



**Orange România S.A.**

**Declarație non-financiară**

---

# Cuprins

## Introducere

Scopul raportului

Perioada de raportare

Mesajul conducerii

## Profilul companiei

### Aspecte sociale și de personal

Riscurile companiei

Politicile adoptate de companie

Indicatori-cheie de performanță

Rezultatele politicilor

### Aspecte de mediu

Riscurile companiei

Politicile adoptate de companie

Indicatori-cheie de performanță

Rezultatele politicilor

### Aspecte legate de transparență și etică (respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită)

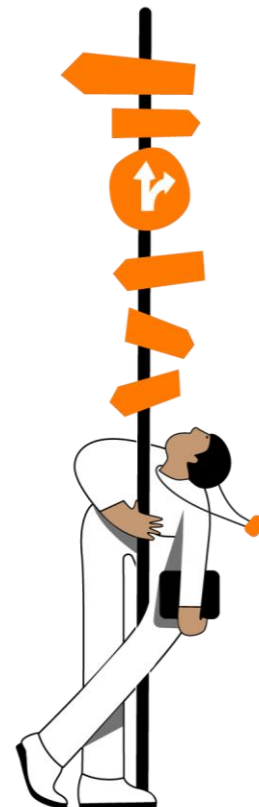
Riscurile companiei

Politicile adoptate de companie

Indicatori-cheie de performanță

Rezultatele politicilor

---



# Introducere

## Scopul raportului

În conformitate cu prevederile OMFP nr. 1802/2014, societatea Orange România S.A. („Compania” sau „Societatea”) are obligația legală să furnizeze informații nefinanciare privind aspectele de mediu, sociale și de personal, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită. Aceste informații sunt prezentate centralizat în acest raport.

Filialele Orange România SA care intră în scopul raportului consolidat sunt: Orange Romania Communications, Orange Services SRL și Orange Money IFN SA.

## Perioada de raportare

Prezentul raport face referire la anul financiar încheiat la 31 decembrie 2021 și evidențiază informații financiare și nefinanciare conform reglementărilor în vigoare.



## Cuvânt înainte Liudmila Climoc, CEO



În paginile ce urmează vă invit să parcurgeți raportul de evaluare non-financiară al Orange România pentru anul trecut. 2021 a fost anul în care am demonstrat angajamentul nostru pe termen lung pentru România, prin mărirea prezenței la nivel local, odată cu achiziția pachetului majoritar de acțiuni al Orange Romania Communications. Într-un context economic dificil, am reușit să transformăm provocările în reușite și am continuat să creăm valoare pentru societate atât prin produsele și serviciile pe care le aducem pe piață, cât și prin susținerea inițiativelor de incluziune digitală și de utilizare responsabilă a tehnologiei.

Jucător responsabil din piața telecom din România, Orange a continuat să ofere acces la conectivitate, condiția primară pentru creșterea nivelului de digitalizare la nivel local. Astfel, rețeaua Orange 4G acoperă 98.38% din suprafața României, oferind celor peste 11 milioane de clienți acces la conectivitate de top pentru a putea lucra, face cursuri online sau ține legătura cu prietenii ori cu familia. În același timp, am continuat extinderea rețelei 5G, 17 orașe din România bucurându-se, acum, de beneficiile aduse de o viteză superioară a Internetului.

Activitatea companiei a fost intensă în zonele de inovație și dezvoltare a rețelei, am ținut însă mereu cont de angajamentele asumate prin strategia Engage 2025. Astfel, în 2021 am continuat să plasăm responsabilitatea socială în centrul operațiunilor noastre, investind energie și resurse în construirea unui mediu care permite egalitate digitală în rândul comunității, combaterea schimbărilor climatice (prin tranziția către o economie circulară și eficientizarea consumului de resurse), respectiv creșterea performanței, pentru a îndeplini

angajamentele față de societate. Totul a fost posibil și datorită sprijinului colegilor din Fundația Orange, desigur.

În același timp, alături de echipele de manageri, ne-am concentrat asupra misiunii de a construi o cultură comună pentru Orange România și Orange Romania Communications, dar mai ales pe dezvoltarea unui mediu de lucru în care diversitatea și egalitatea de șanse sunt principii de bază.

Sintetizând, anul care s-a încheiat a reprezentat pentru Orange România un an al victoriilor mici și mari, al redefinirii echipelor și al reconfirmării valorilor atât de importante pentru întregul colectiv. Ne-am îndeplinit cu succes misiunea de a ne implica activ în proiecte ce aduc inovație în telecomunicații, în extinderea și dezvoltarea serviciilor, în creșterea gradului de digitalizare a cetățenilor, dar și în implementarea unor proiecte relevante de protecția mediului.

**Liudmila Climoc**  
**CEO Orange România**

# Profilul companiei

## Grupul Orange în lume

Unul dintre cei mai mari operatori globali de telecomunicații, prezent în 26 de țări, Grupul Orange conectează 271 de milioane de clienți la nivel mondial. Orange este, de asemenea, un important furnizor de servicii IT și de telecomunicații pentru companii multinaționale sub brandul Orange Business Services. În decembrie 2019, Grupul și-a prezentat noul plan strategic „Engage 2025”, care, ghidat de principiile responsabilității sociale și de mediu, își propune să-și reinventeze modelul de operator. În timp ce accelerează în zonele de creștere și plasează datele și AI în centrul modului său de inovare, Grupul rămâne un angajator atractiv și responsabil, adaptat profesiilor emergente.

---

Acțiunile Orange sunt listate la Bursa Nysee Euronext Paris (simbol ORA) și la Bursa din New York (simbol ORAN).

## Grupul Orange în cifre

- 271 milioane de clienți
- Prezent în 26 de țări, pe 5 continente
- 140.000 de angajați Orange în lume; 91% se simt mândri să lucreze la Orange
- Al 8-lea brand global de telecom
- #1 servicii convergente în Europa
- 40.000 de turnuri mobile în Europa
- 450.000km de cabluri marine
- Orange Money în 17 țări
- 620 milioane € investiții în cercetare și inovație
- Centre digitale în 23 de țări
- Obiectiv să devină net carbon zero până în 2040

## Grupul de companii Orange în România

- Peste 11 milioane de clienți
- Peste 6000 de angajați
- Cifra de afaceri consolidată de 1,23 miliarde de euro
- 10,6 milioane de clienți de servicii mobile
- 1,4 milioane de clienți servicii fixe în bandă largă
- 1,5 milioane de clienți servicii TV
- 98,31% acoperire 4G
- 5G în 17 orașe





Povestea Orange pe piața din România începe în anul 1997, când a fost efectuat primul apel în rețeaua Dialog. Apoi, în 2002 Dialog și Alo devin **Orange România SA**.

Din 2004 și până în prezent, Orange este liderul industriei telecom pe piața locală, un operator ce oferă servicii integrate, cu peste 11 milioane de clienți și o cifră de afaceri de 1,23 miliarde de euro în 2021. Orange România conectează 1 din 2 români și oferă clienților săi, atât utilizatori individuali, cât și companii, cea mai extinsă acoperire și un portofoliu complet de servicii: telefonie mobilă și fixă, internet, televiziune, soluții smart home, servicii financiare digitale Orange Money, soluții IT&C pentru companii în zona de cloud, business Wi-Fi, inclusiv analytics și securitate cibernetică.

Ambiția Orange România de a deveni alegerea #1 pentru conectivitate, servicii convergente, divertisment digital și servicii digitale pentru familiile și afacerile din țară se reflectă în demersurile pe care compania le desfășoară constant, precum identificarea unor servicii simple și inovatoare, care să îmbunătățească modul în care oamenii trăiesc, muncesc, călătoresc și interacționează.

Orange România deține nouă certificări consecutive Top Employer ce confirmă faptul că Orange, pe lângă produsele și serviciile remarcabile pe care le oferă, acordă o atenție deosebită angajaților săi și contribuie la îmbunătățirea mediului de lucru.

Pe 30 septembrie 2021, Orange România a finalizat tranzacția prin care a achiziționat pachetul majoritar de 54% din acțiunile **Orange Romania Communications**, în timp ce statul român deține restul de 46% din acțiuni. Tranzacția accelerează strategia Orange România de a fi alegerea preferată a clienților pentru servicii convergente pe piața locală.

Orange Romania Communications SA (fostă Telekom Romania Communications SA) este o societate comercială înființată pe 11 noiembrie 1997, înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J40/8926/11.11.1997, având Cod unic de înregistrare 427320/09.12.1992.



Operatorul de servicii fixe, Orange Romania Communications, este parte din Grupul Orange, continuând să funcționeze, după 30 septembrie 2021, ca o companie de sine stătătoare, subsidiară a Orange România.

Din 1 ianuarie 2022, sediul social al companiei este situat în Palatul Telefoanelor, pe Calea Victoriei nr. 35, 010061, Sector 1, București, România.

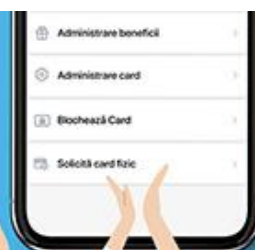
Orange Services SRL (fosta Telecom Global Services Center SRL) este o societate comercială înființată pe 10 aprilie 2013, înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J40/4718/2013, având Cod de înregistrare fiscală RO31484270. Sediul social al Orange Services SRL este situat în Str. Gara Herăstrău nr. 4, clădirea A, etaj 4-11, sector 2, București. Principalul obiect de activitate al Orange Services este activitatea de telecomunicații prin rețele fără cablu (exclusiv prin satelit). Pe 7 decembrie 2021, Orange România SA a cesionat părțile sociale deținute în Orange Services SRL în favoarea Atlas Services Belgium. Veniturile obținute din cedarea părților sociale au fost de 242.953.517 RON.

