

RAPORT DE SUSTENABILITATE

EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L.

2025

DATE DE IDENTIFICARE A DOCUMENTULUI

Element	Continut
<i>Perioada de raportare</i>	<i>01 ianuarie – 31 decembrie 2025</i>
<i>Ciclu de raportare</i>	<i>Anual</i>
<i>Mod de raportare</i>	<i>Cu referire la standardele GRI ("with reference to")</i>
<i>GRI 1 utilizat</i>	<i>GRI 1: Foundation 2021</i>
<i>Analiza de materialitate de referinta</i>	<i>Analiza de materialitate, Rev. 1 / 20.10.2025</i>
<i>Intocmit</i>	<i>Monica NEAMTU, Responsabil ESG</i>
<i>Aprobat</i>	<i>VIASU CARMEN ECATERINA, Director General</i>
<i>Data emiterii</i>	<i>08.07.2026</i>
<i>Punct de contact</i>	<i>Monica NEAMTU – monica.neamtu@expand.ro; office@expand.ro</i>
<i>Publicare</i>	<i>https://expand.ro/blog/</i>

CUPRINS

DATE DE IDENTIFICARE A DOCUMENTULUI	2
CUPRINS	3
1. DECLARATIA MANAGEMENTULUI.....	4
2. PREZENTAREA ORGANIZATIEI	5
2.1 Date de identificare	5
2.2 Activitati, lant valoric si relatii de afaceri	5
2.3 Structura de guvernanta	5
3. DESPRE ACEST RAPORT	7
3.1 Perimetru si perioada	7
3.2 Declaratie de utilizare a standardelor GRI.....	7
3.3 Acoperirea datelor	7
3.4 Metode de calcul si reformulari.....	7
3.5 Versiunile standardelor aplicate	8
3.6 Asigurare externa	8
4. ANGAJAMENTE, POLITICI SI IMPLICAREA PARTILOR INTERESATE.....	9
4.1 Angajamente de politica	9
4.2 Mecanisme de semnalare a preocuparilor	10
4.3 Conformitatea cu legile si reglementarile	10
4.4 Implicarea partilor interesate.....	10
5. TEMELE MATERIALE.....	11
5.1 Modificari fata de perioada anterioara	11
6. MEDIU.....	12
7. MUNCA SI DREPTURILE OMULUI	17
8. ETICA IN AFACERI SI CONFORMITATE	22
9. CALITATEA SI INTEGRITATEA SERVICIILOR	24
10. ACHIZITII SUSTENABILE	25
11. OBIECTIVE SI TINTE	27
12. CONTRIBUTIA LA OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILA	29
13. INDEX DE CONTINUT GRI	31
14. CONTACT	36

1. DECLARATIA MANAGEMENTULUI

GRI 2-22

Intr-un context in care sectorul sanatatii evolueaza rapid, consideram ca succesul pe termen lung al EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA SRL depinde de integrarea responsabilitatii economice, sociale si de mediu in modul in care ne desfasuram activitatea.

In anul 2025, ne-am concentrat asupra dezvoltarii responsabile a companiei, mentinerii unor standarde ridicate de etica si integritate, respectarii drepturilor omului si asigurarii unui mediu de lucru sigur, echitabil si incluziv.

In calitate de participant la United Nations Global Compact, ne reafirmam angajamentul fata de cele zece principii privind drepturile omului, standardele de munca, protectia mediului si combaterea coruptiei. Aceste principii reprezinta un reper pentru deciziile noastre si pentru relatiile cu angajatii, partenerii si celelalte parti interesate.

Strategia noastra climatica urmareste masurarea si reducerea progresiva a emisiilor de gaze cu efect de sera, avand ca prioritati diminuarea impactului flotei auto, cresterea ponderii vehiculelor electrificate, utilizarea eficienta a energiei si dezvoltarea colectarii datelor privind emisiile indirecte din lantul valoric. Prin aceste directii, ne propunem sa sustinem tranzitia catre o economie cu emisii reduse de carbon.

Privind spre viitor, vom continua sa integram criteriile de sustenabilitate in procesele decizionale, sa gestionam impacturile semnificative si sa comunicam transparent progresele si provocarile intampinate. Totodata, ne asumam responsabilitatea pentru stabilirea directiilor strategice, monitorizarea progresului si sustinerea unei dezvoltari durabile, in concordanta cu valorile companiei si cu asteptarile partilor interesate.

VIASU CARMEN ECATERINA, *Director General*

2. PREZENTAREA ORGANIZATIEI

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-7, 2-9

2.1 Date de identificare

Element	Continut
Denumire	EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L.
An infiintare	1999
Sediul operational	Bucuresti, strada Armeneasca nr. 25, Sector 2
Domeniu de activitate	Servicii de consultanta in domeniul marketingului si managementului farmaceutic: promovare medicala, recrutare si training specializat (Contract Sales Organization)
Piete deservite	Companii din industria farmaceutica, la nivel national
Numar de angajati	157
Numar de situri incluse in raportare	1 (sediul operational)

2.2 Activitati, lant valoric si relatii de afaceri

EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L. livreaza servicii de tip Contract Sales Organization catre companii din industria farmaceutica: promovare medicala prin forta de teren, recrutare si training specializat. De la infiintare, compania a derulat peste 1200 de proiecte si a gestionat peste 1600 de reprezentanti medicali si manageri in regim de externalizare.

Lantul valoric cuprinde, in amonte, furnizori de echipamente IT, servicii de flota si servicii de organizare de evenimente, iar in aval, clientii din industria farmaceutica si profesionistii din sanatate destinatari ai serviciilor livrate. O parte semnificativa a impactului de mediu si social asociat activitatii se produce la nivelul furnizorilor si al subcontractantilor, motiv pentru care managementul lantului de furnizare constituie o tema materiala distincta.

2.3 Structura de guvernanta

Organul de conducere al companiei este reprezentat de Administratorul societatii, Carmen Ecaterina Viasu, care detine aceasta functie de la infiintarea companiei, in anul 1999, si exercita totodata functia de Director General.

Administratorul este unicul membru executiv al organului de conducere si detine responsabilitatea finala pentru deciziile strategice. Avand in vedere caracterul executiv al functiei, membrul organului de conducere nu este considerat independent fata de managementul executiv. Administratorul nu detine alte functii sau angajamente profesionale externe semnificative care sa afecteze exercitarea responsabilitatilor sale in cadrul companiei.

Compania nu are un consiliu de administratie sau comitete distincte de guvernanta. Administratorul aproba politicile de sustenabilitate, temele materiale, obiectivele si tintele ESG, precum si raportul anual de sustenabilitate si supravegheaza gestionarea impacturilor asupra economiei, mediului si oamenilor.

Responsabilul ESG coordoneaza analiza de materialitate, colectarea si verificarea datelor, monitorizarea indicatorilor si elaborarea raportului de sustenabilitate, raportand direct Administratorului. Directorii functionali sunt responsabili pentru implementarea masurilor si monitorizarea indicatorilor aferenti ariilor pe care le coordoneaza. Performanta ESG si progresul fata de obiective sunt analizate de conducere cel putin anual, in cadrul procesului de analiza a managementului.

