate direct în atenuarea efectelor pandemiei COVID-19.

Rezultate principale ale anului 2021**Autonom, impact direct:**

- Am continuat să susținem proiecte (cultură, societate, sport, educație) în valoare de 3.125.457 lei și am susținut 34 de organizații. Suma alocată în 2021 a fost de aproximativ trei ori mai mare comparativ cu anul 2020, păstrând o rată foarte ridicată de investiții directe în comunitate, raportată la profitul net: 14%;
- Cea mai mare contribuție a fost către Fundația Autonom, în valoare totală de 2.515.459 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 342.503 lei, însumând 2.282 de zile de închiriere, susținerea a 29 de organizații și onorarea a 66 de solicitanți;
- Peste 300 de colegi au ales să facă voluntariat și în acest an, dedicând 512 ore proiectelor educaționale derulate în comunitățile din care fac parte, majoritatea prin Fundația Autonom.

Exemple de proiecte prin care angajații s-au implicat în comunitate:

Cea mai amplă mobilizare națională a fost **Campania "Marele Crăciun"**, prin care peste 50 de colegi, din 24 de județe, au venit în sprijinul Asociației TOTUL ESTE POSIBIL și au pregătit și oferit peste 4.800 cadouri către persoane din categorii defavorizate, sub formă de rechizite, cărți, jucării, dulciuri, produse cosmetice și de igienă personală, articole de îmbrăcăminte și încălțăminte.

"Autonom în Zanzibar" a fost un proiect pilot care a dovedit că unitatea echipei și dorința de implicare în comunitate nu cunoaște granițe. În martie 2021, o parte semnificativă din vacanța unei colege a fost petrecută în proiecte caritabile și de educație, alături de copiii din școlile și satele din insula Zanzibar, Tanzania. Pe lângă sprijinul oferit de Fundația Autonom, sub forma de materiale educaționale pentru trei școli locale, identificând nevoile de bază la fața locului, alți 10 colegi s-au mobilizat la rândul lor și au contribuit la achiziționarea a peste 200 de echipamente complete (uniforme, ghiozdane și rechizite).

Plantare copaci, Piatra Neamț: 40 autonomi, 25 maturi și 15 mici, au plantat, împreună cu reprezentanții de la Ocolul Silvic Gârcina, 500 de puieți.

CASA BUNA - 10 colegi, pe parcursul a 12 ore, au ajutat transportul donațiilor și materialelor pentru noua „Casa Buna” din Nucșoara.

Alergarea este unul din sporturile preferate în Autonom și este, de fiecare dată, asociată unei cauze umanitare. Întrucât contextul pandemic ne-a împiedicat să ne întâlnim fizic la competițiile sportive, din spiritul inovativ al companiei noastre s-a născut ideea proiectului "Autonom Fun Run", prin care colegii au fost încurajați să alerge individual. Pe ansamblu, 50 de colegi s-au alăturat și au reușit performanța de a totaliza 630 km la nivel național, în aproximativ 100 de antrenamente, strângând și suma de 7.272 lei pentru Fundația Autonom. De asemenea, prin participările la Ultramaratonul Autism 24 (Mamaia) și Ultramaraton Galați, 20 colegi au reușit să strângă aproximativ 10.000 euro, care au contribuit la construirea unui centru de recuperare pentru copiii cu autism și dotarea Căsuței Curcubeu, unde au loc terapiile de recuperare, cu software-ul necesar.

Impact indirect, prin Fundația Autonom:

- Valoarea totală a sumelor alocate proiectelor prin intermediul Fundației a fost de 417.265,84 lei;
- Și în acest an, instituțiile de învățământ și ONG-urile au reprezentat principalii parteneri comunitari, Fundația oferind sprijin către 128 parteneri.

Pentru mai multe detalii legate de proiectele Fundației Autonom, vă rugăm să accesați Raportul Fundației, aferent anului 2021. (<https://fundatia.autonom.ro/sustine-fundatia-autonom/>)

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 2021 am realizat 128 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 concretizate prin intermediul Fundației Autonom.

Am inițiat un nou program **"Devino Autonom"** prin care am ajuns la 241 de elevi, din 8 școli de top din mediul urban și rural, răspândite în toată țara. În cadrul acestui program, ne-am întâlnit (fizic sau online) săptămânal, în cadrul orelor de dirigiență și le-am vorbit elevilor despre valori, implicare, voluntariat, educație financiară, pasiuni, importanța lecturii, gestionarea sentimentelor și multe altele. Feedback-urile participanților, elevilor, profesorilor și părinților, ne-au confirmat faptul că putem contribui la dezvoltarea competențelor cheie și la evoluția celor din jur, oferindu-le din timp, cunoștințele și experiențele noastre. Programul pilot s-a desfășurat în perioada noiembrie 2021 - martie 2022 și va continua și în anul 2022.

Programul Change Architects al Asociației All Grow, a însemnat implicarea directă a 10 colegi, atât la nivel de jurizare proiecte, cât și sub forma de mentoring. Prin acest program, colegii noștri au ajuns la 316 elevi și 18 cadre didactice, alocând 50 ore de voluntariat în proiect, cu o valoare economică estimată la 750 euro. Impactul asupra beneficiarilor finali a fost mult mai mare, numărul acestora ajungând la 2035.

Fondul de burse este un program de sprijin inițiat de Fundația Comunitară Buzău (FCBZ) în 2018 pentru elevii cu potențial deosebit din Buzău, dar cu resurse limitate. Începând cu 2021, Fondul de Burse se desfășoară în parteneriat cu ONG-urile locale iar bursele sunt însoțite de programe de mentorat oferite în colaborare cu antreprenori și profesori buzoieni. În acest proiect am fost 3 echipe de câte 2 voluntari autonomi care au susținut financiar și prin ore de mentorat câte un copil cu potențial din județul Buzău.

"Povești VALOROASE de colorat" este un proiect pornit de la valorile promovate în Autonom, prin care 10 colegi au creat povești și planșe de colorat, pentru fiecare valoare în parte, având ca personaje pe ED și prietenii săi. De cele 1000 de exemplare tipărite s-au bucurat atât colegii, invitați să coloreze împreună, câte un exemplar în fiecare agenție și departament, cât și toți copiii din proiectele educaționale din care făceam deja parte.

Campania **"Școala de vară"** a reunit 20 colegi care, pe parcursul lunilor de vară, lunie-August 2021, au susținut lecții deschise pentru 176 copii din clasele primare și gimnaziale propuși de Asociația TOTUL ESTE POSIBIL. Întâlnirile au fost, în funcție de restricțiile de moment, desfășurate în format fizic sau în mediul online, în 10 localități din țară, răspândite în 8 județe.

Campania **"Vreau să merg la școală"**, desfășurată în perioada August - Septembrie 2021, a mobilizat colegii la nivel național, încurajându-i să doneze peste 800 de seturi de rechizite, noi sau în stare foarte bună, către copiii din medii defavorizate. În semn de apreciere și recunoștință pentru efortul lor, Fundația Autonom a dublat numărul rechizitelor donate direct de către colegii noștri.

Mentoring pentru elevi și profesori

Mentoring pentru directori de școală: un număr de 9 colegi au fost implicați la nivel de mentoring în cadrul programului business-mentor pentru Academia de Leadership 2022, unde au mentorat fiecare câte 2 viitori directori de școală pentru a le maximiza impactul în funcția la care aspirau, crescându-le astfel și șansele de câștigare a concursului pentru post. Intervenția noastră a avut loc după câteva activități frumoase și reușite pentru directorii de școli făcute împreună în AVE – Antrenamentul pentru proba practică din concursul național pentru ocuparea funcțiilor de director de școală și Gala Premiilor Directorul Anului 2021.

