

Grupul Aquila

Raport de Sustenabilitate

2022





AQUILA

Focus on Excellence

Cuprins

| | | |
|--------|--|----|
| 1 | Despre Raport | 6 |
| 2 | Mesajul Conducerii | 7 |
| 3 | Despre Aquila | 8 |
| 3.1 | Compania | 8 |
| 3.2 | Evoluție | 9 |
| 3.3 | Sedii și locații Aquila | 10 |
| 4 | Performanțe cheie în 2022 | 11 |
| 5 | Structura și modelul de afaceri al Grupului Aquila | 12 |
| 5.1 | Modelul de afaceri | 12 |
| 5.1.1 | Activitatea de distribuție | 12 |
| 5.1.2 | Activitatea logistică | 13 |
| 5.1.3 | Activitatea de transport internațional | 15 |
| 5.1.4 | Servicii integrate de vânzări și execuție | 15 |
| 5.2 | Guvernanța corporativă a Grupului | 16 |
| 5.2.1 | Acționariat | 16 |
| 5.2.2 | Organigrama Grupului Aquila | 17 |
| 5.2.3 | Adunarea Generală a Acționarilor | 17 |
| 5.2.4 | Consiliul de Administrație | 18 |
| 5.2.5 | Comitetul de Nominalizare și Remunerare | 19 |
| 5.2.6 | Comitetul de Audit | 20 |
| 5.2.7 | Conducerea Executivă | 21 |
| 5.2.8 | Politica de remunerare | 24 |
| 5.2.9 | Conflictul de interese | 24 |
| 5.2.10 | Evaluarea performanțelor | 25 |
| 5.2.11 | Perfecționarea continuă | 26 |
| 5.3 | Etică și conduită în afaceri | 28 |
| 5.3.1 | Politica anti-corupție | 30 |
| 5.3.2 | Politica privind concurența loială | 31 |
| 6 | Identificarea riscurilor de afaceri și sustenabilitate | 32 |
| 7 | Performanța economică | 34 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 8 | Conformitatea cu legislația fiscală și transparența în raportarea financiară | 37 |
| 9 | Raportarea eligibilității și alinierii cu Taxonomia Verde | 38 |
| 10 | Contribuția Aquila la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU | 39 |
| 11 | Analiza de materialitate | 40 |
| 12 | Strategia de sustenabilitate | 45 |
| 13 | Protejarea Mediului și Combaterea Schimbărilor Climatice | 48 |
| 13.1 | Energie și schimbări climatice | 48 |
| 13.1.1 | Consumul de energie | 49 |
| 13.1.2 | Energie regenerabilă | 52 |
| 13.1.3 | Amprenta de carbon | 53 |
| 13.1.4 | Planul de decarbonare | 58 |
| 13.2 | Mediu și resurse naturale | 61 |
| 13.2.1 | Managementul deșeurilor | 61 |
| 13.2.2 | Managementul apei | 67 |
| 14 | Capitalul uman și comunități | 69 |
| 14.1 | Echipa Aquila | 69 |
| 14.2 | Beneficii extrasalariale | 73 |
| 14.3 | Securitatea și sănătatea la locul de muncă | 75 |
| 14.4 | Respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților | 89 |
| 14.4.1 | Relația cu angajații | 89 |
| 14.4.2 | Libertatea de asociere și negocieri colective | 93 |
| 14.4.3 | Munca minorilor | 93 |
| 14.4.4 | Munca forțată sau obligatorie | 94 |
| 14.5 | Dezvoltare și performanță | 95 |
| 14.5.1 | Programe de dezvoltare profesională | 95 |
| 14.5.2 | Modernizare și digitalizare | 99 |
| 14.5.3 | Evaluarea performanțelor | 99 |
| 14.6 | Impactul asupra comunității | 101 |
| 15 | Alte aspecte de guvernanță și mărcile proprii | 107 |
| 15.1 | Confidențialitatea și securitatea informațiilor | 107 |
| 15.2 | Mărci proprii Aquila | 112 |
| 16 | Anexa 1 Evaluarea eligibilității conform Taxonomiei UE | 116 |

| | | |
|----|-----------|-----|
| 17 | Premii | 119 |
| 18 | Glosar | 121 |
| 19 | Index ODD | 124 |
| 20 | Index GRI | 138 |

1 Despre Raport

Ne face plăcere să vă prezentăm în cele ce urmează Raportul de sustenabilitate al Grupului Aquila pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022. Începând cu anul 2021, publicăm un astfel de raport anual pentru a prezenta impactul economic, de mediu și social al activităților noastre. Raportul a fost elaborat “în conformitate” cu standardul de raportare al Global Reporting Initiative (GRI) 2021.

Perioada de raportare de sustenabilitate este aliniată cu perioada de raportare financiară iar datele prezentate în acest raport acoperă toate operațiunile Grupului Aquila din România și Republica Moldova, cu excepția cazului în care limitele sunt specificate altfel în document. Companiile care intră în scopul raportului sunt Aquila Part Prod Com S.A. (România), Trigor AVD S.R.L. (Republica Moldova) și Printex S.A. (România). Consolidarea datelor de sustenabilitate s-a făcut pe principiul consolidării financiare. Pe parcursul raportului ne vom referi la toate aceste entități ca “Grupul Aquila” sau “Aquila”. Pe parcursul anului 2022 nu au avut loc schimbări în structura Grupului (achiziții, fuziuni sau vânzări).

Grupul Aquila este o societate pe acțiuni listată la Bursa de Valori București, sediul central fiind în orașul Ploiești, județul Prahova.

Raportul include și informațiile cerute prin Regulamentul UE privind Taxonomia Verde.

În capitolul de emisii de gaze cu efect de seră (vezi pagina 57), am inclus o corecție a datelor publicate în 2021 pentru emisiile din Scopul 1 și 2, precum și explicația și impactul aferente acestei corecții.

Consolidarea diverselor entități juridice și care funcționau independent, în structura de grup, s-a făcut în 2021, așadar datele de sustenabilitate sunt prezentate comparativ doar pentru anii financiari 2021 și 2022.

Acest raport nu a fost auditat de către o terță parte.

Acest raport a fost publicat în iunie 2023. Mai multe informații despre Grupul Aquila, inclusiv datele de contact, pot fi găsite pe site-ul companiei www.aquila.ro și în secțiunea “Despre Aquila” din acest document. Pentru întrebări sau sugestii cu privire la conținutul acestui raport, vă invităm să ne contactați prin email la adresa: esg@aquila.ro.

2 Mesajul Conducerii

Stimați acționari, clienți, parteneri și membri ai echipei Aquila,

Publicăm în cele ce urmează cel de-al doilea Raport de Sustenabilitate Aquila, entitate listată la Bursa de Valori București. Viziunea noastră este aceea de "a fi prezenți în fiecare casă din România cu cel puțin un produs distribuit de Aquila". Ca atare, la rândul nostru, vă invităm să "intrați în casa noastră" și, prin intermediul acestui raport, să ne cunoașteți mai bine organizația și acțiunile de a incorpora principiile de sustenabilitate în tot ceea ce facem.



Cu o experiență de afaceri de aproape 30 de ani, timp în care ne-am câștigat și consolidat poziția de lider de piață și am dezvoltat relații solide cu partenerii și comunitățile din care facem parte, considerăm că avem acum responsabilitatea de a fi un model de bune practici de afaceri sustenabile și să ne menținem în continuare promisiunea de a fi dedicați excelenței.

Atingerea unei înalte performanțe în sustenabilitate necesită efort susținut și o abordare perseverentă, fiind o călătorie de lungă durată la care noi ne-am angajat prin prima noastră Strategie de Sustenabilitate publicată în 2021. De atunci, implementăm continuu programe conform celor asumate pe cele trei paliere ale strategiei: Mediu și Schimbări Climatice, Capital Uman și Comunități, Etică și Governanță. Ne-am propus ca acest raport de sustenabilitate să reprezinte un instrument de măsurare a progresului nostru în raport cu țintele asumate. Credem cu tărie că acest document trebuie să prezinte în mod transparent și echilibrat, atât realizările, dar și zonele unde încă mai trebuie să ne concentrăm eforturile în anii ce urmează. Ne dorim ca toate părțile interesate să găsească informațiile căutate și suntem deschiși să primim sugestii de îmbunătățire.

În acest an vom folosi pentru prima dată standardul de raportare "Global Reporting Initiative 2021" – cel mai cunoscut standard internațional de raportare de sustenabilitate pentru că dorința de a ne autodepăși ne ajută să evoluăm și să ne pregătim pentru viitoarele cerințe de raportare de la nivelul Uniunii Europene. Ne adaptăm în permanență cerințelor și practicilor internaționale în domeniul raportării de sustenabilitate demonstrând astfel transparență și responsabilitate în abordarea noastră.

Am rămas dedicați promisiunilor noastre de a încorpora noile tendințe de sustenabilitate în modelul nostru de afaceri, în ciuda unui an cu un context geo-politic dificil. Pentru Aquila însă, anul 2022 a fost cel mai bun de la înființarea companiei în urmă cu aproape 30 de ani și primul an integral de când suntem companie listată la Bursa de Valori București. Afacerea a atins 2,2 miliarde de lei cu aproximativ 3.000 de angajați cărora le mulțumim pentru încrederea și profesionalismul demonstrat pe tot parcursul anului.

Vă invit așadar să citiți raportul nostru și să ne fiți parteneri de încredere în călătoria noastră spre o afacere de mai mare succes, dar mai ales sustenabilă.

Cu deosebită considerație,

Cătălin Vasile, Director General Aquila

3 Despre Aquila

3.1 Compania

Cu o prezență semnificativă în domeniul distribuției și logisticii, Grupul Aquila este o companie de top ce operează în România și Republica Moldova. De-a lungul anilor am evoluat în mod constant, devenind un lider important și de încredere în domeniul nostru de activitate.

Operăm un model de afaceri integrat, cu activități în segmentele de distribuție, logistică și transport, satisfăcând cerințele a peste 67.000 de puncte de desfacere din întreaga țară, prin intermediul tuturor canalelor de comerț cu amănuntul. Avem o acoperire extinsă, care reprezintă peste 90% din piața bunurilor de larg consum din România și de aproximativ 70% din piața bunurilor de larg consum din Republica Moldova.

Portofoliul nostru de produse este foarte divers, cuprinzând peste 10.000 de articole de larg consum din diverse categorii. Lucrăm cu mărci consacrate, precum Rexona și Dove în produsele de îngrijire personală, Kinder, Raffaello, Snickers și Mars în categoria dulciurilor, Lavazza în cafea, Dero, Cif și Coccolino în produsele de curățenie, Whiskas și Pedigree în hrana pentru animale de companie, Kleenex, Kotex, Zewa, Tena și Libresse în produsele de igienă, Huggies în scutece pentru copii, Bonduelle în legume congelate și conserve, Gran Cucina și Hulala în smântână vegetală și frișcă vegetală, precum și Frosta în pește și preparate din pește.

Aquila Part Prod Com S.A., o companie cu capital integral privat, a suferit o transformare semnificativă în 2021 devenind o societate pe

acțiuni. Ca parte a acestei evoluții, începând din noiembrie 2021, acțiunile companiei sunt listate la Bursa de Valori București (BVB). Prin intermediul celei mai mari oferte publice inițiale realizată vreodată de o companie antreprenorială românească pe piața de capital locală, am strâns fonduri în valoare de 367 milioane de lei. Acest lucru ne-a consolidat poziția în piață și a reprezentat un pas semnificativ în evoluția și dezvoltarea Grupului Aquila.

Acțiunile companiei (simbol AQ) sunt incluse în indicii de referință BET al Bursei de Valori București și în indicii Global All Cap al FTSE Russell.

| Year | VEKTOR |
|------|-----------------|
| 2022 | ★★★★★★★★★ 10.00 |

În 2022, în cadrul evaluării VEKTOR realizate de Asociația Română pentru Relația cu Investitorii (ARIR) am primit punctajul maxim (nota 10). Această evaluare are la bază 12 criterii care vizează guvernanta corporativă și comunicarea cu investitorii. Detalii complete despre modalitatea de evaluare și rezultatele pentru anul 2022 sunt disponibile la adresa: <https://ir-romania.ro/en/vektor/>. Obținerea acestui punctaj vine în sprijinul angajamentului nostru față de transparență, etică și bunele practici în relația cu investitorii, elemente necesare pentru consolidarea încrederii și continuarea susținerii din partea acestora.

3.2 Evoluție

Cu o istorie de peste 29 de ani, Aquila facilitează distribuția și transportul bunurilor și produselor, conectând astfel companii și comunități. De-a lungul timpului, ne-am dezvoltat și am extins aria noastră de activitate, îmbunătățind continuu modelul nostru operațional și eficiența sistemelor interne. Ne-am concentrat pe valorizarea oamenilor, construind o echipă puternică și competentă, capabilă de performanță și rezultate remarcabile, devenind astfel un jucător important și recunoscut pe piața distribuției și a serviciilor logistice integrate.

Am demonstrat că suntem capabili să depășim obstacolele, să depășim așteptările și să ne ridicăm deasupra standardelor existente. Am căutat întotdeauna soluții inovatoare și am fost deschiși la schimbare, pentru a ne adapta rapid la cerințele și provocările pieței.

Prin viziunea noastră îndrăznească și prin efortul constant de a ne depăși propriile limite, am reușit să obținem rezultate remarcabile și să fim recunoscuți ca lideri în domeniul nostru de activitate.

Astăzi, oferim un portofoliu complex de soluții integrate de distribuție și logistică, prin vânzarea de produse și servicii complementare.

Noi numim asta excelență și o confirmăm de fiecare dată prin oameni: echipa noastră, dar și prin partenerii cu care am dezvoltat colaborări de lungă durată de ani sau chiar decenii, bazate pe încredere.

Privim cu încredere spre viitor, reînnoind constant promisiunea de a deveni mai buni și, astfel, de a contribui la un mediu mai bun pentru cei din jurul nostru.

Prezentăm câteva dintre momentele importante în evoluția companiei:

2021 - Listarea companiei la Bursa de Valori București

2021 - Extinderea portofoliului prin parteneriatul cu Cleanic

2020 - Începem colaborarea cu P&G

2019 - Am semnat contractul cu IFFCO, Upfield și Lavazza

2019 - Achiziția companiei AGRIFORM

2018 - Manner intră în portofoliul de parteneri Aquila și deschidem parcului logistic Dragomirești

2017 - Ne extindem aria de activitate prin divizia Food-Serv

2016 - Parteneriatul cu Kimbo

2014 - Semnarea contractului cu Imperial Tobacco

2012 - Extinderea business-ului în canalul Benzinării

2012 - Parteneriatul cu Coca-Cola și DHL

2007 - Essity a intrat în portofoliul de parteneri Aquila

2006 - Semnarea contractului cu Philips

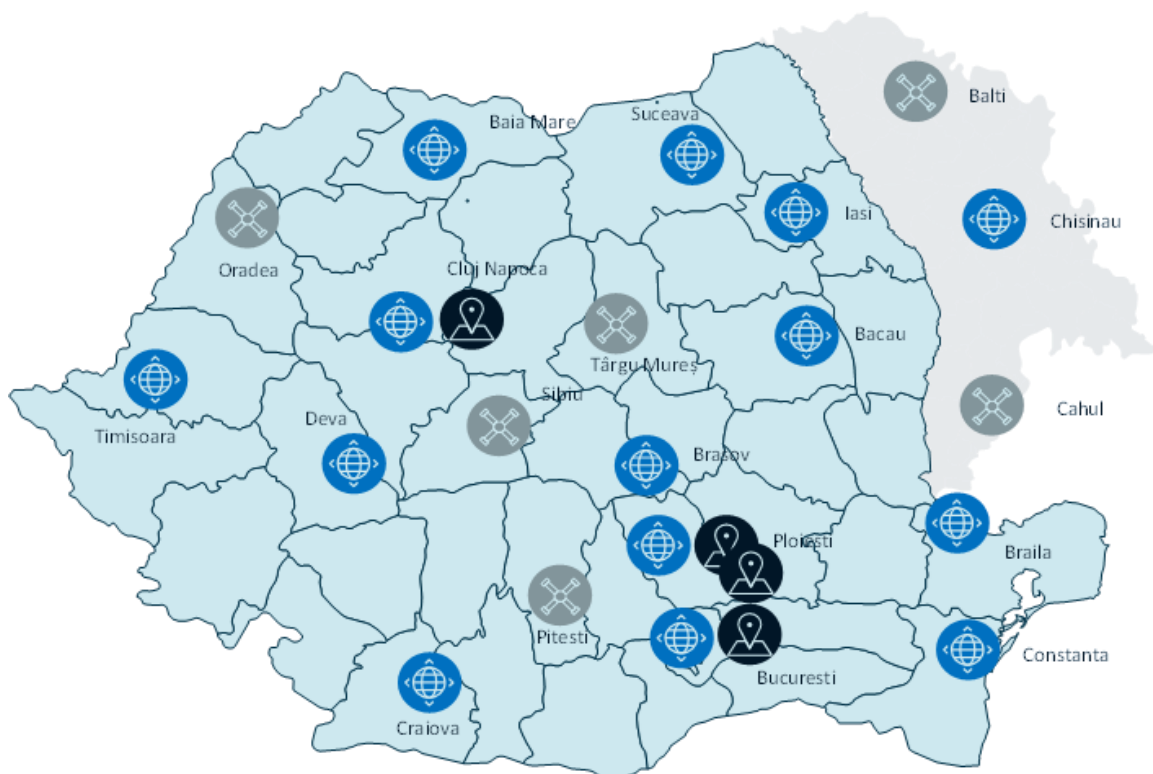
2001 - Deschiderea companiei subsidiare din Republica Moldova

2000 - Dăm startul parteneriatelor cu Ferrero și Mars

1995 - Începem parteneriatul cu Unilever

1994 - Ia naștere compania Aquila

3.3 Sedii și locații Aquila



Activitățile grupului se desfășoară în:

- 2 țări: România și Republica Moldova
- 55 locații de depozitare și birouri

4 Performanțe cheie în 2022

VENITURI REALIZATE

+15% față de 2021

VENITURI AFERENTE MĂRCILOR PROPRII

+43% față de 2021

PROFIT

+20% față de 2021

AMPRENTA DE CARBON TOTALĂ (BAZATĂ PE LOCAȚIE)

-6,5% față de 2021

CONSUMUL TOTAL DE ENERGIE DIN ELECTRICITATE, GAZE NATURALE ȘI COMBUSTIBIL

-3,1% față de 2021

CANTITATEA DE DEȘURI GENERATĂ DIN ACTIVITATE (TONE)

-19% față de 2021

ENERGIE DIN SURSE REGENERABILE LA NIVELUL AQUILA PART PROD COM S.A.

53%

EFICIENȚA ENERGETICĂ RAPORTATĂ LA CIFRA DE AFACERI

+15,4% față de 2021

INTENSITATEA GES (BAZATĂ PE LOCAȚIE) RAPORTATĂ LA CIFRA DE AFACERI

-18,4% față de 2021

CAPACITATE DE DEPOZITARE (PALEȚI)

+124.000

CAPACITATE DE DEPOZITARE (mp)

+100.000

PORTOFOLIUL DE PRODUSE

aprox. **10.000**

AUTOVEHICULE FLOTĂ AUTO

+1.600

FLOTA AUTO NORMA EURO 6

+70%

TRANSPORT INTERNAȚIONAL ÎN

15 țări

CHELTUIELI CU SALARIILE ȘI BENEFICIILE

+15% față de 2021

PROCENT FEMEI ANGAJATE

39%

NUMĂR DE ORE DE FORMARE

4.300 ore

5 Structura și modelul de afaceri al Grupului Aquila

5.1 Modelul de afaceri

Modelul de afaceri al Aquila este construit pe trei direcții cheie: distribuție, logistică și transport. Acest model ne permite să satisfacem nevoile clienților noștri în mod eficient.



5.1.1 Activitatea de distribuție

Distribuția reprezintă linia principală de afaceri a Aquila. Astfel noi punem în legătură un număr impresionant de clienți și consumatori. Avem o rețea extinsă de distribuție, cu peste 67.000 de puncte de vânzare care acoperă diverse canale de comercializare. Această rețea include 58.000 de puncte de vânzare în canalul de Comerț Tradițional, peste 4.500 de puncte de vânzare în canalul Comerț Organizat și 5.000 de puncte de vânzare în canalul HoReCa.

Canalul Comerț Tradițional reprezintă un segment important al activității noastre de distribuție, aducându-ne în contact cu diverse tipuri de clienți: En-Gross, Sub-distribuitori,

Rețele de comerț local, Farmacii și Rețele de farmacii.

Pentru a răspunde nevoilor acestui canal, utilizăm două strategii de distribuție distincte. Agenții noștri de vânzări gestionează stocul de marfă și emit documentele fiscale necesare la fața locului, utilizând sistemul van sell. În același timp, comenzile preluate de agenții de vânzări prin sisteme mobile automatizate sunt gestionate de departamentul logistic pentru livrarea ulterioară. Această abordare ne permite să acoperim cerințele clienților și să asigurăm o distribuție eficientă și promptă.

Canalul Comerț Modern reprezintă un alt segment esențial al activității noastre de

distribuție. Colaborăm cu peste 4.500 de clienți, cu accent pe lanțurile de hypermarketuri, supermarketuri, discounteri și benzinării, incluzând peste 1.400 de locații. Prin intermediul acestui canal, ne asigurăm că produsele noastre ajung în mod constant și eficient pe rafturile partenerilor noștri, contribuind astfel la succesul lor pe piață și satisfăcând cerințele consumatorilor.

Canalul HoReCa, cu portofoliul Gastro, este dedicat clienților din industria ospitalității și reprezintă o componentă importantă a modelului nostru de afaceri. Colaborăm cu peste 5.000 de clienți în canalul HoReCa și o gamă variată de produse disponibile în aproximativ 1.500 de unități de stocare (SKU).

Aquila are în portofoliu mai multe produse și mărci proprii, fiecare aparținând unei categorii specifice de produse:

Gradena: O marcă dedicată legumelor congelate și conservate, dar și fructelor congelate.

LaMasă: O marcă ce oferă produse semi-preparate și bazate pe carne și cașcaval, satisfăcând cerințele clienților în materie de preparare rapidă a mâncărurilor.

5.1.2 Activitatea logistică

Activitatea logistică este o componentă complementară distribuției bunurilor de larg consum. Oferim servicii de depozitare, (re)ambalare și transport intern. Suntem specializați în gestionarea diferitelor segmente de temperatură, inclusiv ambientală, refrigerată și congelată.

Yachtis: O marcă pentru produsele din pește și fructe de mare, congelate.

Pentru a ne extinde și mai mult prezența, **canalul Travel Retail** reprezintă o componentă importantă a modelului nostru de afaceri. Aquila este prezentă în locații precum aeroporturi și puncte vamale, prin parteneriate cu Lagardere și Tabac Express. Avem un număr de 2.500 de puncte de vânzare în aceste locații, asigurându-ne că produsele noastre sunt accesibile și disponibile pentru călători.

Platforma B2B Aquila-shop

Platforma B2B este dedicată clienților HoReCa precum restaurante, hoteluri, dar și subdistribuitorilor.

Platforma optimizează fluxul de vânzare, și contribuie la creșterea vânzărilor. Prin intermediul platformei, clienții pot plasa comenzile într-un mod facil și rapid, asemenea unui magazin online, pentru toate produsele distribuite de Aquila. În plus, aceasta oferă acces la brandurile Aquila, Gradena, LaMasă și Yachtis, pentru a satisface nevoile specifice ale clienților din industria HoReCa.

[Aquila-shop](#) înregistrează un număr semnificativ de clienți, aflându-se într-o continuă creștere.

Oferim servicii complete de logistică ce constau în transport național, depozitare, manipulare, colectare, transport secundar, logistică inversă, inventariere, managementul de paletă, etichetarea, ambalarea și co-ambalarea.

Pe parcursul anilor, am dezvoltat o rețea logistică extinsă, care include 4 centre logistice, 13 centre de distribuție (din care unul în Republica Moldova) și 6 puncte de cross-docking (din care două în Republica Moldova). Capacitatea noastră de depozitare depășește 124.000 de paleți, dintre care 94.000 sunt în mediu ambiental, aproximativ 9.000 în mediu refrigerat și aproximativ 20.000 în mediu congelat.

În cadrul activității logistice, Aquila oferă o gamă completă de servicii de transport național, utilizând o flotă diversificată de vehicule capabile să transporte mărfuri în diferite condiții de temperatură. Flota noastră cuprindea la sfârșitul anului 2022:

- ▶ 209 camioane de mare tonaj pentru transportul mărfurilor de dimensiuni mari și grele
- ▶ 562 vehicule specializate pentru distribuție și transport intern, cu o capacitate mai mică de 12 de tone
- ▶ 771 autoturisme utilizate de echipa noastră de vânzări pentru a asigura o prezență eficientă pe teren

Camioanele de mare tonaj sunt dotate cu sisteme telemetrice avansate, care permit monitorizarea constantă a echipamentului în timpul deplasării și în perioadele de staționare.

O parte din vehicule beneficiază de un sistem personalizat de urmărire a funcționării în timp real, prin intermediul sistemelor GPS, iar pentru proiecte de transport cu grad ridicat de risc, Aquila a instalat la cererea clienților sisteme de monitorizare și securitate pe semiremorci, inclusiv buton de panică.

Implementarea standardelor ISO reprezintă o parte integrală a modelului nostru de afaceri.