In organul de conducere nu sunt reprezentate formal alte categorii de parti interesate. Implicarea acestora este realizata prin mecanismele de consultare descrise in capitolul 4.4.

Nivel	Caracteristica	2025	2024
Organ de conducere	<i>Membri</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
	<i>Gen</i>	<i>100% F</i>	<i>100% F</i>
	<i>Varsta</i>	<i>peste 50</i>	<i>peste 50</i>
	<i>Tipul membrului</i>	<i>Executiv</i>	<i>Executiv</i>
	<i>Independenta</i>	<i>Funcție executiva</i>	<i>Funcție executiva</i>
	<i>Vechime in functie</i>	<i>Din 1999</i>	<i>Din 1999</i>

Nivel	Caracteristica	2025	2024
Echipa de management	Membri	9	9
	Femei / Barbati	5 / 4	4 / 5
	Varsta 30-50 / peste 50	7 / 2	7 / 2

3. DESPRE ACEST RAPORT

GRI 2-3, 2-4, 2-5

3.1 Perimetru si perioada

Prezentul raport acopera exercitiul financiar 2025 (01 ianuarie – 31 decembrie 2025) si se refera la EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L., cu sediul operational in Bucuresti. Ciclul de raportare este anual. Perimetrul de raportare coincide cu perimetrul operational al companiei, respectiv sediul operational, flota auto si personalul propriu, si nu prezinta diferente fata de perimetrul raportarii financiare.

3.2 Declaratie de utilizare a standardelor GRI

EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L. a raportat informatiile citate in indexul de continut GRI din capitolul 13, pentru perioada 01 ianuarie – 31 decembrie 2025, cu referire la standardele GRI.

GRI 1 utilizat: GRI 1: Foundation 2021.

3.3 Acoperirea datelor

Perimetrul raportarii acopera 100% din operatiunile companiei, respectiv sediul operational, flota auto si personalul propriu. Gradul de disponibilitate a datelor difera intre indicatori, iar eventualele limitari sau informatii indisponibile sunt precizate in tabelele si notele aferente.

3.4 Metode de calcul si reformulari

Emisiile de gaze cu efect de sera au fost cuantificate conform GHG Protocol si ISO 14064-1, utilizand factori de emisie DEFRA 2024 pentru combustibili (2,08440 kgCO₂e/litru benzina, 2,51279 kgCO₂e/litru motorina, amestec mediu cu biocombustibil), factorul mixului national al retelei pentru energia electrica

location-based (0,17972 kgCO₂e/kWh) si factorii specifici furnizorilor pentru market-based, cu valori GWP pe 100 de ani conform IPCC AR5. Emisiile Scopului 2 sunt raportate dual, location-based si market-based. Anul de baza 2024 a fost recalculat pe aceiasi factori, pentru comparabilitate metodologica. Detaliile complete sunt disponibile in raportul de amprenta de carbon al companiei pentru anul 2025.

Datele raportate au fost centralizate pe baza evidentelor privind consumurile de energie si combustibil, raportului de amprenta de carbon, evidentelor de personal si instruire, evaluarilor de performanta, registrelor de conformitate si sesizari, registrului furnizorilor, Codurilor de Etica semnate, evaluarilor ESG, clauzelor contractuale si documentelor de predare a deseurilor. Fiecare indicator este asociat unei functii responsabile si documentelor-suport identificate in fisa interna de colectare a datelor. Informatiile sunt validate de functiile responsabile si revizuite de responsabilul ESG si de Administrator inaintea includerii in raport.

3.5 Versiunile standardelor aplicate

Prezentul raport aplica versiunile GRI in vigoare pentru exercitiul financiar 2025: GRI 1: Foundation 2021, GRI 2: General Disclosures 2021 si GRI 3: Material Topics 2021 pentru standardele universale, si versiunile 2016, 2018, 2019 si 2020 pentru standardele de topic, asa cum sunt identificate in indexul de continut din capitolul 13.

Organizatia nu se incadreaza in domeniul de aplicare al niciunui standard sectorial GRI. Standardele sectoriale publicate acopera petrolul si gazele (GRI 11), carbunele (GRI 12), agricultura, acvacultura si pescuitul (GRI 13) si mineritul (GRI 14).

3.6 Asigurare externa

Raportul nu a facut obiectul unei asigurari externe. Datele au fost supuse unei revizuirii interne de calitate la intocmire, care a verificat coerenta, trasabilitatea la documentele sursa si acoperirea declarata.

4. ANGAJAMENTE, POLITICI SI IMPLICAREA PARTILOR INTERESATE

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29

4.1 Angajamente de politica

Document	Domeniu acoperit	Revizie / data
Politica de sustenabilitate a mediului	Mediu, energie, emisii, achizitii	Rev. 1 / 20.10.2025
Cod de conduita	Etica in afaceri, conflict de interese	30.06.2024
Politica de sanatate si securitate in munca	SSM, siguranta rutiera	Rev. 1 / 01.09.2025
Politica de protectie a datelor	Confidentialitatea datelor	21.01.2025
Politica privind achizitiile sustenabile	Achizitii, lant de furnizare	Rev. 1 / 01.09.2025
Politica privind munca si drepturile omului	Drepturile omului, conditii de munca, nediscriminare si protectia grupurilor vulnerabile	Rev. 1 / 20.10.2025

Toate angajamentele de politica sunt aprobate de Administrator, care reprezinta cel mai inalt nivel de conducere al companiei. Politicile se aplica tuturor angajatilor si tuturor activitatilor proprii. In cadrul relatiilor de afaceri, cerintele relevante sunt comunicate furnizorilor si subcontractantilor prin clauze contractuale, criterii de selectie si evaluare ESG si corespondenta comerciala. Politicile sunt comunicate angajatilor prin canalele interne si prin activitati de instruire. Cerintele relevante sunt comunicate partilor externe carora li se aplica. Angajamentul companiei privind respectarea drepturilor omului este aliniat Principiilor directoare ale ONU privind afacerile si drepturile omului. Acesta acopera tratamentul echitabil si nediscriminarea, sanatatea si securitatea in munca, interzicerea muncii fortate si a muncii copiilor, protectia datelor cu caracter personal si dreptul de a raporta preocuparile fara riscul unor represalii. O atentie speciala este acordata personalului care lucreaza pe teren si persoanelor vulnerabile cu care angajatii pot interactiona in cadrul activitatilor profesionale.

4.2 Mecanisme de semnalare a preocuparilor

Compania pune la dispozitia angajatilor si partilor externe, inclusiv colaboratorilor, candidatilor, furnizorilor si altor terti, un mecanism formal de raportare a neregulilor si a incalcarilor reale sau potentiale ale drepturilor omului. Sesizarile pot fi transmise in scris sau electronic, inclusiv in mod anonim, si sunt tratate confidential, cu protejarea identitatii raportorului si prevenirea oricaror represalii. Sesizarile sunt inregistrate, analizate si solutionate conform procedurilor interne, iar implementarea masurilor stabilite este urmarita pana la inchiderea cazului.