De asemenea, pentru a ne implica și a ne aduce contribuția în procesul educațional, am continuat colaborarea cu cei de la **Teach for Romania**. Pentru al doilea an consecutiv, am putut oferi o bursă pentru un program de dezvoltare și am susținut astfel cheltuielile formării unui profesor Teach for Romania, care va reuși, cu siguranță, să influențeze în bine viețile multor elevi. Adicional, în cadrul acestui proiect, un număr de 25 de voluntari autonomi au participat activ în procesul de selecție a viitorilor profesori Teach în cadrul Centrelor de evaluare desfășurate de Teach For Romania.



MAREA COLECTĂ DE RECHIZITE PENTRU ÎNCEPUTUL ȘCOLII
PRODUSE NOI SAU ÎN STARE FOARTE BUNĂ



Grija față de mediu



Ne concentrăm pe un consum responsabil

Ne concentrăm pe un consum responsabil de resurse și ne propunem să ajungem la ZERO HÂRTIE consumată în activitățile operaționale până în 2030.

În 2021, ne-am redus consumul de hârtie cu 37% față de anul de referință 2020, ajungând la 2,2 tone și am semnat un contract național de colectare selectivă pentru hârtie/ carton, plastic/ metal și sticlă.

Alte deșeuri importante generate din activități conexe sunt anvelopele și uleiul. Am atins o rată de reciclare a anvelopelor uzate de 16% și de 100% pentru ulei.

Grija față de mediu

Suntem prietenoși cu Planeta



Noi, ca organizație, ne-am luat angajamentul să contribuim la o lume mai bună, mai curată și mai sigură, un loc în care să trăiești și să lucrezi cu bucurie.

Pilonul de mediu este un pilon strategic pentru Autonom, iar obiectivele generale pe care ni le-am asumat sunt:

- Reducerea amprentei noastre ecologice, determinată de un consum responsabil al resurselor de care avem nevoie pentru operațiunile noastre;
- Conștientizarea schimbărilor climatice și stabilirea priorităților pentru a reduce amprenta de carbon

Suntem conștienți de impactul pe care îl generăm asupra mediului înconjurător, prin activitatea noastră curentă, motiv pentru care, coroborat și cu preocuparea mondială privind schimbările climatice, dorim să acționăm preventiv și să ne transformăm afacerea, astfel încât să nu fim nevoiți să ajungem la anumite puncte de inflexiune de la care acest aspect nu ar mai fi posibil într-un mod sănătos și prudent.

Încurajând integrarea conceptelor dezvoltate prin Strategia de Sustenabilitate în toate aspectele de business, ne asigurăm că avem un limbaj comun în implementarea efectivă a acestora în viață și în activitatea de zi cu zi. Mai mult, încurajăm angajații și partenerii cu care interacționăm să extindă conceptele de sustenabilitate și în viața personală. Considerăm că educația continuă rămâne cheia unei calități crescute a vieții, concomitent cu protejarea și conservarea resurselor naturale.

Ne-am asumat acțiuni concrete de reducere a impactului negativ asupra mediului, derivat din utilizarea flotei puse la dispoziție clienților companiei și am conceput intern scenarii de substituție a flotei auto și tranziția către o flotă mai verde, cu emisii de CO₂ scăzute.

Mai mult, am analizat planul și oportunitățile de dezvoltare ale afacerii pe termen lung și ne-am luat angajamentul (OPS) ca obiectivele pe care le urmărim prin Strategia de Sustenabilitate, cu un orizont de timp 2020+2025+2030, sunt ambițioase și alinierte cu inițiativele internaționale și standardele în domeniu.

OPS-urile noastre contribuie la următoarele ODD-uri:

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

Alinierea ODD-urilor



PILON - MEDIU

149,32

153,57

Media WLTP gCO₂/km pentru flota operațională

OBIECTIV / ȚINTA 1:

ENV 1 - Reducerea intensității operaționale a CO₂ cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030

*am intensificat planul de electrificare a flotei și discuțiile cu clienții în vederea substituției flotei
*am inițiat discuții cu furnizorii în vederea dezvoltării infrastructurii de stații de încărcare electrice
*am semnat primul contract de prosumator pentru sediul din Piatra Neamț
*am solicitat furnizorilor de energie să ne pună la dispoziție certificate de origine pentru energia consumată
*prin contractul semnat cu OMV Petrom, am neutralizat 3.973 tone CO₂, aferente combustibilului alimentat prin stațiile OMV Petrom

*am inițiat procese interne de optimizare a consumului de hârtie
*ne-am digitalizat unele procese și am implementat semnătura digitală/electronică

3,53

2,2

OBIECTIV / ȚINTA 2:

ENV 2 - Contribuția la o economie circulară prin atenuarea utilizării hârtiei în activitățile administrative și operaționale cu 10 % pe an

Tone deșuri de hârtie consumată/an

OBIECTIV / ȚINTA 3:

ENV 3 - 50% reciclabilitate pentru ulei și anvelope uzate până în 2030

0

100%

16%

%Tone de ulei reciclate/an

%Tone de anvelope/an

*am început monitorizarea fluxului de casare și reciclare anvelope, inventarierea și centralizarea proceselor verbale
*am început monitorizarea fluxului de reciclare în unitățile proprii dar și cu subcontractorii