La nivelul anului 2022 Aquila Part Prod Com S.A. are implementate următoarele standarde:

- ▶ ISO 9001 - Sistem de Management al Calității
- ▶ ISO 22000 - Sistemul de Management al Calității și Siguranței Alimentului
- ▶ IFS Logistics - Sistem de Calitate și Siguranță a Activităților Logistice pentru o locație aflată în Dragomirești-Vale, județul. Ilfov și o locație aflată în Ariceștii-Rahtivani, județul Prahova
- ▶ ISO 14001 - Sistem de Management de Mediu pentru o locație din Ariceștii-Rahtivani, județul Prahova

Pentru perioada următoare ne propunem extinderea implementării standardului ISO 14001 - Sistem de Management de Mediu și pentru alte 4 locații importante aflate în județul Ilfov și Prahova, dar și implementarea unor noi standarde, ISO 45001 - Sistem de Management al Sănătății și Securității în Muncă și ISO 27001 - Sistem de Management al Securității Informației.

Totodată, la nivelul Trigor AVD S.R.L. avem în vedere implementarea, începând cu anul 2023, a următoarelor standarde: ISO 9001 - Sistem de Management al Calității, ISO 45001 - Sistem de Management al Sănătății și Securității în Muncă, ISO 14001 - Sistem de Management de Mediu.

5.1.3 Activitatea de transport internațional

Aquila dispune de o flotă de 112 camioane grele specializate în transportul bunurilor în diverse condiții de temperatură, reprezentând 54% din totalul de 209 camioane ale companiei, pentru a asigura servicii de transport internațional de înaltă calitate.

În ultimii ani, am acordat o atenție deosebită transportului securizat în cadrul activității noastre de transport internațional. Am investit în soluții avansate și sisteme complexe de monitorizare a autotrenurilor, în concordanță cu cerințele clienților noștri din acest domeniu. Suntem autorizați conform standardelor TAPA TSR (cerințele TAPA privind securitatea transportului de mărfuri cu camionul) și respectăm standardul de securitate V1, care vizează protecția mărfurilor transportate și îmbunătățirea siguranței conducătorilor auto și a vehiculelor.

- ▶ Oferim servicii de transport internațional în 15 țări
- ▶ Avem în permanență (24/7) personal pregătit pentru a livra servicii de top „on time delivery”



5.1.4 Servicii integrate de vânzări și execuție

Grupul Aquila poate funcționa și ca un departament comercial externalizat pentru partenerii noștri, oferindu-le servicii integrate de vânzări și execuție. Suntem specializați în gestionarea mărcilor și în valorificarea acestora pe toate canalele disponibile.

Mercantizare: Echipa noastră dedicată de merchandiseri asigură livrarea promptă a produselor, gestionarea stocurilor și inventarierea acestora. Tot echipa noastră se ocupă de aranjarea produselor în magazine, implementarea activării produselor prin plasări și gestionarea rafturilor și promoțiilor pe ambalaj.

Lanț de aprovizionare: Prin gestionare optimizată, planificare eficientă și cu ajutorul unei echipe calificate, am reușit să creștem productivitatea și eficiența operațională, reducând costurile și câștigând încrederea partenerilor noștri.

Achiziții: Avem un model intern unitar de achiziții, organizat și funcțional, bazat pe parteneriate cu furnizori profesioniști ce oferă produse și servicii de calitate. Implementăm un sistem intern eficient de control al costurilor.

Planificare: Planificarea logistică reprezintă o componentă esențială pentru conectarea și

sincronizarea lanțului general de aprovizionare. Prin gestionarea comenzilor, a inventarului, transportului, depozitării, manipulării materialelor

și ambalajului, integrată într-o rețea, creăm valoare și asigurăm o conectivitate eficientă.

5.2 Guvernanța corporativă a Grupului

Pentru Grupul Aquila, guvernanța corporativă este un pilon esențial al afacerii noastre. Ne-am asumat angajamentul de a fi o companie guvernată eficient și transparent pentru a ne asigura că vom crea valoare pe termen lung. Prin asigurarea unei guvernante solide, ne străduim

să protejăm interesele tuturor părților interesate și să gestionăm riscurile astfel încât să fim pe deplin responsabili în fața angajaților noștri, a acționarilor, a clienților și a comunităților în care activăm.

| Lista companiilor care fac parte din grup și care sunt incluse în raport | Structura juridică și calitatea în cadrul grupului | Adresa | Procente de participație | |
|--|--|---|--------------------------|----------|
| | | | 2022 | 2021 |
| AQUILA PART PROD COM S.A. | Societate pe acțiuni - Companie mamă | Strada Malu Roșu nr. 105A, Ploiești, Județul Prahova, România | 100% | 100% |
| TRIGOR AVD S.R.L. | Societate cu răspundere limitată | Strada Otovasca nr. 17, Chișinău, Republica Moldova | 100% | 100%* |
| PRINTEX S.A. | Societate cu răspundere limitată | Strada Poligonului nr.5, Ploiești, Județul Prahova, România | 95,75% | 95,75%** |

* În 19 mai 2021, AQUILA PART PROD COM S.A. a achiziționat 100% din TRIGOR AVD SRL.

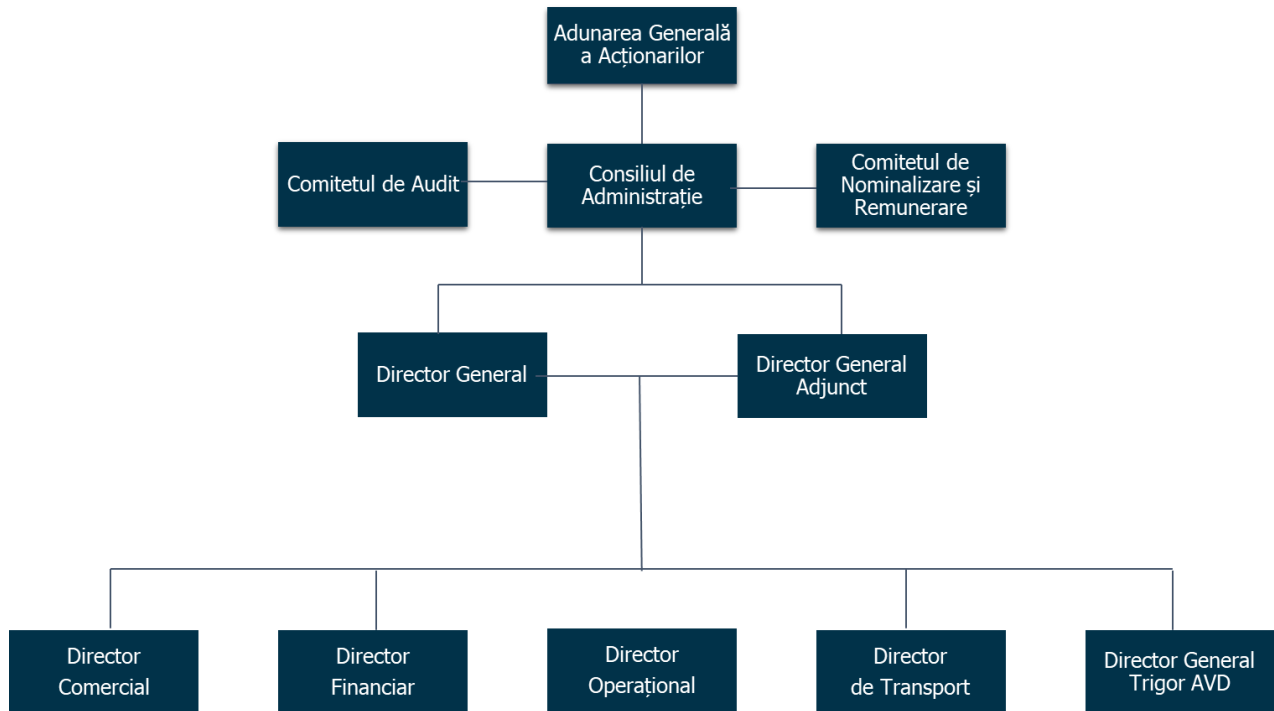
** În 1999, AQUILA PART PROD COM a achiziționat o participație de 78,83% în PRINTEX S.A., participație pe care a consolidat-o, în anul 2007, la 95,75%.

*** Datele prezentate în tabel reflectă situația la 31 Decembrie 2022.

5.2.1 Acționariat

| Acționari-Aquila Part Prod Com S.A. | 31 Decembrie 2022 | 31 Decembrie 2021 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Vasile Constantin - Cătălin | 33,33% | 33,33% |
| Dociu Alin-Adrian | 33,33% | 33,33% |
| Alți acționari - persoane juridice | 30,05% | 29,94% |
| Alți acționari - persoane fizice | 3,29% | 3,40% |
| Total | 100% | 100% |
| Asociați Trigor AVD S.R.L. | 31 Decembrie 2022 | 31 Decembrie 2021 |
| Aquila Part Prod Com S.A. | 100% | 100% |
| Acționari-Printex S.A. | 31 Decembrie 2022 | 31 Decembrie 2021 |
| Aquila Part Prod Com S.A. | 95,75% | 95,75% |
| Alți acționari - persoane fizice | 4,25% | 4,25% |
| Total | 100% | 100% |

5.2.2 Organigrama Grupului Aquila



5.2.3 Adunarea Generală a Acționarilor

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) are un rol fundamental în guvernanta corporativă și în stabilirea direcției strategice a companiei. AGA își asumă responsabilitatea de a defini obiectivele organizaționale strategice și de a aloca resursele necesare pentru a le atinge, inclusiv în ceea ce privește inițiativele de sustenabilitate.

Rolul AGA este esențial pentru asigurarea transparenței și responsabilității în cadrul grupului. Prin intermediul AGA, toți acționarii au posibilitatea de a fi informați despre activitățile, performanța financiară și strategiile companiei, iar votul lor exprimă implicarea în luarea deciziilor cheie care afectează afacerea și dezvoltarea organizației.

Totodată, AGA are atribuții referitoare la modificările aduse Actului Constitutiv, numirea și revocarea membrilor Consiliului de Administrație,

precum și decizii importante privind fuziuni și achiziții sau modificări semnificative în structura organizațională.

Grupul Aquila promovează comunicarea deschisă și transparentă cu toate părțile interesate, inclusiv acționarii săi, angajații, partenerii și alte entități relevante, oferindu-le informațiile necesare pentru a lua decizii informate.

Pentru a asigura accesul facil la informații relevante, pe site-ul companiei, în secțiunea dedicată [investitorilor](#), sunt publicate în mod regulat patru categorii principale de informații: Rapoarte anuale, Rapoarte trimestriale, Alte Rapoarte și Presentări, inclusiv rapoartele anuale de sustenabilitate. Aceste documente cuprind detalii esențiale despre structura de conducere, prețul acțiunilor, calendarul evenimentelor financiare, guvernanta corporativă și

evenimentele semnificative din activitatea companiei precum și progresul nostru în ceea ce privește integrarea conceptelor de sustenabilitate în modelul de afaceri.

Informațiile necesare investitorilor și acționarilor sunt transmise și către instituțiile pieței de capital, precum Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) și Bursa de Valori București (BVB).

5.2.4 Consiliul de Administrație

Consiliul de Administrație al Grupului Aquila este responsabil de stabilirea valorilor și principiilor de guvernanta.

Structura Consiliului de Administrație la 31 decembrie 2022



Alin-Adrian Dociu

**Președinte CA
Membru executiv**

Durată mandat 2 ani
Cetățenie: română



Constantin-Cătălin Vasile

**Vicepreședinte CA
Membru executiv**

Durată mandat 2 ani
Cetățenie: română



Ion-Lucian Mihalache

**Membru CA
Membru Independent,
non-executiv**

Durată mandat 2 ani
Cetățenie: română



Vlad-Alexandru Deliu

**Membru CA
Membru Independent,
non-executiv**

Durată mandat 4 ani
Cetățenie: română

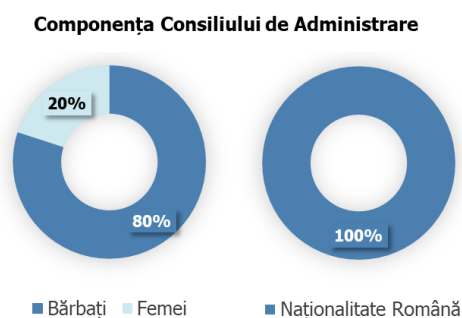


Daniela Mândru Petrovici

**Membru CA
Membru Independent,
non-executiv**

Durată mandat 4 ani
Cetățenie: română

Consiliul de Administrație își îndeplinește rolul într-o manieră competentă și prudentă, respectând legislația aplicabilă, Actul Constitutiv al companiei și contractul de administrare încheiat cu societatea. Membrii Consiliului își exercită atribuțiile cu diligență și loialitate față de societate, având în vedere interesele acesteia și ale acționarilor săi și cu respectarea valorilor și



principiile de guvernare stabilite la nivelul Grupului.

Consiliul de Administrație, pe lângă atribuțiile în aprobarea valorilor și principiilor de guvernare, are responsabilitatea elaborării regulilor și procedurilor interne pentru a promova practici de afaceri sustenabile, etice și responsabile.

Alături de Consiliul de Administrație funcționează alte două comitete: Comitetul de Nominalizare și

Remunerare și Comitetul de Audit, care acționează ca organisme consultative ale Consiliului. Aceste comitete sprijină Consiliul în luarea deciziilor strategice, iar procesele-verbale ale ședințelor comitetelor și documentele relevante sunt puse la dispoziția tuturor membrilor Consiliului, asigurând transparență și acces la informațiile necesare pentru procesul decizional.

5.2.5 Comitetul de Nominalizare și Remunerare

Comitetul de Nominalizare și Remunerare joacă un rol esențial în asigurarea unei guvernări corporative solide și transparente în cadrul societății. Acesta are următoarele atribuții și responsabilități:

- ▶ **Revizuirea politicii de remunerare:** Comitetul examinează și revizuieste politica de remunerare a societății, asigurându-se că aceasta este echitabilă, competitivă și aliniată cu obiectivele strategice ale companiei
- ▶ **Stabilirea criteriilor de eligibilitate:** Comitetul stabilește criteriile de eligibilitate pentru administratorii executivi care au un acord de mandat. Aceste criterii includ competențe, experiență, integritate și etică profesională, asigurând selecția celor mai potriviți candidați pentru funcțiile de conducere în cadrul Consiliului de Administrație
- ▶ **Selectarea candidaților pentru Consiliul de Administrație:** Comitetul identifică și evaluează potențiali candidați pentru a fi membri ai Consiliului de Administrație. Acordăm o atenție deosebită asigurării independenței, diversității și competențelor relevante, asigurând o componență echilibrată și diversă în Consiliul de Administrație, care să aducă valoare adăugată și să reprezinte interesele părților implicate
- ▶ **Planificarea succesiunii:** Comitetul pregătește și monitorizează planificarea succesiunii pentru administratorii executivi care au un acord de mandat. Acest proces asigură continuitatea și stabilitatea în conducerea societății, identificând și dezvoltând potențiali succesori și punând în aplicare măsuri adecvate în cazul unei schimbări în funcțiile de conducere.

La 31 decembrie 2022 componența Comitetul de Nominalizare și Remunerare era:



Daniela Mândru Petrovici
Președinte



Vlad-Alexandru Deliu
Membru

5.2.6 Comitetul de Audit

Comitetul de Audit al Aquila este înființat de Consiliul de Administrație pentru a asista în responsabilitățile legate de raportarea financiară, controlul intern și administrarea riscului.

La 31 decembrie 2022 componența Comitetul de Audit era:



Vlad-Alexandru Deliu
Președinte



Daniela Mândru Petrovici
Membru

Atribuțiile principale ale Comitetului de Audit includ:

- ▶ Examinarea regulată a eficienței raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului
 - ▶ Sprijinirea Consiliului de Administrație în monitorizarea credibilității și integrității informațiilor financiare, prin revizuirea standardelor contabile aplicate și criteriilor de consolidare
 - ▶ Recomandări privind selecția, numirea, renumirea și înlocuirea auditorului extern, monitorizând independența și obiectivitatea acestuia, precum și termenii și condițiile remunerării
 - ▶ Asigurarea existenței și eficienței funcției de Audit Intern, cu acces la resurse adecvate și participarea la întâlnirile Comitetului Executiv
 - ▶ Verificarea periodică a implementării și respectării Codului de Etică și Conduită
 - ▶ Analizarea situațiilor financiare anuale individuale și/sau consolidate ale societății și a propunerii de distribuire a profitului
 - ▶ Revizuirea relațiilor și serviciilor furnizate de auditorul financiar extern
 - ▶ Aprobarea normelor interne ale funcției de audit intern a societății
 - ▶ Recomandarea aprobării planului anual de audit intern către Consiliul de Administrație
- Prin exercitarea acestor competențe și atribuții, Comitetul de Audit contribuie la asigurarea transparenței și integrității activității grupului.



Consiliul de Administrație joacă un rol esențial în promovarea sustenabilității și responsabilității sociale.

Aprobarea valorilor și principiilor de guvernare este o responsabilitate importantă a Consiliului, care asigură că acestea sunt fundamentul etic și moral al activităților desfășurate.

Prin elaborarea regulilor și procedurilor interne, Consiliul stabilește standardele și ghidurile necesare în privința incluziunii, diversității, culturii organizaționale, eticii, sustenabilității și responsabilității sociale în cadrul Grupului. Aceste reguli și proceduri reprezintă angajamentul Grupului de a se comporta într-un mod responsabil, luând în considerare impactul activităților asupra mediului, angajaților, comunităților locale și societății în ansamblu.

5.2.7 Conducerea Executivă

Conducerea executivă reprezintă o componentă esențială a structurii și funcționării eficiente a companiei. Echipa de conducere executivă are responsabilitatea de a gestiona operațiunile zilnice ale companiei și de a implementa strategiile și obiectivele stabilite de către Consiliul de Administrație.

Prin expertiza lor, membrii conducerii executive aduc o viziune strategică, o abordare orientată spre rezultate și sunt responsabili de asigurarea creșterii sustenabile a companiei, de identificarea și gestionarea riscurilor, de dezvoltarea și implementarea politicilor și practicilor etice, precum și de menținerea relațiilor solide cu toți stakeholderii relevanți.

La data prezentului raport, avem următoarea componență a conducerii executive:



Constantin-Cătălin Vasile

Director General

Contract de mandat

Durată mandat 18.08.2021-07.04.2023*

Domnul Constantin-Cătălin Vasile este numit de Consiliul de Administrație și are responsabilitatea generală pentru supervizarea și coordonarea activităților organizației, inclusiv a aspectelor legate de sustenabilitate.

*La data întocmirii Raportului de Sustenabilitate mandatul de Director General al domnului Constantin-Cătălin Vasile a fost prelungit până la data de 27.04.2027.



Alin-Adrian Dociu

Director General Adjunct

Contract de mandat

Durată mandat 18.08.2021-07.04.2023*

Domnul Alin-Adrian Dociu este numit de Consiliul de Administrație și împreună cu Directorul General, contribuie la conducerea strategică a companiei și sprijină implementarea obiectivelor stabilite.

*La data întocmirii Raportului de Sustenabilitate mandatul de Director General Adjunct al domnului Alin-Adrian Dociu a fost prelungit până la data de 27.04.2027.



Daniel Băluș

Director Comercial

Contract de muncă

Perioada: nedeterminată

Domnul Daniel Băluș este responsabil de gestionarea departamentului comercial al Aquila fiind responsabil de gestionarea portofoliului de furnizori și clienți, pe diverse piețe alimentare și nealimentare, acoperind toate canalele de distribuție.



Sorin Bașcău

Director Financiar

Contract de muncă

Perioada: nedeterminată

Domnul Sorin Bașcău este responsabil de gestionarea aspectelor financiare ale companiei, dezvoltarea și implementarea proceselor și procedurilor financiare, precum și sprijinirea finalizării tranzacțiilor de finanțare și de fuziuni și achiziții.



Petre Bogdan

Director Operațional

Contract de muncă

Perioada: nedeterminată

Domnul Petre Bogdan este responsabil de operațiunile Aquila și lucrează îndeaproape cu conducerea superioară pentru a dezvolta și

implementa strategiile operaționale pe termen lung.



George Dragomir

Director Transport și Patrimoniu

Contract de muncă

Perioada: nedeterminată

Domnul George Dragomir deține responsabilitatea de a gestiona flota și activitatea de transport a Aquila.



Iosif Ienei

Director General Trigor AVD

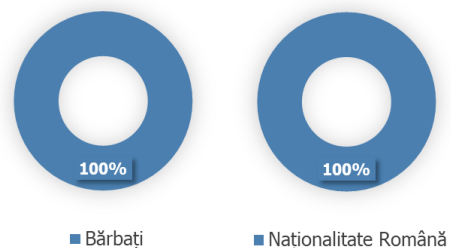
Contract de muncă

Perioada: nedeterminată

Domnul Iosif este responsabil de dezvoltarea și consolidarea Grupului Aquila în Republica Moldova.

În cadrul Aquila, 100% din directorii executivi sunt de naționalitate română, ceea ce evidențiază angajamentul nostru de a sprijini și promova talentul local.

Componența Directorilor Executivi



Structura de conducere a filialelor Grupului

La nivelul companiei Printex S.A. structura de conducere a companiei este asigurată de Adunarea Generală a Acționarilor și de un Consiliul de Administrație format din 3 membri, astfel:

- ▶ Constantin-Cătălin Vasile, Președinte C.A.
- ▶ Alin-Adrian Docu, Președinte C.A.
- ▶ Marian Rus, membru

Din punct de vedere al compoziției, 100% dintre directorii executivi sunt de naționalitate română și în totalitate bărbați.

La nivelul companiei Trigor AVD S.R.L. structura de conducere este asigurată de Fondator, în calitate de organ superior de conducere, de un Director General și de către un Administrator.

Din punct de vedere al compoziției, 50% dintre directorii executivi sunt de naționalitate moldovenească, iar restul de 50% sunt de naționalitate română. 100% dintre directorii executivi sunt bărbați.

Conducerile filialelor Printex S.A. și Trigor AVD S.R.L. au competențele stabilite conform actelor constitutive ale companiilor. Aceste competențe sunt definite și reglementate în documentele de înființare și statutul filialelor, rolurile și responsabilitățile membrilor din conducere fiind bine definite și respectate în conformitate cu aceste acte. Deciziile sunt luate la nivelul fiecărei filiale în mod responsabil și transparent, având în vedere interesele și obiectivele acestora, precum și orientarea generală a grupului.



Înțelegem și recunoaștem că abordarea sustenabilă este esențială pentru succesul pe termen lung al organizației noastre și ne angajăm să luăm în considerare aspectele de sustenabilitate la cel mai înalt nivel de conducere. În acest sens, Consiliul de Administrație a desemnat o echipă responsabilă de integrarea și implementarea obiectivelor de sustenabilitate în cadrul companiei. Aceasta raportează Directorului General.

La nivelul Directorului General, se iau deciziile strategice și se integrează obiectivele de sustenabilitate pe cei trei piloni: economic, social și de mediu. Acesta stabilește, de asemenea, indicatorii cheie de performanță (KPI) relevanți pentru evaluarea progresului în atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

Directorul de Resurse Umane și Organizare are responsabilitatea asigurării implementării obiectivelor de sustenabilitate la nivel operațional. Echipa include și un Coordonator de Sustenabilitate și un adjunct, care lucrează în strânsă colaborare cu Directorul de Resurse Umane și Organizare. Aceștia colaborează cu diferite departamente implicate în organizarea, monitorizarea și menținerea inițiativelor de sustenabilitate, au responsabilitatea de a realiza raportul anual de sustenabilitate, de a întocmi rapoarte periodice despre progresul implementării obiectivelor de sustenabilitate și de a monitoriza constant piața, tendințele și modificările legislative relevante pentru domeniul sustenabilității.

Prin implicarea echipei noastre de conducere executivă în gestionarea sustenabilității, ne asigurăm că aceasta este o prioritate strategică în toate aspectele activității noastre, contribuind la crearea unei afaceri responsabile, echilibrate și durabile.

5.2.8 Politica de remunerare

Politica de remunerare a companiei Aquila are ca obiectiv primar respectarea principiului echității, ținând cont de strategia de afaceri, de valorile și interesele pe termen lung ale organizației, de măsurile de prevenire a conflictelor de interese.

La Aquila, ne concentrăm asupra unei remunerații competitive, care să atragă profesioniști cu experiență și pregătire adecvată în echipa noastră de conducere.

Remunerațiile membrilor Consiliului de Administrație sunt fixe și sunt stabilite de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor companiei.

Consiliul de Administrație al Aquila are responsabilitatea de a elabora și implementa Politica de Remunerare a organizației în conformitate cu principiile și valorile companiei. Prin intermediul acestei politici, ne asigurăm că remunerația acordată membrilor conducerii administrative și executive reflectă rezultatele evaluării performanței și este în concordanță cu recomandările Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

Una dintre atribuțiile importante ale Consiliului de Administrație este de a decide asupra

remunerației fixe a directorilor, luând în considerare Politica de Remunerare și limitele stabilite de Adunarea Generală a Acționarilor (AGA). Evaluarea performanței acestora joacă un rol crucial în procesul de luare a deciziilor, asigurându-ne că recompensăm meritul și contribuția lor în realizarea obiectivelor organizației noastre.

De asemenea, are rolul de a aproba planurile și programele pe termen lung de remunerare și stimulare a conducerii executive și se asigură că acestea sunt aliniate cu strategia noastră de afaceri și că promovează performanța sustenabilă și angajamentul față de rezultate.

Raportarea privind remunerarea se face prin situațiile financiare anuale și raportul privind aplicarea politicii de remunerare, care este supus votului consultativ al acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor anuale.

Mai multe despre detalii despre Politica de remunerare a Aquila găsiți [aici](#).



5.2.9 Conflictul de interese

Cel mai înalt organism de guvernare al companiei Aquila, Consiliul de Administrație, are un set de politici și proceduri care asigură transparența și etica în abordarea conflictului de interese.

În conformitate cu aceste politici, membrii Consiliului acționează în interesul companiei și

acționarilor săi, evitând orice conflicte de interese și promovând independența lor în luarea deciziilor. Pentru a preveni astfel de conflicte, fiecare membru al Consiliului dezvăluie anual Președintelui principalele funcții deținute și activitățile profesionale desfășurate în afara organizației. De asemenea, informații legate de

relațiile cu acționarii, furnizorii și clienții societății sunt comunicate și actualizate în mod regulat.