Compania analizeaza impacturile negative reale semnalate de angajati sau de alte parti interesate si stabileste masuri de remediere proportional cu natura si gravitatea impactului. Masurile pot include corectarea situatiei identificate, modificarea proceselor interne, instruirea persoanelor implicate si, dupa caz, repararea prejudiciului produs. Implementarea masurilor este urmarita de functia responsabila, iar eficacitatea acestora este verificata pana la inchiderea cazului. Persoanele afectate sunt informate cu privire la modul de solutionare, in limitele cerintelor de confidentialitate.

4.3 Conformitatea cu legile si reglementarile

In perioada de raportare, EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L. nu a inregistrat cazuri de neconformitate cu legile si reglementarile aplicabile. Nu au fost aplicate amenzi si nu au fost dispuse sanctiuni monetare sau nemonetare impotriva companiei.

4.4 Implicarea partilor interesate

Compania a identificat si consultat urmatoarele categorii de parti interesate: angajatii, prin discutii cu managementul de linie si feedback intern, care au semnalat conditiile de munca ale fortei de teren, siguranta rutiera si dezvoltarea profesionala; clientii, prin chestionare de sustenabilitate si cerinte contractuale, interesati de etica in afaceri, protectia datelor si amprenta de carbon a campaniilor; furnizorii si subcontractantii, prin corespondenta comerciala; profesionistii din sanatate, prin interactiunile fortei de teren; si autoritatile, prin

cadrul legal aplicabil. Modul de consultare si aspectele ridicate sunt detaliate in analiza de materialitate a companiei.

5. TEMELE MATERIALE

GRI 3-1, 3-2

Temele materiale au fost determinate cu referire la GRI 3, printr-un proces care a inclus intelegerea contextului organizational, identificarea impacturilor reale si potentiale asupra economiei, mediului si oamenilor, consultarea partilor interesate si prioritizarea temelor rezultate. Matricea pe doua axe (impact asupra afacerii si importanta pentru partile interesate) a fost utilizata ca instrument intern de prioritizare, cu pragul de materialitate stabilit la scorul 7 pe ambele axe. Future-Fit Business Benchmark a fost utilizat pentru clasificarea impacturilor. Procesul complet este documentat in Analiza de materialitate a companiei, Rev. 1 / 20.10.2025.

Nr.	Tema materiala	Domeniu ESG	Capitol
1	Etica in afaceri, conformitate si guvernanta responsabila	Guvernanta – etica	Cap. 8
2	Bunastarea, echitatea si dezvoltarea angajatilor	Social – forta de munca	Cap. 7
3	Calitatea si integritatea serviciilor livrate clientilor	Social – clienti	Cap. 9
4	Responsabilitatea fata de mediu in operatiuni si in livrarea serviciilor	Mediu	Cap. 6
5	Achizitii sustenabile si managementul lantului de furnizare	Guvernanta – lant de furnizare	Cap. 10

5.1 Modificari fata de perioada anterioara

Fata de determinarea initiala din 28.03.2025, lista temelor materiale a fost revizuita astfel: achizitiile sustenabile si managementul lantului de furnizare au fost promovate ca tema materiala distincta, fiind anterior tratate ca subcomponenta a temei de mediu. Conformitatea fiscala si guvernanta responsabila au fost integrate in tema privind etica in afaceri. Nicio tema considerata materiala in perioada anterioara nu a fost eliminata din raportare.

6. MEDIU

GRI 3-3, 302, 305, 306

Impacturi identificate

Amprenta de mediu a companiei este concentrata in deplasările fortei de teren. Emisiile se concentreaza in Scopul 1, generat de arderea combustibililor in flota auto, si intr-o componenta redusa de Scop 2, aferenta consumului de energie electrica al sediului operational. La acestea se adauga impactul materialelor promotionale tiparite si al deplasarilor asociate evenimentelor. Deseurile generate de companie provin in principal din activitatile administrative si operationale, inclusiv din utilizarea materialelor de birou, a ambalajelor, a materialelor promotionale, a consumabilelor si a echipamentelor electrice si electronice. Impacturile potentiale sunt asociate consumului de resurse, generarii deseurilor si gestionarii necorespunzatoare a acestora la finalul ciclului de utilizare. Raportarea cantitativa acopera deseurile generate in activitatile proprii ale companiei.

Politici si angajamente

- politica de sustenabilitate a mediului, cu tinte cantitative de reducere;
- angajamentul de reducere a emisiilor Scop 1 si Scop 2 cu 50,4% pana in 2036 fata de anul de referinta 2024, in linie cu traiectoria de 4,2% pe an corespunzatoare limitarii incalzirii la 1,5 grade Celsius;
- angajamente privind livrarea serviciilor cu impact redus si promovarea optiunilor cu impact redus in randul clientilor.

Actiuni intreprinse

- inventarierea anuala a emisiilor de gaze cu efect de sera pe Scop 1 si Scop 2, cu raportare duala pentru Scopul 2;
- optimizarea rutelor fortei de teren si combinarea vizitelor fizice cu interactiunile la distanta;
- utilizarea prioritara a canalelor digitale in campaniile de promovare si livrarea online sau hibrida a programelor de training;
- contractarea energiei electrice de la furnizori cu emisii specifice reduse.

Compania urmareste prevenirea si reducerea generarii deseurilor prin utilizarea canalelor digitale, limitarea materialelor tiparite, utilizarea eficienta a consumabilelor si colectarea separata, acolo unde aceasta este disponibila. Deseurile sunt predate operatorilor autorizati, iar conformitatea acestora este verificata pe baza contractelor, autorizatiilor si documentelor de predare. Datele sunt centralizate anual pe baza evidentelor interne si a documentelor emise de operatorii de colectare si tratare.

Rezultate

Indicatorii de performanta aferenti temei sunt prezentati in tabelul urmator:

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
ENV-01	Consum de energie electrica	302-1	kWh	34 724	63 153
ENV-02	Consum de combustibil – benzina	302-1	litri	95 319	114 912
ENV-03	Consum de combustibil – motorina	302-1	litri	6 950	9 845
ENV-04	Intensitatea consumului de combustibil al flotei	intern	l/100 km	6,19	-
ENV-05	Consum total de combustibil	302-1	litri	102 269	124 757
ENV-06	Consum de gaze naturale	302-1	mc	0	0
ENV-07	Consum total de energie in cadrul organizatiei	302-1	GJ	3 450,18	4 288,23
ENV-08	Intensitatea energetica raportata la cifra de afaceri	302-3	GJ/mil. EUR	380,98	649,49
ENV-09	Emisii GES Scop 1	305-1	tCO ₂ e	216,61	264,28
ENV-10	Emisii GES Scop 2 – location-based	305-2	tCO ₂ e	6,24	23,93
ENV-11	Emisii GES Scop 2 – market-based*	305-2	tCO ₂ e	3,15	-
ENV-12	Total Scop 1 + Scop 2 (location-based)	305-1, 305-2	tCO ₂ e	222,85	288,21

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
ENV-13	Intensitatea emisiilor GES	305-4	tCO ₂ e / mil. EUR	24,61	43,65
ENV-14	Reducerea emisiilor fata de anul de baza 2024	305-5	%	22,7	–
ENV-15	Numar de vehicule in flota	intern	nr.	106	93
ENV-16	Pondere vehicule electrice sau hibride	intern	%	23,6	30,1
ENV-17	Cantitate totala de deseuri generate	306-3	tone	1,494	2,327
ENV-18	Deseuri directionate catre valorificare	306-4	tone	0,636	1,708
ENV-19	Deseuri directionate catre eliminare**	306-5	tone	0,858	0,619
ENV-20	Pondere interactiuni livrate prin canale digitale***	intern	%	–	–

*raportarea duala location-based/market-based a fost introdusa din 2025.