PILON - AFACERE SUSTENABILĂ ȘI GUVERNANȚĂ

Indicatori cheie / KPIs

Anul de referință 2020

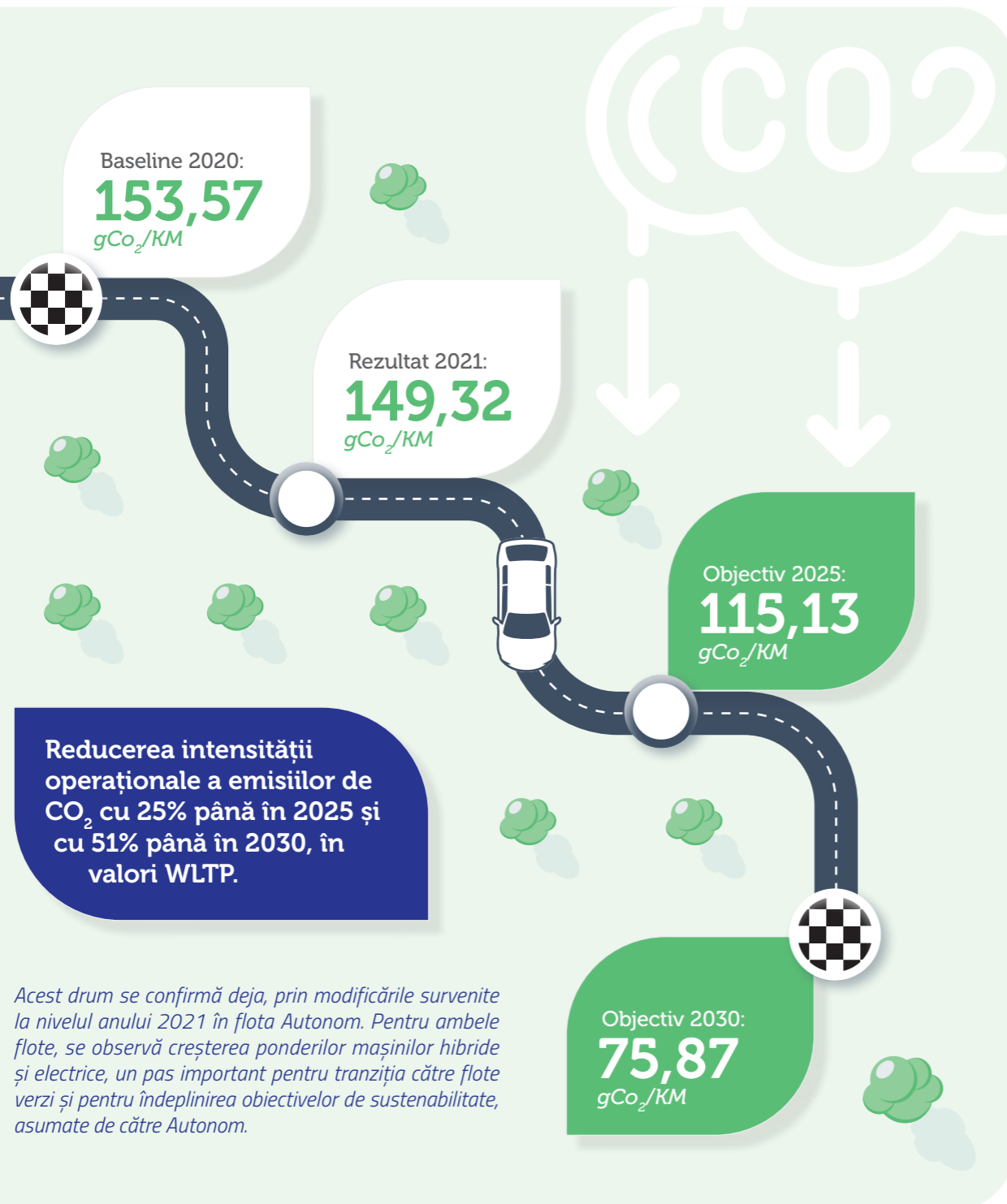
Anul 2021

Inițiative lansate

Toate acestea, pe fondul revenirii treptate a activității tuturor agenților economici, confirmate de un rulaj de kilometri mai ridicat decât în perioada pre pandemică. În acest context de creștere, trendul descendent al intensității emisiilor / km confirmă angajamentul nostru asumat pe termen mediu și lung: **Reducerea intensității operaționale a CO₂ cu 25% până în 2025 și cu 51% până în 2030, calculată ca medie WLTP.**

Desigur, de menționat este și faptul că impactul real asupra acțiunilor posibile a fost limitat ca orizont de timp, din perspectiva dezvoltării Strategiei în partea a doua a anului și implementării efective a acesteia pe final de an 2021.

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 acțiunile în vederea atingerii obiectivelor asumate.



Progres:

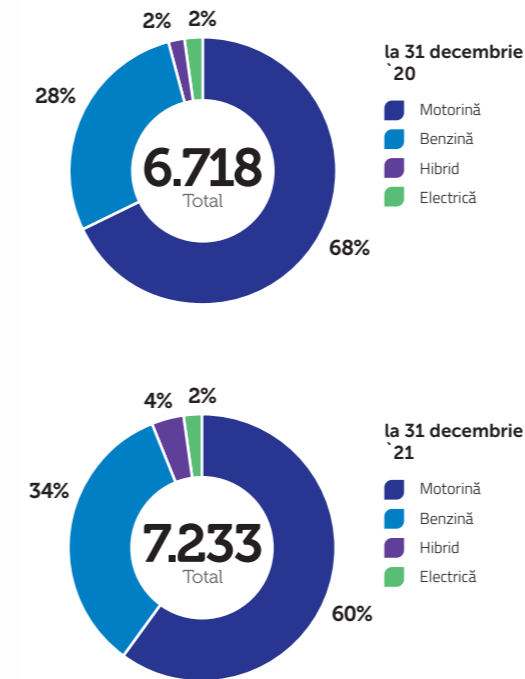
Creșterea flotei de leasing operațional cu **7,66%** față de anul 2020

Autovehicule hibride **4%** la nivelul anului 2021

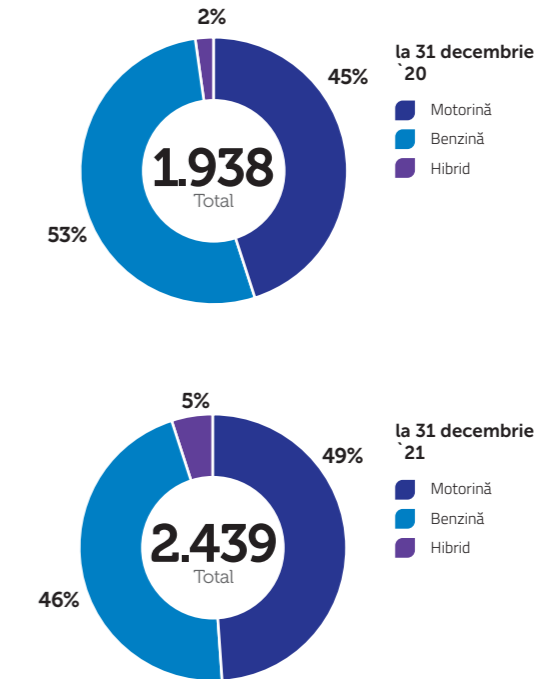
Autovehicule electrice **2%** la nivelul anului 2021

Creșterea flotei de rent-a-car cu **25,85%** față de anul 2020

Flotă leasing operațional, %



Flotă rent-a-car, %



Managementul Resurselor

Autonom este o companie poziționată la nivel teritorial național. Ca urmare, prin prisma celor 43 locații în utilizare directă la nivel național, suntem conștienți de impactul pe care compania noastră îl generează din punct de vedere al consumului de energie (energie electrică, gaz și carburanți). Depunem constant eforturi pentru monitorizarea și reducerea consumului de energie și analizăm soluții de creștere a surselor de natură regenerabilă pentru alimentarea acestora.

Mai mult, depunem constant eforturi pentru optimizarea consumului de combustibil atât la nivelul flotei proprii cât și a 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.

În anul 2021, am implementat și certificat sistemul de management de mediu conform standardului ISO 14001. Astfel, am identificat aspectele de mediu relevante pentru activitate și impacturile semnificative și ne-am creionat mecanisme de control și monitorizare adecvate pentru a reduce impactul de mediu cât mai mult posibil la nivel operațional.

Managementul energiei și combustibilului

În cadrul Autonom suntem conștienți că trebuie să depunem efort constant pentru optimizarea consumului de energie și de combustibil rezultat din activitatea zilnică 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, evidențind domeniile care necesită îmbunătățiri.

Consumul de energie

Consumul de energie survine în activitățile operaționale ale agențiilor noastre în care lucrăm. Consumăm energie pentru iluminat, asigurarea funcționării unor echipamente de birou sau altor echipamente specifice activității noastre. De asemenea, consumul de energie survine și din încălzirea sau răcirea spațiilor funcționale.

Pentru a reuși să ne angrenăm activ în activitățile de teren care presupun deplasări la subcontractori, clienți sau anumiți dealeri de autovehicule, angajații noștri utilizează autovehicule din flota proprie survenind astfel un consum de energie (motorină, benzină sau electrică) considerat a fi impact de mediu direct din partea activității noastre.

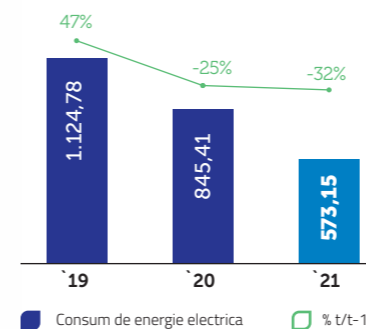
Pe de altă parte, punem la dispoziția clienților noștri autovehicule în sistemul de leasing operațional sau rent-a-car, consumul alocat acestora reprezentând un impact indirect pentru Autonom în lanțul de valoare.

În baza sistemului nostru de management de mediu recent implementat, cuantificăm aceste consumuri de energie și evaluăm amploarea acestora. Avem o trasabilitate a acestor date care sunt urmărite constant. Pe de altă parte, cuantificăm atât impactul de mediu direct sau indirect generat utilizând ca indicator emisiile de CO₂ generate ca valoarea absolută, cât și ca valoarea netă per km parcurs. Acest impact este cuantificat anual considerând standardul GHG Protocol. În baza acestor evaluări, noi suntem în măsură să avem anual o trasabilitate corectă și completă a impactului nostru de mediu și să creionăm programe și proiecte de diminuare pe termen mediu și lung pentru contracararea impactului asupra climei.