În situația în care un membru al Consiliului are un interes contrar intereselor companiei sau interese personale într-o anumită operațiune sau punct de pe ordinea de zi a ședinței Consiliului, acesta trebuie să notifice în scris Președintele Consiliului și auditorul intern/financiar. Membrii implicați într-un conflict de interese nu participă la deliberări și nu iau parte la adoptarea deciziilor referitoare la respectiva operațiune aflată pe ordinea de zi.

În cazul în care Președintele Consiliului se află într-o situație de conflict de interese, el informează în scris toți ceilalți membri ai Consiliului și se abține de la participarea în deliberări și voturi referitoare la operațiunea sau contractul respectiv. Încălcarea acestor obligații

poate conduce la revocarea din funcție și poate atrage răspunderea pentru daunele cauzate.

De asemenea, membrii executivi ai Consiliului nu participă la deliberări și nu iau parte la voturile legate de directori, inclusiv atribuirea responsabilităților, modificarea regulamentelor, evaluarea activității, stabilirea remunerației și numirea sau revocarea acestora. Aceste măsuri asigură că deciziile luate în ceea ce privește directorii sunt obiective și imparțiale.

Prin implementarea acestor procese și politici, Aquila se angajează să prevină și să gestioneze eficient conflictele de interese, asigurând astfel transparența, integritatea și buna guvernare în toate aspectele activității noastre. În cursul perioadei de raportare nu au fost înregistrate incidente sau preocupări critice în cadrul activităților și operațiunilor desfășurate de companie.

5.2.10 Evaluarea performanțelor

Pentru a asigura supravegherea și gestionarea impactului organizației Aquila asupra economiei, mediului și oamenilor, implementăm procese riguroase de evaluare a performanței conducerii superioare a companiei. Evaluarea se realizează periodic și cuprinde autoevaluarea anuală a membrilor Consiliului de Administrație, coordonată de Președinte. Rezultatele acestei evaluări sunt prezentate în cadrul Adunării Generale a Acționarilor (AGA). Pentru a asigura obiectivitatea și independența evaluărilor, Comitetul de Nominalizare și Remunerare supraveghează procesul și poate solicita sprijinul unor consultanți externi.

De asemenea, la fiecare trei ani, realizăm o evaluare detaliată care cuprinde aspecte cheie legate de:

- ▶ îndeplinirea rolului și responsabilităților Consiliului și a comitetelor consultative;
- ▶ adoptarea celor mai bune practici în structura și procedurile interne;
- ▶ măsura în care mixul de aptitudini a membrilor Consiliului și comitetelor este adecvat strategiei Societății;
- ▶ performanța generală a Consiliului și a membrilor săi în toate domeniile cheie
- ▶ raportarea realizată de directori și persoanele cheie din conducerea companiei.



Aceste evaluări ne permit să ne asigurăm că membrii conducerii superioare își îndeplinesc responsabilitățile în ceea ce privește elaborarea de reguli și proceduri interne pentru atingerea angajamentelor ferme, inclusiv a celor legate de sustenabilitate cum ar fi, spre exemplu reducerea amprenteii de carbon.

Rezultatele evaluărilor anuale sunt utilizate pentru a îmbunătăți activitatea membrilor conducerii superioare a companiei, precum și pentru a dezvolta un profil al viitorilor membri, în conformitate cu Politica de Nominalizare.

5.2.11 Perfecționarea continuă

Măsurile luate de Aquila pentru îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și experienței membrilor conducerii au ca scop asigurarea faptului că aceștia sunt bine pregătiți să abordeze provocările actuale ale afacerii în contextul dezvoltării sustenabile și să ia decizii informate.

Pe parcursul anului 2022, au fost implementate următoarele acțiuni:

► **Sesiuni de partajare a cunoștințelor sau schimb de experiență:**

- Aquila organizează lunar o întâlnire a membrilor conducerii pentru a facilita schimbul de informații, experiență și perspectivă cu privire la aspectele cheie legate de dezvoltarea afacerii. Aceste sesiuni se bazează pe discuțiile deschise și rezolvarea colaborativă a problemelor curente.
- Participarea la evenimente și conferințe din domeniul de interes/activitate: Gala Tranzit-Logistică (31 martie 2022, București) Conferința Arilog (17 mai 2022, București), Conferința TAPA (14-15 iunie 2022, Amsterdam) Conferința Wood & Company Frontier Investor Days (15-16 septembrie 2022, București), Gala Tranzit-Transport (Cluj-Napoca, 4 noiembrie 2022), Gala Ziua Cargo (București, 17 noiembrie 2022) Forumul

Capitalului Românesc (6 decembrie 2022, București).

► **Aderarea la inițiative ale industriei și colaborarea în diverse domenii**

- Aquila este membră a Uniunii Naționale a Transportatorilor Rutieri din România (UNTRR), asociație profesională și patronală neguvernamentală ai căror membrii fac parte din comunitatea transportatorilor naționali și internaționali din România.

Prin intermediul acestei asociații, profesioniștii din Departamentul Transport al societății noastre beneficiază de:

- suport și informații de actualitate despre activitatea de transport intern și internațional
- participarea la sesiuni de lucru și reprezentare la nivel intern și internațional
- îmbunătățirea cunoștințelor și acces la bune-practici din domeniu.
- De asemenea, compania este membră a asociației profesionale ARILOG, organism care reunește 132 de membri, companii din

aceeași industrie ca Aquila și prin care angajații noștri au acces la:

- legislație la zi și proceduri specifice domeniului logistic și supply-chain
- participarea la evenimente și conferințe prin intermediul cărora are loc schimbul de cunoștințe profesionale
- networking și prezentarea celor mai bune practici
- suport în rezolvarea diferitelor spețe proprii companiei noastre.
- În anul 2020 am devenit membri ai organizației internaționale Asociația pentru Protecția Bunurilor Transportate (TAPA) Standardele de securitate ale acestei asociații acționează ca un punct de referință la nivel mondial pentru securitatea și reziliența lanțului de aprovizionare, oferind îndrumări, procese și instrumente care reduc expunerea la pierderi, protejează activele și reduc costurile furtului de mărfuri.
- În anul 2022 compania a devenit membră a Ambasadei Sustenabilității din România. În acest fel, angajații noștri pot:
 - Accesa resurse și bune practici din domeniul sustenabilității pentru a-și îmbunătăți înțelegerea și pentru a promova abordări inovatoare și eficiente în gestionarea impactului organizației asupra economiei, mediului și oamenilor.
 - Colabora cu alte companii și participa la evenimente, seminarii și grupuri de lucru organizate în cadrul acestei inițiative prin care se pot dezvolta relații și împărtăși experiențe.

- Accesa, prin intermediul programului de educare în management sustenabil, programe de învățare continuă din domeniul sustenabilității
- Participarea la dezbateri și consultări cu privire la politici și reglementări în domeniul dezvoltării durabile prin parteneriatul Coaliției cu Secretariatul General al Guvernului, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă.
- În 2023 Aquila a aderat la Asociația Română pentru Relația cu Investitorii (ARIR), prin intermediul căreia dorim să avem acces la cele mai bune practici în comunicarea cu investitorii și în ceea ce privește guvernarea corporativă.

În Republica Moldova, suntem afiliați la diverse asociații, beneficiind astfel de avantaje și oportunități în comunitatea de afaceri locală:

- Asociația Europeană a Afacerilor, care promovează valorile și standardele europene, facilitează dialogul între companiile membre, sprijină medierea oportunităților de afaceri și oferă resurse și evenimente relevante pentru membri.
- AmCham Moldova reprezintă interesele companiei în fața factorilor de decizie politici, participarea la evenimente pentru schimbul de cunoștințe, acces la rețeaua AmChams în Europa.
- Asociația Investitorilor din România, care oferă sprijin reciproc și colaborare între membrii săi, companii din ambele țări (România și Republica Moldova).

5.3 Etică și conduită în afaceri

Politica Aquila privind conduită responsabilă în afaceri este fundamentată pe "Codul de etică și conduită în afaceri" pe care l-am elaborat în 2021. Acest cod reprezintă angajamentul nostru ferm față de valorile organizaționale și ne asigură că ne desfășurăm activitățile într-un mod etic, responsabil și sustenabil.

Codul de etică și conduită cuprinde principii și norme care ghidează comportamentul și deciziile noastre în toate aspectele afacerii. El stabilește cerințe specifice referitoare la sănătate și securitate în muncă, protecția mediului, confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților, clienților și furnizorilor, utilizarea resurselor companiei, proprietate intelectuală, precum și cerințele referitoare la integritatea în afaceri (ex. concurență neloială, conflict de interese, mită și corupție).

Personalul cu responsabilități de conducere are rolul de a se asigura că echipele din subordine sunt familiare cu Codul de etică și conduită în afaceri și că îl respectă în activitățile lor. Acești lideri sunt responsabili de promovarea și implementarea valorilor și principiilor cuprinse în Cod în cadrul organizației.

În același timp, toți angajații Aquila au obligația de a respecta Codul de etică și conduită în afaceri și de a se asigura că terții cu care interacționează îl primesc și îl respectă. Angajații au responsabilitatea de a se asigura că atât ei, cât și subcontractanții sau colaboratorii terți se conformează prevederilor Codului în toate activitățile în care este implicată compania Aquila.

Responsabilitatea finală pentru asigurarea conformității cu Codul de conduită revine Directorului General al companiei Aquila.

Ne angajăm să respectăm drepturile omului și să ne concentram asupra categoriilor de părți interesate, inclusiv grupurile expuse la risc sau vulnerabile, pentru a ne asigura că politicile noastre acoperă în mod adecvat aceste aspecte. Astfel, contribuim la promovarea drepturilor și bunăstării tuturor persoanelor implicate în activitățile noastre.

Prin intermediul programelor de instruire și comunicare, ne asigurăm că toți cei implicați în activitățile noastre sunt conștienți de angajamentele noastre și de responsabilitățile lor individuale în promovarea acestora.

Codul de etică și conduită în afaceri a fost însușit de către toți angajații Aquila printr-un proces riguros de instruire și comunicare. În cursul anului 2021, am organizat atât cursuri online, cât și distribuirea de exemplare printate ale Codului în fiecare locație Aquila către toți angajații pentru studiu și familiarizare.

Codul de Conduită face parte din procesul de inducție pentru noii angajați, iar re-instruirea se efectuează o dată la 2 ani pentru toți angajații. Astfel, ne asigurăm că toți membrii echipei noastre sunt familiarizați și respectă prevederile Codului, promovând o cultură a eticii și integrității în cadrul organizației noastre.

Codul Aquila de etică și conduită este disponibil și poate fi consultat online [aici](#).

Ne angajăm să identificăm și să remediem impacturile negative directe sau indirecte, încurajând angajații și toate părțile interesate să comunice cu noi în legătură cu orice îngrijorare sau problemă pentru a promova un mediu de afaceri etic.

Orice sesizare sau comunicare primită este tratată cu maximă confidențialitate. Protejăm confidențialitatea celor care aleg să ne comunice problemele lor și nu tolerăm nicio formă de represalii împotriva celor care raportează probleme sau îngrijorări.

Pentru a asigura o comunicare eficientă, am creat o adresă de email dedicată unde se primesc toate sesizările, respectiv conduita@aquila.ro

Totodată, prin acest canal de comunicare oferim tuturor angajaților posibilitatea de a solicita sfaturi și îndrumare legate de conduita responsabilă în afaceri.

În 2023 am implementat o platformă digitală modernă de înregistrare a sesizărilor, care este acum complet operațională.



Codul de Etică și Conduită în Afaceri



Conformarea cu legile

Aquila depune toate eforturile pentru a-și desfășura activitatea cu respectarea tuturor reglementărilor legislative în vigoare.

Pe parcursul anului 2022, Grupul Aquila a primit un număr de 5 inspecții din partea autorităților în urma cărora s-au aplicat amenzi ne semnificative în valoare totală de 22,500 lei. Menționăm că în anul 2022 au avut loc și alte inspecții din partea autorităților pentru care nu au fost aplicate sancțiuni sau amenzi, ci doar eventuale măsuri de conformare. Este important de menționat că toate controalele sunt înregistrate și monitorizate la fiecare punct de lucru din țară, în conformitate cu cerințele legale. Pentru a asigura o monitorizare și analiză mai riguroasă a activităților noastre, ne propunem să implementăm un sistem centralizat de înregistrare și gestionare a rezultatelor acestor

controale. Această inițiativă va consolida transparența și eficiența procesului, facilitând identificarea rapidă a deficiențelor și aplicarea măsurilor corective adecvate.

Compania nu a înregistrat nicio amendă semnificativă la nivelul anului 2022. Conform procedurilor interne criteriul pentru stabilirea semnificației îl reprezintă 0,5% din cifra de afaceri a companiei.

Datorită profilului de activitate al companiei (distribuție și transport), pe parcursul anului 2022, am înregistrat alte tipuri de amenzi și penalități cum ar fi cele legate de circulația autovehiculelor din flota Aquila. Monitorizăm foarte atent aceste tipuri de abateri pentru a identifica dacă ele sunt de natură operațională sau comportamentală pentru a putea lua măsurile care se impun pentru fiecare caz în parte.

5.3.1 Politica anti-corupție

Compania noastră are o abordare fermă și promovează standarde ridicate de integritate, transparență și responsabilitate în toate aspectele activităților sale. În conformitate cu Codul de Etică și Conduită în Afaceri al Aquila, ne angajăm să cultivăm comportamente fundamentale, cum ar fi corectitudinea, respectul și echitatea în rândul tuturor angajaților noștri, cu scopul de a menține un mediu etic și de a desfășura afacerile noastre cu integritate exemplară. Prin această politică dorim să combatem corupția sub toate formele sale, inclusiv mita și delapidarea. În cazul în care apar suspiciuni cu privire la acte de corupție, demarăm o investigație riguroasă și

luăm măsurile corespunzătoare în conformitate cu legea și Codul de Etică și Conduită în Afaceri.

În anul 2022, nu au fost înregistrate cazuri de corupție în cadrul companiei Aquila. De asemenea, compania și angajații săi nu au fost implicați în litigii legate de corupție.



5.3.2 Politica privind concurența loială

Aquila este dedicată promovării concurenței loiale și libere și acordă o importanță deosebită evitării practicilor anticoncurențiale în toate aspectele afacerilor sale. În conformitate cu Codul de Etică și Conduită al Aquila, ne angajăm să respectăm legislația antitrust și să evităm utilizarea abuzivă a unei poziții dominante pe piață, în cazul în care ne aflăm într-o astfel de situație. Ne asigurăm că nu încheiem acorduri care ar încălca principiile concurenței cu competitorii, furnizorii sau clienții noștri. Prin respectarea regulilor anticoncurențiale, se creează un mediu în care organizațiile pot concura în mod corect, iar inovația și eficiența sunt promovate. De

asemenea, abordarea noastră anticoncurențială contribuie la protejarea intereselor consumatorilor, prin încurajarea diversității, calității și prețurilor competitive ale produselor și serviciilor noastre.

În anul 2022, nu au fost înregistrate acțiuni legale referitoare la comportamentul anticoncurențial, încălcarea legilor antitrust sau acuzații de monopol. Suntem determinați să menținem un mediu de afaceri în care concurența să fie corectă și transparența să prevaleze, respectând în continuare normele și regulamentele anticoncurențiale.



6 Identificarea riscurilor de afaceri și sustenabilitate

Ca orice afacere, Grupul Aquila este expus unei varietăți de riscuri cum ar fi cele de piață, cele financiare, operaționale, strategice și de sustenabilitate. Riscurile financiare și non-financiare sunt identificate în mod regulat ca parte a procesului intern de management al afacerii.

Regulat, Directorii se concentrează să identifice, analizeze și evalueze aceste riscuri și potențialul lor impact asupra stabilității financiare și profitabilității Grupului iar rezultatele sunt prezentate spre analiză și decizie Consiliului de Administrație.

Pe parcursul anului 2022, Aquila a identificat și monitorizat în permanență un set de riscuri cu potențial impact asupra afacerii. În analizele noastre, nu am separat riscurile de sustenabilitate de celelalte tipuri de riscuri. Toate tipurile de riscuri identificate precum și elemente de control ale acestora sunt discutate pe larg în [Raportul Financiar pentru anul 2022](#).

Deși toate riscurile identificate în Raportul financiar pot influența crearea de valoare de către compania noastră, în cele ce urmează, vom relua și prezenta doar o parte dintre acestea, cele care credem că pot influența performanța de sustenabilitate a companiei în mod direct.

1 Conflictul geo-politic: războiul din Ucraina a creat și creează în continuare riscuri geopolitice sporite și ne așteptăm la noi provocări pentru lanțurile de aprovizionare globale, cu impact direct asupra situației

economice a țărilor unde ne desfășurăm activitatea.

2 Situația economică generală: activitatea Grupului poate fi influențată de condițiile economice, în special de nivelul de ocupare a forței de muncă, inflație, veniturile disponibile, nivelul consumului, încrederea consumatorilor, impozitele aplicabile și disponibilitatea consumatorilor de a cheltui bani în piețele și zonele geografice în care Grupul operează.

3 Schimbarea obiceiurilor de consum: schimbări în obiceiurile de consum pot duce la scăderea vânzărilor Grupului care trebuie să identifice soluții rapide pentru înlocuirea produselor din portofoliu astfel încât să acopere noile cerințe ale consumatorilor. Totodată, consumatorii au devenit mai atenți la sustenabilitatea lanțului de aprovizionare a produselor achiziționate, cu o focalizare deosebită asupra măsurilor întreprinse de entitățile din lanț pentru protecția mediului.

4 Calitatea produselor distribuite: Grupul distribuie și comercializează, printre altele, produse alimentare proprii sau ale unor terți. Pe lanțul de producere, furnizare și/sau distribuție pot apărea incidente care sunt în afara controlului Grupului și care pot duce la contaminarea sau alterarea produselor distribuite sau vândute de Grup.

5 Conștientizăm existența unui posibil risc legat de atragerea și retenția personalului calificat.

Capacitatea Grupului de a angaja, pregăti și păstra personalul necesar, capabil să ofere servicii satisfăcătoare, reprezintă o parte importantă a succesului operațiunilor noastre.

- 6 Identificarea unor furnizori noi de utilități și servicii și/sau modificarea termenilor contractuali cu cei existenți ar putea genera costuri suplimentare pentru Grup. Spre exemplu costurile de achiziție pentru energie regenerabilă sau găsirea unor parteneri de afaceri cu obiective de sustenabilitate aliniate cu cele ale Aquila ar putea fi dificilă.
- 7 Sistemele IT ale Grupului pot face obiectul unor breșe de securitate și al altor incidente de securitate cibernetică. Grupul se poate confrunta cu tentative ale unor terți de a accesa fără autorizare sistemele informatice ale Grupului, de a sustrage informații relevante și de a le utiliza abuziv. În 2022 Grupul a investit în schimbarea politicilor IT și a infrastructurii de securitate, prin folosirea de soluții de stocare în cloud.
- 8 Riscurile climatice. Creșterea temperaturilor poate avea o influență directă în consumurile energetice ale companiei, atât pentru zona de depozitare cât și pentru cea de transport. Totodată, creșterea frecvenței și intensității fenomenelor climatice (furtuni, inundații) poate afecta în mod direct activitatea de depozitare și distribuție a companiei.

Considerând aceste riscuri, dar și celelalte riscuri descrise în Raportul Financiar, Grupul a implementat un sistem de control intern care să includă activități de prevenire și

detectare timpurie a evenimentelor și riscurilor nedorite. Existența unui sistem de control eficient este un element cheie pentru buna guvernantă a companiei. Pentru Aquila, aceasta înseamnă definirea și aderarea la valori și principii de etică în afaceri precum și luarea unor măsuri organizaționale (de ex. atribuirea clară de responsabilități și autoritate, angajament în domeniul competenței, reglementări privind drepturile de semnătură și separarea responsabilităților).

Sistemul de control intern al Grupului acoperă toate operațiunile de afaceri ale Grupului cu următoarele obiective principale:

- ▶ Conformitatea cu legislația și reglementările interne aplicabile
- ▶ Credibilitatea raportării financiare și non-financiare (acuratețea, completitudinea și prezentarea corectă a informațiilor)
- ▶ Prevenirea și detectarea fraudelor și erorilor
- ▶ Protejarea resurselor Grupului împotriva risipei
- ▶ Operațiuni de afaceri eficiente și eficace



7 Performanța economică

Veniturile și Profitabilitatea

În cursul anului 2022, Aquila a înregistrat venituri totale de 2,21 miliarde lei, reprezentând o creștere de 15% față de anul precedent. Această creștere semnificativă reflectă succesul companiei în a-și consolida poziția pe piață și în a satisface cerințele clienților. De asemenea, profitul net al Aquila s-a majorat cu 20% an/an, atingând valoarea de 85 milioane lei, marcând cel mai bun rezultat de la înființarea companiei.

Evoluția pe segmente de afaceri

În cadrul structurii veniturilor, toate cele trei segmente de afaceri ale Aquila au înregistrat creșteri remarcabile în anul 2022. Segmentul de distribuție a înregistrat o creștere de 15%, segmentul logistică a înregistrat o creștere de 7%, iar segmentul de transport a înregistrat o creștere de 15%. Aceste performanțe susținute în toate segmentele demonstrează capacitatea Aquila de a răspunde nevoilor clienților și de a se adapta cu succes la dinamica pieței.

Contribuția mărcilor proprii

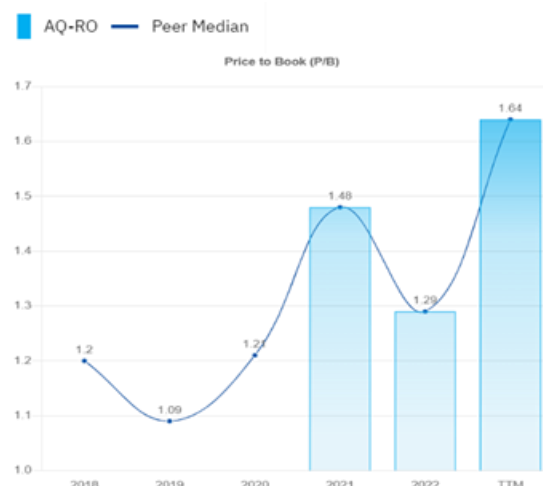
Mărcile proprii ale Aquila, "Gradena" și "La Masă", au avut o evoluție remarcabilă în anul 2022. Veniturile aferente acestor mărci au înregistrat un avans de 43% comparativ cu anul 2021, ajungând la suma de 67,5 milioane lei. Această creștere subliniază succesul strategiei de dezvoltare a mărcilor proprii și consolidarea poziției Aquila pe piață.

Îmbunătățirea marjei brute

Un alt aspect important al performanței economice a Aquila este îmbunătățirea marjei brute. În anul 2022, marja brută a companiei s-a îmbunătățit cu 1,6 puncte procentuale, atingând nivelul de 21,3%. Această îmbunătățire a fost influențată de mixul de produse vândute și de concentrarea pe canalele de distribuție care au generat cele mai bune rezultate. Acest lucru a fost posibil datorită focusului nostru continuu pe eficiență.

Performanță comparativă pe piață

Conform analizei efectuată de BVB, Aquila se situează în jurul medianei grupului de companii cu activitate și model de afacere similar în ceea ce privește evaluarea Preț/Carte. Acest lucru reflectă adecvarea evaluării noastre în comparație cu concurența.



Sursa: BVB <https://bvbresearch.ro/ReportDashboard/CapitalCube>

În cadrul industriei noastre (conform analizei BVB) Aquila se remarcă prin performanța solidă și potențialul său de creștere. Având randamente ridicate în exploatare și eficiență a activelor, suntem capabili să generăm valoare durabilă și să ne menținem competitivitatea pe piață. Conform analizei făcute de BVB investițiile de capital ale companiei sunt adecvate pentru susținerea creșterii, având totodată capacitatea financiară și operațională de a ne împrumuta rapid. Pentru analiza completă a performanței Aquila vă invităm să consultați pagina BVB, la adresa <https://bvbresearch.ro/ReportDashboard/CapitalCube> unde veți găsi informații detaliate și actualizate despre situația financiară, rezultatele operaționale și alte aspecte relevante legate de companie.

Vom continua să ne concentrăm pe creșterea afacerii, diversificarea portofoliului și dezvoltarea mărcilor proprii, asigurându-ne astfel o poziție puternică pe piață și o creștere sustenabilă în viitor.



Sursa: BVB <https://bvbresearch.ro/ReportDashboard/CapitalCube>

| | RON | |
|---|----------------------|----------------------|
| | 2021 | 2022 |
| Valoare economică direct generată | 1.942.907.245 | 2.261.605.036 |
| Venituri | 1.942.907.245 | 2.261.605.036 |
| Valoare economică distribuită - costuri operaționale, din care: | 1.913.603.520 | 2.238.845.077 |
| Salarii și beneficii pentru angajați, plăți către furnizorii de capital | 223.034.478 | 312.557.255 |
| Plăți către bugetul de stat, din care: | 133.905.751 | 164.601.490 |
| Plăți către bugetul de stat -România | 109.611.496 | 138.151.022 |
| Plăți către bugetul de stat -Republica Moldova | 24.294.255 | 26.450.468 |
| Investiții în comunitate | 2.390.183 | 2.433.293 |
| Valoare economică reținută | 29.303.725 | 22.759.959 |

Aquila efectuează plăți către sistemele de pensii de stat în numele angajaților săi, reprezentând o contribuție de 25% din salariul lunar. Toți angajații companiei sunt membrii ai schemelor de pensii administrate de stat.

Grupul nu gestionează niciun alt sistem de pensii sau plan de pensii. În plus, Grupul nu are obligația de a furniza beneficii suplimentare pentru angajații actuali și foștii angajați. Grupul nu dispune de planuri de beneficii determinate.