**Valoare determinata ca diferenta intre deseurile generate (1,494 tone) si cele valorificate (0,636 tone). Reprezinta cu precadere fractia menajera in amestec, preluata prin sistemul municipal.

***Compania livreaza deja o parte semnificativa din interactiuni si materiale prin canale digitale, insa masurarea cantitativa a ponderii acestora incepe din exercitiul 2026, an de referinta stabilit prin Politica de sustenabilitate a mediului (Rev 1).

In anul 2025, emisiile totale Scop 1 si Scop 2 (location-based) au fost de 222,85 tCO₂e, in scadere cu 22,7% fata de anul de referinta 2024 (288,21 tCO₂e), in conditiile unei cresteri a cifrei de afaceri de 37%. Intensitatea emisiilor s-a redus de la 43,65 la 24,61 tCO₂e pe milion de euro. Emisiile Scopului 2 market-based au fost de 3,15 tCO₂e.

In anul 2024, ponderea vehiculelor hibride si electrice in flota a fost de 30,1% (28 din 93 de vehicule). In anul 2025, flota s-a extins de la 93 la 106 vehicule pentru a sustine cresterea activitatii, iar aceasta extindere a fost acoperita preponderent

cu vehicule termice, in functie de disponibilitatea pe piata si de costul total de utilizare, ceea ce a redus temporar ponderea vehiculelor hibride si electrice la 23,6%. Compania isi mentine angajamentul de a readuce aceasta pondere la minimum 30% pana in 2028, prin ciclul de reinnoire a flotei, cu prioritizarea vehiculelor hibride si electrice la fiecare inlocuire. Avand in vedere cresterea continua a flotei, mentinerea acestei ponderi presupune adaugarea, in termeni absoluti, a unui numar sporit de vehicule cu emisii reduse.

Screening preliminar al categoriilor Scope 3

Pentru anul de raportare 2025, emisiile din Scop 3 nu au fost cuantificate. In consecinta, indicatorul GRI 305-3 nu este inclus in indexul de continut GRI. Compania a realizat un screening preliminar al celor 15 categorii de emisii din Scop 3, cu referire la GHG Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard, in vederea estimarii semnificatiei relative a fiecărei categorii. Screeningul a identificat ca fiind aplicabile sapte categorii din amonte:

- Categoria 1 – bunuri si servicii achizitionate;
- Categoria 2 – bunuri de capital;
- Categoria 3 – activitati legate de combustibili si energie, neincluse in Scop 1 sau Scop 2;
- Categoria 4 – transport si distributie in amonte;
- Categoria 5 – deseuri generate in operatiuni;
- Categoria 6 – calatorii de afaceri;
- Categoria 7 – naveta angajatilor.

Categoria 3 prezinta o semnificatie estimata ridicata, Categoriile 1 si 7 o semnificatie medie, iar Categoriile 2, 4, 5 si 6 o semnificatie scazuta. Categoria 6 acopera exclusiv deplasările care nu se realizeaza cu flota companiei (avion, tren, taxi, autoturisme inchiriate sau personale in interes de serviciu), intrucat deplasările cu flota proprie sunt deja incluse in Scop 1. Categoria 8 – active inchiriate in amonte a fost considerata neaplicabila, deoarece emisiile aferente activelor inchiriate aflate sub control operational sunt incluse, dupa caz, in Scop 1 sau Scop 2, conform abordării de consolidare adoptate. Categoriile 9-15 din aval

au fost considerate neaplicabile modelului de afaceri al companiei. Cuantificarea emisiilor din Scop 3 nu a fost realizata deoarece compania nu dispune in prezent de date complete si suficient de detaliate pentru un calcul reprezentativ. Screeningul si disponibilitatea datelor vor fi reanalizate la inceputul anului 2027, in vederea stabilirii etapelor de cuantificare si raportare a emisiilor din Scop 3.

Intensitatea consumului de combustibil

Intensitatea consumului de combustibil este raportata incepand cu anul 2025. Pentru anul 2024 nu au fost disponibile date centralizate privind distanta parcursa.

Pentru anul 2025 intensitatea consumului de combustibil a fost calculata pe baza consumului verificat de 102 269 litri si a distantei totale de 1 653 086 km parcurse in scop profesional, utilizand formula:

consum total de combustibil / kilometri parcursi × 100. Valoarea rezultata a fost de 6,19 l/100 km.

Managementul deșeurilor

In anul 2025, compania a generat 1,494 tone de deseuri, dintre care 0,636 tone au fost directionate catre valorificare, iar 0,858 tone catre eliminare. Ponderea deșeurilor directionate catre valorificare a fost de 42,6%. Datele au fost centralizate pe baza evidentelor interne si a documentelor de predare catre operatorii autorizati.

Cantitatile sunt raportate in tone metrice, utilizand conversia 1 tona = 1 000 kg. Datele au fost centralizate pe baza documentelor de predare, a formularelor de transport, a rapoartelor operatorilor autorizati si a evidentelor interne. Raportarea exclude apele uzate si acopera deșeurile generate in activitatile proprii ale companiei. Toate operatiunile de tratare au fost realizate in afara amplasamentului companiei, prin operatori autorizati.

7. MUNCA SI DREPTURILE OMULUI

GRI 3-3, 202, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409

Impacturi identificate

Cea mai mare parte a personalului isi desfasoara activitatea in teren, cu deplasari rutiere frecvente. Riscul de accident rutier reprezinta principalul risc de sanatate si securitate al companiei. Modelul de externalizare a fortei de vanzari genereaza, in plus, un impact asupra stabilitatii locului de munca si asupra parcursului profesional al personalului.

Politici si angajamente

- politica de sanatate si securitate in munca, cu componenta dedicata sigurantei rutiere;
- politica de egalitate de sanse si de nediscriminare la angajare si in evolutia profesionala;
- regulament intern privind timpul de lucru si perioadele de odihna ale personalului de teren.

Actiuni intreprinse

- instruire periodica de securitate in munca si de conduita preventiva la volan;
- mentenanta programata a flotei si verificarea starii tehnice a vehiculelor;
- programe de formare profesionala si de dezvoltare a competentelor pentru personalul de teren;
- acordarea unui pachet de beneficii sociale si masurarea periodica a satisfactiei angajatilor;
- asigurarea reprezentarii angajatilor si a dialogului pe teme de sanatate si securitate in munca.