Orange Money IFN SA a fost înființată la data de 27 noiembrie 2014 ca o societate cu răspundere limitată cu capital privat, înregistrată la Registrul Comerțului sub numărul J40/13883/2014, având Cod unic de înregistrare 33851267. Sediul social al Orange Money IFN SA este situat în Str. Gara Herastrau, nr. 4D, Green Court, corp C, etaj 11, sector 2, București. Având în vedere faptul că obiectul de activitate al Orange Money IFN SA nu intră în aria de aplicare a TVA potrivit Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, Orange Money IFN SA nu este plătitoare de TVA, dar este înregistrată în scopuri de TVA pentru Operațiuni Intracomunitare și are codul de TVA RO35253499.

În octombrie 2017 Orange Money IFN SA și-a schimbat forma juridică, din societate cu răspundere limitată în societate pe acțiuni. De asemenea, activitatea principală s-a transformat în Cod CAEN 6492 – Alte activități de creditare, respectiv Acordare de credite de consum și microcredite în Cod CAEN 6492 – Alte activități de creditare, A. Acordare de credite de consum. Astfel, acordarea de microcredite a fost inclusă în obiectul de activitate secundar: Cod CAEN 6492 – Alte activități de creditare, respectiv acordare de microcredite.

Orange Money IFN SA a fost înregistrată în Registrul Instituțiilor Emitente de Monedă Electronică cu nr. IEM-RO-003/21.12.2015. Astfel, fiind autorizată să funcționeze ca o entitate emitentă de monedă electronică și ca prestatoare de servicii de plată legate de moneda electronică, inclusiv servicii de remitere de bani, de către Banca Națională a României, Orange Money IFN SA derulează serviciul de emiterie de monedă electronică și serviciile de plată legate de monedă electronică, folosind ca suport telefonul mobil și bazându-se pe oportunitățile identificate pe piața românească. Serviciul este în continuare distribuit de către Orange România S.A. prin intermediul magazinelor acesteia și ale partenerilor exclusivi.

Mai simplu să imi iau  
ce îmi doresc



Cu acest serviciu, Orange Money IFN SA permite accesul clienților Orange România la un mijloc de plată digital, prin intermediul telefonului mobil, ca alternativă la serviciile de tranzacționare disponibile pe piața bancară din România. Emiterea de monedă electronică se face în conturile clienților pe baza cererilor de achiziție din partea acestora. Din momentul emiterii monedei electronice, Orange Money IFN SA protejează fondurile echivalente monedei electronice emise într-un cont bancar dedicat. Răscumpărarea monedei electronice se face asemenea achiziției, la cererea clienților. Odată răscumpărată, moneda electronică iese de sub incidența protejării.

Pe lângă operațiunile de emisie și răscumpărare de monedă electronică, serviciul Orange Money pune la dispoziție clienților și operațiunile de transfer de monedă electronică între conturile clienților, precum și plata la furnizorii de utilități.

La data de 13 martie 2018, Orange Money IFN SA este luată în evidență și înscrisă în Registrul General Instituției Financiare Nebancare, ținut la Banca Națională a României, sub numărul RG-PJR-41-110335/13.03.2018, iar începând cu data de 12 ianuarie 2021 este înscrisă în Registrul Special Instituției Financiare Nebancare, ținut la Banca Națională a României, sub numărul RS-PJR-41-110126/12.01.2021. Începând cu luna iunie 2018, Orange Money IFN SA a fost înregistrată în Registrul SEPA Credit Transfer – RON, ce conține instituții care furnizează servicii de transfer credit conform Schemei SEPA RON. La data de 21 noiembrie 2018, Banca Națională a României a aprobat punerea în circulație a instrumentelor de plată electronică de tip card de debit VISA Classic și VISA Platinum, precum și cardurile de credit VISA.

În luna martie 2019, Orange Money IFN SA a lansat comercial gama de produse de tipul cardurilor de debit VISA în varianta standard (VISA Classic) și din gama premium (VISA Platinum) atașate contului digital de monedă electronică. Cardurile de debit se emit și în format virtual, direct din aplicație pentru a fi disponibile instant clienților pentru plăți pe internet, cu telefonul sau cu ceasul.

Din 2021, oricine își poate deschide online cont Orange Money, indiferent de rețeaua mobilă căreia îi aparține numărul de telefon, beneficiind de serviciile de plăți, transferuri valutare la curs avantajos și plata facturilor fără comisioane.

În ianuarie 2021, Orange Money IFN SA a lansat comercial cardul de credit VISA, cu multiple beneficii și pachete personalizate la alegerea clienților, un produs în premieră pentru piața din România și primul card de credit emis de o companie din Grupul Orange.

Orange România SA deține 99,99% din capitalul social al Orange Money IFN SA.



# Conducerea companiei

Andrei Chirică  
Președintele  
Consiliului de  
Administrație



Bogdan  
Rotunjanu  
IT Director



Irina Matea  
Customer  
Service  
Director



Liudmila  
Climoc  
Chief  
Executive  
Officer



Luiza Muller  
Human  
Resources  
Director



Marius Maican  
Operations and  
Maintenance  
Director



Emmanuel  
Chautard  
Chief  
Technology  
Officer



Pierre Etienne  
Cizeron  
Chief  
Marketing  
Officer



Dorin Odiățiu  
Public Affairs,  
Partnerships And  
Wholesale Director



Dan Cristea  
Business  
Performance and  
Quality Director



Monica  
Ionescu  
Controlling  
Director



Florin Popa  
Business to  
Business  
Director



Adela Guédon  
Chief  
Financial  
Officer



Adrian Pănuță  
Sales &  
Distribution Director



Alain Siksik  
Strategy, Business  
Development  
and Program  
Management  
Director



Adrian Matei  
Data,  
AI & Enterprise  
Digital  
Solutions  
Director



Veronica Dogaru  
Corporate  
Communications  
and CSR Director



Milena Horvath  
Legal Affairs  
and Governance  
Director



Orange

Vă invităm să îi cunoașteți pe membrii  
Comitetului Executiv care asigură  
conducerea operativă a Orange România.

Activitatea Comitetului Executiv este  
supravegheată de un Consiliu de  
Administrație format din următorii membri:

1. **Andrei Chirică** – Președintele Consiliului de Administrație
2. **Mari-Noëlle Aurélie Jego-Laveissiere**
3. **Nicolae Badea**
4. **Nguyen Trong Phi Nguyen**
5. **Jean-Marie Joseph Culpin**
6. **Gilles Francois Michel Deloison**
7. **Christian Urs Luginbuhl**

## Piețele în care compania își desfășoară activitatea

Piața telecomunicațiilor din România este standardizată (cu o creștere prevăzută mai lentă) prin strategii agresive din partea competitorilor care oferă din plin date mobile; deși a dus la marje EBITDA mai scăzute pentru toți jucătorii, repararea pieței nu este de așteptat pe termen scurt și, dacă este cazul, va fi determinată de strategii disruptive.

România este una dintre cele mai competitive piețe din UE, pe care patru jucători se luptă pentru cota de piață și cota de valoare, iar majoritatea jucătorilor oferă servicii convergente. Concurența se îndreaptă către inovare, servicii digitale și conținut de calitate diferențiat. 3 din 4 jucători mobili au lansat deja servicii 5G.

În prima jumătate a anului 2021, potrivit ANCOM – Autoritatea Națională pentru Telecomunicații, internetul a reluat tendința constantă de creștere la care se asista înainte de pandemie: numărul conexiunilor a crescut cu 3%, în timp ce traficul de internet fix a crescut cu 6%. S1 2021 a înregistrat, de asemenea, conexiuni fiber-to-the-home (care permit viteze ultra-mari) ridicându-se peste borna de 3 milioane de locuințe. În ceea ce privește internetul mobil, conexiunile 4G și 5G s-au ridicat la aproximativ 70% din total, în creștere cu 4% față de semestrul precedent, astfel că traficul mediu lunar pe cap de locuitor a ajuns la aproape 6GB.

Orange România și-a menținut poziția de lider conform ANCOM pentru primul semestru al anului 2021 în ceea ce privește cota de piață a internetului mobil (39%), vocea mobilă (38%) și veniturile totale din telecomunicații (25%).





# Strategia și obiectivele

Orange România se identifică cu Scopul Corporativ al Grupului. "Orange este jucătorul de încredere care oferă tuturor cheile unei lumi digitale responsabile".

Orange România sprijină incluziunea digitală prin eforturi continue de a oferi cea mai bună rețea mobilă cu cea mai mare acoperire în ceea ce privește serviciile 4G, precum și prin eforturi accelerate de creștere a interacțiunilor digitale.

Concentrată pe direcțiile strategice stabilite de Engage 2025, al doilea an de pandemie a adus transformări profunde, iar cel mai bun cuvânt pentru a descrie performanța Orange România este reziliența.

Pentru a atinge ambițiile descrise pe baza pilonilor Engage 2025, Orange România își asumă angajamentele de mai jos.

## **Responsabilitatea socială corporativă**

Orange România se angajează să reevalueze valoarea pentru societate, susținând incluziunea digitală, educația și antreprenoriatul prin promovarea educației digitale pentru toți și a utilizării responsabile a tehnologiei, acționând pentru dezvoltarea inovării și antreprenoriatului, contribuind la tranziția energetică și ecologică și favorizând dezvoltarea socio-economică a comunității.

Orange România contribuie la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, oferind conectivitate, inovație și infrastructura necesară atât prin rețelele sale mobile, cât și prin cele fixe.  
Prin diverse programe și infrastructură, Orange România se remarcă pentru incluziunea digitală.

Orange România crede în parteneriat pentru obiective, dar și în nevoia de a consuma responsabil și de a reduce impactul asupra climei.

În 2021, Orange România a devenit membru al Coaliției România Durabilă, principala organizație parteneră a Departamentului de Dezvoltare Durabilă al Guvernului României, Departamentul de Stat responsabil cu atingerea obiectivelor de țară pentru anul 2030.

### **Experiența clienților**

Orange Romania se angajează să ofere o experiență superioară clienților, într-o notă Orange puternică și distinctă pentru toate serviciile Orange România, devenind operatorul de top în ceea ce privește fiabilitatea, colaborarea, personalizarea și implicarea socială. Rezultatele excelente ale Orange România în ceea ce privește experiența clienților, atingerea obiectivelor atât pentru Scorul net general al promotorilor (NPS), cât și pentru Scorul mediu de recomandare atât pentru consumatori, cât și pentru întreprinderi în primul semestru al anului 2021 confirmă acest angajament.