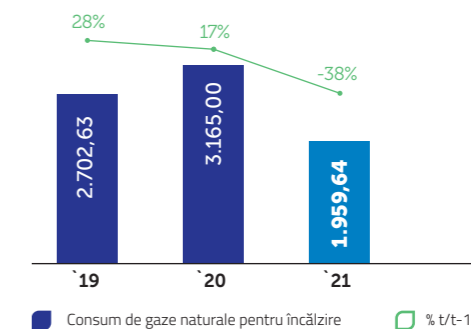
La nivelul ultimilor 3 ani, impactul direct în amprenta de carbon a companiei a fost sub

1%.

Consum de energie electrică, GJ



Consum de gaze naturale, GJ



Ca o contribuție și inițiativă nouă, am dotat sediul din Piatra Neamț cu panouri fotovoltaice, având puterea instalată de 40 kW și am solicitat trecerea la opțiunea de prosumator, devenit operațional încă din luna iulie 2021.

Cantitatea de energie regenerabilă produsă până la finalul anului 2021 la sediul din Piatra Neamț a fost de 11 MWh. În 2022, vom suplimenta panourile fotovoltaice și vom mări puterea instalată cu 20 kW, iar în anul 2023 vom ajunge la 100 kW. Luăm în considerare extinderea acestui mod de alimentare din surse regenerabile în toate locațiile în care va fi posibil.

În anul 2021 am abordat un mod de lucru hibrid (sediul / acasă), pentru majoritatea locațiilor noastre. Astfel, s-a resimțit direct, în mod benefic, sub forma scăderii consumului de energie și a gazelor naturale consumate la nivelul sediilor noastre, cu peste 30% față de anul anterior.

Energie regenerabilă produsă în anul 2021
39,6 GJ

Energie regenerabilă produsă în anul 2021
11 MWh

De asemenea, am solicitat furnizorilor de energie să ne pună la dispoziție certificate de origine pentru energia consumată și vom obține primele date începând cu luna Martie 2022.

Flotă sustenabilă

Suntem conștienți de volumul ridicat de combustibil fosil pe care activitatea operațională, la nivel de lanț valoric, o generează. Ca urmare, pe lângă eforturile constante de optimizare a acestuia,

am continuat și parteneriatul cu Climate Partener, pentru combustibilul rulat prin partenerul OMV/Petrom, în urma căruia am compensat, la nivelul anului 2021, echivalentul a 3.972,70 tone CO₂e.

Consumul de combustibili pentru flota companiei

Consumul de combustibil al flotei proprii, Litri/an	Anul		
	2019	2020	2021
Benzină	4.337	11.634	15.243
Motorină	34.555	21.669	39.906
Electricitate	0	0	0

Se observă o creștere a consumului de combustibil aferent flotei proprii, parțial justificată ca o consecință firească a revenirii treptate la ritmul normal de activitate anterior pandemiei. Cu toate acestea, totalul impactului direct la nivelul flotei operaționale este nesemnificativ, rămânând sub 1% din emisiile de CO₂.

Combustibili utilizați la nivelul flotei clienților

Consumul de combustibil al flotei clienților	Anul		
	2019	2020	2021
Benzină (litri/an)	2.942.521	2.812.360	4.251.897
Motorină (litri/an)	8.222.125	7.750.578	10.210.978
Electricitate (kWh/an)	18.672	78.738	1.667

Și la nivelul flotei operate de clienții de leasing operațional și rent-a-car se observă aceeași creștere în rulajul de combustibil, cu aceeași justificare evidentă de revenire treptată a afacerii și activității operaționale.



O observație care poate întări această justificare este faptul că rata de creștere a numărului de kilometri parcurși de clienții Autonom a crescut, în medie la nivelul flotei, cu 40% față de anul anterior, în timp ce ritmul de creștere al flotei a fost mult mai mic (7,66% pentru flota de leasing operațional, respectiv 25,85% pentru flota de rent-a-car).

În ceea ce privește evoluția flotei pe activități de business principale, se observă că flota de leasing operațional are o pondere de 75% în totalul flotei auto.

Anul	la 31 decembrie	
	2021	2020
Număr total autovehicule flota auto	9.672	8.656
Dinamica anuală număr autovehicule flota auto	11,74%	-4,5%
Intrări autovehicule noi în flotă	2.776	1.999
Ieșiri autovehicule rulate din flotă	1.760	2.407
Pondere flotă auto activitate leasing operațional în total flotă	74,78%	77,61%
Pondere flotă activitate rent-a-car în total flotă	25,22%	22,39%

Câteva caracteristici specifice pentru flota clienților, aferente anului 2021:

Vechimea medie a vehiculelor este de **48** luni

Numărul total de zile de închiriere disponibile pentru vehicule a fost de **603.107** zile

Dimensiunea medie a flotei destinate închirierii pe termen scurt a fost de **1.651** de vehicule

Rata de utilizare a flotei – **87,74%**

Gradul mediu de ocupare al flotei a fost unul nemaîntâlnit în istoria Autonom, fiind rezultatul deciziilor de dimensionare optimă a flotei, dar și de eficientizarea modelului de organizare, prin crearea unor flote regionale.

Astfel, serviciile de închiriere pe termen 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.

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.



Amprenta de carbon și schimbările climatice

Înțelegem pe deplin impactul nostru asupra schimbărilor climatice din cauza activităților pe care le desfășurăm. Suntem dedicați și dispuși să depunem toate eforturile necesare pentru a reduce emisiile de CO₂ generate de activitatea noastră, direct și indirect. Credem cu tărie că acțiunile noastre în acest sens sunt foarte importante pentru reziliența afacerii noastre.

Pornind de la această conștientizare, în 2021, în procesul definirii Strategiei de Sustenabilitate, am calculat, cu sprijinul companiei de consultanță denkstatt, amprenta de carbon a organizației (CCF). Amprenta a fost calculată prin evaluarea Domeniului de aplicare 1 (emisii directe), Domeniului de aplicare 2 (emisii indirecte) și Domeniului de aplicare 3 (emisii indirecte). Metodologia utilizată pentru inventarierea emisiilor de CO₂ a fost standardul GHG Protocol, iar evaluarea și cuantificarea s-a extins pe o perioadă de 3 ani (2018, 2019, 2020). Mai mult, întrucât ponderea flotei operaționale este semnificativ în utilizarea directă a clienților noștri (închiriere

- termen scurt și mediu și leasing operațional - termen lung), ne-am asumat să extindem acest exercițiu și dincolo de controlul direct asupra flotei proprii, la nivel de lanț valoric. Am considerat acest aspect ca fiind cea mai corectă abordare din punct de vedere al afacerii noastre.

Aceasta 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, am aflat că peste 99% din amprenta noastră se află la nivelul Domeniului de aplicare 3, alocată 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.

Dacă asupra mașinilor operate de angajați sau închiriate pe termen scurt, posibilitatea de a interveni prin substituție cu un autovehicul cu emisii mai scăzute este mai ridicată, flota de termen lung, angrenată deja în contracte operaționale, are o viteză posibilă de substituție mai mică, generată atât de preferințele clienților, cât și de dezvoltarea curentă a infrastructurii de autovehicule electrice la nivel geografic pe teritoriul României.

Din acest moment, a devenit tot mai clar rolul Autonom în integrarea și asumarea acestei tranziții către o flota mai verde, printr-un plan concret pe următorii ani, concomitent cu intensificarea creșterii nivelului de înțelegere și conștientizare a impactului la nivel global, în rândul partenerilor noștri.

Am început să lucrăm la scenariile de substituție și analize comparative, cu orizont de timp mediu și lung, 2020+2025+2030, ținând cont și de perspectivele de evoluție a pieței și de reglementările la nivel European în sectorul transporturilor.