Rezultate

Indicatorii de performanta aferenti temei sunt prezentati in tabelul urmator:

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
LAB-01	Numar total de angajati la sfarsitul perioadei	2-7	nr.	157	140
LAB-02	Numar de angajati – femei	405-1	nr.	117	103

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
LAB-03	Numar de angajati – barbati	405-1	nr.	40	37
LAB-04	Angajari noi in perioada de raportare	401-1	nr.	18	-
LAB-05	Plecari din organizatie in perioada de raportare	401-1	nr.	1	-
LAB-06	Rata de fluctuatie a personalului	401-1	%	0,66	-
LAB-07	Ore lucrate, total	403-9	ore	214 286	201 484
LAB-08	Accidente de munca inregistrabile	403-9	nr.	0	0
LAB-09	Accidente de munca cu consecinte grave	403-9	nr.	0	0
LAB-10	Decese rezultate din accidente de munca	403-9	nr.	0	0
LAB-11	Rata de frecventa a accidentelor inregistrabile	403-9	la 1 mil. ore	0	0
LAB-12	Zile de absenta cauzate de accidente de munca	403-9	zile	0	0
LAB-13	Ore de instruire furnizate, total	404-1	ore	2 999	2 508
LAB-14	Ore medii de instruire pe angajat	404-1	ore / angajat	19,10	18,31
LAB-15	Pondere angajati cu evaluare periodica a performantei	404-3	%	100	100
LAB-16	Pondere femei in conducerea executiva	405-1	%	56	44
LAB-17	Incidente de discriminare raportate	406-1	nr.	0	0
LAB-18	Pondere angajati acoperiti de contracte colective	2-30	%	0	0
LAB-19	Pondere angajati instruiti in domeniul SSM	intern	%	100	100
LAB-20	Raportul salariului de baza fata de salariul minim local	202-1	raport	F 2,35:1 B 2,47:1	F 2,40:1 B 2,53:1
LAB-21	Raport compensatie DG / mediana	2-21	raport	3,93:1	3,93:1

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
LAB-22	Preaviz minim la modificari operationale semnificative	402-1	Sapt.	4	4
LAB-23	Operatiuni sau furnizori cu risc privind libertatea de asociere	407-1	nr.	0	0
LAB-24	Operatiuni sau furnizori cu risc de munca a copiilor	408-1	nr.	0	0
LAB-25	Operatiuni sau furnizori cu risc de munca fortata	409-1	nr.	0	0
LAB-26	Raportul salariului de baza si al remuneratiei femei/barbati, pe categorii ocupationale	405-2	raport	0,90:1	0,90:1
LAB-27	Pondere angajati cu dizabilitati	405-1	%	0,64	0,71
LAB-28	Pondere angajati cu dizabilitati in top management	405-1	%	0	0
LAB-29	Pondere angajati cu tichete de masa	401-2	%	100	100
LAB-30	Pondere angajati cu acces la lucru la distanta	401-2	%	100	100
LAB-31	Pondere angajati cu autovehicul de serviciu alocat	401-2	%	67,5	66,4
LAB-32	Pondere angajati eligibili pentru bonusuri de performanta	401-2	%	100	100
LAB-33	Scor mediu de satisfactie a angajatilor (scara 1-5)	Intern	scor	4,92	4.88

Categorie ocupationala	Salariu de baza F:B 2025	Remuneratie totala F:B 2025	Salariu de baza F:B 2024	Remuneratie totala F:B 2024
Top management	1,02:1	1,02:1	1,02:1	1,02:1
Conducere medie	0,84:1	0,84:1	0,84:1	0,84:1
Nivel mediu	0,89:1	0,89:1	0,89:1	0,89:1
Nivel de baza	0,95:1	0,95:1	0,95:1	0,95:1

La data de 31 decembrie 2025, compania avea 157 de angajati, dintre care 117 femei si 40 de barbati, comparativ cu 140 de angajati la 31 decembrie 2024, dintre care 103 femei si 37 de barbati. Toti angajatii isi desfasurau activitatea in Romania, aveau contracte individuale de munca pe durata nedeterminata si lucrau cu norma intreaga. In niciuna dintre perioadele raportate compania nu a avut angajati cu contracte pe durata determinata, cu timp partial sau fara un numar garantat de ore.

Ponderea a fost calculata ca raport intre numarul angajatilor cu dizabilitate declarata si numarul total de angajati la sfarsitul perioadei. Datele privind alte categorii minoritare sau vulnerabile constituie categorii speciale de date cu caracter personal si nu sunt colectate, in conformitate cu legislatia privind protectia datelor.

La nivelul companiei relatiile de munca sunt reglementate prin contracte individuale de munca si prin Codul Muncii, aplicabile integral tuturor angajatilor. Compania se conformeaza obligatiei legale de initiere a negocierii colective prevazute de Legea nr. 367/2022.

Compania monitorizeaza echitatea salariala pe niveluri ocupationale. Pe baza celei mai recente analize interne disponibile si presupunand ca structura de remunerare nu s-a modificat semnificativ, decalajul salarial mediu neajustat pentru anul 2025 a fost estimat la aproximativ 10% in favoarea barbatilor. Diferentele variaza in functie de nivelul ocupational si pot fi influentate de distributia femeilor si barbatilor intre roluri cu responsabilitati si niveluri de remunerare diferite. Compania isi asuma realizarea unei analize structurate, pe baza datelor salariale efective si pe categorii de angajati, in conformitate cu Directiva (UE) 2023/970 privind transparenta salariala, pana in anul 2027.

Defalcarea evaluarilor periodice ale performantei si dezvoltarii profesionale

Procentul a fost calculat ca raport intre numarul angajatilor care au beneficiat de evaluarea periodica si numarul total al angajatilor din categoria respectiva. Calculul utilizeaza efectivul de personal exprimat ca headcount. Procesul de evaluare a inclus analiza performantei si a obiectivelor individuale, evaluarea competentelor si identificarea necesitatilor de instruire si dezvoltare profesionala.

În perioada raportată, procesul a acoperit toți cei 157 de angajați, iar în anul 2024 toți cei 140 de angajați. Prin urmare, ponderea a fost de 100% atât pentru femei și bărbați, cât și pentru toate categoriile ocupaționale: top management, conducere medie, nivel mediu și nivel de bază.

Remuneratie și beneficii sociale

Compania acordă tuturor angajaților cu contract individual de muncă un pachet de beneficii sociale, ca factor de atragere și retenție a personalului și de menținere a unui mediu de lucru echitabil. Toți angajații beneficiază de tichete de masă, de posibilitatea de a lucra la distanță în funcție de specificul activității și de eligibilitate pentru bonusuri acordate în funcție de performanța individuală. Personalului cu rol de teren i se alocă autovehicule de serviciu, necesare desfășurării activității.