### **Transformare continuă și referință în eficiență**

Orange România se angajează să se transforme într-o organizație agilă, cu învățare continuă, experimentare și design de perspectivă în centrul modului în care funcționează. Orange România va simplifica pe scară largă procesele interne, interacțiunile digitale, utilizarea tehnologiilor moderne prin utilizarea unor echipe transversale agile cu membri autonomi și direct responsabili pentru rezultatul muncii lor.

În 2021, Orange România și-a continuat fabrica RPA pentru a lansa noi roboți, a dezvoltat în continuare cei doi chatboți interni (Roby pentru resurse umane și Max pentru finanțe) și a stabilit baza pentru îmbunătățirea maturității datelor și inteligenței artificiale.



## Perspective pentru 2022

Pe baza pilonilor Engage, Orange România va continua parcursul strategic spre a deveni echipa #1 care oferă cele mai bune servicii convergente clienților noștri.

### **Reinventarea modelului nostru de operator**

Principala prioritate a Orange România este plasarea clientului pe primul loc și asigurarea faptului că tranziția clienților Telekom se face cât mai lin. Acest lucru implică unirea a două infrastructuri și servicii complementare pentru un singur client. Este un mare potențial de a consolida poziția Orange de leader pe piața telefoniei mobile și de a crește în infrastructura fixă, păstrând extinderea continuă.

### **Plasarea datelor și inteligenței artificiale în centrul modelului nostru de inovare**

Transformarea digitală va rămâne o prioritate în perioada următoare. Orange România planifică extinderea YOXO, primul brand pentru servicii complet digitale, precum și dezvoltarea în continuare a canalelor digitale.

### **Accelerarea în zonele de creștere**

TIC și IoT stimulează creșterea pieței B2B în România. Orange România intenționează să dezvolte în continuare serviciile TIC.

### **Co-crearea unei companii orientate spre viitor**

Prioritatea Orange România va fi pregătirea organizației pentru a face față provocărilor viitoare și o tranziție reușită către noi modalități de lucru.

Transformarea va fi esențială în 2022 pentru a ne atinge obiectivele.







## Aspecte sociale și de personal

### Riscurile Societății

#### Riscuri legate de recrutarea și menținerea resurselor umane

Principala resursă a Companiei pentru prestarea serviciilor furnizate o reprezintă angajații cu expertiză necesară. Astfel, compania a implementat politici de personal care să asigure dezvoltarea profesională a angajaților, precum și retenția celor considerați esențiali pentru prestarea serviciilor.

Asfel, compania a construit un sistem complex de programe, care presupune atât intervenție proactivă, cât și reactivă, cu măsuri specifice legate de pachetul de remunerație și beneficii, precum și programe dedicate pentru planificarea carierei în cadrul companiei și pentru asigurarea succesiunii pentru rolurile critice.

#### Riscul de sănătate și securitate în muncă pentru angajați și contractori la locul de muncă

Prevenirea pericolelor și riscurilor la locul de muncă, a rănilor și îmbolnăvirilor este una dintre preocupările principale ale companiei. O importanță specială este acordată stării de sănătate a angajaților pentru care există programe de asistență medicală, asigurări de sănătate și controale medicale specifice.

Angajații participă cu propuneri de măsuri preventive și la stabilirea de acțiuni pentru îmbunătățirea elementelor de sănătate și securitate în muncă prin intermediul reprezentanților pe care îi au desemnați în Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă al Orange România.



## Politicile adoptate de companie

În noiembrie 2014, managementul Orange, UNI-Orange Global Union Alliance și membri ai UNI (Union Networks International) au semnat acordul: “Orange Group Global Health and Safety Agreement”, în scopul de a susține includerea sănătății și securității ocupaționale în toate activitățile Grupului Orange.

Acest acord se aplică companiilor pe care Orange Group le controlează direct și își propune implementarea unei politici de asigurare a securității angajaților prin prevenirea riscurilor sănătății ocupaționale, protejarea sănătății acestora și îmbunătățirea calității vieții la locul de muncă.

Părțile semnatare au convenit ca acțiunile în domeniul sănătății, securității și condițiilor de lucru necesită perseverență, consistență și adaptare la contextul local. Aceasta conduce la un angajament pe termen lung ce va fi monitorizat în timp.

Pe data de 17 iulie 2019, Grupul Orange a semnat acordul global cu UNI Global Union pe tema egalității de șanse, combaterea oricăror forme de discriminare, hărțuire și violență la locul de muncă și susținerea unui echilibru între viața personală și cea profesională a angajaților.

### Pilonii Politicii Orange de Diversitate și Incluziune sunt:

- egalitatea de gen la locul de muncă
- oportunități egale
- combaterea discriminării
- egalitate digitală

Încurajăm păstrarea unui mediu de lucru în care sunt apreciate opiniile diferite și diverse, moduri de gândire diferite și ideile din partea tuturor. În acest mediu de lucru, toți colegii sunt tratați cu același respect, indiferent de perspectivele sau experiențele lor.

Principalele arii de activitate în care se împart acești piloni sunt:



**Valorile departamentului de Resurse Umane** sunt: egalitate de gen, diversitate și nediscriminare în ceea ce privește recrutarea, promovarea, evaluarea performanței, recompensa și acordarea pachetului de beneficii, accesul la învățare și dezvoltare, condițiile de muncă, rezilierea contractului și disciplina.

## Principiile de recrutare

Pentru Orange România, un angajator digital și cu valori umane, recrutarea și selecția personalului se bazează pe principiul **diversității**: profile diferite, personalități diferite, asigurând tratament egal tuturor candidaților în vederea selectării celui mai bun candidat pentru un post deschis, indiferent de: vârstă, sex, naționalitate, genetică, rasă, culoare, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală, opțiune politică, origine socială, familie condiții sau responsabilități, apartenență la grup sau activitate etc.

Credem că diversitatea în toți termenii de mai sus trebuie respectată și poate fi un real atu pentru organizația noastră.

**Integritate:** respectăm regulile etice ale relațiilor normale de afaceri în relația cu clienții noștri interni sau externi.

**Obiectivitate și consecvență:** toți angajații implicați în procesul de recrutare și selecție se vor asigura că procesul este unul imparțial, nepărtinitor, care utilizează aceiași pași și numai metodele existente procedura de recrutare, pentru toate procesele de selecție.

Procesul de recrutare în Orange România este **transparent**, ceea ce înseamnă că toți pașii, rolurile și instrumentele specifice din procesul de recrutare și selecție sunt clar enunțate și avizate de toate părțile implicate (candidați, manageri de angajare, membri ai echipei de resurse umane), protejând datele sensibile și informațiile personale, cu respectarea principiului confidențialității și a cerințelor legale.



Ca dovadă a obținerii performanței în aplicarea acestor practici menționăm certificările, premiile și politicile noastre:

1. În 2021, pentru al IX-lea an consecutiv, suntem certificați internațional “Top Employer” - dovadă a aplicării unor politici și sisteme sustenabile de Resurse Umane;
2. Din aprilie 2018, Orange este semnatară Cartei Diversității;
3. În aprilie 2021 Orange Romania a primit recertificarea programului Diversitate și Incluziune în standardul Gender Equality & Diversity for European & International Standard; este o certificare importantă pentru noi, deoarece recunoaște faptul că acțiunile în domeniul egalității profesionale de gen și diversitate sunt în conformitate cu cerințele standardului mai sus menționat.



4. Ethic Intelligence, organism cu expertiză recunoscută la nivel internațional în domeniul anti-corupției, a acordat certificarea "Anti-Corruption Compliance" pentru a treia oară consecutiv companiei Orange România, în septembrie 2019. Noul certificat are o durată de valabilitate de 3 ani, până în septembrie 2022, și a fost acordat în urma unei misiuni de audit independent. Aceasta certificare validează că sistemul de anticorupție Orange România este conceput și implementat în moduri care corespund celor mai bune practici internaționale.



Orange are 5 principii fundamentale care se regăsesc în toate activitățile companiei. Orange este **simplic**, **deschis**, **surprinzător**, **dinamic** și **onest**. Aceste valori se regăsesc în toate acțiunile pe care Orange le întreprinde, iar de-a lungul timpului au fost înglobate în viziunea brandului.

Orange România este membră a CCIFER (Camera de Comerț și Industrie a Franței din România) și a Consiliului Investitorilor Străini și participă cu reprezentanți la discuții și evenimente, în special la cele care sunt dedicate subiectelor din zona resurselor umane, contribuind astfel la împărtășirea celor mai bune practici de lucru.

Reprezentanții departamentului Resurse Umane participă în numeroase grupuri de lucru organizate de instituții publice și private pentru a discuta provocările și oportunitățile pieței muncii.

Mai mult decât atât, venim în întâmpinarea planurilor făcute de angajații noștri și a investițiilor în viitor și le oferim acestora posibilitatea de a încheia asigurări flexibile și de a avea acces la diverse planuri de pensii.





Exemple de acțiuni care contribuie la susținerea culturii noastre:

**Programul wellbeing (echilibru și stare de bine):**

Performanța companiei este suma rezultatelor individuale ale fiecărui angajat. Performanța reală este strâns legată de sănătatea organizației și, de aceea, considerăm absolut necesară existența unui cadru în care starea de bine, satisfacția, împlinirea de sine, motivația să fie adresate prin programe speciale.

În Orange România, Programul Wellbeing întâmpină angajații cu soluții care pot contribui la asigurarea unei vieți de calitate începând cu anul 2012. Există o mare varietate de acțiuni și proiecte, ateliere și webinarii, module de lucru cu scopul de a ajuta colegii să își mențină spiritul bun și de a rămâne sănătoși: parenting, yoga și nutriție, educație financiară, efectul stresorilor sociali și psihologici prin crearea de noi perspective pentru adaptarea și construirea unei mentalități pozitive și pentru a recomanda câteva metode de relaxare.