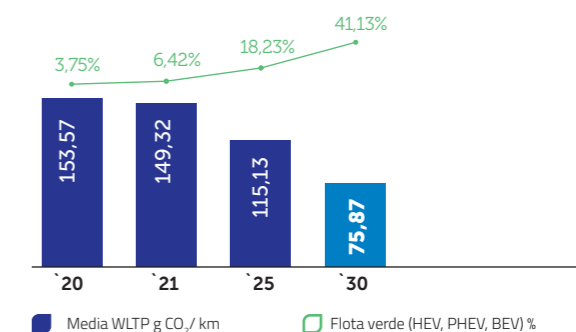
Indicatorul cel mai apropiat de activitatea noastră și legătura cuantificabilă în mod optim cu partenerii din lanțul valoric în amonte (furnizori de autovehicule) și aval (clienți de termen scurt, mediu și lung) dar și cu autoritățile publice, a fost valoarea WLTP (Worldwide Harmonised Light Vehicle 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 descreștere a impactului de mediu pe orizontul de timp 2020 – 2030 au avut drept indicator principal de performanță (KPI) media WLTP aferentă flotei active operaționale, la finalul fiecărui an.**

Evoluția acestui indicator WLTP în gCO₂/flotă și progresul către obiectivele asumate pot fi regăsite în următorul tabel:

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

Considerând, în același timp, modificările din structura flotei, în ceea ce privește creșterea ponderii auto cu emisii mai scăzute (auto electrice și hibride), rezultatele obținute la finalul anului 2021 confirmă alinierea cu obiectivele asumate:

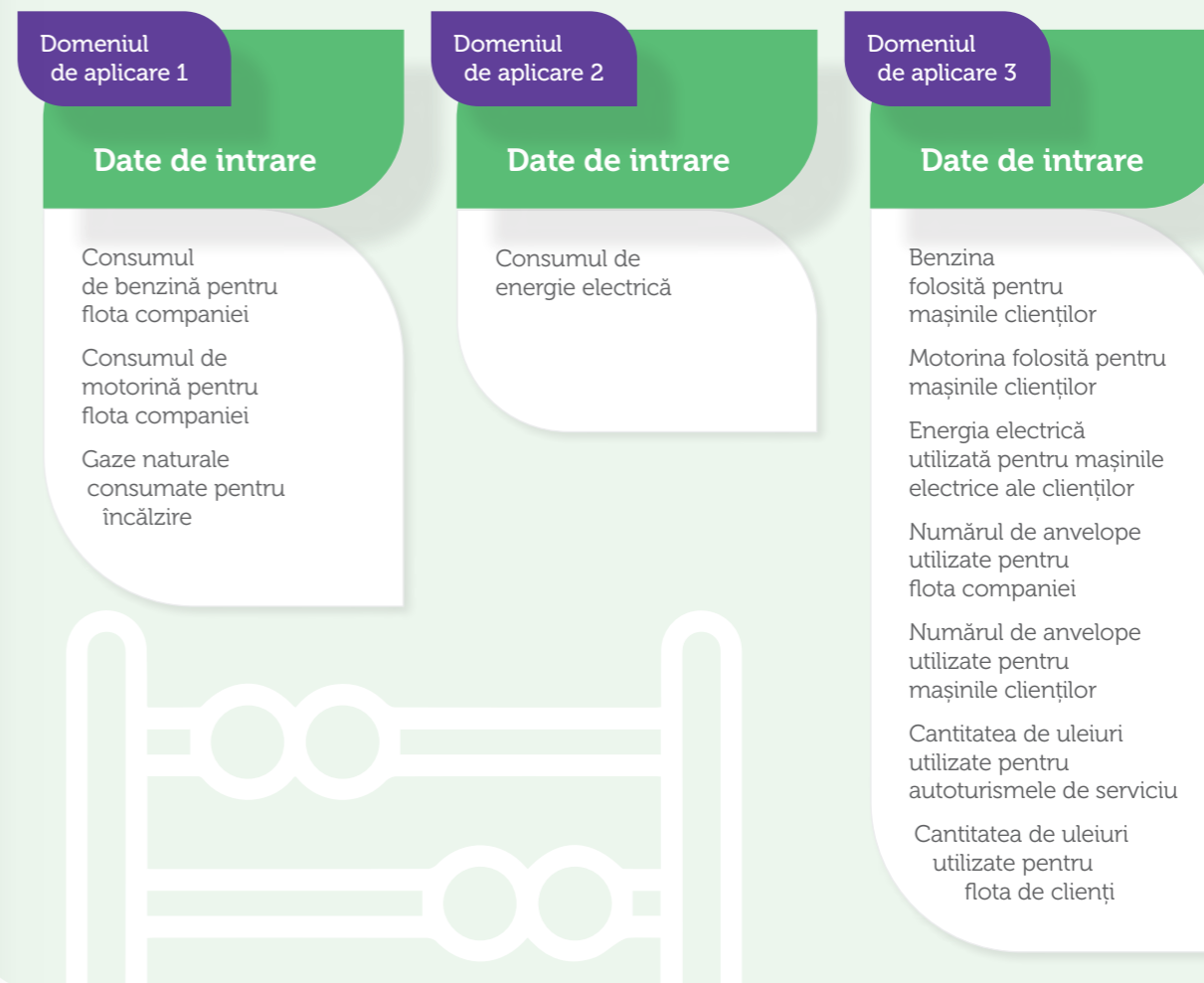
Scăderea valorii WLTP concomitent cu creșterea ponderii flotei verzi 2020 - 2030



Progres către obiectivele asumate

Anul		2020	2021	2025	2030
Media WLTP	g CO ₂ / km	153,57	149,32	115,13	75,87
Flota verde (HEV, PHEV, BEV)	%	3,75%	6,42%	18,23%	41,13%
din care, electrice	%	0,49%	1,68%	9,43%	27,39%

Am reluat exercițiul de a calcula și în 2021 amprenta de carbon a companiei, folosind același tip de date de intrare și metodologie de calcul utilizate în anii anteriori.



Emisii totale GES (t CO₂)

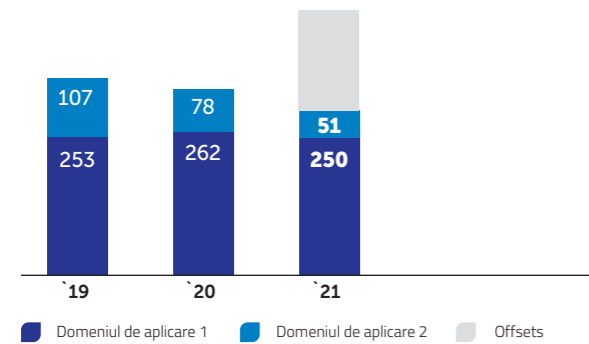
Sursa emisiilor	Unitatea	2019	2020	2021
Domeniul de aplicare 1	t CO ₂	253	262	250
Domeniul de aplicare 2	t CO ₂	107	78	51
Domeniul de aplicare 3*limitat	t CO ₂	34.004	37.909	43.780

Notă: Am folosit pentru calculul inventarului de GES privind gazele cu efect de seră: Standardul de contabilitate și raportare corporativă, WRI & WBCSD

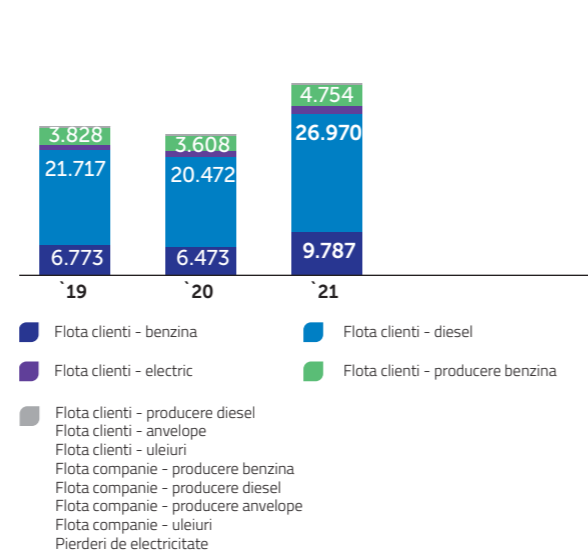
Prin parteneriatul cu OMV Petrom, început în luna Martie a anului 2021, prin care compensăm emisiile directe legate de combustibilul rulat prin intermediul lor, la nivelul întregului an, am primit certificate de carbon echivalentul a 3.972,70 tone CO₂. Această valoare acoperă

integral emisiile GES aferente Domeniului de aplicare 1 și Domeniului de aplicare 2 și 10% din cele aferente flotei operaționale (Domeniul de aplicare 3).