Compania măsoară periodic satisfacția angajaților. În perioada raportată, evaluarea s-a realizat pe o scară de la 1 la 5, iar rezultatele au arătat un scor mediu de 4,92, toți respondenții acordând note de 4 sau 5. Rezultatele sunt utilizate pentru îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

Dialog social și relații de muncă

La nivelul companiei, relațiile de muncă sunt reglementate integral prin contracte individuale de muncă și prin Codul Muncii, aplicabile tuturor angajaților. Nu există contracte colective de muncă, iar compania se conformează obligației legale de inițiere a negocierii colective prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Angajații sunt reprezentați în cadrul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, prin reprezentanți ai salariaților, care asigură un mecanism formal de dialog pe teme de sănătate și securitate în muncă. Consultarea pe alte teme care privesc personalul se realizează prin managementul de linie și prin canalele interne de feedback. În cazul modificărilor operaționale semnificative, compania aplică un preaviz minim, iar dreptul angajaților la liberă asociere și la reprezentare este respectat.

8. ETICA IN AFACERI SI CONFORMITATE

GRI 3-3, 205, 206, 418

Impacturi identificate

Activitatea in sectorul farmaceutic implica interactiune permanenta cu profesionisti din sanatate si cu structuri medicale, ceea ce genereaza expunere la riscuri de conflict de interese, la practici de influentare necuvenita si la incalcarea regulilor de promovare a medicamentelor. Compania prelucreaza date cu caracter personal, ceea ce genereaza un impact potential asupra dreptului la viata privata.

Politici si angajamente

- codul de conduita si politicile interne privind etica in afaceri si conflictul de interese;
- politica de protectie a datelor cu caracter personal si procedurile aferente;
- reguli interne aliniate cadrului de conformitate al clientilor din industria farmaceutica.

Actiuni intreprinse

- instruirea periodica a personalului pe teme de etica si de protectie a datelor;
- canal intern de raportare a neregulilor, cu protectia identitatii raportorului;
- verificarea documentatiei promotionale inainte de difuzare.

Rezultate

Indicatorii de performanta aferenti temei sunt prezentati in tabelul urmator:

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
ETH-01	Pondere operatiuni evaluate pentru riscuri de coruptie	205-1	%	100	100
ETH-02	Pondere angajati instruiti pe teme de anticoruptie	205-2	%	100	100
ETH-03	Pondere angajati care au luat la cunostinta codul de conduita	205-2	%	100	100
ETH-04	Incidente confirmate de coruptie	205-3	nr.	0	0

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
ETH-05	Actiuni juridice pentru comportament anticoncurential	206-1	nr.	0	0
ETH-06	Reclamatii intemeiate privind incalcarea confidentialitatii datelor clientilor	418-1	nr.	0	0
ETH-07	Cazuri identificate de scurgere, furt sau pierdere a datelor clientilor	418-1	nr.	0	0
ETH-08	Sesizari primite prin canalul intern de raportare	intern	nr.	0	0
ETH-09	Sesizari solutionate in perioada de raportare	intern	nr.	0	0
ETH-10	Cazuri de neconformitate cu legile si reglementarile	2-27	nr.	0	0
ETH-11	Valoarea amenzilor semnificative pentru neconformitate	2-27	EUR	0	0
ETH-12	Pondere angajati instruiti pe protectia datelor	intern	%	100	89,1
ETH-13	Impozit pe profit inregistrat*	Intern	EUR	123 171	66 386

* valoarea a fost determinata pe baza diferentei dintre profitul brut si profitul net raportate in situatiile financiare anuale si au fost convertite la cursurile medii anuale comunicate de BNR.

In 2024 si 2025 nu au fost inregistrate reclamatii intemeiate privind incalcarea confidentialitatii datelor, nici din partea persoanelor externe, nici din partea autoritatilor de supraveghere. De asemenea, nu au fost identificate cazuri de scurgere, furt sau pierdere a datelor clientilor.

Politicile si procedurile anticoruptie au fost comunicate Administratorului, unic membru al organului de guvernanta, care a aprobat si semnat documentele aplicabile si a participat la instruirea anuala. Gradul de acoperire a organului de guvernanta a fost de 100% (1 din 1) in ambii ani raportati.

Comunicarea politicilor si instruirea anticoruptie au acoperit 100% dintre angajati, respectiv 157 din 157 in 2025 si 140 din 140 in 2024, inclusiv toate categoriile ocupationale. Activitatile si personalul raportat sunt aferente regiunii Romania.

Cerintele privind prevenirea mitei, coruptiei si conflictelor de interese, incluse in Codul de Etica al furnizorului, au fost comunicate unui numar de 20 din 20 de furnizori si subcontractanti activi in 2025 si unui numar de 16 din 19 in 2024, reprezentand 100%, respectiv 84%. Aceleasi cerinte au fost comunicate tuturor clientilor activi, in ambii ani raportati, prin transmitere cu confirmare de primire.

9. CALITATEA SI INTEGRITATEA SERVICIILOR

GRI 3-3, 416, 417

Impacturi identificate

Serviciile livrate influenteaza informatia pe care profesionistii din sanatate o primesc despre produse medicamentoase. O informatie incompleta sau incorecta poate afecta deciziile clinice si, indirect, pacientii. Impactul potential este ridicat, chiar daca responsabilitatea primara pentru continutul stiintific revine detinatorului autorizatiei de punere pe piata.

Politici si angajamente

- reguli interne de validare a materialelor promotionale inainte de utilizare;
- angajamentul de conformare la codurile deontologice ale industriei farmaceutice;
- proceduri de tratare a reclamatilor si a feedbackului primit de la clienti.

Actiuni intreprinse

- instruirea reprezentantilor medicali pe continutul stiintific al fiecarui proiect;
- monitorizarea calitatii interactiunilor din teren;
- transmiterea catre client a raportarilor de activitate si de acoperire a proiectelor.

Rezultate

Indicatorii de performanta aferenti temei sunt prezentati in tabelul urmator:

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
SRV-01	Categorii de servicii evaluate pentru impact asupra sanatatii si sigurantei	416-1	%	100	100
SRV-02	Incidente de neconformitate privind sanatatea si siguranta	416-2	nr.	0	0
SRV-03	Categorii de servicii supuse cerintelor de informare	417-1	%	100	100
SRV-04	Incidente de neconformitate privind informarea si etichetarea	417-2	nr.	0	0
SRV-05	Incidente de neconformitate privind comunicările de marketing	417-3	nr.	0	0
SRV-06	Reclamatii primite de la clienti	intern	nr.	0	0
SRV-07	Termen mediu de solutionare a reclamatilor	intern	zile	-	-
SRV-08	Materiale promotionale validate inainte de difuzare	intern	%	100	100

10. ACHIZITII SUSTENABILE

GRI 3-3, 308, 414

Impacturi identificate

Compania achizitioneaza echipamente IT, servicii de flota si servicii de organizare de evenimente. O pondere semnificativa a impactului de mediu si social nu se genereaza in operatiunile proprii, ci in amonte, la nivelul furnizorilor si al subcontractantilor. Externalizarea unor activitati genereaza un impact potential asupra conditiilor de munca ale personalului acestora.

Politici si angajamente

- politica de achizitii sustenabile, cu criterii de mediu si sociale integrate in selectia furnizorilor;

- asteptari de conduita transmise furnizorilor privind respectarea legislatiei muncii si a mediului;
- preferinta pentru furnizori care detin sisteme de management certificate.