Câteva rezultate din 2021:

Resurse wellbeing: 95.92 ore video; 7356 pagini citite; 5920 views 400 de participanți în clasele de sport Live, 1368 de participanți în atelierele și webinarile live

Programul de **Consiliere in Carieră**, un proces ghidat în timpul căruia angajații găsesc răspunsuri și soluții la gândurile și ideile lor cu privire la subiecte de dezvoltare profesională. Cu acest program dorim să oferim angajaților noștri o abordare structurată pentru construirea următoarei etape a carierei lor și pentru a le spori implicarea în cadrul companiei.

**Employee Experience Program** are scopul de a oferi cea mai bună experiență de lucru în fiecare pas al călătoriei angajatului, ascultând ceea ce este esențial și răspunzând în consecință în cadrul unei culturi organizaționale de îmbunătățire continuă.

## Dialogul social

### Reprezentanții angajaților

Reprezentanți ai angajaților din toate departamentele și regiunile, votați de angajați pentru mandate de 2 ani se întâlnesc periodic cu reprezentanți ai managementului companiei și ai Resurselor Umane.

Subiectele discutate în aceste întâlniri sunt legate de:

- Rezultate financiare
- Strategie de afaceri
- Modificări organizaționale
- Noi procese sau ajustări ale proceselor
- Procese de Resurse Umane
- Beneficiile angajaților
- Echilibrul între viața personală și cea profesională

### Programul Capital Filles

Capital Filles este un parteneriat strategic public-privat dezvoltat de Grupul Orange ce încurajează diversitatea și egalitatea de șanse.

Orange România este membru al programului alături de mai multe companii din domeniul privat, de Ambasada Franței la București, de Camera de Comerț Franceză, la care se adaugă mai multe instituții de învățământ liceal din țară. Programul are ca scop orientarea în carieră pentru elevele din licee cu profil socio-economic modest și îndrumarea lor spre meserii de viitor.

Activitățile de mentorat se realizează în cadrul unor ateliere tematice, conferințe, activități educaționale și întâlniri de lucru cu angajatele companiilor partener.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1 Orase	2 Bucuresti & Timisoara	3 Bucuresti, Timisoara & Slobozia	3 Bucuresti, Timisoara & Slobozia	3 Bucuresti, Timisoara & Slobozia	3 Bucuresti, Timisoara & Slobozia
2 Licee partener	10	12	13	13	13
3 Femei Mentori	130 45 din ORO	149 54 din ORO	153 42 din ORO	141 39 din ORO	114 25 din ORO
4 Mentees	130	149	153	141	114
5 Evenimente	17 2 forumuri 15 ateliere	26 2 forumuri 24 ateliere	28 2 forumuri 26 ateliere	28 2 forumuri 26 ateliere	31 1 forum 30 ateliere

## Dezvoltarea și creșterea competențelor angajaților

Învățarea este una din trăsăturile esențiale ale unui mediu de afaceri performant. Colegii noștri sunt încurajați să se dezvolte individual și în cadrul echipelor din care fac parte, pentru a spori rezultatele imediate și pe cele pe termen lung. Învățarea este permanent corelată cu strategia companiei, precum și cu obiectivele de afaceri ale fiecărei poziții din companie. Acest tip de corelație, prezent în identificarea și analiza oricărei nevoi de învățare, asigură implementarea de acțiuni de învățare care au efect direct în performanța participanților.

Orange are o echipă de învățare dedicată tuturor celor trei companii din România, componența acestei echipe fiind:

1. Learning & Development Consultant: gestionează proiecte de învățare pe grupuri de competențe pentru a răspunde dedicat fiecărui tip de solicitare de învățare din organizație (de exemplu, competențe tehnice, competențe manageriale sau competențe digitale);
2. Training & Development Specialist: derulează activități de design și livrare de conținut de învățare în organizație, asigurându-se că participanții deprind toate cunoștințele și abilitățile incluse pentru o performanță crescută la job;
3. Digital Learning Specialist: execută designul și producția de conținut digital în organizație, necesar atât pentru programe uzuale de învățare, cât și pentru proiecte transversale, urmărind atât obiective de învățare, cât și obiective de informare și mobilizare la acțiune a angajaților;
4. Learning Support Specialist: asigură operaționalizarea activității de învățare în cadrul procesului de lucru, fundamentat în procedura de lucru și mijlocit de aplicațiile și instrumentele de lucru specifice în echipă (de exemplu, Orange Learning, sistemul de programare a cursurilor etc.).

Atât trainerii, cât și consultanții de learning din echipă au competențe în zona de instruire (training la sală), design de training (certificați în cele mai noi metodologii de creație de conținut) sau facilitare dedicată (acțiuni de clarificare sau generare de idei, planuri de acțiune sau strategii).



În plus, echipa lucrează cu trei tipuri de conținut:

- Cursuri create intern pe diverse tematici (de la cursuri de vânzări sau negociere până la cursuri de consultanță sau creativitate);
- Cursuri sau instrumente cu licență (traineri certificați de organizații externe; de la cursuri la sală – de exemplu, cursuri de gestionarea schimbării, creșterea productivității echipei sau management de proiect – până la instrumente psihometrice – de exemplu, instrumente Human Synergistics – Life Styles Inventory sau Group Styles Inventory – sau instrumente de tipul Strengths Development Index);
- Cursuri online disponibile pe platforme dedicate, într-un grad ridicat de varietate și ușor accesibile de pe tabletă, laptop sau PC.

La nivel de implementare, cursurile se desfășoară în urma întocmirii de planuri de învățare dedicate tuturor echipelor din companie. Prin comunicare continuă cu echipele, acțiuni de învățare sunt continuu programate pentru a răspunde solicitărilor pe care exigențele de business le impun.

Pentru a ilustra la nivel macro impactul procesului de instruire și dezvoltare din Orange, mai jos poți regăsi informații care susțin atât aspecte legate de cantitatea de învățare diseminată, cât și aspecte legate de calitatea ei (cum ar fi metodele de învățare folosite). Astfel că, din punct de vedere operațional, indicatorii pe care îi urmărim lunar sunt:

**Learning coverage:** numărul de participanți unici care au beneficiat de cel puțin o intervenție de învățare de-a lungul unui interval de timp;

**Learning investment:** numărul mediu de zile de învățare/angajat într-un interval de timp (standardul în Orange este de minimum 20 de ore de învățare/angajat/an, indiferent de metoda de învățare folosită – la sală, în mediul virtual sincron sau în mediul virtual asincron);

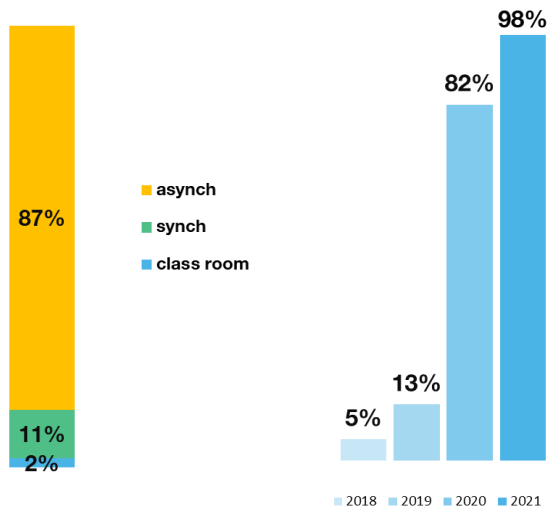
**Net Promoting Score:** rata de satisfacție a participanților la cursuri ca expresie a intenției de recomandare a soluției și ca percepție a utilității și momentului potrivit în care cursul a apărut în evoluția profesională a participantului;

**Instruction Score:** rata de achiziție de cunoștințe la nivelul fiecărui participant, verificată prin testarea participanților la final de curs.



Mai jos, redăm date macro la nivelul anului 2021 cu privire la procesul de învățare pe tot cuprinsul organizației și raportat la Grupul Orange și zona europeană a acestuia.

### Digital learning (r)evolution

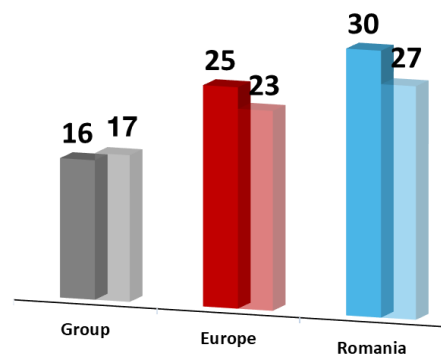


### Average number of trainings per learner

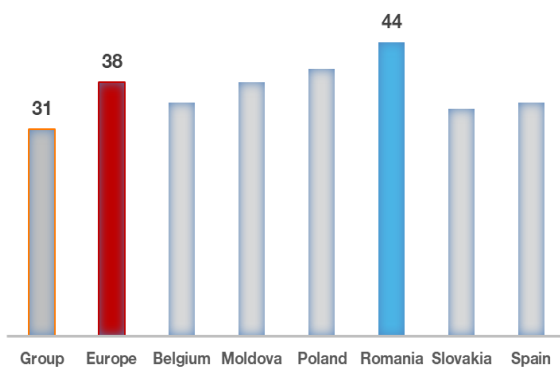
Average number of trainings per

Internal learner: 25

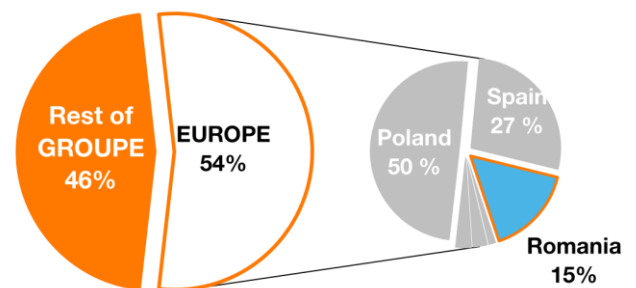
External learner: 40



### Learning culture indicator



### Distribution of completed trainings in ORANGE LEARNING



## Sănătatea și siguranța la locul de muncă reprezintă unul din pilonii importanți ai Orange România

Cu scopul de a consolida acest pilon, compania a implementat și a obținut certificarea pentru un sistem de management al sănătății și securității în muncă în conformitate cu standardul ISO 45001, în cadrul căruia este definită și urmărită politica de sănătate și securitate în muncă. Aceasta este disponibilă tuturor părților interesate pe pagina web a companiei, [www.orange.ro](http://www.orange.ro).