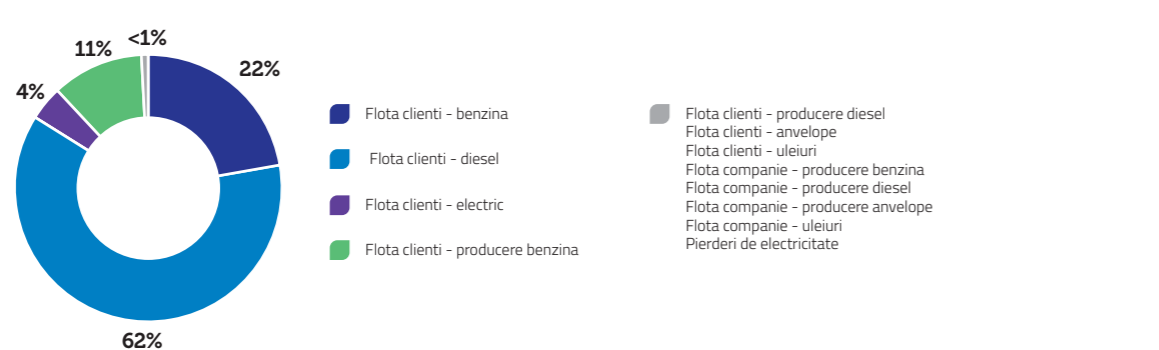
Emisii directe totale GES și offsets (t CO₂)



Emisii indirecte Domeniul de aplicare 3



Emisii indirecte Domeniul de aplicare 3 (%)



Concluzii

Principala noastră sursă de emisii rămâne Domeniul de aplicare 3 (Scope 3), emisiile indirecte. Acest domeniu este responsabil pentru mai mult de 99% din emisiile noastre totale.

15% din emisiile noastre din domeniul 3 sunt legate de producția de motorină și benzină utilizate de clienții noștri, în timp ce 1% sunt emisiile legate de utilizarea lubrifianților și anvelopelor.

Mașinile diesel sunt responsabile pentru 62% din totalul emisiilor din Domeniul de aplicare 3, în scădere cu 2% față de anul anterior.

Cea mai mare pondere în totalul emisiilor o au, în continuare, cele aferente flotei diesel, întrucât acestea deserveșc activitatea majorității companiilor din flota activă operațională, cu necesar de

mobilitate extins, ce nu poate fi acoperit în acest moment doar prin auto electrice.

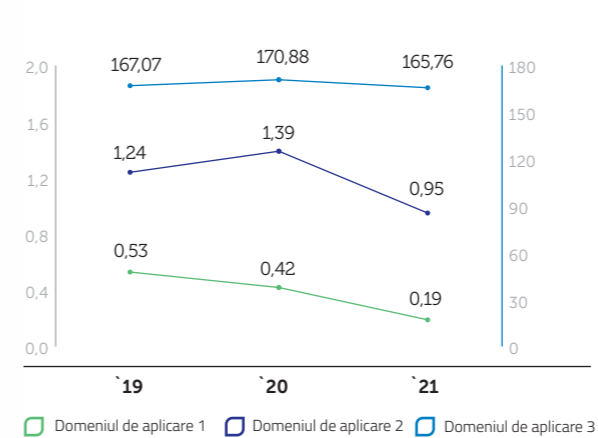


O observație importantă de menționat este scăderea intensității emisiilor per km.

Odată cu reluarea normală a activității în diferite sectoare de activitate, relaxarea condițiilor pandemice a dus la o creștere cu peste 40% a kilometrilor parcurși de clienții noștri, în timp ce creșterea emisiilor aferente flotei operate de aceștia s-a limitat la 36%.

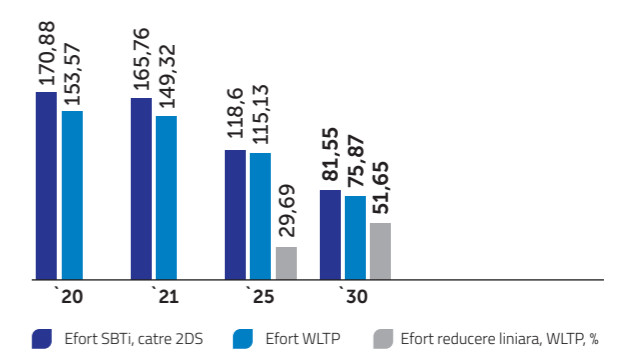
Această eficientizare confirmă trendul descrescător necesar pentru atingerea obiectivelor în zona de emisii și ne oferă o perspectivă mai bună a zonelor în care avem cel mai mare impact indirect. Ca urmare, în 2022, vom intensifica preocupările pentru tranziția către o flotă mai verde și cu un impact mai redus în mediul înconjurător.

Emisii GES (t CO₂)



De asemenea, am luat în considerare scenariile SBTi (Science Based Targets Initiative) în ceea ce privește reducerea impactului asupra mediului pentru flota noastră, având în vedere modelarea Target pentru 2DS (2 grade Celsius), în conformitate cu instrumentul de calcul al transporturilor SBTi (<https://sciencebasedtargets.org/sectors/transport>) și am actualizat calculul prin includerea datelor aferente anului 2021:

Analiza comparativă WLTP vs SBTi



Analiza comparativă arată potențialul de reducere a intensității necesar pentru flota noastră și principalele domenii care trebuie luate în considerare pentru înlocuirea flotei pentru a respecta rata de conformitate impusă de Directiva UE, precum și valoarea adăugată pentru reducerea intensității CO₂ pentru amprenta companiei noastre. Această comparație ia în considerare opțiunile

de scădere liniară directă pentru WLTP, care ar putea fi luate în considerare și ar putea reflecta un efort potențial pentru substituții.

Similar cu celelalte rezultate prezentate anterior, și această analiză a confirmat trendul descrescător de emisii la nivelul flotei operaționale aferente anului 2021.



Economie circulară și managementul deșeurilor

Rezultatele activității Autonom pot genera unele efecte negative importante asupra mediului și economiei. Depunem eforturi pentru a gestiona corect deșeurile prin menținerea unor acțiuni adecvate de reciclare.

Managementul deșeurilor și al materialelor periculoase

Din activitatea noastră proprie generăm deșuri de hârtie, plastic, echipamente electrice și electronice uzate (DEEE), deșuri menajere și altele, acestea fiind generate în principal de activitatea desfășurată în cadrul agențiilor. De asemenea, la nivel operațional generăm la nivelul activităților de service alte tipuri de deșuri cum ar fi cele de cauciuc, deșuri de ulei uzat sau alte tipuri de deșuri periculoase alternative sau conexe. Gestionarea lor se face prin firme autorizate și specializate pentru eliminare sau valorificare, iar intern angajații responsabili monitorizează în permanență generarea și trasabilitatea lor.

O inițiativă importantă în 2021 este digitalizarea semnăturii factorilor de decizie. Coroborată cu optimizarea fluxurilor operaționale, am reușit să reducem consumul de hârtie cu peste 10%. 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.

În 2021 am obținut certificarea de mediu ISO 14001. Procesul de certificare a sistemului de management de mediu ne aduce convingerea că procesele noastre sunt controlate și conforme cu cerințele legale aplicabile și am stabilit un program de mediu coroborat cu Strategia de Sustenabilitate care să ne ajute la îndeplinirea obiectivelor asumate.