Actiuni intreprinse

- evaluarea furnizorilor pe criterii de sustenabilitate la contractare si la reinnoire;
- includerea de clauze de conformitate in contractele cu subcontractantii;
- orientarea achizitiilor catre produse si servicii cu impact redus, acolo unde exista alternative.

Rezultate

Indicatorii de performanta aferenti temei sunt prezentati in tabelul urmator:

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
PRO-01	Pondere achizitii de la furnizori locali	intern	%	100	100
PRO-02	Numar total de furnizori activi	intern	nr.	20	19
PRO-03	Numar de furnizori noi in perioada de raportare	intern	nr.	1	2
PRO-04	Furnizori noi evaluati pe criterii de mediu	308-1	nr.	1	1
PRO-05	Pondere furnizori noi evaluati pe criterii de mediu	308-1	%	100	50
PRO-06	Furnizori noi evaluati pe criterii sociale	414-1	nr.	1	1
PRO-07	Pondere furnizori noi evaluati pe criterii sociale	414-1	%	100	50
PRO-08	Furnizori cu impacturi negative de mediu identificate	308-2	nr.	0	0
PRO-09	Furnizori cu impacturi negative sociale identificate	414-2	nr.	0	0
PRO-10	Pondere furnizori care au semnat Codul de Etica al furnizorului	intern	%	100	84

Cod	Indicator	GRI	Unitate	2025	2024
PRO-11	Pondere furnizori evaluati ESG (total baza)	intern	%	100	84
PRO-12	Pondere contracte cu clauze de sustenabilitate	intern	%	100	84
PRO-13	Numar audituri de sustenabilitate a furnizorilor	intern	nr.	0	0
PRO-14	Numar furnizori cu masuri corective solicitate	intern	nr.	0	0
PRO-15	Pondere furnizori din categorii incluzive	intern	%	40	37
PRO-16	Termen mediu de plata a furnizorilor	intern	zile	30	30

Valorile indicatorilor PRO-10, PRO-11 si PRO-12 reflecta acelasi grup de furnizori, acoperit de procesul definit prin procedura cod PS-11 – Evaluarea riscurilor de sustenabilitate in lantul de aprovizionare. In anul 2025, procesul a acoperit integral baza de 20 de furnizori activi.

Indicatorii PRO-04 si PRO-05 corespund standardului GRI 308-1, iar PRO-06 si PRO-07 standardului GRI 414-1, si raporteaza doar furnizorii noi ecranati pe criterii de mediu si sociale in perioada de raportare. In 2024, evaluarea ESG conform procedurii cod PS-11 a acoperit aproximativ 84% din intreaga baza de furnizori activi, nu doar furnizorii noi.

11. OBIECTIVE SI TINTE

Nr. crt.	Obiectiv	Indicator	An baza	Tinta	Stadiu 2025
1.	Reducerea emisiilor Scop 1 + Scop 2 (tinta intermediara)	tCO ₂ e	2024	142,95 pana in 2036 (-50,4%)	222,85
2.	Reducerea emisiilor Scop 1 + Scop 2 (termen lung)	tCO ₂ e	2024	28,82 pana in 2050 (-min. 90%)	222,85
3.	Cresterea ponderii vehiculelor hibride si electrice	%	2025	Min. 30% pana in 2028	23,6

Nr. crt.	Obiectiv	Indicator	An baza	Tinta	Stadiu 2025
4.	Reducerea intensitatii consumului de combustibil	l/100 km	2025	Max. 6,00 pana in 2027	6,19
5.	Mentinerea mediei de instruire per angajat	ore/angajat	2024	Min. 19, anual	19,10
6.	Mentinerea participarii la instruirile obligatorii	%	2025	100%, anual	100%
7.	Cresterea participarii la cursurile tematice specializate	%	2025	Min. 90% per curs, pana in 2026	75
8.	Extinderea acoperirii cu planuri individuale de instruire	%	2025	Min. 80% pana in 2027	60
9.	Reducerea decalajului salarial de gen	%	2025	Max. 5% pe nivel occupational, pana in 2027	10 (in fav. barbatilor)
10.	Mentinerea ponderii furnizorilor evaluati ESG	%	2024	Mentinerea ponderii la 100%, anual	100
11.	Mentinerea ponderii contractelor cu clauze de sustenabilitate	%	2024	Min. 90% pana in 2027	100
12.	Cresterea ponderii furnizorilor din categorii incluzive*	%	2025	Min. 45% pana in 2027	40
13.	Introducerea auditurilor de sustenabilitate a furnizorilor	nr.	2025	Min. 1 audit pana in 2027	0
14.	Mentinerea valorificarii integrale a fluxurilor reciclabile colectate separat (plastic, hartie, carton)	%	2025	100%, anual	100
15.	Cresterea ratei operationale de valorificare a deseurilor (fara anvelope)	%	2025	Min. 35% pana in 2027	27,4

**In sensul prezentului raport, furnizorii din categorii incluzive sunt furnizorii activi care indeplinesc cel puțin unul dintre următoarele criterii: sunt detinuti sau administrati majoritar de femei ori de persoane aparținand unor grupuri vulnerabile, sunt întreprinderi sociale sau de inserție ori sunt unitati protejate autorizate. Incadrarea se realizeaza pe baza declaratiilor furnizorilor si/sau a informatiilor oficiale disponibile. Ponderea este calculata ca raport între numărul furnizorilor activi incadrati in aceste categorii si numărul total al furnizorilor activi, înmulțit cu 100.*

Tintele privind ponderea furnizorilor evaluati ESG si ponderea contractelor care includ clauze de sustenabilitate au fost atinse anticipat in anul 2025. Compania urmareste mentinerea unei acoperiri de minimum 90% pana in 2027 si pastrarea acoperirii integrale atunci cand aceasta este posibila.

Obiectivele sociale sunt corelate cu tema materiala privind bunăstarea si dezvoltarea angajatilor si cu SDG 4 – educatie de calitate.

Obiectivele privind lantul de aprovizionare sunt corelate cu tema materiala privind achizițiile sustenabile si cu politica de achizitii sustenabile, iar stadiile corespund indicatorilor din secțiunea 10.

12. CONTRIBUTIA LA OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILA

SDG	Denumire	Legatura cu temele materiale
SDG 3	Sanatate si bunastare	Temele 2 si 3 – sanatatea si securitatea angajatilor, integritatea informatiei medicale
SDG 4	Educatie de calitate	Tema 2 – formarea profesionala a personalului
SDG 5	Egalitate de gen	Tema 2 – egalitate de sanse si nediscriminare
SDG 8	Munca decenta si crestere economica	Temele 2 si 5 – conditii de munca proprii si in lantul de furnizare
SDG 10	Reducerea inegalitatilor	Temele 2 si 5 – acces echitabil la oportunitati profesionale si incluziune in lantul de furnizare

SDG	Denumire	Legatura cu temele materiale
SDG 12	Consum si productie responsabile	Temele 4 si 5 – achizitii sustenabile si reducerea materialelor tiparite
SDG 13	Actiune climatica	Tema 4 – reducerea emisiilor de gaze cu efect de sera
SDG 16	Pace, justitie si institutii eficiente	Tema 1 – etica in afaceri si guvernanta responsabila

13. INDEX DE CONTINUT GRI

Declaratie de utilizare

EXPAND HEALTH ROUMANIA FILIALA S.R.L. a raportat informatiile citate in prezentul index de continut GRI pentru perioada 01 ianuarie – 31 decembrie 2025, cu referire la Standardele GRI.