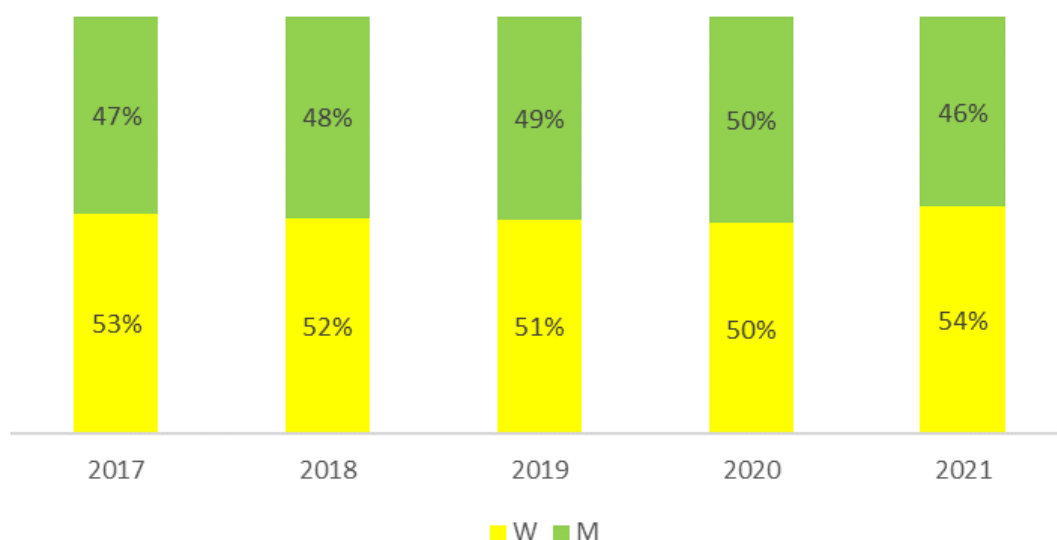
În mod specific, măsurile și acțiunile companiei în acest domeniu sunt concentrate și îndreptate către:

1. Practici eficiente de asigurare a sănătății și stării de bine într-un mediu de lucru sigur;
2. Capacitate de a elimina pericolele și de a reduce riscurile profesionale;
3. Consultare și participare activă a angajaților;
4. Permanentă conștientizare asupra politicii și regulilor noastre esențiale privind mediul, sănătatea și securitatea în muncă în rândul angajaților, furnizorilor, partenerilor și contractorilor noștri.

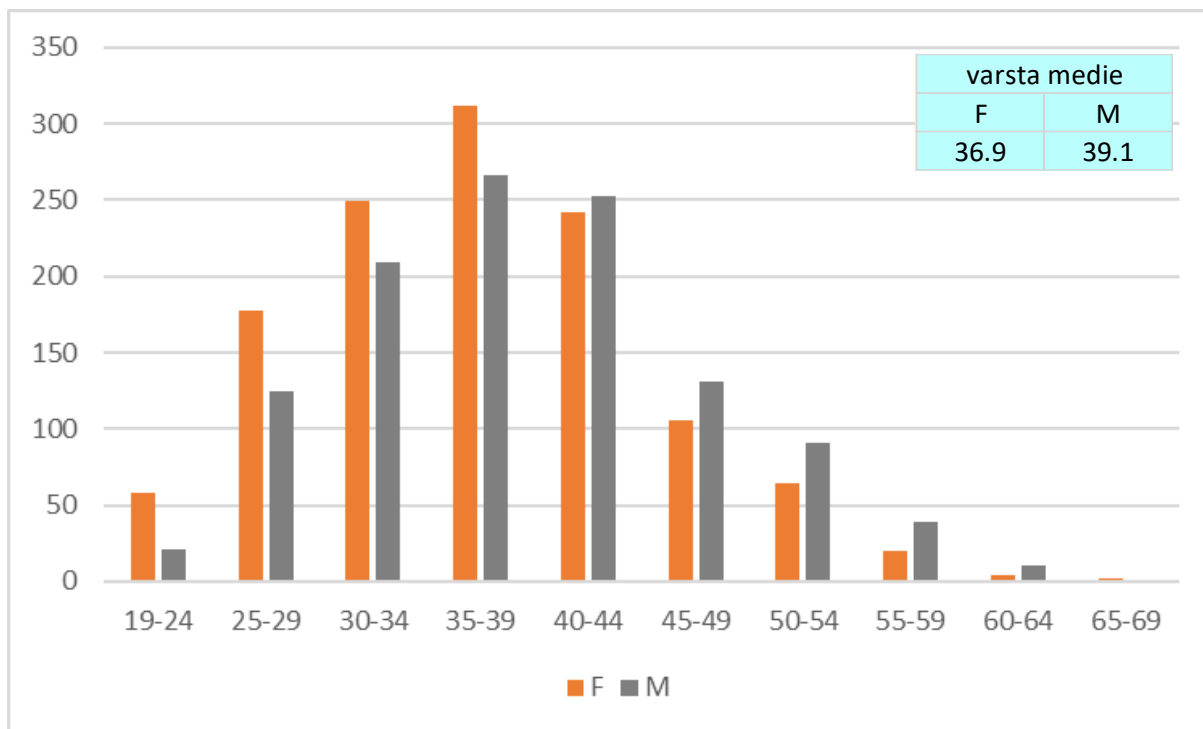
## Indicatori-cheie de performanță

Procese și politici, exprimate în date:

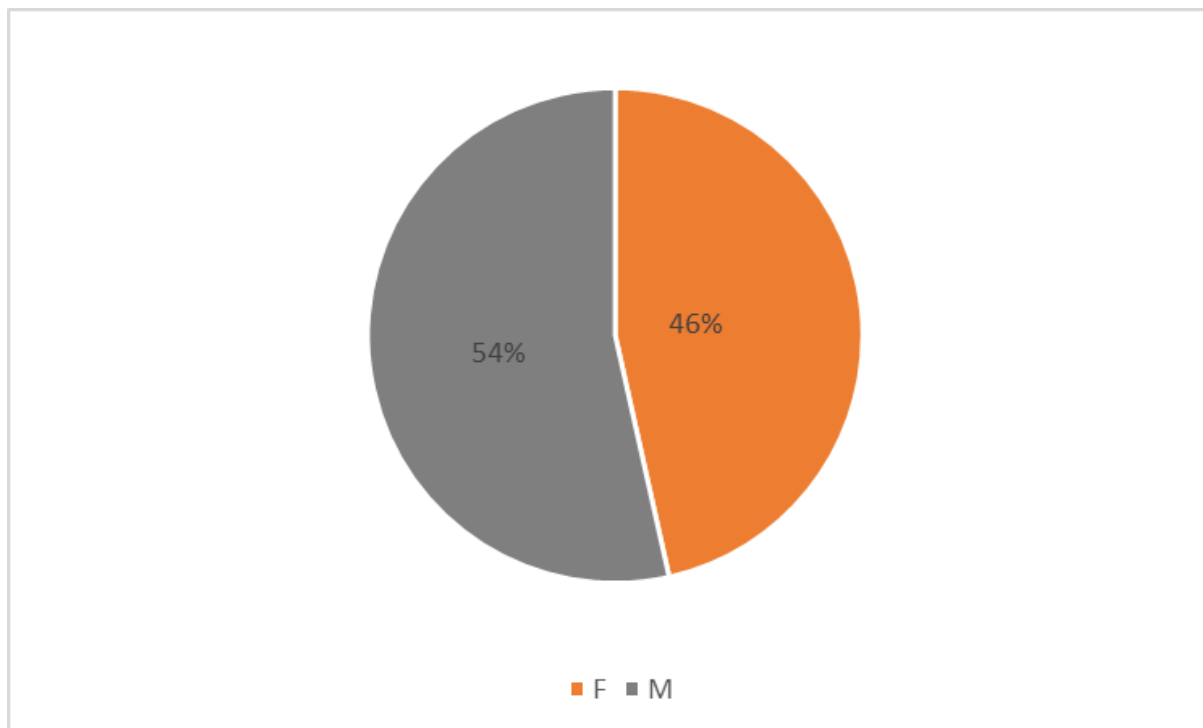
1. Distribuția femeilor și bărbaților din total angajați Orange România :



## 2. Distribuția angajaților pe categorii de vârstă și gen; vârstă medie M/F



## 3. Distribuție femei și bărbați pe niveluri de management



4. **Număr de accidente de muncă** : în 2021 compania a înregistrat 1 accident de muncă în timpul programului. Evenimentul s-a produs ca urmare a nerespectării instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă.
5. **Număr de accidente de traseu** : în 2021 compania a înregistrat 0 accidente de traseu.
6. **% din angajați cu acces la servicii medicale din totalul numărului de angajați**: în 2021, 100% dintre angajați beneficiază de acces la servicii medicale prin clinici partenere.
7. **% din angajați ce beneficiază de asigurare medicală**: în 2021, 100% angajați beneficiază de asigurare medicală.
8. **Număr de controale medicale/angajați/categorie/an**: în 2021 au fost înregistrate 797 de controale la angajare, 2769 controale periodice, 4 controale după încheierea concediului medical, 97 controale după terminarea perioadei concediului de maternitate, 1 control după accidente de muncă.
9. **Număr de concedii medicale/an**: în 2021 au fost înregistrate 3001 de concedii medicale.