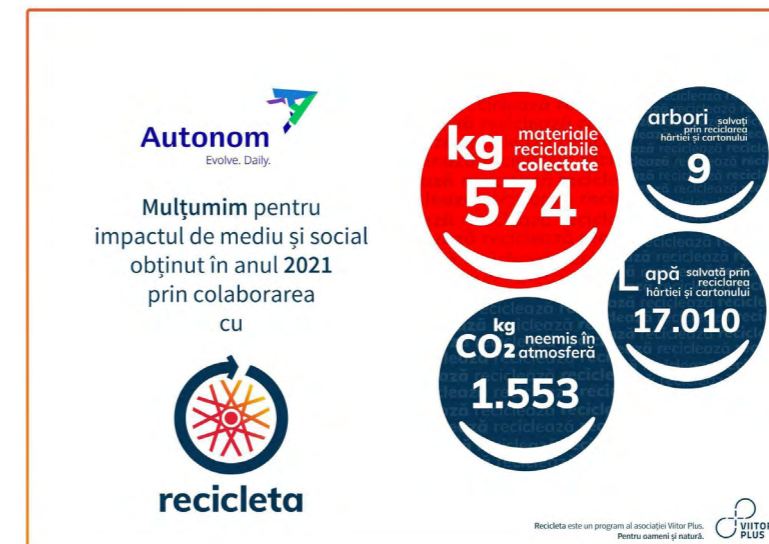
Prin prisma așezării teritoriale la nivel național, suntem conștienți de impactul pe care îl generăm în locațiile noastre din punct de vedere al cantității de deșuri rezultate, dar și cele rezultate din exploatarea și finalizarea ciclului de viață al deșeurilor conexe (anvelope, uleiuri).

Colectarea selectivă a deșeurilor și eliminarea de pe amplasamente a fost operată, la nivelul anului 2021, direct de agenții, prin parteneri locali.

Lista principalelor deșuri generate în companie la nivelul anului 2021:

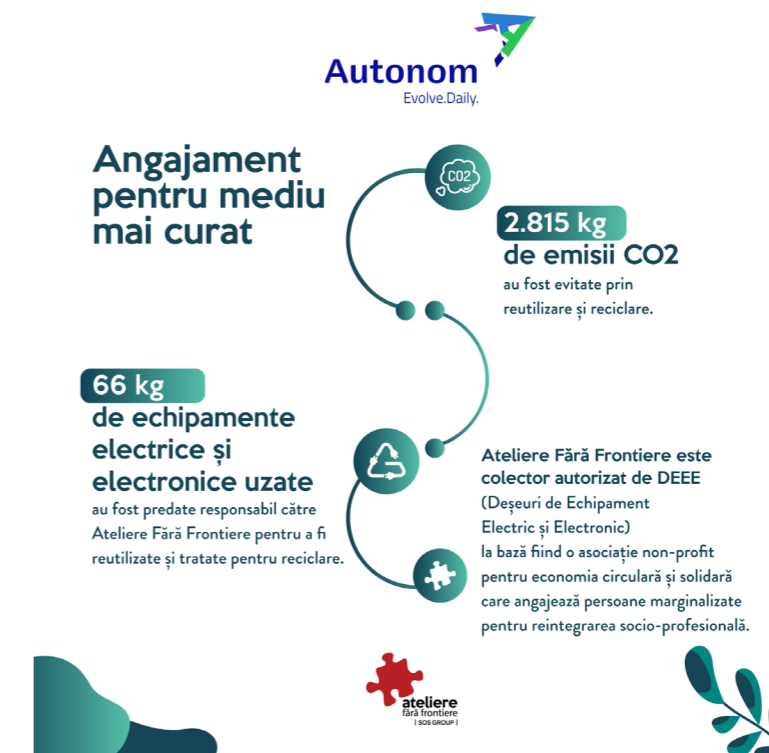
Tip deșeu	Loc de proveniență	Mod de gestionare
Anvelope uzate	Autoturisme	Casare / Valorificare prin firme autorizate
Ulei uzat	Autoturisme	Reciclare cu firme autorizate
Consumabile uzate (cartușe imprimante, etc.)	Birou	Deșeu menajer
Hârtie / carton ambalaje	Birou	Reciclare cu firme autorizate
Plastic / folie / PET	Birou	Reciclare cu firme autorizate
Sticlă	Birou	Reciclare cu firme autorizate
DEEE	Birou	Reciclare cu firme autorizate

Din sediul central din București, conform partenerului Recicleta, parte a Asociației Viitor Plus, 574 kg materiale reciclabile au fost colectate de la data semnării contractului (Martie 2021) și până la finalul anului.



Pentru o mai bună organizare internă și o gestiune corectă a deșeurilor, am semnat la finalul anului 2021 un parteneriat național cu compania VRANCART, pentru colectarea selectivă a următoarelor categorii de deșuri: carton, hârtie, plastic, metal și sticlă.

În 2021, prin intermediul partenerilor de la Ateliere Fără Frontiere (AFF) au fost predate spre reciclare 0,09 tone echipamente electrice și electronice, din care au fost reciclate 66kg / 59 produse, evitând astfel, conform calculului efectuate de aceștia, 2.815 kg CO₂.



În ce privește anvelopele și uleiul scoase din uz, în 2021 am casat 87.88 tone anvelope, respectiv am trimis spre reciclare 33,57 tone ulei motor, reprezentând 16% din procentul total de anvelope, respectiv 100% din uleiul scos din uz. De asemenea, au fost valorificate prin

parteneri sau vândute direct către utilizatorii finali, împreună cu auto, 18,9 tone de anvelope uzate. Procesul este monitorizat permanent de către personalul intern specializat, iar casarea anvelopelor se face către parteneri autorizați, conform normelor legale în vigoare.

Echipa de raportare



Ce rămâne după noi? Cum am contribuit la o lume mai bună? Sunt întrebările pe care ni le-am pus în momentul în care ne-am construit strategia de sustenabilitate. Indiferent că vorbim de familie, de companie, de comunitate, de planetă, avem șansa, fiecare dintre noi, să fim atenți la ce impact avem și să contribuim pentru a lăsa o moștenire mai bună următoarelor generații.

Pe această cale, îmi doresc să mulțumesc întregii echipe Autonom care mi-a fost alături și care a contribuit la realizarea primului nostru raport de sustenabilitate: Sorina Volerat, Maria Tătaru, Mihaela Irimia, Laura Ciubotaru, Ioana Bobocea, Cătălina Manole, Răzvan Ilie, Elena Buruiană, Alexandra Lazăr, Claudia Dramu, Mihail Pricop, Rosalin Rad, Gianina Gherman, Alexandra Ciortan, Bianca Ifrim, Viorel Niță, Cătălina Nicola, Roxana Brăiloiu, Ioan Ifrim, Adriana Dabija, Viorica Melinte, Constantin Nistor și Denis Cornea.

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



Magdalena Caramilea
Director Sustenabilitate Autonom

Indexul de conținut GRI și SASB

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
Elemente de informare generale			
GRI 102: Dezvăluiri generale 2016	102-1	Numele organizației	1
	102-2	Activități, mărci, produse și servicii	8,9
	102-3	Locația sediului	1
	102-4	Locația operațiunilor	8
	102-5	Proprietatea și forma juridică	1,8
	102-6	Piețe deservite	8
	102-7	Amploarea organizației	8
	102-9	Lanț de aprovizionare	42
	102-10	Schimbări semnificative ale organizației și ale lanțului de aprovizionare	42
	102-11	Principiul sau abordarea precauției	13,14,39
	102-12	Inițiative externe	9
	102-13	Apartenența la asociații	21
	102-14	Declarație a factorilor de decizie seniori	2
	102-16	Valori, principii, standarde și norme de comportament	10,11
	102-17	Mecanisme de consiliere și preocupări cu privire la etică	13
	102-18	Structura de guvernare	15,16
	102-19	Delegarea autorității	15,38,39
	102-20	Responsabilitate la nivel executiv pentru subiecte economice, de mediu și sociale	38,39
	102-22	Componenta celui mai înalt organism de guvernare și a comitetelor sale	38,39
	102-25	Conflicte de interes	13
	102-26	Rolul celui mai înalt organism de guvernare în stabilirea scopului, valorilor și strategiei	38,39
	102-29	Identificarea și gestionarea impacturilor economice, de mediu și sociale	22,23
102-30	Eficacitatea proceselor de management al riscului	12,13	
102-35	Politici de remunerare	54,55	
102-40	Lista grupurilor de părți interesate	20,24	
102-41	Acorduri de negociere colectivă	53	
102-42	Identificarea și selectarea părților interesate	19,20	
102-43	Abordarea implicării părților interesate	20,22,24,25	