Aquila a contribuit la Sistemul Național de Pensii cu următoarele sume:

| | RON | |
|---|-------------------|-------------------|
| | 2021 | 2022 |
| Contribuția la Sistemul Național de Pensii* | 42.279.895 | 47.018.718 |

*Datele se referă la Sistemul Național de Pensii din România

Ne străduim să contribuim la dezvoltarea economică durabilă prin promovarea unui model de afaceri responsabil și etic. Colaborăm cu furnizori locali și sprijinim antreprenoriatul local prin achiziții și parteneriate solide.

În cadrul strategiilor noastre de achiziții, acordăm o atenție deosebită utilizării unei proporții semnificative a bugetului de achiziții pentru furnizorii locali din locațiile noastre de operare

relevante. Cu toate acestea, trebuie să ținem cont de factorii geopolitici și economici care pot influența situația furnizorilor locali în diferite regiuni. Astfel, în cazul filialei noastre din Republica Moldova, într-un context geopolitic specific, bugetul alocat pentru furnizorii locali este de 27%, în timp ce în locațiile din România atingem un procent de 76%. Această abordare strategică are la bază asigurarea unei stabilități și sustenabilități a lanțului de aprovizionare, prin sprijinirea furnizorilor locali și adaptarea la situații specifice fiecărei regiuni.

Având o acoperire la nivel național, termenul "local" face referire la țările în care operează Grupul. Toate locațiile operaționale ale Grupului sunt semnificative, indiferent de regiune sau dimensiune.

| Procent din bugetul de achiziții folosit pentru achizițiile locale | 2021 | 2022 |
|--|------|------|
| România-Aquila Part Prod Com S.A. | 80% | 76% |
| România-Printex S.A. | 100% | 100% |
| Republica Moldova - Trigor AVD S.R.L. | 18% | 27% |

Asistență financiară primită din partea autorităților

Veniturile încasate de Aquila din partea autorităților din România sunt:

| | RON | |
|--|---------|---------|
| | 2021 | 2022 |
| Venituri încasate de la autoritățile de stat | 232.229 | 125.663 |

Aceste venituri au fost obținute din "prima de casare" aferentă Programului de stimulare a reînnoirii parcurilor auto, inițiativă a Administrației Fondului pentru Mediu din România ce are drept scop promovarea înlocuirii vehiculelor vechi și poluante cu vehicule mai moderne și mai eficiente din punct de vedere

energetic. Prin acest program, Aquila a beneficiat de sprijin financiar în 2022 pentru înlocuirea unui număr de 19 autovehicule vechi cu unele cu normă de poluare Euro 6, ceea ce contribuie la reducerea impactului asupra mediului și la îmbunătățirea performanțelor energetice ale flotei noastre.

Aquila nu este implicată în activități de lobby și nici nu contribuie la activitatea partidelor politice.

8 Conformitatea cu legislația fiscală și transparența în raportarea financiară

Respectarea Legislației Fiscale

Suntem angajați să respectăm toate legile și reglementările fiscale aplicabile în jurisdicțiile în care operăm. Ne asigurăm că toate taxele și impozitele sunt calculate și plătite în conformitate cu legislația fiscală relevantă, reflectând astfel angajamentul nostru față de etica și responsabilitatea fiscală.

Implementăm politici și proceduri interne pentru a ne asigura că activitățile noastre sunt conforme cu legislația fiscală și că documentele fiscale sunt întocmite și păstrate în mod adecvat.

Sumele reprezentând taxe și impozite datorate în fiecare jurisdicție în care suntem prezenți sunt calculate în conformitate cu prevederile legale și principiile contabile relevante.

În cadrul Aquila, ne angajăm să plătim toate obligațiile fiscale la termenele stabilite. Suntem conștienți de importanța contribuțiilor fiscale pentru dezvoltarea comunităților în care activăm și pentru susținerea economiei naționale.

Transparența în Raportarea Financiară

Toate informațiile financiare aferente anului 2022, inclusiv cele referitoare la taxe și impozite, sunt prezentate în [Raportul financiar](#) consolidat în

conformitate cu standardele internaționale de raportare financiară (IFRS) și cu cerințele legale aplicabile.

Raportul nostru financiar IFRS este auditat de un auditor extern independent, asigurând astfel veridicitatea și corectitudinea informațiilor prezentate.

Pentru accesibilitate și transparență publicăm raportul financiar IFRS auditat pe site-ul nostru oficial și pe site-ul Bursei de Valori București (BVB).



9 Raportarea eligibilității și alinierii cu Taxonomia Verde

Regulamentul UE 2020/852

Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului UE 2019/2088, a fost transpus în legislația națională prin Ordinul Ministerului de Finanțe nr. 1239 din 21 octombrie 2021, și stabilește sistemul de clasificare al activităților economice care pot fi considerate sustenabile din punct de vedere al mediului, cu scopul de a direcționa fluxurile de capital către o economie sustenabilă.

Pentru a fi considerate sustenabile, activitățile economice trebuie să îndeplinească următoarele criterii: să aibă o contribuție semnificativă la cel puțin unul din cele șase obiective de mediu enumerate în art. 9 din Regulamentul privind Taxonomia UE, să nu aducă prejudicii semnificative celorlalte obiective de mediu, și să îndeplinească garanțiile minime sociale menționate în art. 18 din Regulament.

Evaluarea eligibilității și a nivelului de aliniere al activităților economice se realizează pe baza criteriilor tehnice de examinare stabilite prin Regulamentul Delegat (UE) nr. 2021/2139, pentru obiectivele de mediu atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la schimbările climatice.

Conform articolului 8 din Regulamentul 2020/852, întreprinderile nefinanciare au obligația de a furniza următoarele informații:

- ▶ Proporția din cifra de afaceri obținută din produse sau servicii asociate cu activități economice care se califică drept durabile din punct de vedere al mediului;
- ▶ Proporția din cheltuielile de capital (CapEx) și proporția din cheltuielile operaționale (OpEx) legate de active sau procese asociate cu activități economice care se califică drept durabile din punct de vedere al mediului.

Metodologia de calcul a indicatorilor menționați în art. 8 din Regulamentul privind Taxonomia UE presupune următoarele etape:

- ▶ Identificarea activităților eligibile;
- ▶ Stabilirea eligibilității celor 3 indicatori: CapEx, OpEx, Cifra de afaceri;
- ▶ Stabilirea alinierii celor 3 indicatori: CapEx, OpEx, Cifra de afaceri;

Secțiunea următoare prezintă analiza efectuată conform prevederilor Regulamentului (UE) 2020/852 pentru exercițiul financiar 2022 pentru Grupul Aquila.

Identificarea activităților eligibile

Obiectul principal de activitate al Grupului Aquila constă în comerț cu ridicata nespecializat, cod CAEN 4690. Rezultatul evaluării eligibilității activităților este prezentată în Anexa 1.

10 Contribuția Aquila la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU

Agenda 2030 a Națiunilor Unite include 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) menite să se aplice universal tuturor țărilor. Este un angajament de a eradica sărăcia și de a avea o planetă durabilă până în 2030. La acest moment, un număr tot mai mare de companii de la nivel internațional dar și local au inclus în strategiile de afaceri planuri de acțiune care să contribuie la îndeplinirea acestor obiective.

Ținând cont de toate aceste tendințe, dar mai ales de faptul că Grupul Aquila dorește să contribuie în mod activ la dezvoltarea durabilă a României, obiectivele de dezvoltare durabilă ale companiei, asumate prin Strategia de Sustenabilitate elaborată în 2021, sunt structurate astfel încât să se realizeze o bună conexiune între acestea și ODD-urile relevante pentru activitățile noastre.

Totodată, înțelegem că există diverse sinergii și compromisuri între obiective și ținte dacă analizăm corelațiile pozitive și negative dintre acestea. Pentru atingerea anumitor obiective/ținte putem contribui în mod direct și

pozitiv (de exemplu, pentru ODD 7 tranziția către energie accesibilă și curată prin instalarea de panouri solare), în timp ce la altele, activitățile noastre au un impact mai degrabă indirect și uneori impact negativ pe care trebuie să îl minimizăm (în continuarea exemplului cu panourilor solare, avem nevoie de resurse naturale pentru fabricarea acestora). Ca atare, pentru a identifica cât mai bine aceste forțe, am încercat să corelăm analiza de materialitate cu contribuția noastră la îndeplinirea ODD-urilor.

În analiza noastră am încercat să ne asigurăm că atât impacturilor pozitive, cât și cele negative pot fi cuantificate și controlate cât mai bine. Suntem conștienți că suntem încă la început de drum, iar eforturile noastre trebuie să continue pentru a obține rezultate din ce în ce mai bune.

În Capitolul 18, sunt prezentate eforturile noastre de a contribui la atingerea ODD-urilor, în concordanță cu gradul nostru de maturitate în ceea ce privește sustenabilitatea și ambițiile setate prin strategia de sustenabilitate a Aquila.

Obiectivele de dezvoltare ONU la care Aquila își propune să contribuie



11 Analiza de materialitate

Materialitatea este principiul care determină ce domenii sunt importante atât pentru companie cât și pentru părțile interesate pentru ca acestea să fie adresate cu prioritate prin Strategia de Sustenabilitate și apoi, an de an, progresul să fie raportat prin intermediul raportului anual.

Pentru a ne conforma cu cele mai noi cerințe ale standardului GRI, în acest an am derulat un

Identificarea temelor materiale

Analiza de materialitate a pornit, la sfârșitul anului 2021, prin identificarea inițială a temelor potențial materiale, astfel:

- ▶ Identificarea tendințelor din industrie – analiza datelor publice de sustenabilitate ale celor mai importanți jucători de pe piața din România și cea Europeană
- ▶ Evaluarea cadrului de reglementare pentru sustenabilitate cu impact pentru afacerea Aquila
- ▶ Identificarea cerințelor finanțatorilor și a agențiilor de rating ESG cu care Aquila cooperează
- ▶ Considerarea standardelor de raportare internaționale privind sustenabilitatea la care Aquila dorește să adere
- ▶ Consultarea membrilor Consiliului de Administrație și corelarea/integrarea priorităților de sustenabilitate cu cele de afaceri.

amplu proces de consultare a părților interesate pentru a identifica temele materiale. Temele materiale sunt acele teme care reflectă impactul (pozitiv și negativ) asupra economiei, societății și mediului, inclusiv asupra drepturilor omului, generat de activitățile și relațiile de afaceri ale Grupului Aquila. Totodată, ne ajută să înțelegem mai bine riscurile și oportunitățile pentru afacerea noastră, din perspectiva de sustenabilitate.

Lista inițială a temelor rezultate ca urmare a acestui proces de identificare este prezentată în cele ce urmează:

Medii și Schimbări Climatice

- 1 Consumul de energie al Aquila
- 2 Consumul de energie din surse regenerabile al Aquila
- 3 Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră al Aquila
- 4 Consumul de apă al Aquila
- 5 Managementul substanțelor chimice
- 6 Biodiversitatea și utilizarea terenurilor
- 7 Practicile Aquila pentru managementul deșeurilor (reducerea deșeurilor, reciclare, practici de gestionare a deșeurilor etc.)

Capital uman și comunități

- 1 Managementul resurselor umane
- 2 Politica Aquila privind sănătatea și siguranța la locul de muncă
- 3 Dezvoltarea capitalului uman
- 4 Accesul angajaților la servicii de sănătate

- 5 Relația cu comunitățile
- 6 Siguranța și calitatea produselor noastre
- 7 Politica de achiziții și transparența acesteia
- 8 Standardele de muncă în lanțul de aprovizionare

Etică și guvernare

- 1 Practicile Aquila de management și conducere
- 2 Practicile Aquila privind etica și integritatea
- 3 Practicile Aquila privind confidențialitatea datelor
- 4 Politica anti-concurențială a Aquila

După identificarea temelor potențial materiale, un alt pas important al analizei de materialitate a fost

identificarea părților interesate. Acestea au fost identificate ca:



Consiliul Director al Aquila a fost implicat pe tot parcursul procesului de analiză a materialității, atât în identificarea temelor potențial materiale și a părților interesate, dar și în procesul de consultare și revizuire a rezultatelor.

Metodologia utilizată și implicarea părților interesate

Pentru raportul din 2022, am extins și am îmbunătățit procesul nostru de analiză de materialitate. Aceasta s-a realizat pe baza unei abordări participative, care a implicat interacțiunea cu stakeholderii (părțile interesate) relevanți, colectarea de date și informații și utilizarea unei combinații de metode cantitative și calitative pentru a evalua importanța relativă a aspectelor de sustenabilitate în funcție de cele trei teme care sunt incluse în Strategia de Sustenabilitate: mediu și schimbări climatice, capital uman și comunități, etică și guvernare.

1 Stabilirea unei echipe dedicate

Luând în considerare cadrul divers de raportare ESG și specificul operațiunilor Aquila, a fost stabilită o echipă de proiect multidisciplinară cu

membri din toate departamentele pentru a avea o abordare holistică a subiectelor ESG relevante.

2 Actualizarea temelor materiale

- Actualizarea și revizuirea factorilor anteriori:

Am revizuit și actualizat toți factorii luați în considerare în analiza de materialitate din anul precedent. Am reevaluat tendințele din industrie, reglementările, cerințele finanțatorilor și agențiilor de rating ESG, precum și standardele de raportare, pentru a ne asigura că suntem la curent cu evoluțiile recente și că ne adaptăm la schimbările din domeniul sustenabilității.

- ▶ Convocarea membrilor Consiliului de Administrație:

Am organizat o nouă rundă de consultări cu membrii Consiliului de Administrație, în care am revizuit importanța temelor relevante identificate anterior. Am obținut feedbackul și opiniile lor cu privire la impactul și prioritatea fiecărei teme, pentru a ne asigura că suntem aliniați cu obiectivele strategice și valorile noastre.

- ▶ Consolidarea și finalizarea temelor materiale:

Am revizuit și consolidat lista de teme materiale, asigurându-ne că sunt relevante și reprezintă preocupări semnificative pentru Aquila și pentru părțile interesate.

3 Identificarea și implicarea stakeholderilor

Procesul de identificare a stakeholderilor relevanți pentru companie a constat în următorii pași:

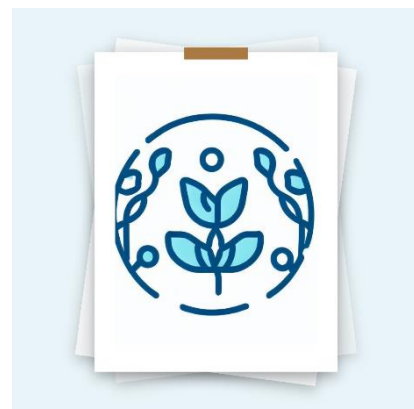
- ▶ Identificarea categoriilor de stakeholderi - întocmirea unei liste de persoane și organizații care sunt afectate sau ar putea fi afectate de activitățile Aquila
- ▶ Realizarea unui inventar al stakeholderilor - au fost determinate principalele categorii de părți interesate atât interne, cât și externe
- ▶ A fost creată o bază de date cu contacte, fiind ulterior utilizată pentru procesul de consultare
- ▶ Prioritizarea stakeholderilor pe baza evaluării nivelului de interes și influență, pentru a-i determina pe cei mai relevanți și importanți pentru organizație

- ▶ Determinarea eșantionului: înainte de a începe consultarea s-a determinat dimensiunea și compoziția eșantionului. Aceasta a implicat stabilirea numărului de respondenți necesari și a proporției din fiecare grup de stakeholderi care ar trebui să fie reprezentată în eșantion

▶ Stabilirea eșantionului pentru stakeholderii interni (angajații)

Pentru a asigura o abordare reprezentativă și obiectivă, am stabilit cinci criterii-cheie în funcție de care am selectat eșantionul de angajați: vechimea în companie, vârsta, nivelul ierarhic, zona de activitate și cetățenia.

Scopul nostru a fost să acoperim toate categoriile de salariați și să obținem o imagine cuprinzătoare a perspectivei lor. În fiecare categorie, am aplicat un algoritm de randomizare pentru a asigura imparțialitatea procesului de eșantionare. La nivelul grupului, eșantionul selectat reprezintă 34% din numărul total de angajați, respectiv 954 de persoane.



► **Stabilirea eșantionului pentru stakeholderii externi**

Pentru a obține o imagine relevantă și completă asupra perspectivelor stakeholderilor externi, am utilizat diferite criterii pentru eșantionare.

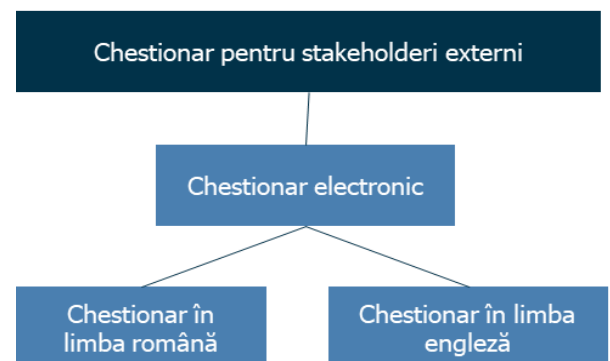
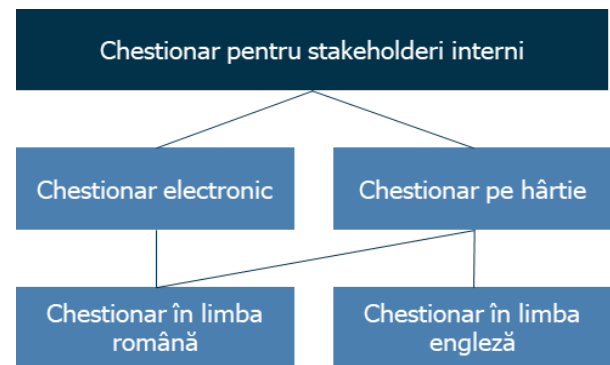
În ceea ce privește furnizorii, am stabilit trei criterii esențiale: tipul de furnizor (CapEx, OpEx), natura contractului (bunuri de capital, marfă, servicii, piese de schimb) și locația furnizorului. Deoarece numărul de furnizori este foarte mare, am avut în vedere reprezentativitatea calitativă, în funcție de valoarea furnizorilor selectați. Astfel, la nivelul grupului, am ales un eșantion de 225 de furnizori, reprezentând 89% din total.

În cazul clienților, am luat în considerare două criterii principale: importanța și locația. Deoarece numărul de clienți este foarte mare, am avut grijă să asigurăm o reprezentativitate calitativă în funcție de valoarea clienților selectați. Astfel, la nivelul grupului, am eșantionat 272 de clienți, reprezentând 72% din total.

Pentru ceilalți stakeholderi externi, am utilizat criterii precum importanța și nivelul de interacțiune cu compania pentru a selecta un eșantion corespunzător. Această abordare ne-a permis să identificăm și să includem în analiză acei stakeholderi externi care au o influență semnificativă asupra activităților noastre.

- **Pregătirea chestionarului:** echipa de proiect a pregătit un chestionar cu temele materiale, pentru a fi folosit ca instrument de consultare.

Procesul consultativ a fost organizat on line, iar pentru acele categorii de părți interesate care nu au avut acces la instrumente digitale (e.g. angajați care nu au adrese de email), s-au realizat chestionare pe format de hârtie.



Pentru a evalua importanța fiecărei teme potențial materiale, am utilizat o scară de la 0 la 5, unde 0 reprezintă o importanță minimă și 5 reprezintă o importanță extrem de mare. Această scară ne-a permis să cuantificăm nivelul de impact asociat fiecărei teme în cadrul organizației noastre.

În plus, chestionarul a inclus, întrebări deschise în fiecare secțiune. Aceste întrebări au oferit respondenților oportunitatea de a-și exprima în mod liber și detaliat opiniile, preocupările și sugestiile lor referitoare la temele de

sustenabilitate și impactul organizației. Prin intermediul acestor întrebări deschise, am putut obține informații valoroase și contextuale care ne-au ajutat să înțelegem mai bine perspectiva și contribuția fiecărui respondent în cadrul analizei noastre de materialitate.

4 Prioritizare

Pe baza chestionarelor, au fost evaluate rezultatele luând în considerare importanța acordată fiecărui subiect de către fiecare parte interesată.

De asemenea, am definit nivelul de relevanță pe grupuri de părți interesate și am aliniat aceste

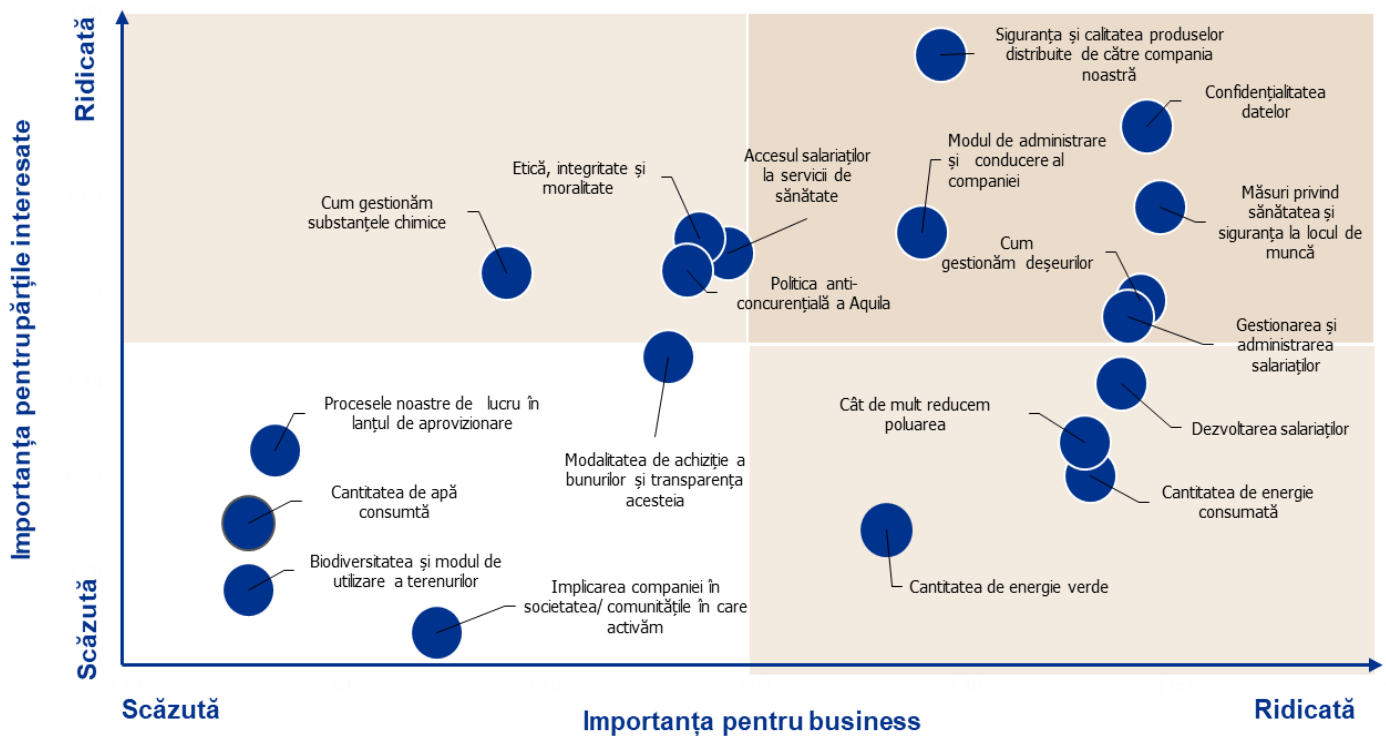
subiecte pe sistemul de axe Ox și Oy, care a generat matricea noastră preliminară de materialitate.

5 Revizuirea și interpretarea rezultatelor

Echipa de proiect a prezentat și discutat rezultatele analizei de materialitate cu membri Consiliului Director. Rezultatele finale sunt prezentate în Matricea de materialitate. Acest pas a generat ierarhizarea celor 19 de subiecte din matricea finală de materialitate.

Procesul de consultare s-a desfășurat în perioada martie-aprilie 2023 și a avut o rată de răspuns de 55% la nivelul grupului.

Matricea de materialitate



12 Strategia de sustenabilitate

În noiembrie 2021, Grupul Aquila s-a listat la Bursa de Valori București, după o activitate de succes de peste două decenii, timp în care compania a crescut organic și prin achiziții. Prin listare și consolidare ca Grup, compania a intrat într-o nouă etapă menită să sprijine pe mai departe poziția noastră de lider de piață. Ne propunem să continuăm să facem acest lucru cu profesionalism, cu o echipă puternică și cu dorința de a ne reinventa constant pentru a incorpora în modelul nostru de afaceri așteptările, nevoile și exigențele angajaților, clienților, acționarilor și a altor părți interesate.

Fiind deja o afacere matură, avem acum responsabilitatea de a ne folosi poziția și resursele pentru a fi un exemplu în ceea ce privește încorporarea conceptelor de sustenabilitate în toate liniile noastre de afaceri. Așadar, în anul 2021 am elaborat prima noastră ["Strategie de sustenabilitate"](#) cu un orizont de timp de 5 ani.

Pentru acest ciclu strategic, am ales să ne concentrăm eforturile de sustenabilitate pe trei direcții:

- ▶ Mediu și schimbări climatice
- ▶ Capital uman și comunități
- ▶ Etică și guvernare

Aceste trei direcții au fost alese în strânsă legătură cu temele considerate materiale de către agenții de rating internaționale ca MSCI sau SASB, de către organizații finanțatoare și nu în ultimul rând, confirmate de către angajații noștri

și alte părți interesate consultate (vezi analiza de materialitate pagina 40).

Ultimii ani au adus pentru Europa (și nu numai) o serie de provocări fără precedent. Ambițiile climatice ale continentului au fost puse la încercare de noile realități geo-politice. Chiar și așa, direcția aleasă de statele membre a fost continuarea și accelerarea tranziției către energia verde și scăderea dependenței energetice a Europei față de furnizorii volatili și față de combustibilii fosili. Așadar, planurile și acțiunile noastre strategice legate de climă și mediu sunt aliniate acestor ambiții și ne propunem să investim pentru a ne reduce amprenta de carbon și utiliza resursele în mod mai eficient. Suntem la început de drum în acest sens, dar am reușit ca în ultimii doi ani să ne aliniem tendințelor internaționale și să raportăm în mod transparent acțiunile noastre.