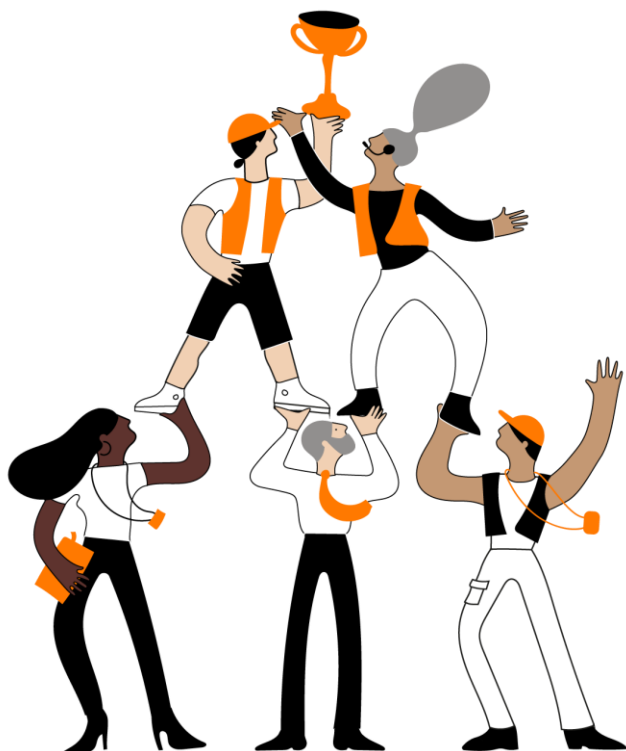
## Rezultatele politicilor

Câteva dintre premiile acordate companiei, pe plan local:

1. Orange România este cel mai dezirabil angajator al anului 2021



2. Premiile de excelență în Resurse Umane acordate de HR Club (martie 2021)
  - Programul ATOM al Orange România – la categoria “leadership development continuu”
  - Echipa de HR Orange România – la categoria “Echipa de HR a anului”



## Aspecte de mediu

### Riscurile companiei

#### Riscul de mediu

În Orange România este implementat un sistem de management al mediului în conformitate cu standardul ISO 14001. Acest sistem conferă cadrul pentru stabilirea unei politici unitare și pentru urmărirea performanței de mediu a organizației.

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

În conformitate cu legislația românească, terenul pe care sunt construite site-urile trebuie readus la starea inițială în cazul demontării acestora. La 31 decembrie 2021 Societatea avea constituit în acest scop un provizion de 69.290.419 RON. Suma provizionată este dată de costurile actualizate estimate a fi necesare pentru demontarea site-urilor și restaurarea locațiilor aferente. Provizionul crește față de cel înregistrat la sfârșitul anului 2020 ca urmare a creșterii ratei de discount (5.427% vs 3.634%), și a ratei de inflație (7.94% vs 2.24%), costul mediu de demontare ( 2.673 EUR vs. 2.252 EUR) păstrându-se aproape constante față de 2020.

Provizionul pentru dezafectarea site-urilor se actualizează o dată pe an, fiind calculat după metodologia Grupului Orange Franța.

Una din clădirile în care își desfășoară activitatea grupul Orange din România este Green Court din București, care este un campus de clădiri de birouri, modern și funcțional de clasa A, cu o parcare subterană pe trei niveluri. Fiind o clădire „verde”, este proiectată în conformitate cu principiile dezvoltării și grijii susținute față de resurse, care de asemenea se îmbină bine cu mediul existent, încorporând materiale moderne și soluții tehnologice. Clădirea este echipată cu toate sistemele necesare clădirilor de birouri din clasa A. Sistemul de management (BMS) asigură controlul ventilației, climatizării și control accesului. Clădirea îndeplinește condițiile certificării LEED Platinum Level. De asemenea, clădirea a obținut în noiembrie anul 2021, certificatul pentru evaluarea securității și sănătății cu privire la operațiunile ce au fost întreprinse pentru respectarea măsurilor împotriva noului coronavirus.

Pe lângă alte măsuri care au fost implementate pentru a reduce consumul de apă, putem evidenția colectarea de apă de ploaie, împreună cu apa menajeră de la lavoare. Acestea sunt utilizate pentru irigare și pentru toalete.



## Politicile adoptate de companie

Orange România a adoptat o politică de mediu ce este disponibilă tuturor părților interesate pe pagina web a companiei, [www.orange.ro](http://www.orange.ro). Politica cuprinde principalele direcții pe care se concentrează obiectivele de mediu ale organizației.

Orange România este constant implicată în ținerea sub control a aspectelor semnificative de mediu, incluzând prevenirea poluării și urmărește îmbunătățirea performanței de mediu.

În mod specific, măsurile și acțiunile companiei în acest domeniu sunt concentrate pe următoarele două direcții principale:

1. Management eficient al resurselor, ce permite economisirea energiei și a consumului de combustibil;
2. Management durabil al deșeurilor.

## Valorificarea și reciclarea deșeurilor

Pe măsură ce se dezvoltă noi tehnologii și apar îmbunătățiri ale practicilor, noi căutăm cele mai noi și eficiente metode de reducere, reutilizare și reciclare a deșeurilor și, prin urmare, limitarea impactului asupra mediului.

Reciclăm tot mai mult plastic și carton din unitățile noastre, direcționându-l către terțe firme specializate în colectare și reciclare.

Activitățile referitoare la gestionarea deșeurilor se desfășoară în cadrul companiei cu respectarea normelor de protecție a mediului și conform cerințelor impuse de legislația națională și de cea europeană.

La baza activității de gestionare a deșeurilor stau câteva principii enunțate în cadrul Strategiei Naționale de Gestionare a Deșeurilor și a legislației comunitare:

- Principiul protecției resurselor primare: se referă la necesitatea de a minimiza și eficientiza utilizarea resurselor primare, punând accentul pe utilizarea materiilor prime secundare.
- Principiul prevenirii: pregătirea pentru reutilizarea, reciclarea, alte operațiuni de valorificare și nu în ultimul rând eliminarea în condiții de siguranță pentru mediu.
- Principiul substituției: necesitatea înlocuirii materiilor prime periculoase cu materii prime nepericuloase, conducând astfel la minimizarea cantităților de deșeuri periculoase.
- Principiul subsidiarității: stabilește acordarea competențelor astfel încât deciziile în domeniul gestionării deșeurilor să fie luate la cel mai scăzut nivel administrativ față de sursa de generare.
- Principiul proximității: stabilește că deșeurile trebuie tratate și eliminate cât mai aproape de sursa de generare.
- Principiul măsurilor preliminare: aspectele principale de care trebuie ținut cont pentru orice activitate: stadiul curent al dezvoltării tehnologiilor, cerințele pentru protecția mediului, alegerea și aplicarea acestor măsuri fezabile din punct de vedere economic.





## Colectarea selectivă

Cum urmărim în permanență conformarea cu cerințele legislative referitoare la gestionarea deșeurilor, ne-am concentrat cu precădere asupra colectării selective a deșeurilor pe care le producem și pe creșterea cantității de deșeuri reciclate sau valorificate. Ne-am direcționat astfel efortul în primul rând în instruirea personalului din punctele de lucru și conștientizarea acestora față de importanța colectării selective precum, în al doilea rând, în etichetarea recipientelor utilizate. Am crescut astfel cantitatea de deșeuri reciclate/valorificate prin reducerea cantităților de deșeuri amestecate. Am eliminat coșurile de gunoi, care se regăseau lângă fiecare birou și am implementat la nivelul organizației containere specifice pentru colectarea selectivă a deșeurilor pentru fiecare categorie în parte.

## Indicatori-cheie de performanță

### 1. Îmbunătățirea performanței energetice

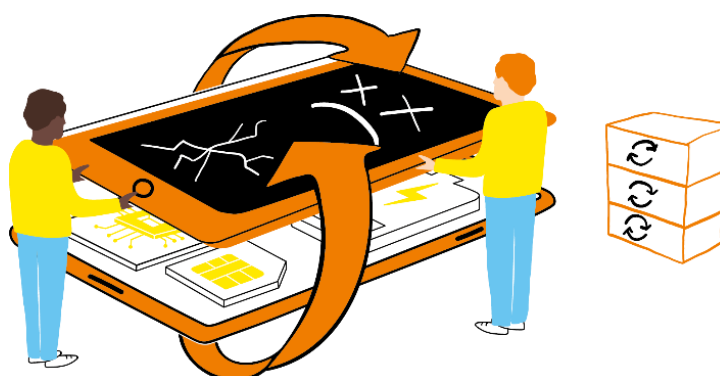
- Economia de energie consumată în rețea în 2021 a fost de 2009,885- MWh.
- Implicat prin măsurile de reducere a consumului de energie în rețea s-a realizat un alt obiectiv important de reducere a emisiilor de CO2 de (din Enablon cf calculului de Grup) teq CO2 (cantitate CO2 ne-emisă).
- Cantitatea de energie regenerabilă produsă și utilizată în 2021 a fost de 0.207GWh (indicator raportat către Grupul Orange prin platforma internă Enablon)
- Reducerea/menținerea constantă a consumului de combustibil pentru flota auto a companiei: 61.36k litri/lună/flotă față de un obiectiv de <80k litri/lună/flotă.

Numărul de salariați activi ai Orange Romania la 31 decembrie 2021 a fost de 2.377 persoane (la 31 decembrie 2020 a fost de 2.439 persoane), iar chetuielile cu energia și apa au fost de 123,817,202lei (97,299,432lei în 2020), din care cheltuieli privind consumul de energie au reprezentat 123,515,926 lei (96,912,636 lei în 2020).

### 2. Îmbunătățirea gradului de valorificare a deșeurilor

Valorificarea 100% per fiecare categorie de deșeu valorificabil este un obiectiv realizat integral pentru toate categoriile de deșeuri valorificabile (deșeuri de echipamente electrice și electronice, deșeuri de tonere de imprimante, deșeuri de baterii și acumulatori, deșeuri hârtie și carton, deșeuri materiale plastice) și în fiecare an se efectuează raportarea acestora către Agenția de Mediu.