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
	102-44	Subiecte cheie și preocupări ridicate	18,19,25
	102-45	Entități incluse în situațiile financiare consolidate	1
	102-46	Definirea conținutului raportului și a limitelor subiectelor	1
	102-47	Lista subiectelor materiale	23,24
	102-48	Republicări de informații	1
	102-50	Perioadă de raportare	1
	102-51	Data celui mai recent raport	1
	102-52	Ciclul de raportare	1
	102-53	Punct de contact pentru întrebări referitoare la raport	1
	102-55	Indexul de conținut GRI	80,81
	102-56	Asigurare externă	1

Elemente de informare specifice

GRI 201: Performanța economică 2016	201-1	Valoarea economică directă generată și distribuită	28,29
GRI 205: Anti-Corupție 2016	205-1	Operațiuni evaluate pentru riscuri legate de corupție	12,13
	205-2	Comunicare și instruire despre politicile și procedurile anticorupție	12
	205-3	Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse	12
GRI 207: Taxe 2019	207-1	Abordarea fiscală	28,29
	207-2	Guvernanța fiscală, controlul și managementul riscurilor	28,29
	207-3	Implicarea părților interesate și gestionarea preocupărilor legate de impozitare	29
	207-4	Raportare țară cu țară	29

BUSINESS SUSTENABIL & GUVERNANȚĂ

Guvernanță Corporativă & Conformare

GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	10,11,14,15,16,17,22,23,24,25,26,27
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	22,23,24,25,26,27
	103-3	Evaluarea abordării managementului	

Managementul Lanțului de Aprovizionare

GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	22,23,24,25,26,27,42,43
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
GRI 102: Dezvăluiri generale 2016	102-9	Lanțul de aprovizionare	42,43
GRI 204: Practici de achiziții 2016	204-1	Proportia cheltuielilor cu furnizorii locali	42
GRI 414: Evaluarea socială a furnizorilor 2016	414-1	Furnizori noi care au fost verificați folosind criterii sociale	42
GRI 308: Evaluarea de mediu a furnizorilor 2016	308-1	Furnizori noi care au fost verificați folosind criterii de mediu	42
	308-2	Impactul negativ asupra mediului în lanțul de aprovizionare și acțiunile întreprinse	42
etică în Afaceri & Transparență			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	12,13,23,24,25,26,27
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 206: Comportament anti-competitiv 2016	206-1	Acțiuni legale pentru comportament anticoncurențial, antitrust și practici de monopol	12
Securitatea Datelor			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	14, 25,26,27
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 418: Confidențialitatea clienților 2016	418-1	Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți	14
Satisfacția clienților, vânzări și practică de piață			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,44,45
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 416: Sănătatea și siguranța clienților 2016	416-1	Evaluarea impactului asupra sănătății și siguranței categoriilor de produse și servicii	45
	416-2	Incidente de neconformitate privind impactul asupra sănătății și siguranței produselor și serviciilor	45
GRI 417: Marketing și etichetare 2016	417-1	Cerințe pentru informații despre produse și servicii și etichetare	45
	417-2	Incidente de neconformitate privind informațiile și etichetarea produselor și serviciilor	45
	417-3	Incidente de neconformitate privind comunicările de marketing	45

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
MEDIU			
Managementul energiei și combustibilului			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,66,67,68
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Consumul de energie în cadrul organizației	70,71
	302-2	Consumul de energie în afara organizației	71,72,73
	302-3	Intensitatea energetică	71
	302-4	Reducerea consumului de energie	71
Emisii de GES și impact asupra climei			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,66,67,68
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 305: Emisii 2016	305-1	Emisii GES directe (Domeniul de aplicare 1)	74,75
	305-2	Emisii GES indirecte (Domeniul de aplicare 2)	74,75
	305-3	Alte emisii GES indirecte (Domeniul de aplicare 3)	74,75
	305-4	Intensitatea emisiilor de GES	74
	305-5	Reducerea emisiilor de GES	75,76,77
Managementul deșeurilor și al materialelor periculoase			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,64,65,66,67,68,69
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 306: Deșeuri 2020	306-1	Generarea de deșeuri și impacturi semnificative legate de deșeuri	78,79
	306-2	Gestionarea impacturilor semnificative legate de deșeuri	78,79
	306-3	Deșeuri generate	78,79
	306-4	Deșeurile deviate de la eliminare	78,79
	306-5	Deșeuri direcționate către eliminare	78,79
GRI 307: Respectarea cerințelor de mediu 2016	307-1	Nerespectarea legilor și reglementărilor de mediu	13

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
OAMENI ȘI COMUNITATE			
Implicare în comunitate			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,61
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 413: Comunități locale 2016	413-1	Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare	61, 62,63
Sănătatea și siguranța angajaților			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,52,53
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 401: Angajare 2016	401-1	Angajări de noi angajați și rotație de angajați	51,52,53
GRI 403: Sănătate și securitate la locul de muncă 2018	403-1	Sistem de management al sanatații și securității în munca	7, 13, 17, 53
Bunăstarea și dezvoltarea angajaților			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,55, 57,58,59
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 403: Sănătate și securitate la locul de muncă 2018	403-1	Sistem de management al sănătății și securității în muncă	7, 13, 17, 53
	403-2	Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor	53
	403-3	Servicii de sănătate a muncii	53
	403-4	Participarea angajaților, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă	53
	403-5	Formarea angajaților în domeniul sănătății în muncă	53
	403-6	Promovarea sănătății angajaților	54,55
	403-7	Prevenirea și atenuarea impactului asupra sănătății și securității în muncă legate direct de relațiile de afaceri	56,57
	403-8	Lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă	17, 53
	403-9	Accidente legate de muncă	53
	403-10	Deteriorarea stării de sănătate cauzată de muncă	53

Referință standard GRI	Număr element de informare GRI	Denumire	Pagina
Calitatea Educației			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,63
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 404: Instruire și educație 2016	404-1	Ore mediu de formare pe an per angajat	56
	404-2	Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistență pentru tranziție	56,57
	404-3	Procentul de angajați care primesc evaluări regulate ale performanței și dezvoltării carierei	58
Diversitate, egalitate și drepturile omului			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,59
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 401: Angajare 2016	401-2	Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă	54
GRI 405: Diversitate și șanse egale 2016	405-1	Diversitatea organelor de conducere și a angajaților	59
GRI 406: Nediscriinare 2016	406-1	Incidente de discriminare și măsuri corective întreprinse	58
Condiții de muncă			
GRI 103: Abordarea de Management 2016	103-1	Explicarea subiectului material și a limitei acesteia	23,24,25,26,27,59
	103-2	Abordarea managementului și componentele acesteia	
	103-3	Evaluarea abordării managementului	
GRI 401: Angajare 2016	401-1	Angajări noi și fluctuația de personal	52,53
	401-3	Concediul parental	54
	401-2	Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă	54,55
GRI 402: Relații de muncă/management 2016	402-1	Perioade minime de preaviz cu privire la modificările operaționale	52
Referințe Standard SASB	Denumire	Pagina	
SASB - TR-CR-000.C	Dimensiunea medie a flotei de închiriere	8,72	
SASB - TR-CR-250a.1	Procentul de vehicule ale parcului de închiriat evaluate de programele NCAP cu un rating general de siguranță de 5 stele, pe regiune	45	
SASB - TR-CR-410a.1	Economie de combustibil medie ponderată pe zi de închiriere a flotei de închiriere, pe regiune	72	
SASB - TR-CR-000.B	Total zile de închiriere disponibile	73	
SASB - TR-CR-410a.2	Rata de utilizare a flotei	73	