În 2022, am participat pentru prima dată la evaluarea Carbon Disclosure Project (CDP) pentru climă și apă și am obținut un scor C pentru ambele chestionare. Totodată, punctajul nostru în evaluarea Ecovadis pentru eforturile de mediu, a crescut de la 40 în 2021 la 70 în 2022. Vom continua să investim constant în proiecte de utilizare eficientă a resurselor și decarbonare în următoarea perioadă de timp (vezi planul de decarbonare pagina 58 și proiectele de mediu de la capitolul 13).

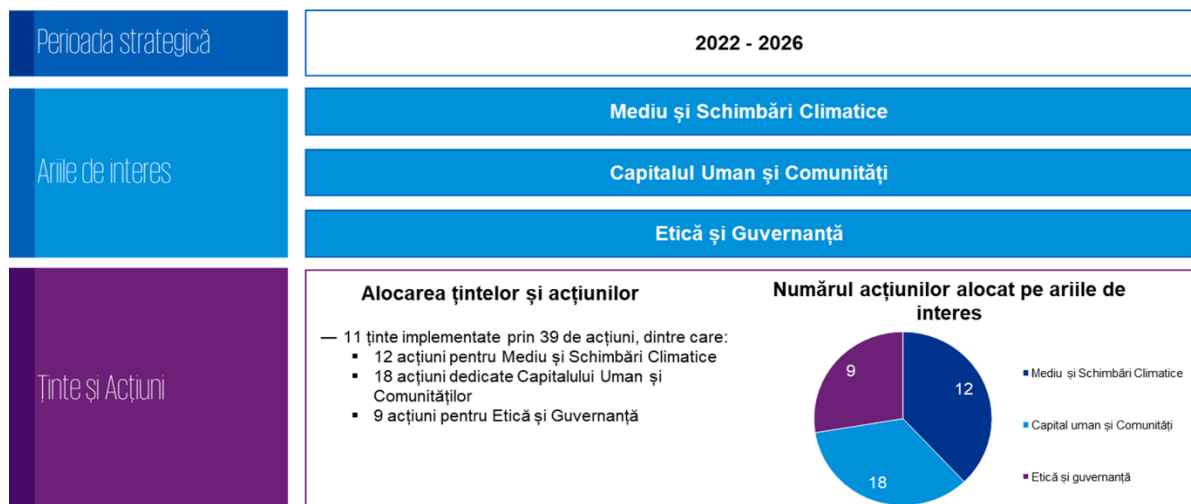
În ceea ce privește capitalul uman, întotdeauna ne-am propus să oferim un loc de muncă sigur și sănătos, și am încurajat dezvoltarea personalului.

În contextul în care în România, singurul Obiectiv de Dezvoltare Durabilă al ONU unde nu s-a înregistrat progrese semnificative este cel legat de educație (ODD 4), considerăm că sprijinirea dezvoltării capitalului uman este nu numai o obligație morală dar și o modalitate de a asigura pe termen mediu și lung, forța de muncă ce ne poate susține creșterea. Pe parcursul ultimului an, am investit atât în dezvoltarea unor politici interne care să fie aliniate cu cele mai bune

practici din domeniu cât și în programe de educare sau răsplătire a angajaților (vezi capitolul 14).

În decursul anului 2022, am extins eforturile noastre de sprijinire a comunităților locale, oferind nu doar suport financiar, ci și din timpul angajaților noștri prin noul program de voluntariat pe care l-am demarat (vezi capitolul 14.6).

Prin strategia noastră de sustenabilitate, ne-am asumat 11 ținte ce vor fi atinse prin implementarea a 39 de acțiuni.



O companie care creează valoare, nu poate exista fără o structură de guvernanță solidă. Fiind o companie listată la bursă am sprijinit și vom continua să încurajăm transparența și bunele practici de guvernare. Pentru incorporarea elementelor de sustenabilitate în modelul nostru de afaceri, am format o echipă de oameni dedicați și am numit un responsabil de sustenabilitate, parte a structurii noastre executive.

Suntem conștienți că pe măsură ce aceste acțiuni capătă contur, trebuie deja să planificăm pentru ceea ce urmează.

Din perspectiva dimensiunii afacerii noastre, anul 2022 a reprezentat anul cel mai bun de la înființarea companiei într-un context de piață dificil. Credem că o evaluare corectă a riscurilor dar mai ales a oportunităților pe care ni le-a oferit prima noastră analiză care a stat la baza dezvoltării strategiei de sustenabilitate ne-a permis să ne adaptăm mai ușor și să anticipăm tendințele de piață

Obținem o creștere durabilă prin extinderea afacerii noastre într-un mod responsabil, prin valorificarea punctelor noastre forte și prin investirea în oportunitățile potrivite pentru a crea valoare pe termen lung pentru toate părțile interesate.

Avem ca strategie reducerea amprentei de carbon prin reînnoirea flotei, optimizarea rutelor de transport, eficientizarea operațiunilor logistice, prin minimizarea deșeurilor, conservarea energiei și utilizarea materialelor și tehnologiilor durabile ori de câte ori este posibil.

Ne angajăm să inovăm și să îmbunătățim continuu produsele și serviciile noastre pentru a face față concurenței și pentru a satisface nevoile în continuă evoluție ale clienților noștri.

Menținem o cultură a excelenței operaționale prin monitorizarea riguroasă a performanței, optimizarea proceselor și îmbunătățirea continuă a eficienței și eficacității noastre.

Credem că angajații noștri sunt o prioritate strategică și acționăm pentru a le oferi un loc de muncă sigur, susținere, oportunități de creștere și dezvoltare, compensații și beneficii echitabile.

Recunoaștem rolul nostru în crearea unui impact pozitiv asupra comunităților și acționăm prin sprijinirea cauzelor sociale, promovarea diversității și incluziunii și menținerea practicilor etice de afaceri.

Creștere durabilă

Responsabilitate față de mediu

Angajamentul față de inovare

Excelență operațională

Dezvoltarea angajaților

Responsabilitate socială

Asigurarea succesului pe termen lung

13 Protejarea Mediului și Combaterea Schimbărilor Climatice

Uniunea Europeană (UE) joacă un rol central în promovarea standardelor ridicate de mediu la nivel global. Calitatea mediului este recunoscută ca fiind un factor esențial pentru sănătatea, economia și bunăstarea cetățenilor europeni. În acest sens, politicile și legislația de mediu ale UE sunt concepute pentru a proteja habitatele naturale, a menține aerul și apele curate, a asigura o eliminare adecvată a deșeurilor, a gestiona substanțele periculoase și a sprijini companiile în tranziția către o economie durabilă.

În ceea ce privește schimbările climatice, UE acordă o atenție deosebită integrării preocupărilor climatice în alte domenii de politică, cum ar fi transportul și energia. Aceasta se realizează prin promovarea tehnologiilor cu emisii

reduse de carbon și a măsurilor de adaptare, astfel încât economia să devină mai rezilientă și să se reducă impactul asupra mediului.



13.1 Energie și schimbări climatice

Aquila își propune să utilizeze energia într-un mod responsabil. Ca atare, politica noastră energetică acoperă următoarele aspecte:

Utilizarea eficientă a energiei

Implementăm măsuri de economisire și folosim tehnologii menite să optimizeze consumul de energie în toate operațiunile noastre. Alocăm resurse și investim în proiecte de eficiență energetică, precum modernizarea echipamentelor și sistemele de iluminat cu tehnologie LED.

Promovarea energiilor regenerabile

Suștinem tranziția către surse de energie regenerabilă și, investim în centrale fotovoltaice pentru a ne asigura consumul propriu și ne angajăm să utilizăm energie verde în locațiile unde acest lucru este fezabil.

Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră

Ne asumăm responsabilitatea de a reduce emisiile de gaze cu efect de seră generate de

activitățile noastre. Implementăm măsuri de monitorizare și raportare a emisiilor, precum și strategii de reducere a acestora prin optimizarea proceselor și utilizarea tehnologiilor mai puțin poluante.

13.1.1 Consumul de energie

Consumul de combustibil al flotei auto:

| Tip de consum | UM* | Energie consumată | |
|--------------------------------------|-----------|-------------------|---------------|
| | | 2021 | 2022 |
| Benzină | GJ | 11,32 | 10,83 |
| Motorină | GJ | 168,12 | 153,92 |
| GPL | GJ | 1,01 | 2,16 |
| Combustibil din surse neregenerabile | GJ | 180,45 | 166,91 |
| Combustibil din surse regenerabile | GJ | 0,00 | 0,00 |
| Consum total | GJ | 180,45 | 166,91 |

*Factorii de conversie folosiți sunt cei utilizați de organizațiile internaționale pentru raportarea emisiilor de gaze cu efect de seră din anul 2022 și se găsesc la adresa <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

Scăderea consumului de energie provenită din combustibili în anul 2022 față de anul 2021, este rezultatul implementării următoarelor acțiuni:

- ▶ Punerea în aplicare a sistemului de management al rutelor (TMS), care ne-a permis să optimizăm traseele și să reducem numărul de kilometri parcurși cu 2,02%.
- ▶ Am investit în înnoirea flotei, achiziționând vehicule cu motoare mai puțin poluante, conform normelor de poluare în vigoare. Acest lucru, împreună cu implementarea sistemului TMS a dus la o reducere a consumului de motorină, cu 8,4% în 2022 față de anul anterior, iar în cazul benzinei cu 4,3% față de aceeași perioadă de referință.

Consumul de energie provenit din combustibili în 2022 față de 2021

-7,5%

În ceea ce privește structura consumului de combustibili, am înregistrat o creștere a consumului de combustibil GPL cu 113,7% și totodată se remarcă procentul aproape dublu de scădere al cantității de motorină față de benzină. Aceasta evidențiază eforturile noastre de a adopta combustibili mai puțin poluanți și alternative durabile în operațiunile noastre.

Consumul de energie electrică și gaze naturale:

| Tip de consum** | UM* | Energie consumată | | Energie vândută | |
|---------------------|-----------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Energie electrică | GJ | 41,472.10 | 41,841.20 | 0 | 0 |
| Gaze naturale | GJ | 17,326.50 | 15,130.00 | 0 | 0 |
| Total consum | GJ | 58,798.60 | 56,971.20 | 0 | 0 |

Variația consumurilor de energie pentru încălzire/răcire s-a datorat:

- ▶ Reducerii consumului de gaze naturale cu 12,7% față de perioada precedentă ca rezultat al inițiativelor noastre de optimizare a consumului, în contextul creșterii prețurilor internaționale la gaze naturale.
- ▶ De asemenea, temperaturile mai ridicate înregistrate în această perioadă au avut un impact pozitiv, necesitând o mai mică utilizare a sistemelor de încălzire.
- ▶ Consumul de energie electrică a înregistrat o creștere de 0,8% în anul 2022 comparativ cu

2021. Această creștere s-a datorat reluării activității la nivel normal, în urma eliminării

Consumul total de energie la nivelul grupului în anul 2022 față de 2021

-3,1%

restricțiilor impuse de pandemie. Revenirea la activitatea normală a dus la o utilizare mai mare a echipamentelor și a sistemelor de iluminare, precum și a celor electrice și electronice.

| Tip de energie | UM* | Energie consumată | | Energie vândută | |
|-------------------------|-----|-------------------|-----------|-----------------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Consum total de energie | GJ | 58.981,38 | 57.141,24 | 0,00 | 0,00 |

*Factorii de conversie folosiți sunt cei utilizați de organizațiile internaționale pentru raportarea emisiilor de gaze cu efect de seră din anul 2022 și se găsesc la adresa <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

** Deoarece consumul de refrigeranți în cadrul activităților noastre este nesemnificativ, aceste emisii nu au fost luate în considerare în calculul energiei consumate.

Exemple de măsuri și investiții pentru eficiență energetică implementate în 2022:

Eficiență în gestionarea proceselor logistice

- ▶ Continuarea investițiilor în sistemul multi-order picking, care permite combinarea mai multor comenzi de către un singur operator. În acest fel se reduce timpul și consumul de

energie asociat pregătirii mărfurilor. În 2022 nu a existat un sistem de monitorizare a numărului de comenzi combinate la nivel de grup în raport cu cele din 2021. Urmărim să implementăm un astfel de sistem în viitor.

Eficiență în utilizarea energiei în depozite:

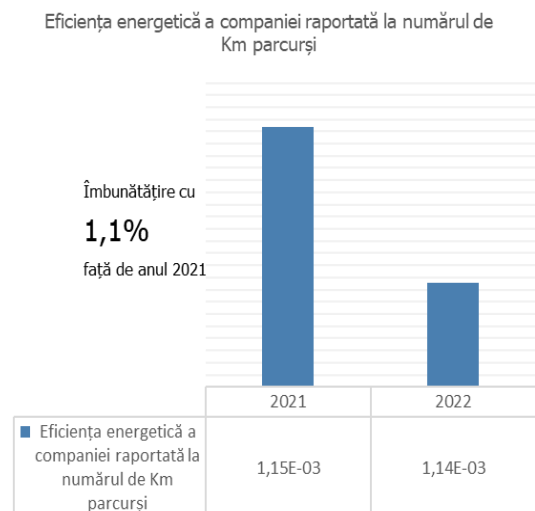
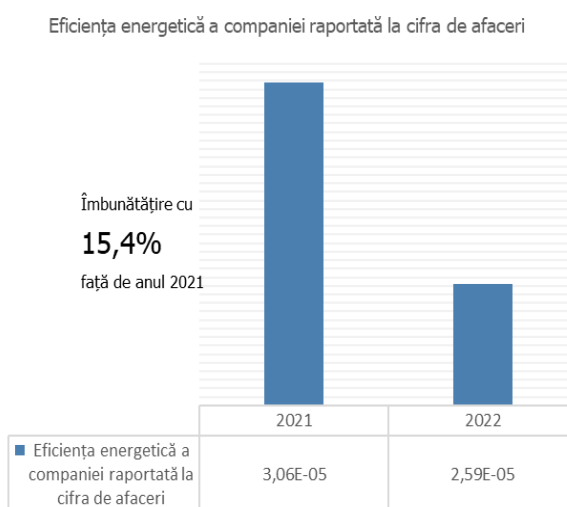
- ▶ Utilizarea rafturilor mobile în depozitele de produse congelate pentru optimizarea capacității de depozitare și utilizarea mai eficientă a spațiului.
- ▶ Înlocuirea corpurilor de iluminat vechi din depozitele utilizate de companie cu corpuri de iluminat tip LED.
- ▶ Înlocuirea treptată a utilajelor din depozitele noastre, trecând de la bateriile cu acid plumb la baterii Li-Ion, cu o eficiență sporită. Această schimbare a adus numeroase avantaje, printre care reducerea consumului de energie, utilajele noi cu fiind mai eficiente din punct de vedere energetic, ceea ce a dus la scădere a consumului de energie în depozitele noastre. Pe lângă faptul că nu emit gaze în timpul încărcării, acestea contribuie la o operare mai responsabilă din punct de vedere energetic.

Utilizarea tehnologiei avansate și a sistemelor informatice eficiente:

- Implementarea sistemului de management al depozitelor (WMS), care gestionează activitatea depozitului prin terminale cu radio frecvență și oferă trasabilitate completă.

Îmbunătățirea eficienței operaționale

- Implementarea sistemului TMS (Transportation Management System) a permis optimizarea rutelor de transport, reducând distanțele parcurse și timpul de tranzit.
- Totodată, am reușit să reducem numărul de kilometri parcurși de casele noastre de expediții fără încărcătură cu 25% în ultimii 3 ani, contribuind astfel la reducerea consumului de combustibil și a emisiilor poluante.
- Politica de înnoire a flotei, prin înlocuirea treptată a vehiculelor mai vechi cu cele care respectă normele de poluare Euro 6. În 2022, am adăugat 44 autovehicule cu combustibil alternativ GPL și 5 autovehicule full-hybrid în flota noastră, în timp ce am retras 60 de autovehicule cu norme de poluare inferioare.



Îmbunătățirea indicatorului de eficiență energetică cu 15,4% în raport cu cifra de afaceri reflectă atenția pe care o acordăm eficientizării energetice în toate aspectele operaționale ale companiei, inclusiv transportul, depozitarea și utilizarea resurselor.

În plus, îmbunătățirea indicatorului de eficiență a activității operaționale cu 1,1% calculat la numărul de kilometri parcurși indică adoptarea de practici mai eficiente în ceea ce privește consumul de energie în operațiunile zilnice. Această performanță demonstrează angajamentul Aquila de a optimiza utilizarea resurselor și de a reduce amprenta de carbon în activitatea sa.



În anul 2022, Aquila a investit în instalarea, extinderea și dezvoltarea unor centrale fotovoltaice. Suma alocată acestor proiecte a fost de 220.000 euro.

Pentru a spori eficiența și controlul asupra consumului de energie, Aquila Part Prod Com S.A. a construit două centrale fotovoltaice cu o capacitate totală combinată de 230 Kw.

Prima centrală fotovoltaică a fost instalată la locația din Ploiești, str. Poligonului nr. 3-5A și a devenit funcțională la 1 aprilie 2022, având o putere instalată de 100 kW.

Ulterior, în luna septembrie 2022, capacitatea acestora a fost extinsă cu încă 100 Kw, estimând o acoperire de 60% din consumul energetic al locației.

De asemenea, în luna septembrie 2022, și la sediul companiei s-a pus în funcțiune o centrală fotovoltaică. Cu o capacitate de 30 Kw, aceasta a fost gândită pentru a acoperi aproximativ 27% din consumul energetic al clădirii.

13.1.2 Energie regenerabilă

La nivelul companiei Aquila Part Prod Com procentul de energie electrică din surse regenerabile în 2022 a fost de

53%

La nivelul grupului procentul de energie electrică din surse regenerabile a fost de

52%

Cantitatea de energie totală produsă la nivelul anului 2022 de cele două centrale a fost de 110 Mw.

Până la data publicării raportului cele două centrale au generat următoarele beneficii de mediu*:



*Date furnizate de aplicația mobilă care monitorizează producția instalațiilor

13.1.3 Amprenta de carbon

Context și obiective

Conform Strategiei de Sustenabilitate adoptată la nivelul Grupului în anul 2021, pentru perioada 2022 – 2026, compania și-a asumat angajamentul de a-și concentra eforturile pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră.

Un prim pas în această direcție a fost calcularea amprentei de carbon pentru anul 2021 pentru

toate cele trei scopuri (Scopul 1, Scopul 2 și Scopul 3). Pe baza rezultatelor obținute, am început să schițăm un prim plan de decarbonare (vezi capitolul 13.1.4), pe care dorim să îl dezvoltăm pe măsură ce vom avea un mai bun control al datelor de intrare.

Metodologia de calcul

După formarea Grupului Aquila, în anul 2021 am efectuat calculul amprentei de carbon pentru prima dată, folosind consolidarea financiară (vezi tabelul de consolidare de la pagina 16) și am realizat inventarul emisiilor de gaze cu efect de seră, utilizând cele mai bune practici internaționale în materie de raportare. Acest proces a fost bazat pe modelul de calcul propus de GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard, dezvoltat de către Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă

(WBCSD) și de Institutul de Resurse Mondiale (WRI), care este recunoscut la nivel mondial ca un standard de referință.

În cadrul calculului amprentei de carbon, am acoperit inventarul emisiilor de gaze cu efect de seră rezultate din Scopurile 1, 2 și 3. În anul 2022, am extins calculul amprentei de carbon pentru Scopul 3 și am inclus o nouă categorie, respectiv cazările la hotel, alături de achizițiile de bunuri și servicii (scop limitat), călătoriile de afaceri și

managementul deșeurilor. Astfel, am obținut o imagine mai completă și detaliată a emisiilor noastre de gaze cu efect de seră în ceea ce privește activitățile desfășurate în aceste domenii.

Abordarea pentru contabilizarea emisiilor de gaze cu efect de seră aferente anului 2021 s-a continuat și anul 2022.

Deși din punct de vedere al cotei de capital Aquila Part Prod Com SA deține un procent de participație de 95.75% din capitalul societății Printex SA, aceasta din urmă este controlată în proporție de 100% de compania mamă Aquila Part Prod Com SA, atât din punct de vedere operațional cât și din punct de vedere financiar. În consecință, emisiile de gaze cu efect de seră au fost atribuite în proporție de 100% în contul companiei mamă, Aquila Part Prod Com SA.

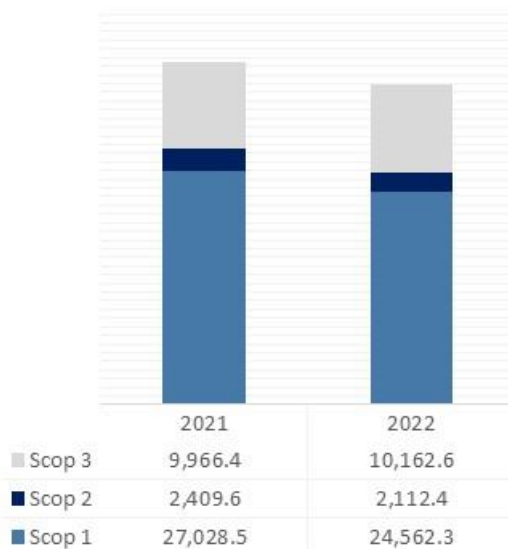
Emisii GES – bazate pe locație (tone CO2e)

| Tipul activității | 2021 | 2022 | Evoluție |
|--|-----------------|-----------------|---------------|
| Scopul 1 - Total | 27.028,5 | 24.562,3 | -9,1% |
| Combustie staționară | 872,3 | 761,7 | -12,7% |
| Combustie mobilă | 24.942,0 | 22.987,1 | -7,8% |
| Emisii fugitive – instalații de răcire | 1.214,2 | 813,5 | -33,0% |
| Scopul 2 – bazat pe locație | 2.409,6 | 2.112,4 | -12,3% |
| Energie electrică achiziționată - bazat pe locație | 2.409,6 | 2.112,4 | -12,3% |
| Energie termică achiziționată | 0,0 | 0,0 | n/a |
| Scopul 3 - Total | 9.966,4 | 10.162,6 | 2,0% |
| Bunuri și servicii achiziționate | 8.522,4 | 8.711,6 | 2,2% |
| Bunuri de capital | 953,5 | 1.014,4 | 6,4% |
| Deșeuri generate din activitate | 469,8 | 419,2 | -10,8% |
| Călătorii de afaceri-transport | 20,7 | 16,7 | -19,3% |
| Călătorii de afaceri-hotel | n/a | 0,8 | n/a |
| Total Scop 1+2+3 (bazat pe locație) | 39.404,5 | 36.837,3 | -6,5% |

Aquila înregistrează o scădere a amprentei de carbon în anul 2022 față de anul 2021 de 2.567,2 tCO2e.

Este important de menționat că emisiile provenite din combustia mobilă au ponderea cea mai mare

în totalul amprentei noastre de carbon. În anul 2022, în urma programului nostru continuu de înlocuire a flotei de vehicule cu una performantă și de optimizare a rutelor de transport, am înregistrat o scădere a acestor emisii, de aproximativ 9,1% față de anul precedent.



Amprenta de carbon totală în 2022 (bazat pe locație)

-6,5% comparativ cu anul 2021

Deși emisiile provenite de la refrigeranți au o pondere relativ mică în totalul emisiilor din Scopul

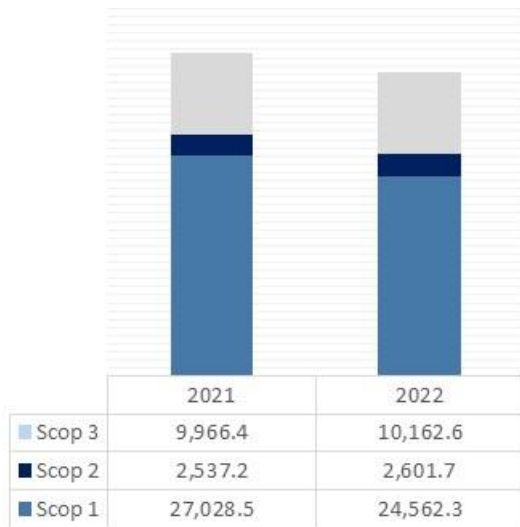
1, este important de menționat că în anul 2022 aceste emisii s-au îmbunătățit semnificativ cu 33% față de anul precedent. Această îmbunătățire a fost realizată printr-un mai bun control al acestor surse.

În ceea ce privește emisiile din Scopul 2 (bazat pe locație), acestea au înregistrat o scădere de 12,3% față de aceeași perioadă de referință. Această reducere se datorează în mare măsură îmbunătățirii mixului de energie furnizat de partenerii noștri și de punerea în funcțiune a propriei centrale fotovoltaice.

Emisiile din scopul 3 au înregistrat o creștere de 2% în anul 2022 față de anul anterior. Aceasta se datorează luării în calcul a unui număr mai mare de furnizori în calculul amprentei de carbon, dar și extinderii calculului către călătoriile de afaceri. Ne propunem să acordăm o atenție sporită și să dezvoltăm strategii suplimentare pentru a controla impactul acestor activități.