Totodată, Orange România a dezvoltat de mai mulți ani pe piața din România un program de tip buy-back prin care colectează de la utilizatorii finali telefoane folosite. În 2021 rata de colectare prin buy-back a fost de 24.8% din totalul vânzărilor de telefoane raportate pentru același an.



---

## Rezultatele politicilor

### Măsuri/inițiative pentru prevenirea generării deșeurilor

- Existența unei politici de mediu cu referire inclusiv la reducerea consumului de resurse la nivelul organizației;
- Proceduri interne pentru control operațional și managementul deșeurilor;
- Implementarea de fluxuri de gestionare și arhivare electronică a documentelor;
- Înlocuirea sistemului de iluminat clasic (tuburi fluorescente) cu sistem de tip LED;
- Campanii de conștientizare (informare, instruire) în rândul angajaților privind managementul deșeurilor și colectarea selectivă.



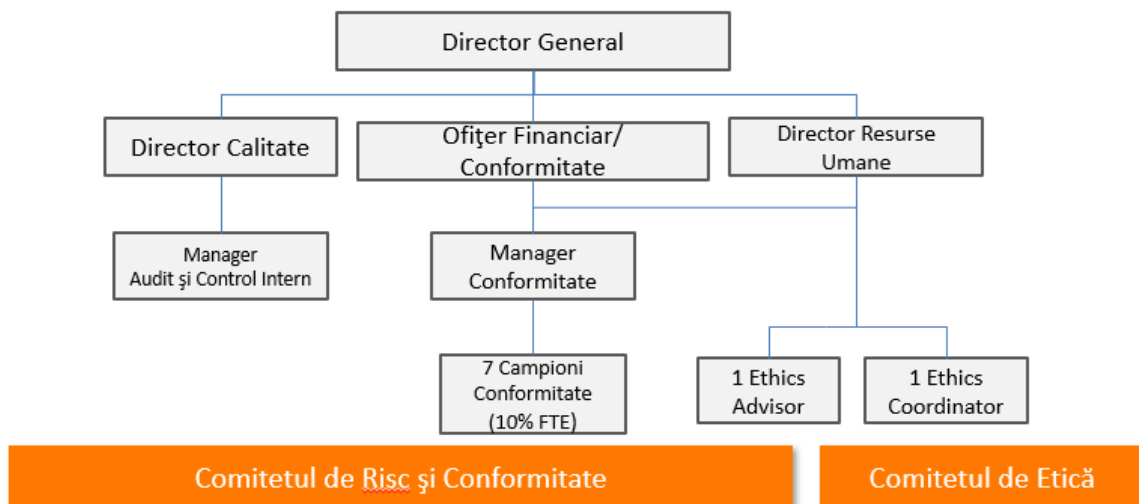
## Aspecte legate de transparență și etică (respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită)

### Riscurile companiei

În cadrul Orange România, managementul riscurilor operaționale și al celor de corupție este asigurat de către departamentele de Audit și Control Intern și Conformitate și Etică.

Guvernanța acestor departamente este asigurată conform organigramei de mai jos.

#### Orange Romania – Guvernanță Audit și Control Intern, Conformitate și Etică



Gestionarea eficientă a riscurilor oferă o asigurare rezonabilă în sensul înștiințării în timp util a top management-ului și a Consiliului de Administrație asupra modului în care organizația se îndreaptă către atingerea obiectivelor sale strategice și operaționale.

Analiza riscurilor de corupție este realizată anual pentru toate departamentele din Orange România. Managementul riscurilor de corupție parcurge următoarele etape:

- Analizarea proceselor din departamente și identificarea potențialelor riscuri de corupție;
- Evaluarea și analiza riscurilor de corupție;
- Determinarea și implementarea măsurilor de prevenire/control;
- Monitorizarea și revizuirea periodică a măsurilor de prevenire/control a/al riscurilor și reevaluarea riscurilor;
- Prezentarea și validarea riscurilor identificate către Comitetul de Risc și Conformitate.

Pentru evaluarea riscurilor de corupție se parcurg următoarele etape:

- Estimarea probabilității de materializare a riscurilor de corupție;
- Determinarea impactului asupra obiectivelor și activităților companiei;
- Aprecierea caracterului adecvat al măsurilor de control existente pentru fiecare risc de corupție;
- Determinarea expunerii la riscuri și a priorității de intervenție.

Au fost identificate 15 grupuri de riscuri de corupție pentru care sunt implementate măsuri de tratare și mitigare, au fost desemnate persoane responsabile și au fost implementate politici și proceduri specifice pentru a minimiza probabilitatea apariției și impactul acestor riscuri.

La nivelul companiei nu au fost raportate până în prezent cazuri de corupție.

## Politicile adoptate de companie

### Regulamentul intern

Prevederile Regulamentului intern se aplică tuturor angajaților Orange România.

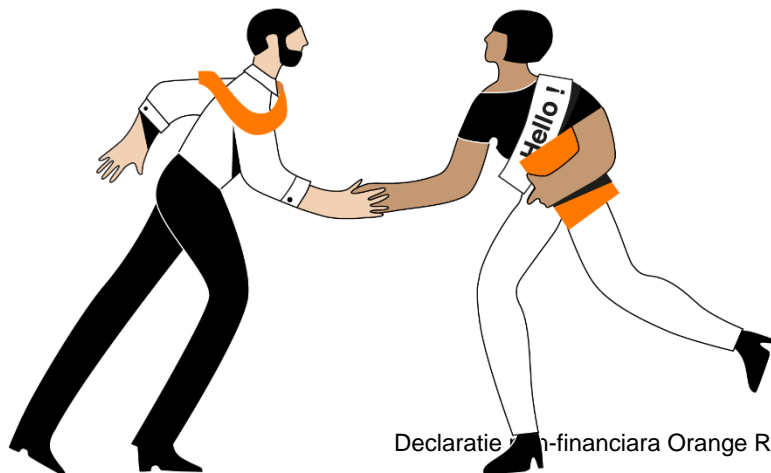
Regulamentul intern cuprinde norme referitoare la:

- program de lucru și concedii;
- plati (salariu, diurnă);
- proceduri de organizarea a muncii (etica muncii, disciplină și conduită, măsuri disciplinare, necorespondere profesională, folosirea materialelor și spațiilor companiei, locațiile și echipamentul companiei, soluționarea cererilor și a reclamațiilor individuale ale salariaților);
- confidențialitatea și comportamentul fraudulos;
- interzicerea discriminării;
- regulile de protecție - igienă, sănătate și securitate în muncă, mediu.

### Codul de Conduită

Codul de conduită al angajaților definește standardele, valorile și principiile pe care toți angajații Orange România se angajează să le respecte și să le aplice în timpul activității lor în cadrul sau în numele Orange România. Codul de conduită definește conceptele și puternicul comportament etic care vor governa acțiunile angajaților.

Acesta reprezintă un document sursă pentru toți angajații, dar și un instrument pe care Orange România își propune să îl împărtășească în mod constant cu toate părțile interesate (angajați, parteneri, furnizori, consultanți), solicitând respectarea deplină a regulilor pe care le conține.



## **Procedura de etică**

Etica se referă la principiile sau valorile morale care determină dacă acțiunile sunt corecte sau greșite, iar rezultatele sunt bune sau rele. Ne bazăm pe valorile noastre etice pentru a determina „lucrurile corecte de făcut”.

Această procedură definește standardele de bază ale comportamentului și eticii în afaceri pe care angajații Orange România trebuie să le respecte pe parcursul activităților profesionale de zi cu zi în relație cu clienții, furnizorii, acționarii, competitorii, și reprezentanții ai comunităților.

Comportamentul etic se bazează pe patru principii: respect, integritate, calitate și spirit de echipă. Într-un context profesional, etica și responsabilitatea sunt preocupările tuturor.

## **Politica de conformitate**

Scopul acestei proceduri este prezentarea domeniului de aplicare și a structurii funcției de Conformitate în Orange România, activitățile din funcția de Conformitate, rolurile și responsabilitățile conducerii și ale angajaților implicați în funcție și interacțiunea sa transversală cu organizația.

## **Politica de management al riscului**

Scopul acestei politici este de a articula filosofia de gestionare a riscurilor din Orange România și etapele generale ale unui proces de gestionare a riscurilor care vizează identificarea, comunicarea și gestionarea riscurilor în întreaga organizație. De asemenea, politica de management al riscului atestă că responsabilitățile au fost stabilite în mod corespunzător pentru procesul de gestionare a riscurilor la nivelul întregii companii, în conformitate cu Carta de audit intern și managementul riscului Grupului Orange.

## **Politica de Anti-coruupție**

Orange România are o abordare de toleranță zero față de toate formele de luare/dare de mită și corupție. Considerăm că modul în care obținem rezultate este la fel de important ca rezultatele în sine.

Reputația Orange România pentru relații comerciale legale și etice este importantă și necesită ca toți angajații, angajați direct sau care lucrează pentru sau în numele Orange și al clienților, furnizorilor, partenerilor și altor terți să acționeze profesional și cu integritate.

Prevenirea, detectarea și raportarea luării de mită și a altor forme de corupție sunt responsabilitățile tuturor angajaților Orange România; fiecare angajat este obligat să evite orice activitate care ar putea constitui, conduce sau sugera activități de luare de mită și / sau corupție. Orice angajat care are cunoștință de posibile activități de luare de mită și corupție ar trebui să se simtă confortabil să dezvăluie astfel de detalii folosind mecanismul de alertă deja implementat.

Orange România solicită, de asemenea, tuturor părților terțe să adopte standarde etice similare cu ale noastre.

## Conflictele de interese

În cadrul organizației noastre există o politică privind conflictul de interese, în care sunt stipulate obligațiile care revin membrilor Consiliului de Administrație, directorilor executivi și tuturor angajaților. Astfel, aceștia au datoria de loialitate față de Grup și trebuie să evite conflictul de interese, definit ca situații în care interesul lor personal sau profesional, direct sau indirect, face dificilă acționarea în mod imparțial și independent în interesul companiei.