GRI 1 utilizat: GRI 1: Foundation 2021.

Standard GRI	Indicator	Denumire	Localizare
GRI 2: Informatii generale 2021	2-1	Detalii organizationale	Cap. 2.1
	2-2	Entitati incluse in raportarea de sustenabilitate	Cap. 3.1
	2-3	Perioada de raportare, frecventa si punct de contact	Cap. 3.1; Cap. 14
	2-4	Reformulari de informatii	Cap. 3.4
	2-5	Asigurare externa	Cap. 3.6
	2-6	Activitati, lant valoric si alte relatii de afaceri	Cap. 2.2
	2-7	Angajati	Cap. 7
	2-9	Structura si componenta guvernantei	Cap. 2.3
	2-21	Raportul anual al compensatiei totale	Cap. 7
	2-22	Declaratie privind strategia de dezvoltare durabila	Cap. 1
	2-23	Angajamente de politica	Cap. 4.1

Standard GRI	Indicator	Denumire	Localizare
	2-25	Procese de remediere a impacturilor negative	Cap. 4.2
	2-26	Mecanisme de consiliere si de semnalare a preocuparilor	Cap. 4.2
	2-27	Conformitatea cu legile si reglementarile	Cap. 4.3; Cap. 8
	2-29	Abordarea implicarii partilor interesate	Cap. 4.4
	2-30	Contracte colective de munca	Cap. 7
GRI 3: Teme materiale 2021	3-1	Procesul de determinare a temelor materiale	Cap. 5
	3-2	Lista temelor materiale	Cap. 5
	3-3	Gestionarea temelor materiale	Cap. 6-10
GRI 202: Prezenta pe piata 2016	202-1	Raportul salariului de baza fata de salariul minim local	Cap. 7
GRI 205: Anticoruptie 2016	205-1	Operatiuni evaluate pentru riscuri de coruptie	Cap. 8
	205-2	Comunicarea si instruirea privind politicile anticoruptie	Cap. 8
	205-3	Incidente confirmate de coruptie si masuri luate	Cap. 8
GRI 206: Comportament anticoncurential 2016	206-1	Actiuni juridice pentru comportament anticoncurential	Cap. 8

Standard GRI	Indicator	Denumire	Localizare
GRI 302: Energie 2016	302-1	Consumul de energie in cadrul organizatiei	Cap. 6
	302-3	Intensitatea energetica	Cap. 6
GRI 305: Emisii 2016	305-1	Emisii GES directe (Scop 1)	Cap. 6
	305-2	Emisii GES indirecte din energie (Scop 2)	Cap. 6
	305-4	Intensitatea emisiilor GES	Cap. 6
	305-5	Reducerea emisiilor GES	Cap. 6; Cap. 11
GRI 306: Deseuri 2020	306-1	Generarea deseurilor si impacturi semnificative	Cap. 6
	306-2	Gestionarea impacturilor semnificative legate de deseuri	Cap. 6
	306-3	Deseuri generate	Cap. 6
	306-4	Deseuri directionate catre valorificare	Cap. 6
	306-5	Deseuri directionate catre eliminare	Cap. 6
GRI 308: Evaluarea de mediu a furnizorilor 2016	308-1	Furnizori noi evaluati pe criterii de mediu	Cap. 10
	308-2	Impacturi negative de mediu in lantul de furnizare	Cap. 10
GRI 401: Ocuparea fortei de munca 2016	401-1	Angajari noi si fluctuatia personalului - raportare partiala	Cap. 7

Standard GRI	Indicator	Denumire	Localizare
GRI 401: Ocuparea fortei de munca 2016	401-2	Beneficii oferite angajatilor cu norma intreaga	Cap. 7
GRI 402: Relatii de munca 2016	402-1	Preaviz minim privind modificarile operationale	Cap. 7
GRI 403: Sanatate si securitate ocupationala 2018	403-1	Sistemul de management al sanatatii si securitatii	Cap. 7
	403-5	Instruirea lucratorilor in domeniul sanatatii si securitatii	Cap. 7
	403-9	Accidente de munca	Cap. 7
GRI 404: Instruire si educatie 2016	404-1	Raportare partiala, fara defalcare pe gen si categorii de angajati	Cap. 7
	404-3	Angajati care primesc evaluari periodice ale performantei	Cap. 7
GRI 405: Diversitate si egalitate de sanse 2016	405-1	Diversitatea organelor de guvernanta si a angajatilor	Cap. 2.3; Cap. 7
	405-2	Raportul salariului de baza si al remuneratiei femeii / barbati	Cap. 7
GRI 406: Nediscriminare 2016	406-1	Incidente de discriminare si masuri corective	Cap. 7
GRI 407: Libertatea de asociere 2016	407-1	Operatiuni si furnizori cu risc privind libertatea de asociere	Cap. 7

Standard GRI	Indicator	Denumire	Localizare
GRI 408: Munca copiilor 2016	408-1	Operatiuni si furnizori cu risc semnificativ de munca a copiilor	Cap. 7
GRI 409: Munca fortata 2016	409-1	Operatiuni si furnizori cu risc semnificativ de munca fortata	Cap. 7
GRI 414: Evaluarea sociala a furnizorilor 2016	414-1	Furnizori noi evaluati pe criterii sociale	Cap. 10
	414-2	Impacturi sociale negative in lantul de furnizare	Cap. 10
GRI 416: Sanatatea si siguranta clientilor 2016	416-1	Evaluarea impactului asupra sanatatii si sigurantei	Cap. 9
	416-2	Incidente de neconformitate privind sanatatea si siguranta	Cap. 9
GRI 417: Marketing si etichetare 2016	417-1	Cerinte privind informarea si etichetarea	Cap. 9
	417-2	Incidente de neconformitate privind informarea si etichetarea	Cap. 9
	417-3	Incidente de neconformitate privind comunicările de marketing	Cap. 9
GRI 418: Confidentialitatea datelor 2016	418-1	Reclamatii privind incalcarea confidentialitatii datelor	Cap. 8

Indicatorii marcati "intern" in tabelele de rezultate nu corespund unui disclosure GRI si nu fac parte din prezentul index.

14. CONTACT

Pentru informatii suplimentare sau clarificari privind continutul prezentului raport de sustenabilitate, va rugam sa contactati:

Intocmit,

Responsabil ESG

MONICA NEAMTU



Aprobat,

Director General

VIASU CARMEN ECATERINA



<https://expand.ro>

E-mail: office@expand.ro

Telefon: +40 21 210 92 99