Emisii GES - bazate pe piață (tone CO₂e)

| Tipul activității | 2021 | 2022 | Evoluție |
|---|-----------------|-----------------|--------------|
| Scope 1 - Total | 27.028,5 | 24.562,3 | -9,1% |
| Combustie staționară | 872,3 | 761,7 | -12,7% |
| Combustie mobilă | 24.942,0 | 22.987,1 | -7,8% |
| Emisii fugitive- aer condiționat | 1.214,2 | 813,5 | -33,0% |
| Scope 2 - bazat pe piață | 2.537,2 | 2.601,7 | 2,5% |
| Energie electrică achiziționată - bazate pe piață | 2.537,2 | 2.601,7 | 2,5% |
| Energie termică achiziționată | 0,0 | 0,0 | n/a |
| Scope 3 - Total | 9.966,4 | 10.162,6 | 2,0% |
| Bunuri și servicii achiziționate | 8.522,4 | 8.711,6 | 2,2% |
| Bunuri de capital | 953,5 | 1.014,4 | 6,4% |
| Deșeuri generate din activitate | 469,8 | 419,2 | -10,8% |
| Călătorii de afaceri-transport | 20,7 | 16,7 | -19,3% |
| Călătorii de afaceri-hotel | n/a | 0,8 | n/a |
| Total Scop 1+2+3 (bazat pe piață) | 39.532,1 | 37.326,6 | -5,6% |



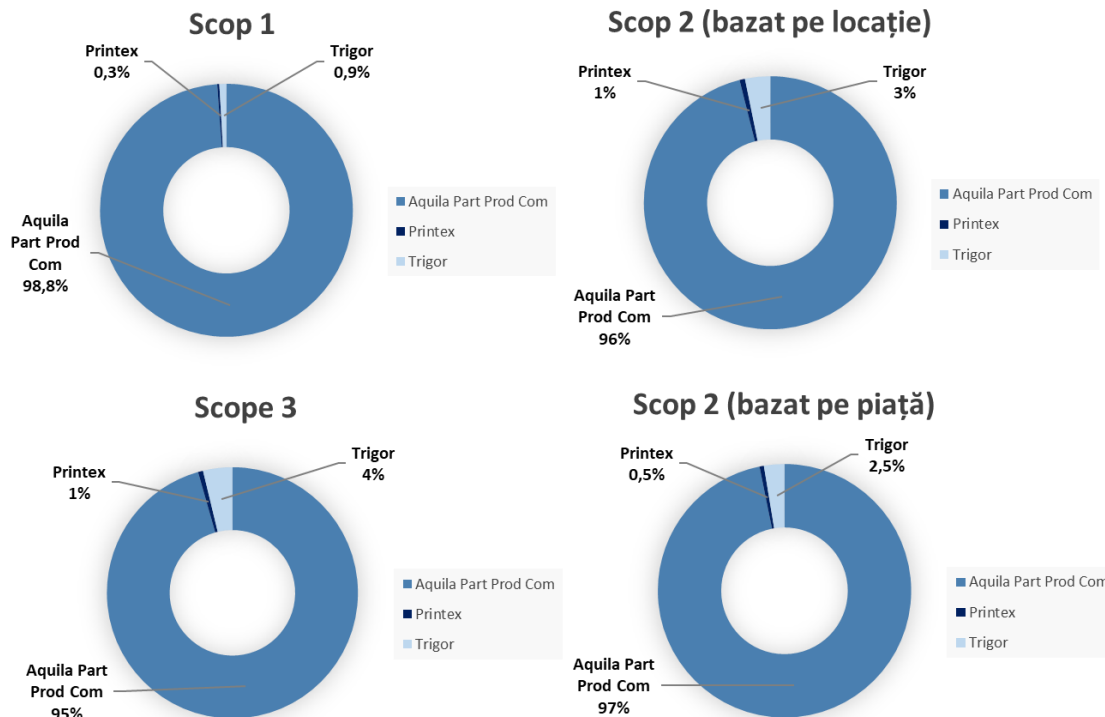
Amprenta de carbon totală în 2022 (bazată pe piață)

-5,6% comparativ cu anul 2021

Diferența înregistrată între scăderea amprentei de carbon calculată după metoda bazată pe locație față de cea bazată pe piață este determinată de emisiile din Scopul 2. În anul 2022, emisiile din Scopul 2, calculate conform metodei bazate pe piață, au înregistrat valori mai mari față de anul 2021.

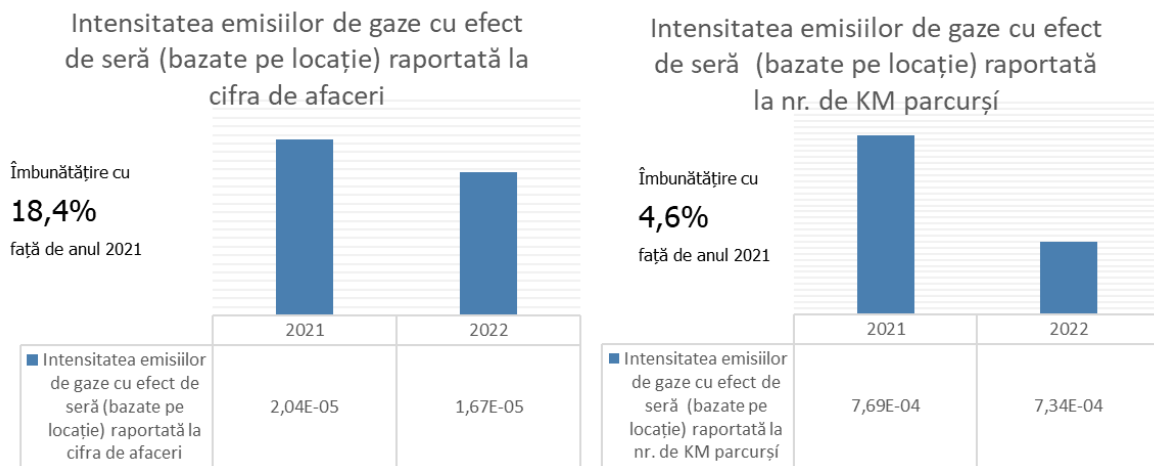
Această diferență se datorează faptului că metoda bazată pe locație ia în considerare mixul de energie al furnizorilor locali în regiunea în care compania își desfășoară activitățile, în timp ce metoda bazată pe piață se bazează pe factori de emisii standardizați și pe date disponibile la nivel de piață. Astfel, furnizorii noștri au utilizat în anul 2022 un mix de energie îmbunătățit în comparație cu anul precedent, în timp ce datele disponibile la nivel piață au utilizat un mix mai puțin eficient.

Structura pe companii a emisiilor GES



Se remarcă ponderea semnificativă a organizației Aquila Part Prod Com S.A. în toate cele trei scopuri: Scopul 1, Scopul 2 și Scopul 3. Aceasta indică faptul că activitățile desfășurate de Aquila Part Prod Com S.A. au un impact semnificativ asupra emisiilor de gaze cu efect de seră ale întregului Grup. Abordarea noastră pentru reducerea amprentei de carbon va fi concentrată în special asupra acestei organizații, dat fiind impactul semnificativ pe care îl are în cadrul Grupului.

Intensitatea emisiilor de GES (bazate pe locație)



În anul 2022, am înregistrat o îmbunătățire a intensității gazelor cu efect de seră raportată la cifra de afaceri, atât în metoda bazată pe locație (18,4%), cât și în metoda bazată pe piață (17,6%). Am adoptat tehnologii mai puțin poluante, am îmbunătățit eficiența energetică a operațiunilor noastre și am promovat utilizarea surselor de energie regenerabilă. De asemenea, constatăm o îmbunătățire a intensității gazelor cu efect de seră raportată la

numărul de kilometri parcurși. Atât prin metoda bazată pe locație (4,6%), cât și prin metoda bazată pe piață (3,6%), eforturile noastre de a eficientiza transportul și de a utiliza mijloace de transport mai puțin poluante au dus la reducerea emisiilor pe distanță parcursă. Aceste rezultate evidențiază angajamentul nostru de a reduce impactul asupra mediului în cadrul operațiunilor noastre.

Reevaluarea Emisiilor Scop 1 și Scop 2 pentru Anul 2021:

În anul 2022, Aquila Part Prod Com S.A. a efectuat un inventar detaliat al tuturor punctelor de lucru din cadrul companiei, cu scopul de a calcula amprenta de carbon pentru anul 2022. În timpul acestui proces de inventariere, s-a identificat că în anul 2021 nu au fost incluse în calculul amprentei de carbon un număr de 17 locații, în afara celor considerate inițial.

Pentru a asigura o reprezentare corectă și exhaustivă a impactului asupra mediului generat de activitățile noastre, am inclus aceste locații în calculul amprentei de carbon și am reevaluat astfel amprenta de carbon pentru anul 2021.

Din totalul consumurilor înregistrate la aceste locații în anul 2022, 15 locații reprezintă 0,38% din consumul total de energie electrica și 2,50% din consumul total de gaze naturale înregistrat în acel an.

Având în vedere că pentru aceste locații colectarea datelor aferente anului 2021 ar fi necesitat un efort semnificativ, am evaluat că aceste consumuri sunt ne semnificative și nu au fost incluse în recalcularea amprentei de carbon pentru anul 2021.

Pentru celelalte două locații, am înregistrat separat consumul aferent anului 2021, pentru a asigura o înregistrare mai precisă și detaliată.

De asemenea, pe parcursul procesului de calcul al amprentei de carbon pentru anul 2022, am identificat o omisiune în calculul amprentei pentru anul 2021 referitoare la un furnizor de combustibil al companiei noastre. Pentru a remedia această situație și a asigura o înregistrare completă și exactă a emisiilor noastre, am inclus furnizorul respectiv în calculul amprentei de carbon pentru anul 2021.

Prin includerea acestor date de consum și corectarea omisiunii, situația emisiilor revizuite pentru anul 2021 este următoarea:

Scop 1: 27.028,5 tCO₂e

Scop 2 (bazat pe locație): 2.409,6 tCO₂e

Scop 2 (bazat pe piață): 2.537,2 tCO₂e



13.1.4 Planul de decarbonare

Activitățile de transport de marfă și logistică contribuie cu aproximativ 10% la emisiile globale de gaze cu efect de seră (GES). La nivelul Uniunii Europene, autovehiculele grele sunt responsabile pentru un sfert din emisiile GES. Prin Pactul Verde, Uniunea Europeană și-a propus să devină primul continent neutru din punct de vedere climatic. În vederea atingerii acestui obiectiv pentru sectorul transporturilor UE propune obiective ambițioase privind reducerea emisiilor de CO₂.

În concordanță cu țintele de dezvoltare durabilă, Aquila își propune derularea activităților în modul cel mai prietenos cu natura, având ca obiectiv direct reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră prin reducerea amprentei de carbon.

Pentru aceasta este necesară o combinație de schimbări în modelul de afaceri, inclusiv îmbunătățiri rapide ale eficienței energetice, folosirea resurselor regenerabile, o trecere la vehicule cu emisii mai scăzute și îmbunătățiri operaționale. Prin strategia noastră de

sustenabilitate pentru perioada 2021-2026, ne-am propus să implementăm anual o serie de măsuri menite să sprijine eforturile noastre de decarbonare. Estimarea noastră inițială a fost că vom putea reduce emisiile de carbon cu aproximativ 10% în cinci ani și ne-am angajat să demarăm un proces intern de evaluare și calculare a acestei ținte pe baze solide și prin încorporarea celor mai bune practici din domeniu.

Așadar, un prim pas a fost folosirea "GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard" pentru scopul 1 și 2, și "GHG Protocol Corporate Value Chain standard pentru emisiile din Scopul 3" pentru a ne calcula amprenta de carbon pentru anii 2021 și 2022. Anul 2021 a fost ales ca an de referință, pentru ca atunci s-a realizat consolidarea Grupului și a avut loc listarea la BVB iar calculele au urmărit consolidarea financiară.

Acest proces ne-a permis să inventariem și să analizăm sursele de emisii care se află în controlul direct al Grupului și pentru care, pe parcursul anului 2022, am început un proces de evaluare și modelare în vederea stabilirii unor ținte de decarbonare pentru emisiile din Scopul 1 și 2.

Ținând cont de rezultatele analizelor noastre și specificul activității Grupului Aquila, am calculat următoarele ținte care acoperă emisiile din Scopul 1 și 2:

- ▶ Pe depozitele noastre, ne propunem să atingem o reducere de 3% a amprentei de carbon în 2026 comparativ cu anul 2021.
- ▶ Pentru flota noastră, ne propunem, să atingem o reducere de 20% a amprentei de carbon în 2026 comparativ cu anul 2021.

Aceste ținte vor putea fi atinse printr-un mix de măsuri pe care urmează să le dezvoltăm/implementăm:

- Creșterea gradului de eficiență energetică pentru depozitele noastre prin implementarea unor măsuri de înlocuire treptată a echipamentele cu consum mare de electricitate și gaz (iluminat, încălzire/răcire, transport logistic).
- Continuare investițiilor în capacități de producere a energiei verzi
- Creșterea ponderii energiei verzi în mixul de energie achiziționat
- Înlocuirea treptată a flotei operaționale cu autovehicule cu emisii scăzute
- Îmbunătățiri logistice.

Deși suntem la început de drum în acest domeniu și calcularea emisiilor Scop 3 este voluntară, am avut ambiția să începem și acest exercițiu important pentru adresarea cu seriozitate a schimbărilor climatice. Pentru 2021 și 2022, am încorporat în calculele noastre emisiile Scop 3 pentru următoarele domenii:

- Achiziția de bunuri și servicii (pentru cei mai mari 100 de furnizori ai noștri pe baza sumelor achitate către aceștia)
- Managementul deșeurilor
- Călătoriile de afaceri și zilele hoteliere (zilele hoteliere au fost adăugate doar în 2022).

Cu excepția categoriei de navetă a angajaților pentru care la acest moment nu avem încă un sistem de monitorizare suficient de solid pentru a permite un calcul, celelalte categorii din Scopul 3 nu au fost relevante pentru modelul nostru de afaceri din 2021 și 2022.

Nu am stabilit încă o țintă de reducere a emisiilor din Scopul 3, dar am demarat și planificăm să implementăm în continuare, o serie de activități menite să ne ajute să controlăm o parte din aceste emisii și anume:

- Măsuri de reducere a cantităților de deșeuri de ambalaje generate (vezi capitolul 13.2.1 din acest raport)
- Schimbarea modelului de achiziție prin încorporarea elementelor de ESG în procedurile de selecție a furnizorilor și în procedurile de selecție ale anumitor produse (echipamente IT cu eticheta Energy saving, hârtie reciclată etc)

- Continuarea folosirii întâlnirilor virtuale ca mod preferat de derulare a întâlnirilor de afaceri.

Totodată, prin încorporarea unor criterii de selecție care să folosească și elemente ESG, ne propunem ca în anii care urmează, să putem stabili și ținte de decarbonare pentru lanțul de aprovizionare.

În linie cu cele mai bune practici din industrie în anul 2022 am intrat pentru prima dată în evaluarea CDP – Carbon Disclosure Project și am raportat datele pentru Climă și Apă. Pentru ambele teme, am primit un rating C (Awareness level) dar suntem încrezători că prin eforturile pe care le depunem, vom putea îmbunătăți acest rating în perioada următoare.



13.2 Mediu și resurse naturale

13.2.1 Managementul deșeurilor

Aquila recunoaște impactul actual și potențial al deșeurilor asociate activităților și lanțului nostru valoric. Compania este conștientă că generarea deșeurilor poate avea efecte negative asupra mediului înconjurător și, în acest sens, depune eforturi constante pentru a le gestiona corespunzător.

Principalele categorii de deșeuri pe care le generăm în activitatea noastră de zi cu zi sunt: ambalaje din plastic, hârtie sau carton, echipamente electrice și electronice, inclusiv IT&C și electrocasnice ("EEE"), sticlă, produse (de origine animală sau non-animală) care nu se pretează consumului sau procesării, uleiuri uzate, metale feroase și neferoase, baterii, anvelope și altele.

Deșeurile provin din activitățile de aprovizionare, de pregătire, transport și distribuție a comenzilor de marfă, activitățile de reparație și întreținere flotă auto sau din activitatea de birou.

Conștienți de toate aceste fluxuri, încercăm să dezvoltăm o strategie de gestionare a deșeurilor și să luăm măsuri aliniate cu principiile economiei circulare.

Prin adoptarea unei abordări pe întreg ciclul de viață, ne propunem să optimizăm procesele interne și să minimizăm generarea de deșeuri în întregul lanț valoric.

Activitățile Proprii și Lanțul Valoric

Compania recunoaște că gestionarea deșeurilor este o responsabilitate colectivă și colaborează activ cu furnizorii, partenerii și clienții pentru



promovarea practicilor durabile de gestionare a deșeurilor în întregul lanț valoric.

Colectarea și Monitorizarea Datelor

Aquila a dezvoltat "Programul de prevenire și reducere a cantității de deșeuri generate" în conformitate cu cerințele legislative. Programul se bazează pe auditul deșeurilor generate la punctele de lucru ale organizației și are ca obiectiv identificarea și implementarea de măsuri specifice pentru reducerea generării de deșeuri.

Principalele obiective ale programului sunt:

- prevenirea și reducerea cantității de deșeuri generate pe amplasament;
- creșterea performanței sistemului de gestiune a deșeurilor printr-o colectare mai eficientă;
- creșterea procentului deșeurilor sortate corect;
- creșterea procentului deșeurilor valorificate/reciclate;
- reducerea cantității de deșeuri nevalorificabile care necesită eliminare finală prin incinerare sau eliminare finală în depozitele de deșeuri.

Gestionarea deșeurilor de către terți

Grupul Aquila colaborează cu operatori economici terți autorizați pentru preluarea și valorificarea diverselor categorii de deșeuri, conform cerințelor legislative în vigoare. Compania transferă contractual responsabilitățile asociate responsabilității extinse a producătorului către acești operatori economici terți, pe tipuri de deșeuri, în conformitate cu prevederile legale.

Măsurile Adoptate pentru Prevenirea Generării de Deșeuri și Gestionarea Impacturilor

În anul 2022, Aquila a întreprins o serie de măsuri concrete pentru a gestiona eficient deșeurile și a reduce impactul asupra mediului:

- Prin creșterea cu 60%, comparativ cu anul 2021, a numărului de roll-containerne folosite și reducerea utilizării paleților în livrările către parteneri, compania a reușit să minimizeze cantitatea de deșeuri generată. Această măsură contribuie la evitarea generării deșeurilor de ambalaje și la optimizarea resurselor, promovând astfel circularitatea în lanțul valoric al Aquila.

Am implementat 8,000 de roll-containerne pentru livrările către partenerii noștri din stațiile de alimentare cu carburant pentru care am redus numărul de paleți

-99% paleți utilizați

- Utilizarea sistemului WMS a permis o trasabilitate completă a produselor, ceea ce facilitează o gestionare eficientă a acestora și identificarea potențialelor puncte de optimizare.

Sistemul WMS a permis reducerea utilizării hârtiei în depozitele centrale ale companiei

-99% hârtie utilizată

- Prin utilizarea înfoliatorului semiautomat și achiziționarea de folie de plastic mai subțire, compania a reușit să reducă consumul de plastic și să minimizeze deșeurile asociate cu ambalajele.
- Optimizarea comenzilor împreună cu clienții finali prin creșterea numărului de livrări în baxuri și cutii originale (recepționate de la furnizori) a dus la evitarea reîmpachetării mărfurilor și a contribuit la reducerea consumului suplimentar de materiale de ambalare, cum ar fi folia de plastic și cutiile de carton. Deși Aquila reutilizează anumite produse pentru ambalare, compania nu dispune de un sistem de monitorizare pentru produsele recondiționate sau materialele de ambalare recuperate. În prezent urmărim implementarea un astfel de sistem de monitorizare pentru a putea identifica și raporta impactul acestor măsuri.

Adoptarea unui model logistic sustenabil, în parteneriat cu CHEP, prin care compania folosește paleți reutilizabili în locul celor de unică folosință. Această inițiativă a avut la nivelul anilor 2022 și respectiv 2021 un impact pozitiv asupra conservării resurselor naturale și a protejării mediului înconjurător, concretizat în*:



*Date furnizate de către compania CHEP prin intermediul Certificatului de Sustenabilitate emis în martie 2023 pentru anul 2022



*Date furnizate de către compania CHEP prin intermediul Certificatului de Sustenabilitate emis în martie 2022 pentru anul 2021

- Ca urmare a eficientizării activităților logistice, descrise la pagina 62, am utilizat cu 17% mai puțini paleți CHEP în cadrul proceselor noastre de lucru.

| Materiale-carton utilizat pentru ambalarea produselor* | UM | 2021 | 2022 |
|---|------|-------|-------|
| Greutatea totală a surselor neregenerabile utilizate pentru ambalarea produselor | tone | 66,5 | 68,95 |
| Greutatea totală a surselor regenerabile utilizate pentru ambalarea produselor | tone | 59,03 | 62,13 |
| Procentul materialelor de intrare reciclate utilizate pentru ambalarea produselor | % | 89% | 90% |

*Informațiile raportate se referă la cantitățile utilizate de Aquila Part Prod Com S.A..

În ceea ce privește produsele de ambalare pe bază de polietilenă, dată fiind tipologia foarte variată și modalitatea diferită de facturare, la nivelul anului 2022 în lipsa unui sistem de evidență și raportare a acestor date la nivelul grupului, nu putem publica în acest raport informații detaliate.

Pentru anul 2023 încercăm să identificăm și să organizăm un sistem de colectare a informațiilor de greutate, astfel încât să putem raporta informațiile corespunzătoare la nivelul grupului.

În ceea ce privește utilizarea hârtiei pentru birouri, Aquila are o politică de utilizare cu preponderență a hârtiei reciclate.

În plus, în anul 2022, am implementat în birourile noastre din Ploiești un sistem de colectare selectivă a deșeurilor. Am instalat recipiente separate pentru diferite tipuri de deșeuri și am eliminat coșurile de gunoi obișnuite.



Pentru a asigura succesul programului nostru de colectare selectivă a deșeurilor, am informat și implicat activ toți salariații. În acest sens, am trimis prin email o informare cuprinzătoare, cu mesajul "Acționează responsabil!" către angajații noștri. Această informare a avut rolul de a le reaminti importanța colectării corecte a deșeurilor și impactul pe care îl pot avea asupra mediului înconjurător. Am explicat cu atenție modul corect de depozitare a diferitelor tipuri de deșeuri,

Din 20.344 topuri de hârtie de birou achiziționată în 2022

75% a provenit din hârtie reciclată

precum plasticul/metalul, hârtia/cartonul și sticla, precum și categoria de deșeuri reziduale/nediferențiate. Prin acest demers, ne-am dorit să inspirăm și să mobilizăm salariații noștri să se implice activ în acest program și să facem împreună o schimbare pozitivă.

Vom continua să derulăm acțiuni de conștientizare la nivelul tuturor sediilor noastre cu scopul de a îmbunătăți colectarea și gestionarea eficientă a deșeurilor în întreaga organizație.



| Tipuri de deșuri generate | UM | Cantitate de deșuri generată | |
|--|-------------|------------------------------|---------------|
| | | 2021 | 2022 |
| Deșuri periculoase | tone | 8,2 | 5,0 |
| Deșuri specifice pentru întreținerea și repararea autovehiculelor | tone | 8,2 | 5,0 |
| Echipamente electrice și electronice casate | tone | 0,0 | 0,0 |
| Deșuri nepericuloase | tone | 1436,1 | 1163,0 |
| Materii care nu se pretează consumului sau procesării (Produse de origine animală) | tone | 32,2 | 12,5 |
| Materii care nu se pretează consumului sau procesării (Produse de origine non animală) | tone | 14,4 | 0,6 |
| Deșuri pentru ambalaje | tone | 487,8 | 309,1 |
| Deșuri specifice pentru întreținerea și repararea autovehiculelor | tone | 53,1 | 40,1 |
| Materiale plastice | tone | 0,8 | 0,5 |
| Echipamente electrice și electronice casate | tone | 0,0 | 0,2 |
| Deșuri municipale amestecate | tone | 846,8 | 798,1 |
| Alte componente nespecificate | tone | 1,1 | 1,9 |
| Total | tone | 1444,3 | 1168,0 |

| Tipuri de deșuri generate | UM | Deșuri redirecționate de la eliminare | | Deșuri direcționate către eliminare | |
|--|-------------|---------------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|
| | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Deșuri periculoase | tone | 8,2 | 4,9 | 0,0 | 0,1 |
| Deșuri specifice pentru întreținerea și repararea autovehiculelor | tone | 8,2 | 4,9 | 0,0 | 0,1 |
| Echipamente electrice și electronice casate | tone | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Deșuri nepericuloase | tone | 557,1 | 350,9 | 879,0 | 812,1 |
| Materii care nu se pretează consumului sau procesării (Produse de origine animală) | tone | 0,0 | 0,0 | 32,2 | 12,5 |
| Materii care nu se pretează consumului sau procesării (Produse de origine non animală) | tone | 14,4 | 0,6 | 0,0 | 0,0 |
| Deșuri pentru ambalaje | tone | 487,8 | 309,1 | 0,0 | 0,0 |
| Deșuri specifice pentru întreținerea și repararea autovehiculelor | tone | 53,1 | 39,6 | 0,0 | 0,6 |
| Materiale plastice | tone | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,5 |
| Echipamente electrice și electronice casate | tone | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Deșuri municipale amestecate | tone | 0,0 | 0,0 | 846,8 | 798,1 |
| Alte componente nespecificate | tone | 1,1 | 1,6 | 0,0 | 0,3 |
| Total | tone | 565,4 | 355,8 | 879,0 | 812,2 |

| Deșuri direcționate către eliminare | | Cantitate de deșuri generată | | | |
|---|-------------|------------------------------|-----------------|----------|-----------------|
| | | 2021 | | 2022 | |
| | | Onsite | Offsite | Onsite | Offsite |
| Deșuri periculoase | tone | 0 | 8.24 | 0 | 5 |
| Incinerare (fără valorificare de energie) | tone | 0 | 0 | 0 | 0.11 |
| Reciclare | tone | 0 | 8.24 | 0 | 4.89 |
| Deșuri nepericuloase | tone | 0 | 1,436.09 | 0 | 1,163.01 |
| Incinerare (fără valorificare de energie) | tone | 0 | 46.53 | 0 | 13.1 |
| Depozitare groapa de gunoi | tone | 0 | 846.8 | 0 | 798.11 |
| Reciclare | tone | 0 | 542.76 | 0 | 351.8 |
| Total | tone | 0 | 1,444.32 | 0 | 1,168.01 |

Măsurile de gestionare a deșeurilor au adus în anul 2022 o scădere de 19% a cantității de deșuri generate. Pentru a continua progresul în gestionarea deșeurilor, Aquila își propune să implementeze și alte măsuri în următoarea perioadă cum ar fi:

- gestionarea eficientă a hârtiei/cartonului, ambalajelor din diverse materiale și reducerea cantității de ambalaje contaminate.
- îmbunătățirea controlului inventarului și dezvoltarea de metode eficiente pentru gestionarea deșeurilor de echipamente electrice și electronice, tuburi fluorescente și baterii/acumulatori.
- instruirea continuă a angajaților privind prevenirea generării deșeurilor, reutilizarea produselor și colectarea selectivă a deșeurilor.