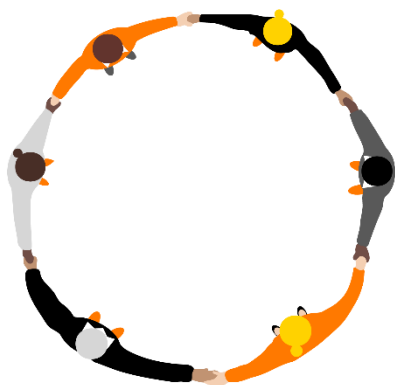
Normele de etică ale Orange cuprinse în Procedura de Etică și în Codul de Conduită Profesională sunt obligatorii pentru toți angajații.

Orange România derulează anual campania de colectare a declarațiilor și de gestionare a potențialelor conflicte de interese.

## Mecanismul de alertă al avertizorilor de integritate (Whistleblowing channel)

**Mecanismul intern** de alertă reprezintă actul voluntar al angajatului care dezvăluie sincer și raportează cu dezinteres și cu bună-credință comportamente și situații neconforme, potențiale sau confirmate, inclusiv situații de corupție. Acționând în acest fel, acesta contribuie la durabilitatea activității companiei, prin reducerea riscurilor reputaționale și a pierderilor financiare. Mecanismul de alertă este parte integrantă a programului anti-corupție al Orange România.

- Dacă un angajat a luat cunoștință despre informații cu privire la:
- Comportamente sau situații contrare Procedurii de Etică, Politicii Anti-corupție și Codului de Conduită în Afaceri;
- Comportamente sau situații contrare politicilor și procedurilor companiei referitoare la contabilitate, control intern și audit;
- Amenințare gravă ori despre un prejudiciu al interesului general, încălcări ale drepturilor omului și libertăților fundamentale, încălcări ale sănătății și siguranței oamenilor și ale mediului înconjurător, în care au fost implicați angajați ai Orange România sau Orange România ca entitate;
- Comportamente sau situații contrare reglementărilor anticorupție aplicabile
- poate raporta aceste informații utilizând mecanismul de alertă al Orange România sau mecanismul de alertă al Grupului Orange.



Toate dezvăluirile primite vor fi tratate confidențial. Orange România garantează protecția angajaților ce folosesc canalul de avertizare. Orange s-a angajat să nu sancționeze, concedieze sau să folosească, direct sau indirect, măsuri discriminatorii asupra niciunui angajat care transmite în mod sincer și dezinteresat o alertă despre fapte pe care le-a constatat personal.



**Mecanismul extern** de alerta a fost implementat de Orange pentru a oferi clienților și partenerilor săi externi posibilitatea să dezvăluie și să comunice comportamentele neetice, contrare politicilor companiei sau contrare legislației românești ale angajaților săi, în legătură cu activitatea lor în cadrul companiei, precum și potențialele situații ce ar aduce un prejudiciu de orice natură companiei Orange România, în vederea eliminării unor astfel de comportamente și situații și aplicării unor acțiuni de mitigare acolo unde este cazul.

**Eliot 2** este o aplicație sau o platformă utilizată de către angajații Orange pentru declararea cadourilor, meselor, călătoriilor și evenimentelor.

Politica de prevenire a corupției în Orange prevede ca orice beneficii primite sau oferite care depășesc pragurile autorizate trebuie să facă obiectul unei cereri de aprobare de către managerul direct. Această declarație este o modalitate de a proteja compania și pe fiecare dintre angajați față de practici care ar putea dăuna intereselor și imaginii Orange. Fiecare angajat este responsabil de a completa în aplicația Eliot 2 și a ține evidența beneficiilor acordate sau primite de la partenerii cu care interacționează.

### **Evaluarea partenerilor (Due Diligence)**

Înainte de semnarea sau a înnoirii unui contract cu un partener, Orange România, prin departamentul său de servicii de achiziții, efectuează un set de controale:

- pentru a se asigura că relația de afaceri nu este supusă unui risc;
- pentru a permite luarea de decizii în cunoștință de cauză cu privire la respectivul partener.

Orange a definit un proces specific ce acoperă atât riscurile de conformitate cât și pe cele de fraudă, numit iDDfix, care implică următoarele :

- Analiză de evaluare pe un subiect (persoană fizică sau companie);
- Liste internaționale de sancțiuni
- Acces utilizatorului la o bază de date a companiilor la nivel mondial pentru a determina profilul, proprietatea, acționarii, legăturile și asociațiile companiei.

### **Procedură pentru protecția și prelucrarea datelor cu caracter personal**

Scopul documentului este de a:

- stabili ghiduri practice privind punerea în aplicare a GDPR (Regulamentul general privind protecția datelor nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și abrogând Directiva 95/46 / CE);
- indica responsabilitățile în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal, Organizația Oficiului pentru Protecția datelor, Rolul și Protecția Datelor;
- preveni prelucrarea neloială sau ilegală a datelor cu caracter personal. De exemplu, păstrarea, divulgarea, modificarea sau distrugerea neautorizată.

## Procedură pentru prevenirea și pedepsirea spălării banilor și pentru stabilirea metodelor de prevenire pentru combaterea finanțării actelor teroriste

Procedura descrie modul de lucru adoptat pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului conform reglementărilor în vigoare.

Persoana/persoanele desemnate și toți angajații care au fost instruiți și au acces prin natura activității la tranzacții cu clienți sau furnizori vor avea în vedere cel puțin următoarele obiective:

- a. Cunoașterea prevederilor legale în materie;
- b. Identificarea actelor și faptelor săvârșite în afara sistemului financiar-bancar;
- c. Identificarea operațiunilor efectuate cu sume în numerar, în lei sau în valută, a căror limită minimă reprezintă echivalentul în RON a 10.000 euro;
- d. Identificarea operațiunilor suspecte de spălare a banilor și/sau finanțarea actelor de terorism;
- e. Identificarea, pe cât posibil, a clienților și a persoanelor în numele sau în interesul cărora aceștia acționează, înainte de a iniția orice relație de afaceri sau de a efectua tranzacții în numele clientului sau participa la operațiuni suspecte de spălare a banilor și/sau finanțarea actelor de terorism;
- f. Identificarea și evaluarea riscurilor activității desfășurate în legătură cu expunerea la spălarea banilor și la finanțarea terorismului, luând în considerare factorii de risc, inclusiv pe cei referitori la clienți, țări sau zone geografice, produse, servicii, tranzacții sau canale de distribuție;



## Principalii indicatori de performanță

Programul de conformitate al Orange România se derulează prin mai multe procese importante, fiecare dintre ele având un set de indicatori de performanță, astfel:

Proces	Indicatori	2021
<b>Evaluarea partenerilor</b>	1. Finalizare 100% pentru toți furnizorii noi și toți distribuitorii noi. 2. Completarea a 80% din totalul furnizorilor existenți evaluați anual	328 de parteneri si furnizori evaluați conform procedurilor si politicilor de evaluare a riscului de furnizor sau partener ale companiei
<b>Cursul anti-corupție</b>	Completare 100%	95%
<b>Evaluarea riscurilor de corupție în cadrul companiei</b>	Evaluare anuală 100%	100%
<b>Canalul de alerte (whistleblowing channel)</b>	1. Creșterea gradului de conștientizare - Comunicare în organizație 2. 100% cazuri tratate din totalul cazurilor ridicate / primite	1. O comunicare generală 2. 100% finalizat
<b>Managementul conflictelor de interese</b>	Rularea anuală a campaniei de declarare a potențialelor conflicte de interese	1. 100% angajați eligibili invitați în campania anuală de declarare a potențialelor conflicte de interese 2. Indicator rată de răspuns : 80% rata de răspuns pentru rolurile din ariile standard 3. 100% rata de răspuns pentru rolurile din arii sensibile

## Rezultatele politicilor

Conducerea afacerii într-un mediu sănătos, integru și în conformitate cu reglementările anti-mită și anti-coruție în vigoare este un angajament pe termen lung care contribuie la construirea reputației Orange.

Conformitatea este un rezultat dorit, cu scopul principal de a sprijini și consolida principiile fundamentale de transparență, profesionalism, integritate și respectarea legilor și reglementarilor, a politicilor și procedurilor interne și de Grup și a angajamentelor față de părțile interesate.

### Comitetul de Etică

Comitetul de Etică (i) aprobă planurile de acțiune, prioritățile și inițiativele conexe, (ii) validează politicile și orientările aferente, (iii) emite rezoluții (acord / neacord) cu privire la potențiale situații non-etice (inclusiv dezvăluirea de către angajat a conflictului de interese) și (iv) decide asupra conduitei etice a angajaților și a cazurilor de fraudă internă.

### Comitetul de Risc și Conformitate

Obiectivul Comitetului de Risc și Conformitate este asigurarea gestionării eficiente a riscurilor strategice, de conformitate, financiare și operaționale în întreaga companie, în sprijinul strategiei și în conformitate cu apetitul la risc și a cadrelor de risc și de conformitate.

Comitetul este, de asemenea, un forum pentru liderii companiei pentru a identifica și a discuta idei pentru îmbunătățirea inițiativelor și a activităților de gestionare a riscurilor de afaceri și a conformității companiei și pentru a rezolva problemele care se încadrează în segmentele de departament și de afaceri.



## Certificarea programului de anti-coruþie de către un auditor extern internaþional

Certificarea obþinut reprezintă recunoaterea faptului că programul de conformitate al Orange România este conceput i implementat i concordantă cu bunele practici internaþionale.



## Adoptarea unor măsuri de reducere a riscurilor prin procesul anual de evaluare a riscurilor de coruþie

Creterea contientizrii asupra reglementărilor anti-coruþie i a impactului în activitþile operaþionale prin organizarea anuală a cursurilor de anti-coruþie i prin acþiunile anuale dedicate eticii i conformitþii (De exemplu, campania anuală de colectare a declaraþiilor potenþialelor conflicte de interese, celebrarea zilei de etică și conformitate, organizarea sptmnii anti-fraudă, diverse comunicări în organizaþie cu mesaje de la top management, care susþin menþinerea unui mediu de lucru integru, etc.