De asemenea, Aquila va continua să investească în soluții IT/digitalizare pentru a reduce consumul de hârtie și va extinde utilizarea

hârtiei reciclate în procesele sale.

Cantitatea de deșuri generată din activitate în 2022 față de 2021

-19%



În 2022 Aquila a început să integreze criteriile de sustenabilitate în procesul de evaluare a furnizorilor. Astfel, am inclus în chestionarul de evaluare a furnizorilor noștri criterii specifice legate de mediu.

Am priorizat achizițiile către furnizorii care oferă bunuri fabricate din materiale reciclabile, chiar în absența unei proceduri formale dedicate. În special, am ales să achiziționăm ambalaje din carton care sunt realizate în mare parte din materiale reciclate.

În 2023, am extins criteriile cuprinse în chestionarul de evaluare a furnizorilor la toate aspectele sustenabilității (mediu, social și guvernantă) și ne angajăm să consolidăm această abordare prin formalizarea și actualizarea procedurilor noastre de achiziții, astfel încât să integrăm în mod transparent criteriile de sustenabilitate în procesul nostru de selecție a furnizorilor.

13.2.2 Managementul apei

Apa deține un rol central pentru existența și susținerea vieții pe Pământ. Este o resursă ce satisface nevoile de bază ale populației, și susține economia prin agricultură, pescuit comercial, generarea de energie, pentru procesele industriale, transport maritim sau turism.

Deși prin natura afacerii noastre, apa nu este în prezent o temă materială, tratăm această resursă cu cea mai mare atenție pentru că deficitul de apă devine o problemă din ce în ce mai critică la nivel global, jucând un rol foarte important în accentuarea schimbărilor climatice sau a problemelor din sistemul de sănătate și din agricultură.

Așadar, ca parte a strategiei noastre de sustenabilitate, ne-am propus ca într-o primă fază să calculăm și să monitorizăm consumurile noastre de apă pentru a putea lua cele mai bune măsuri de eficientizare a proceselor interne care folosesc apa dulce pentru procesele curente.

Consumul de apă potabilă a suferit o ușoară creștere de 2% în anul 2022, lucru pe care îl

datorăm câtorva elemente cheie precum dezvoltarea activității noastre în decursul anului 2022 și prezența crescută a angajaților în birouri comparativ cu anul 2021. Folosim apa pentru a acoperi cerințele de sanitizare a depozitelor și mașinilor din flotă, pentru activitățile legate de prevenirea și stingerea incendiilor și pentru nevoile personalului din depozite și birouri. Apa potabilă este asigurată prin intermediul rețelelor edilitare centralizate.

În ceea ce privește cantitatea de apă reziduală, anul 2022 a înregistrat o scădere de 5% față de anul precedent. Asociem această scădere cu eliminarea depozitului din comuna Ariceștii Rahtivani, județul Prahova, a cărui cantitate de apă reziduală a înregistrat aproximativ 2,300 metri cubi în anul 2021, adică 5% din totalul de apă reziduală înregistrată în anul 2021. Apele reziduale sunt deversate în rețelele de canalizare centralizate ale locațiilor unde ne desfășurăm activitatea.



În linie cu decizia noastră de a incorpora aspectele climatice în afacerea noastră și de a folosi cele mai bune practici în luarea deciziilor, anul trecut am folosit pentru prima dată instrumentul Aqueduct pus la dispoziție de World Resource Institute pentru a înțelege care sunt implicațiile riscurilor hidrice asupra afacerii noastre și cum noi putem contribui la reducerea acestor riscuri. Totodată, am participat în colectarea de date organizată de către CDP pentru apă, unde am obținut scorul C pentru eforturile noastre inițiale în acest domeniu.

Astfel, pe baza analizei, am identificat că 46% din totalul de depozite ale Aquila se află în zone cu risc hidric ridicat și extrem de ridicat, în următoarele județe: Argeș, Brașov, Prahova, Ilfov, Mureș, Sibiu, Arad, București, Buzău, Călărași, Dâmbovița, Harghita, Olt, Teleorman și Vaslui.

| Risc hidric | Număr depozite | Procentaj | Procentaj cumulativ |
|--------------------------|----------------|-----------|---------------------|
| Extrem de ridicat (>80%) | 8 | 14% | 14% |
| Ridicat (40-80%) | 18 | 32% | 46% |
| Mediu - Ridicat (20-40%) | 6 | 11% | 57% |
| Scăzut - Mediu (10-20%) | 6 | 11% | 68% |
| Scăzut (<10%) | 18 | 32% | 100% |

Totodată, pentru că încercăm să ne diversificăm portofoliul și să intrăm pe piață cu produse noi din zona de legume, produse congelate din pește și produse semipreparate, înțelegem că în scurt timp, cunoașterea amprentei de apă a acestor produse va fi de importantă și ca atare, trebuie să ne pregătim să gestionăm și aceste aspecte cu responsabilitate.

14 Capitalul uman și comunități

14.1 Echipa Aquila

Suntem o comunitate puternică, cu aproape 3.000 de angajați talentați și dedicați ce își desfășoară activitatea pe întreg teritoriul României și Republicii Moldova. Angajații companiei stau la baza valorilor și contribuie la îndeplinirea misiunii noastre.

O parte importantă a promisiunii față de angajații o constituie politica și programele noastre de resurse umane prin care construim un sistem în care toată lumea să se simtă apreciată și respectată.

Lucrăm continuu pentru a oferi instrumente, instruire și un mediu de lucru sigur pentru a-i motiva pe angajații noștri și pentru a dezvolta o echipă dedicată performanței care urmează valorile și misiunea noastră. Considerăm angajații motorul activității noastre și ne angajăm să creăm un mediu de lucru care încurajează comunicarea deschisă. Încurajăm angajații să raporteze orice suspiciuni de încălcare sau încălcare a principiilor noastre de integritate și încredere.

Număr total de angajați la 31.12.2022
(număr de persoane)

2.887

Procent femei angajate la 31.12.2022

39%

Procent angajați cu normă întreagă la 31.12.2022

99%

Angajați la nivelul grupului

| Angajați în funcție de gen | 2021 | | | 2022 | | | Evoluție |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Bărbăți | Femei | Total | Bărbăți | Femei | Total | Număr total |
| Număr total de angajați | 1.831 | 1.112 | 2.943 | 1.758 | 1.129 | 2.887 | -1,9% |
| Număr de angajați, din care | | | | | | | |
| Cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată | 1.772 | 1.084 | 2.856 | 1.676 | 1.098 | 2.774 | -2,9% |
| Cu contract de muncă pe perioadă determinată | 59 | 28 | 87 | 82 | 31 | 113 | 29,9% |
| Număr de angajați, din care | | | | | | | |
| Cu normă întreagă | 1.822 | 1.099 | 2.921 | 1.751 | 1.115 | 2.866 | -1,9% |
| Cu normă parțială | 9 | 13 | 22 | 7 | 14 | 21 | -4,5% |
| Angajați fără ore garantate | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | n/a |

| Angajați în funcție de locație | 2021 | | | 2022 | | | Evoluție Număr total |
|--|--------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| | România | Republica Moldova | Total | România | Republica Moldova | Total | |
| Număr total de angajați | 2.715 | 228 | 2.943 | 2.668 | 219 | 2.887 | -1,9% |
| Număr de angajați | | | | | | | |
| Cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată | 2.628 | 228 | 2.856 | 2.555 | 0 | 2.555 | -10,5% |
| Cu contract de muncă pe perioadă determinată | 87 | 0 | 87 | 113 | 0 | 113 | 29,9% |
| Număr de angajați | | | | | | | |
| Cu normă întreagă | 2.693 | 228 | 2.921 | 2.648 | 218 | 2.866 | -1,9% |
| Cu normă parțială | 22 | 0 | 22 | 20 | 1 | 21 | -4,5% |
| Angajați fără ore garantate | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | n/a |

Informațiile prezentate reprezintă numărul de persoane cu contract de muncă la data de 31.12.2022.

La nivelul anului 2022, nu avem lucrători care să nu fie încadrați ca angajați cu contract de muncă sau ale căror activități să nu fie controlate de organizație.

Angajări și plecări la nivelul grupului

| Angajări | 2021 | | 2022 | |
|---|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Număr de persoane | Rata | Număr de persoane | Rata |
| Numărul total de angajări în perioada de raportare, în funcție de: | 456 | 15,6% | 443 | 16,1% |
| Locație | | | | |
| România | 416 | 14,2% | 414 | 15,0% |
| Republica Moldova | 40 | 1,4% | 29 | 1,1% |
| Grupe de vârstă | | | | |
| <30 ani | 106 | 3,6% | 143 | 5,2% |
| 30 -50 ani | 273 | 9,3% | 264 | 9,6% |
| >50 ani | 77 | 2,6% | 36 | 1,3% |
| Gen | | | | |
| Bărbați | 285 | 9,7% | 282 | 10,2% |
| Femei | 171 | 5,8% | 161 | 5,9% |

| Plecări | 2021 | | 2022 | |
|--|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Număr de persoane | Rata | Număr de persoane | Rata |
| Numărul total de plecări în perioada de raportare, în funcție de: | 952 | 32,6% | 746 | 27,1% |
| Locație | | | | |
| România | 903 | 30,9% | 707 | 25,7% |
| Republica Moldova | 49 | 1,7% | 39 | 1,4% |
| Grupe de vârstă | | | | |
| <30 ani | 223 | 7,6% | 193 | 7,0% |
| 30 -50 ani | 566 | 19,4% | 437 | 15,9% |
| >50 ani | 163 | 5,6% | 116 | 4,2% |
| Gen | | | | |
| Bărbați | 688 | 23,5% | 523 | 19,0% |
| Femei | 264 | 9,0% | 223 | 8,1% |

La sfârșitul anului 2022, am înregistrat o ușoară scădere a numărului total de salariați în cadrul Grupului Aquila, cu 1,90% față de anul 2021. Această scădere este atribuită în special eficientizării activității. Ca parte a angajamentului nostru de a adopta tehnologii avansate și de a optimiza operațiunile, am implementat în anul 2022 noi sisteme de gestionare a activității, care ne-au permis să eficientizăm procesele de stocare, manipulare și expediere a mărfurilor, crescând productivitatea muncii, având ca rezultat reducerea forței de muncă umană în anumite domenii.

În cadrul Grupului Aquila, în anul 2022, am înregistrat o rată de scădere a numărului de salariați mai mare în Republica Moldova (3,95%) în comparație cu România (1,73%). Aceasta se datorează în mare parte contextului geopolitic și factorilor specifici din regiune.

Dorim să evidențiem procentul de 99% al contractelor de muncă încheiate pe perioadă

nelimitată. În acest fel vrem să oferim stabilitate și securitate angajaților Aquila, în concordanță cu valorile noastre de a dezvolta relații de lungă durată cu membrii echipei noastre. Ne dorim să asigurăm un mediu de lucru sigur și predictibil, în care fiecare angajat să se poată dezvolta și să-și atingă potențialul maxim.

Rata de ocupare la nivelul grupului a înregistrat o ușoară creștere de 0,5 puncte procentuale în anul 2022 și în contextul unei rate de angajare mai ridicate în România, conform datelor INS. Creșterea principală a angajărilor a fost în rândul persoanelor sub 30 de ani. Aceasta reflectă abordarea companiei de a atrage și reține tineri talentați, capabili să aducă o perspectivă nouă, și care dețin abilități tehnologice, aptitudini și cunoștințe relevante pentru a face față provocărilor și oportunităților din industrie.

Totodată suntem conștienți de necesitatea unei abordări echilibrate în gestionarea diversității de vârstă în cadrul organizației. Ne angajăm să avem

o cultură inclusivă și să creăm oportunități de colaborare și învățare între diferitele grupe de vârstă pentru a promova schimbul de cunoștințe și experiență între generații. De asemenea, ne angajăm să asigurăm un mediu de lucru echitabil și favorabil pentru toți angajații noștri, indiferent de gen.

Fluctuația de personal a înregistrat o scădere de 5,45 puncte procentuale în anul 2022 față de anul precedent. Această scădere este vizibilă în special în cadrul grupei de vârstă 30-50 de ani și în rândul bărbaților și se datorează, în principal, politicilor și practicilor noastre de resurse umane. Astfel, prin programe de dezvoltare personală și profesională, avantaje competitive, beneficii extrasalariale, o cultură organizațională bazată pe respect și recunoaștere, precum și o comunicare deschisă și transparentă, angajații noștri au fost motivați să rămână în organizație și să contribuie la susținerea acesteia pe termen lung.

Situația economică și socială generală a influențat și ea scăderea fluctuației de personal din cadrul organizației, angajații preferând un mediu de lucru sigur și stabil.

Această reducere a fluctuației personalului este rezultatul programelor noastre de extrabeneficii, a respectării pachetului salarial și a creării unui mediu de lucru favorabil pentru toți angajații noștri.

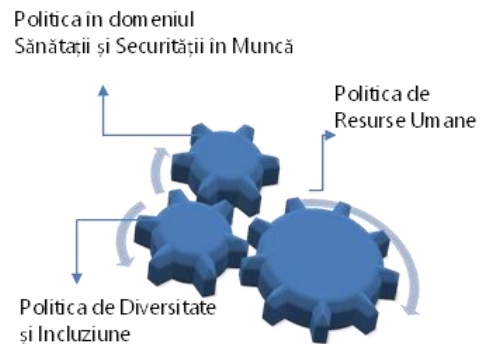
Suntem conștienți că este necesar să continuăm să monitorizăm și să analizăm evoluția fluctuației de personal, identificând cauzele și tendințele specifice pentru a lua măsuri corespunzătoare și pentru a asigura stabilitatea și dezvoltarea pe termen lung a forței de muncă.

Politicile Aquila pentru capitalul uman

Aquila dorește să atragă, să formeze și să păstreze o forță de muncă diversă, care să reflecte valorile comunităților în care ne desfășurăm activitatea. Ne dorim să avem o cultură organizațională cuprinzătoare, pozitivă și orientată spre performanță, bazată activ pe diversitate și incluziune.

Suntem decizi să asigurăm permanent un climat de colaborare între angajații Aquila pentru creșterea bunăstării acestora, a motivației și satisfacției în muncă, pentru îmbunătățirea calității vieții și a stării mintale și fizice a angajaților.

În cursul anului 2022, am materializat aceste angajamente prin elaborarea și finalizarea a trei politici-cheie în domeniul resurselor umane:



Politica de Resurse Umane stabilește angajamentul nostru de a oferi un mediu de lucru bazat pe valorile companiei și care sprijină dezvoltarea și bunăstarea angajaților noștri. Această politică definește standardele noastre privind recrutarea, selecția, formarea și dezvoltarea angajaților, precum și aspectele legate de remunerare și beneficii extrasalariale, evaluare și promovare, planuri de succesiune, respectarea legislației și reziliența afacerii.

14.2 Beneficii extrasalariale

În cadrul Aquila, ne preocupă atât succesul și performanța afacerii noastre, cât și bunăstarea și satisfacția angajaților noștri. Într-un context economic și social în continuă schimbare, în care concurența pentru talente este din ce în ce mai acerbă, recunoaștem importanța oferirii de beneficii extrasalariale pentru a atrage, motiva și reține angajații cheie în cadrul organizației noastre. Nevoile și așteptările angajaților evoluează, iar beneficiile extrasalariale reprezintă o modalitate eficientă de a le demonstra că suntem preocupați de bunăstarea lor și de satisfacția la locul de muncă.

Procesul de remunerare în cadrul companiei Aquila este unul echitabil, bazat pe performanța individuală a fiecărui angajat și excludem orice formă de favoritism sau discriminare. Ne preocupăm în mod constant de satisfacția la locul de muncă a tuturor salariaților și ne străduim să îi motivăm și să îi fidelizăm. În acest sens, oferim o gamă variată de beneficii salariale și extrasalariale care să răspundă nevoilor personale ale angajaților.

Aquila sprijină sistemul național de asigurări de sănătate prin alocarea anuală de peste 17 milioane de lei, salariații noștri având astfel posibilitatea de a beneficia de serviciile medicale oferite de sistemul de sănătate public.

În anul 2022 Aquila a acordat următoarele beneficii extrasalariale salariaților companiei:

- Tichete de masă: Oferim tichete de masă pentru fiecare zi lucrată de către salariați în vederea asigurării unei alimentații echilibrate și accesibile în timpul programului de lucru.
- Concediu de odihnă suplimentar: Oferim zile de concediu de odihnă suplimentare în funcție de vechimea totală în muncă, câte 1 zi în funcție de diferite tranșe de vechime, maxim 27 zile de concediu de odihnă, recunoscând astfel contribuția și angajamentul pe termen lung al angajaților noștri.
- Concediu suplimentar pentru evenimente familiale deosebite: Acordăm zile de concediu suplimentare pentru evenimente familiale importante, cum ar fi căsătoria, nașterea unui copil, decesul unui membru al familiei sau pensionarea, oferindu-le angajaților noștri sprijinul și respectul nostru în astfel de momente.
- Ajutoare financiare pentru evenimente familiale deosebite: acordăm ajutoare financiare pentru căsătorie, nașterea unui copil, deces în familie sau pensionare, pentru a sprijini angajații noștri în astfel de momente importante sau dificile din viața lor.
- Prime speciale cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun, recunoscând astfel contribuția și implicarea angajaților în activitățile și rezultatele companiei.
- Abonament privat de sănătate: Pentru a completa serviciile din sistemul medical de stat și pentru a asigura accesul facil și mai rapid la servicii de specialitate, Aquila a implementat începând cu anul 2022 un abonament privat de sănătate disponibil pentru toți angajații noștri. Acest abonament oferă beneficii suplimentare în ceea ce privește asistența medicală, asigurându-le

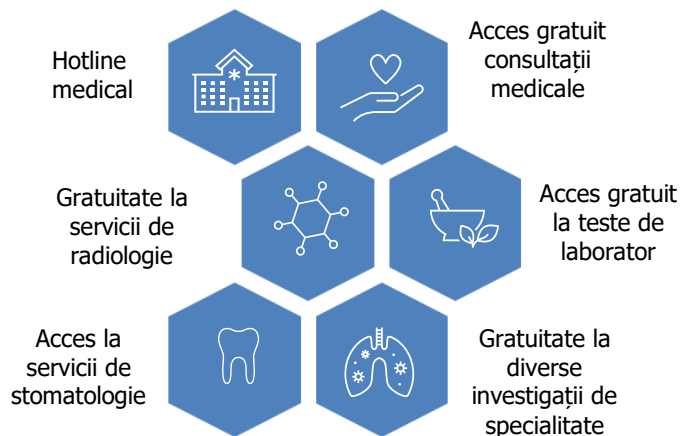
angajaților noștri accesul la servicii de calitate superioară.

- De asemenea, ne-am asigurat că și copiii minori ai angajaților noștri beneficiază de control pediatric gratuit. În plus, oferim angajaților posibilitatea de a încheia convenții individuale, în condiții similare cu cele oferite

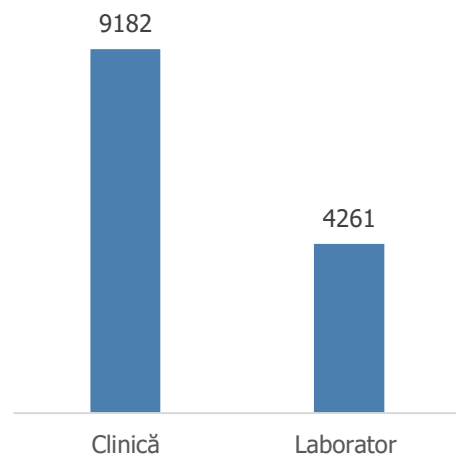
de Aquila, pentru asigurarea accesului la serviciile medicale private pentru rudele de gradul I.

Prin intermediul contractelor încheiate, ne asigurăm că angajații noștri beneficiază de servicii medicale de medicina muncii esențiale.

Servicii medicale de prevenție și profilaxie oferite salariaților



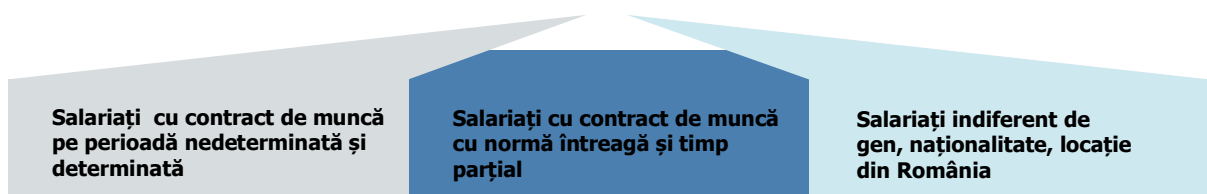
Incidența accesărilor serviciilor medicale de prevenție și profilaxie în anul 2022



Aceste beneficii sunt acordate exclusiv salariaților Aquila Part Prod Com S.A. și Printex S.A. Datorită diferențelor în condițiile locale, salariații de la Trigor AVD S.R.L. nu beneficiază de aceleași avantaje. Ne angajăm să evaluăm în mod constant nevoile și contextul specific al fiecărei entități de afaceri și să dezvoltăm soluții adaptate pentru a asigura un mediu de lucru sigur și satisfăcător pentru toți angajații noștri

În 2023, am extins gama de servicii medicale oferite angajaților noștri, asigurându-le un acces sporit la un număr mai mare de investigații și analize de laborator. Prin această inițiativă, ne consolidăm poziția ca angajator responsabil, preocupat de sănătatea și bunăstarea angajaților săi. Ne angajăm să monitorizăm rezultatele acestei inițiative prin urmărirea evoluției numărului de zile de concediu medical și a ratei de retenție a angajaților. Prin aceste măsuri, dorim să ne asigurăm că angajații noștri beneficiază de servicii medicale de calitate și de un mediu de lucru sănătos și sigur.

Toate categoriile de salariați sunt acoperite de beneficiile extrasalariale Aquila



| Concediu parental | | 2021 | | 2022 | |
|---|-------|-------|---------|-------|---------|
| | | Femei | Bărbăți | Femei | Bărbăți |
| Numărul total de angajați care aveau dreptul la concediu pentru creșterea copilului | Numar | 1112 | 1831 | 1129 | 1758 |
| Numărul total de angajați care au luat concediu pentru creșterea copilului | Numar | 49 | 7 | 37 | 10 |
| Numărul angajaților care au revenit la locul de muncă în perioada de raportare, ca urmare a finalizării perioadei de concediu | Numar | 35 | 4 | 31 | 7 |
| Numărul angajaților care au revenit la locul de muncă ca urmare a finalizării perioadei de concediu și care sunt încă angajați la 12 luni după revenire | Numar | 20 | 2 | 28 | 2 |
| Rata de întoarcere la muncă* | % | 85,47 | 80,00 | 81,6 | 100,00 |
| Rata de retenție** | % | 69,0 | 66,7 | 80,00 | 50,00 |

*Rata de întoarcere la muncă calculată ca: Numărul total de angajați care au revenit la muncă după finalizarea concediului pentru creșterea copilului / Numărul total de angajați care trebuiau să revină la locul de muncă după finalizarea concediului pentru creșterea copilului x 100

**Rata de retenție calculată ca: Numărul total de angajați care au revenit la muncă și care au rămas angajați 12 luni după revenirea din concediu pentru creșterea copilului / Numărul total de angajați care au revenit la muncă din concediu pentru creșterea copilului în perioada anterioară de raportare x 100

14.3 Securitatea și sănătatea la locul de muncă

Securitatea și sănătatea angajaților constituie elemente-cheie pentru succesul Aquila.

Ne angajăm să oferim un loc de muncă sigur și sănătos pentru toți salariații și subcontractorii noștri care activează în platformele noastre logistice și în birouri.

Pentru a atinge acest obiectiv, fiecare angajat are o responsabilitate crucială: aceea de a nu expune la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională, atât propria persoană cât și alte persoane, din interiorul sau exteriorul organizației, care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul activităților lucrative.

Urmărim în permanență respectarea legislației de securitate și sănătate în muncă (SSM), aplicabilă la nivel primar, legislația specifică, secundar –

luând în considerare Regulamentele, Directivele și Standardele comunitare (UE) și terțiar – având în vedere elaborarea instrucțiunilor proprii de SSM (IPSSM) și a altor documente de reglementare a activităților specifice la nivelul unității.

Luăm în considerare avizele și recomandările transmise la nivelul UE, ce pot fi instrumente de acțiune indirectă, conexe directivelor.

Aquila se angajează să crească de la an la an performanța și satisfacția profesională a tuturor lucrătorilor. În acest sens, ne concentrăm asupra îmbunătățirii continue a mediului de lucru și implementăm, în baza planurilor întocmite pentru fiecare funcție/meserie, o serie de măsuri de prevenire și protecție.

Depunem eforturi susținute și intenționăm să devenim un adevărat model pentru asigurarea securității la locul de muncă, urmărind utilizarea echipamentelor de muncă moderne și conforme, respectarea planului de mentenanță, a termenelor scadente pentru revizii, a inspecțiilor periodice, a verificărilor tehnice, utilizarea corectă a componentelor de securitate. Observațiile și propunerile angajaților au și în această direcție un rol important, fiind aduse la cunoștința departamentului SSM în mod direct, prin intermediul conducătorilor locurilor de muncă sau prin reprezentanții lucrătorilor în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM).

Acordăm atenție sistemelor de depozitare, instalațiilor de frig, măsurilor de electrosecuritate, transmitând și impunând măsurile necesare la nivelul colaboratorilor și prestatorilor de servicii, prin încheierea convențiilor privind SSM, PSI, mediu și prin emiterea permiselor de lucru. Totodată, respectăm la rândul nostru măsurile stabilite de beneficiari, în activitățile desfășurate în afara sediilor noastre.

Cu o flotă de peste 1.600 autovehicule, ținta noastră este, într-o primă etapă, zero accidente de circulație cu vătămări corporale și depunem eforturi pentru a asigura atât menținerea flotei într-o stare tehnică ireproșabilă cât și pentru informarea și instruirea conducătorilor auto, prin teme și activități cu tematică specifică activităților acestora.

Acordăm o atenție deosebită instruirii specifice în domeniul sănătății și securității în muncă (SSM)

pentru toți angajații și subcontractorii noștri, asigurându-ne că aceștia sunt echipați cu echipament individual de protecție (EIP) necesar și beneficiază de supraveghere medicală prin intermediul serviciilor de medicină muncii.

Politica noastră de Sănătate și Securitate în Muncă reprezintă un aspect esențial în asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți membrii echipei noastre. Această politică stabilește standardele noastre în ceea ce privește prevenirea accidentelor și bolilor profesionale, gestionarea riscurilor și implementarea măsurilor de protecție necesare.

Prin aceste măsuri, ne asigurăm că punem sănătatea și siguranța angajaților noștri pe primul loc, creând un mediu de lucru responsabil și promovând bunăstarea și productivitatea pe termen lung.



Organizarea și responsabilitățile Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă

La nivelul Aquila, am constituit Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, format din reprezentanți ai angajatorului, ai serviciului intern de prevenire și protecție, precum și reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, alături de medicul de medicina muncii.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă are un rol vital în asigurarea implementării politicii noastre de securitate și sănătate în muncă. Acesta își desfășoară activitatea conform Regulamentului intern al companiei și are următoarele atribuții:

- Analizarea și formularea de propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, în conformitate cu normele interne ale companiei.
- Monitorizarea implementării planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea resurselor necesare și evaluarea eficienței acestuia în îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- Analizarea introducerii de noi tehnologii și alegerea echipamentelor, având în vedere impactul asupra securității și sănătății lucrătorilor și formularea de propuneri în cazul identificării unor deficiențe.
- Analizarea alegerii, achiziționării, întreținerii și utilizării echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuale.
- Evaluarea modului în care sunt îndeplinite atribuțiile serviciului extern de prevenire și protecție și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia.
- Propunerea de măsuri pentru amenajarea locurilor de muncă, având în vedere grupurile sensibile la riscuri specifice.
- Analizarea cererilor formulate de lucrători privind condițiile de muncă și evaluarea modului în care persoanele desemnate și/sau serviciul extern își îndeplinesc atribuțiile.
- Monitorizarea respectării reglementărilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari.
- Analizarea propunerilor formulate de lucrători pentru prevenirea accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale și îmbunătățirea condițiilor de muncă, și propunerea includerii acestora în planul de prevenire și protecție.
- Analizarea cauzelor producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și a evenimentelor produse, și formularea de propuneri tehnice pentru completarea măsurilor dispuse în urma cercetării.
- Realizarea de verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor interne și de lucru, și elaborarea unui raport scris cu privire la constatările făcute.
- Dezbateră anuală asupra raportului scris prezentat de conducătorul unității la Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă. Aceste dezbateri vizează situația securității și

sănătății în muncă, acțiunile întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce urmează a fi realizat în anul următor.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se întrunește de regulă o dată pe trimestru sau ori de câte ori este necesar. Membrii comitetului sunt

Identificarea și evaluarea riscurilor

În cadrul Aquila, identificarea și evaluarea riscurilor reprezintă o componentă esențială a managementului sănătății și securității ocupaționale. Astfel sunt identificate și analizate potențialele pericole fapt ce ne permite să luăm măsuri preventive pentru a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajați.

La nivelul companiei este organizat Serviciul Intern de Prevenire și Protecție (S.I.P.P.) care raportează conducerii executive.

Acest serviciu este compus din Managerul SSM și lucrătorii desemnați cu atribuții de SSM, de regulă la nivelul fiecărui punct de lucru.

Printre altele, S.I.P.P are următoarele atribuții:

- Identifică pericolele și evaluează riscurile pentru fiecare componentă a sistemului de muncă prin întocmirea fișei de identificare a factorilor de risc.
- Elaborează, monitorizează și actualizează Planul de Prevenire și Protecție;
- Elaborează tematica pentru toate fazele de instruire, stabilește periodicitatea, asigură informarea lucrătorilor în domeniul SSM și verifică informațiile primite;
- Elaborează programul de instruire-testare;

convocați cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, primind informații privind ordinea de zi, locul, data și ora desfășurării întâlnirii. De asemenea, la întrunirile comitetului sunt invitați să participe și reprezentanții Serviciului intern de prevenire și protecție, cu scopul de a contribui la luarea deciziilor și implementarea măsurilor adecvate.

- Asigură întocmirea planului de acțiune în caz de pericol grav și iminent;
- Ține evidența zonelor cu risc ridicat și specific, stabilește zonele care necesită semnalizare de securitate și tipul de semnalizare necesar;
- Verifică starea de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență și a sistemelor de siguranță;
- Ține evidența echipamentelor de muncă și verificărilor periodice necesare;
- Identifică echipamentele individuale de protecție necesare, urmărește întreținerea lor, depozitarea adecvată și înlocuirea lor la termenele stabilite. Pentru a asigura utilizarea corectă și în condiții de siguranță a



echipamentelor de lucru, dezvoltă manuale de analiză care oferă instrucțiuni detaliate privind utilizarea, întreținerea și verificarea periodică a echipamentelor.

- Participă la cercetarea evenimentelor, la elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă, urmărirea realizării măsurilor dispuse;
- Colaborează cu lucrătorii, serviciul extern de prevenire și protecție și medicul de medicina muncii în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție.

Pentru a facilita procesul de verificare și monitorizare a riscurilor, utilizăm o listă de verificare cu cod QR. Această listă conține punctele cheie și măsurile de securitate relevante și poate fi accesată rapid prin scanarea codului QR corespunzător. Astfel, angajații pot accesa și verifica în orice moment informațiile necesare pentru a minimiza riscurile în timpul activităților lor.

Pentru a monitoriza și evalua eficacitatea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, membrii departamentului SSM, cei ai Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă efectuează controale periodice la locurile de muncă.

Toate aceste informații și practici sunt utilizate pentru elaborarea Planului anual de securitate și sănătate în muncă, a instrucțiunilor proprii SSM (IPSSM), dar și pentru completarea regulamentelor interne privind furnizarea de echipamente individuale de protecție (EIP).

Aceste planuri și instrucțiuni proprii acoperă procesele de muncă din companie, printre care amintim:

- Circulația în incinta locurilor de muncă

- Circulația autovehiculelor
- Circulația autovehiculelor pe drumurile publice-deplasarea la locul de muncă
- Instrucțiuni pentru conducători autocamion și autotren cu semiremorcă
- Deplasarea autovehiculelor pe timp de iarnă
- Întreținerea și reparația auto
- Temperaturi extreme
- Pericol grav și iminent de accidentare
- Electrosecuritatea
- Preparate chimice
- Stivuitoare
- Amoniac
- Obloane ridicătoare
- Egalizator de rampă
- Transpalete manuale și electrice
- Rafturi mobile
- Schele mobile
- Aerosoli
- Mașina de înfoliat
- Deplasarea autovehiculelor pe timp de iarnă
- Întreținerea și reparația auto
- Procese de curățenie și întreținere

Accentul este pus pe depozitul de produse chimice de la Ploiești, clasificat amplasament SEVESO de nivel inferior, conform prevederilor Legii nr. 59/2016. În cadrul amplasamentului sunt luate toate măsurile tehnice și organizatorice, atât pentru operarea în siguranță a instalațiilor, cât și prin utilizarea normelor și

standardelor internaționale, auditare periodică, pregătire teoretică și practică împreună cu autoritățile cu sarcini de răspuns în caz de accident major (vezi pagina 87 din cadrul acestui capitol).

În anul 2022 au fost realizate un număr de 8 aplicații practice de alarmare, intervenție și evacuare, precum și exerciții privind situațiile de pericol grav și iminent organizate de către departamentele SSM/SU.

Aceste aplicații au vizat depozitele Aquila importante, atât ca suprafață, cât și ca număr de salariați, ținându-se cont și de natura activităților și/sau natura produselor depozitate.

Astfel, la depozitele Aquila din Ploiești au fost programate 3 aplicații SU, la depozitele din Ariceștii-Rahtivani 2, iar la depozitele din Dragomirești 3. La aceste exerciții au participat toți angajații care își desfășoară activitatea în cadrul depozitelor respective și care au acoperit 1, 2 sau toate cele 3 schimburi de lucru, precum și prestatorii și vizitatorii, după caz.

În cadrul aplicațiilor practice SSM și PSI, am acordat o atenție deosebită implementării măsurilor necesare în cazul unui pericol grav și

iminent de accidentare, dar și conștientizării și implicării lucrătorilor noștri în identificarea oricăror situații considerate periculoase la locul de muncă.

De asemenea, Aquila acordă o atenție deosebită prevenirii accidentelor în rândul șoferilor, implementând măsuri și acțiuni specifice menite să asigure siguranța acestora.

Periodic, conducătorii locurilor de muncă (șefii de coloană) organizează întâlniri cu șoferii și discută despre implementarea celor mai eficiente măsuri și metode de prevenire a accidentelor de circulație. Departamentul de SSM îi avertizează pe toți conducătorii locurilor de muncă atunci când condițiile meteorologice sau temperaturile devin extreme, pentru ca aceștia să ia toate măsurile necesare în vederea respectării IPSSM specifice de către toți conducătorii auto. Începând cu anul 2023, implementăm un program de instruire online despre conducerea preventivă, dezvoltat în colaborare cu cei mai reputați experți în domeniu. Această inițiativă, ce reprezintă una dintre cele mai complexe și complete abordări a conduitei defensive din România, are ca scop promovarea siguranței și responsabilității în rândul conducătorilor auto.



Comunicarea evenimentelor SSM



În cadrul proceselor noastre de lucru, ne asigurăm că lucrătorii au canale eficiente și sigure pentru a comunica pericolele și situațiile periculoase legate de muncă.

La nivelul companiei se aplică Instrucțiunea privind modul de comunicare a evenimentelor (accidentelor) petrecute pe teritoriul sediilor (cu lucrători ai unității sau ai altor angajatori) și/sau a celor în care sunt implicați lucrătorii unității (în afara sediilor proprii). Instrucțiunea cuprinde procesul și persoanele responsabile de comunicarea evenimentelor SSM, dar și formularele utilizate, aspecte ce țin de întocmirea, aprobarea și comunicarea acestora.

Evenimentele SSM sunt raportate și investigate în cadrul companiei pentru a preveni și evita orice accident, deces sau boală profesională, pentru a lua toate măsurile de remediere și protecție în vederea evitării repetării unor evenimente similare, stabilirea impunerii comunicării evenimentului către instituțiile de stat responsabile.

Comunicarea internă a evenimentului poate fi făcută de orice angajat care a fost implicat sau care are cunoștință de producerea unui eveniment SSM, și apoi, ierarhic, șefilor acestuia, până la nivelul conducătorului locului de muncă. Comunicarea evenimentelor la I.T.M. se realizează de către membrii S.I.P.P. după informarea Directorului General.

Orice eveniment care se soldează cu vătămarea uneia sau mai multor persoane (angajați, contractori, vizitatori etc) este comunicat imediat la S.I.P.P. prin telefon și apoi prin e-mail. Datele de contact pentru fiecare locație Aquila sunt cuprinse în documentul "Comunicarea evenimentelor", document afișat la punctele de lucru în locuri vizibile. Pentru incidentele ușoare se comunică la S.I.P.P. în ziua producerii acestora și se completează "Formularul de analiză incident" care se însoțește de declarația lucrătorului. În cazul accidentelor, managementul organizației desemnează un comitet intern de investigație, care întocmește un raport de investigație ce include și măsurile de conformitate necesare.

Pentru a facilita raportarea și implicarea activă a lucrătorilor, am introdus și o cutie pentru sesizări prin care aceștia pot trimite propuneri sau observații legate de securitatea și sănătatea în muncă. Acest canal confidențial le oferă lucrătorilor posibilitatea de a împărtăși sugestii și preocupări legate de siguranța și sănătatea lor fără teama de repercusiuni.

Totodată, angajații au la dispoziție canalul de comunicare prevăzut prin Codul de Etică și Conduită (vezi pagina 29 din raport), prin care pot comunica orice aspect legat de mediul de lucru, inclusiv legat de sănătatea și securitatea în muncă.

Pentru a ne menține informați și a îmbunătăți în mod constant practicile noastre de sănătate și securitate în muncă, lucrăm în colaborare cu partenerii noștri și cu serviciul extern pentru a obține informații despre accidentele care au avut

loc în organizații similare. Aceste informații ne ajută să identificăm tendințele și factorii de risc comuni, astfel încât să putem dezvolta măsuri preventive adecvate, pentru a evita accidente similare în organizația noastră și pentru a conștientiza lucrătorii privind riscurile profesionale.

Serviciul extern cu care colaborăm este specializat în acest domeniu și ne oferă posibilitatea de a beneficia de experiență și expertiză suplimentară în domeniul sănătății și securității ocupaționale. Această colaborare ne permite să evaluăm și să îmbunătățim constant practicile noastre, asigurându-ne că respectăm

cele mai înalte standarde în ceea ce privește sănătatea și securitatea angajaților noștri.

Totodată, lucrătorii din cadrul companiei au posibilitatea să fie reprezentați în Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă și astfel să joace un rol activ în luarea deciziilor și îmbunătățirea continuă a practicilor de securitate și sănătate.

Organizația acordă o importanță deosebită respectării normelor și reglementărilor privind securitatea și sănătatea în muncă. În anul 2022, s-au desfășurat 2 acțiuni de control din partea I.T.M. la nivelul punctelor de lucru (Constanța și Brașov) și nu s-au identificat neconformități și nici nu au fost aplicate sancțiuni contravenționale.

Instruirea salariaților în domeniul SSM

Tematicile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și Programul de instruire-testare la nivelul companiei sunt întocmite anual de către Serviciul Intern de Prevenire și Protecție și aprobate de către conducerea unității.

Instruire pot fi de mai multe tipuri: instruirea introductivă generală, instruirea la locul de muncă, instruire periodică, pentru angajații din depozite și birouri, pentru șoferi etc. Pentru toate aceste instruirii, se întocmesc planuri de desfășurare care includ tematica și se asigură materialele necesare. Demonstrațiile practice sunt obligatorii, iar conducătorul locului de muncă alege din instrucțiunile proprii de SSM, în funcție

de meserie/ funcție, loc de muncă, acele instrucțiuni necesare pentru salariatul instruit.

După fiecare eveniment sau accident care rezultă într-o incapacitate temporară de muncă mai mare de 3 zile, declarată de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, în cadrul Departamentului din care face parte lucrătorul implicat, se efectuează o instruire suplimentară. Aceasta include analizarea procesului verbal de cercetare încheiat și identificarea factorilor de risc, cu scopul de a preveni repetarea unor astfel de incidente și de a îmbunătăți continuu siguranța și sănătatea în munca angajaților.

Intervalele între două instruirii periodice sunt:

- 12 luni pentru directori, consilieri juridici, manageri
- 6 luni pentru personal TESA, altul decat cel anterior, șoferi din departamentul Transport și Administrare Patrimoniu
- 3 luni pentru restul personalului Aquila



Pentru a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos, întreprindem următoarele acțiuni: - organizăm acțiuni de conștientizare pe teme

Menținerea sănătății salariaților

Pentru supravegherea stării de sănătate a angajaților compania are încheiat un contract cu un serviciu medical extern de medicină a muncii pentru:

- Furnizarea tuturor serviciilor medicale necesare pentru prevenirea, depistarea și gestionarea bolilor profesionale și a celor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și capacității de muncă a angajaților noștri. Aceasta include efectuarea examenelor medicale periodice și, în funcție de nevoie, testări psihologice.
- Evidența zonelor cu risc ridicat și stabilirea măsurilor de protecție corespunzătoare. De

medicale în baza contractului încheiat cu prestatorul de servicii de medicina muncii

- elaborăm planșe tematice cu informări pe teme medicale generale, privind ergonomia la locul de muncă, bolile profesionale, manipularea manuală a maselor etc, în colaborare cu serviciul medical de medicina muncii

- trimitem la punctele de lucru afișe cu teme și informații din cadrul campaniilor SSM anuale și multianuale desfășurate la nivel european

- asigurăm informarea operativă în perioadele cu temperaturi extreme

- instruirea suplimentară și prezentarea cazurilor deosebite prin R.S.V.T.I.

În plus, stabilim și menținem acorduri SSM solide cu terți, desfășurăm vizite în unități de producție partenere, astfel încât să putem aborda eficient pericolele și riscurile asociate activităților noastre.

asemenea, identificăm materialele igienico-sanitare necesare și locurile de muncă unde acestea trebuie furnizate.

- Controlul specific la locurile de muncă și raportarea posibilelor boli profesionale.
- Adaptarea muncii și a locurilor de muncă în funcție de caracteristicile psiho-fiziologice ale angajaților.
- Fundamentarea unei strategii solide în domeniul securității și sănătății la locul de muncă.
- Furnizarea de servicii de reabilitare, reconversie și reorientare profesională în caz de accident de muncă sau boală profesională.

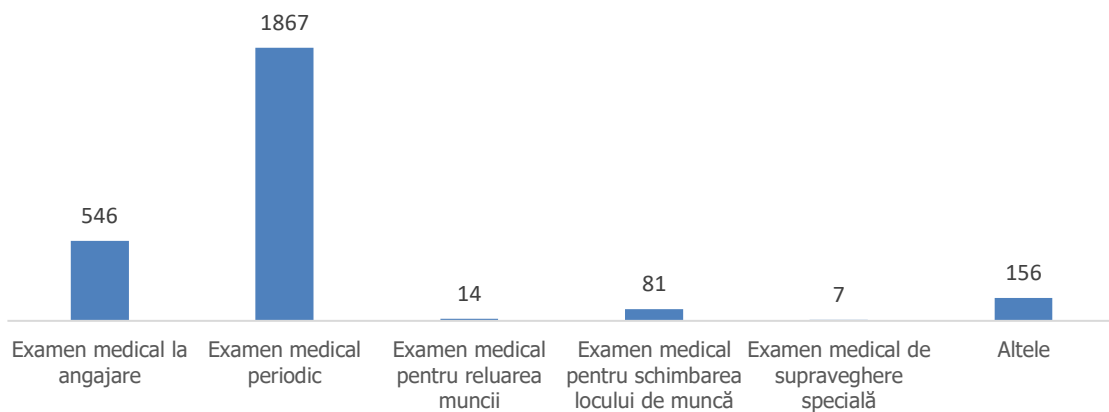
Totodată asigurăm că fiecare nou angajat urmează examenele medicale specifice factorilor de risc ai locului de muncă și că toți angajații au acces la examenele medicale periodice conform termenelor stabilite. Respectăm întotdeauna recomandările medicului specialist menționate în fișa de aptitudine.

Serviciile medicale de medicina muncii asigurate tuturor salariaților sunt:

- Examenul medical la angajarea în muncă și eliberarea Fișei de aptitudine pentru profesia, funcția pentru care se angajează;

- Examenul medical periodic;
- Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, în termen de 7 zile de la reluarea activității pentru orice alte motive;
- Eliberarea certificatului de concediu de risc maternal.

Servicii de medicina muncii accesate în anul 2022



Asigurăm păstrarea în siguranță și confidențialitatea documentelor legate de medicina muncii și evaluarea capacității de muncă a angajaților noștri. Accesul la aceste informații este restricționat și este permis doar medicului de medicina muncii, lucrătorilor desemnați SSM și personalului din departamentul de Resurse Umane.

Înțelegem că sănătatea angajaților noștri este o prioritate și în concordanță cu Strategia noastră de sustenabilitate, pe parcursul anului 2022, am planificat și dezvoltat un program voluntar pentru

promovarea unui stil de viață sănătos, acțiunile propriu-zise urmând a fi implementate în 2023.

Astfel, organizăm periodic o serie de webinarii pe diverse teme relevante cu scopul de a furniza informații valoroase și de a sprijini angajații în îmbunătățirea sănătății lor. Webinarul "Ergonomia lucrului la birou" și webinarul pe tema hipertensiunii arteriale (HTA) sunt doar două prime exemple. Programul este mai amplu, pe termen lung pentru că ne dorim să sprijinim angajații noștri în adoptarea unui stil de viață sănătos și să promovăm sănătatea și bunăstarea lor la locul de muncă dar și în viața personală.

| Indicator | | 2021 | 2022 | Evoluție |
|--|-------|-----------|-----------|----------|
| Numărul deceselor ca urmare a accidentelor de muncă | Număr | 0 | 0 | n/a |
| Rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă | Rată | n/a | n/a | n/a |
| Numărul de accidente de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele) | Număr | 3 | 3 | n/a |
| Rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele) | Rată | 0,55 | 0,57 | 4,3% |
| Numărul de accidente de muncă înregistrate | Număr | 4* | 3 | -25,0% |
| Rata accidentelor de muncă înregistrate | Rată | 0,73 | 0,57 | -21,8% |
| Numărul deceselor ca urmare a bolilor profesionale | Număr | 0 | 0 | n/a |
| Numărul cazurilor de boli profesionale înregistrate | Număr | 0 | 0 | n/a |
| Numărul de ore lucrate | Ore | 5.483.993 | 5.258.350 | -4,1% |

Ratele accidentelor sunt calculate la 1.000.000 ore de muncă

*La data de 1 ianuarie 2021, Aquila Part Prod Com S.A. a preluat prin fuziune prin absorbție firma Agrirom. În luna ianuarie 2021, s-a finalizat investigația referitoare la un accident de muncă care s-a produs la Agrirom înainte de preluare, dar care, în urma fuziunii, a fost înregistrat în evidențele Aquila.

În anul 2022, la nivelul grupului nu a fost înregistrat niciun accident de muncă soldat cu deces. Toate cele 3 accidente de muncă au fost înregistrate de către compania Aquila Part Prod Com SA și au constat într-un accident de traseu (de la domiciliu la locul de muncă), o manevrare incorectă a lamei pentru tăiere, o manevrare incorectă a transpaletii auto. Niciunul dintre cele 3 accidente, nu a avut urmări deosebite, numărul total de zile de incapacitate de muncă aferent acestor evenimente a fost de 109 zile.

În anul 2022 nu am avut loc niciun accident în care să fie implicat vreun conducător auto.

La nivelul celorlalte două companii membre ale grupului, nu s-a înregistrat niciun accident de muncă în anul 2022.

Datorită specificului activității companiei, cele mai multe evenimente și incidente sunt cele de

circulație. În 2022, am înregistrat 53 de evenimente de circulație care au provocat daune materiale, în creștere față de cele 19 înregistrate în 2021. Totuși, este important de menționat că această creștere este rezultatul implementării unui sistem propriu de evidență a acestor evenimente. Ne angajăm să continuăm monitorizarea acestora și să identificăm soluții pentru a le controla și reduce numărul. În anul 2022, rata accidentelor de muncă a înregistrat o ușoară creștere, ajungând la 0,57 comparativ cu nivelul de 0,55 înregistrat în anul precedent. Această creștere ușoară se datorează unei scăderi în numărul total de ore lucrate.

Cauzele accidentărilor au fost analizate conform metodelor interne și a celor legale de investigare. Pe baza rezultatelor acestor investigații, s-au implementat o serie de acțiuni menite să elimine

respectivă și să minimizeze riscurile. Astfel de măsuri au inclus:

- verificări bazate pe lista de verificare a codului QR
- trimiterea de mesaje către conducătorii auto privind conducerea preventivă/defensivă
- evaluări periodice ale echipamentelor și utilajelor utilizate în procesele de producție, pentru a asigura că acestea funcționează în parametrii optimi și sunt sigure pentru utilizare
- inspecții și verificări regulate pentru a identifica eventuale deficiențe și a le remedia în timp util, precum și pentru a asigura conformitatea cu reglementările și standardele în vigoare
- instruirii suplimentare pentru angajați, axate pe identificarea și gestionarea pericolelor specifice din domeniul de activitate al companiei.

Pentru a consolida angajamentul nostru față de sănătate, siguranță, mediu și responsabilitate socială, cel mai important pas pe care îl vom întreprinde în perioada următoare este inițierea implementării standardului ISO 45001 - Sistem de Management al Sănătății și Securității în Muncă. Pentru anul 2023 vom implementa acest standard la nivelul centrelor logistice cele mai reprezentative, respectiv cele din zona Prahova și București.

Implementarea acestui standard ne va permite să integrăm și să coordonăm mai eficient toate

aspectele legate de sănătate, siguranță, mediu în toate operațiunile noastre. Prin adoptarea unor metode și proceduri standardizate, vom asigura o abordare coerentă în gestionarea riscurilor și impacturilor asociate activităților noastre.

Acest efort de implementare va implica dezvoltarea și actualizarea sistemelor de suport, inclusiv continuarea asigurării conformității cu legislația în vigoare și investigarea celor mai bune practici din domeniu, adaptate specificului nostru de activitate.

De asemenea, ne propunem să dezvoltăm un ghid intern de "Practici de lucru sigure" pentru a oferi angajaților și subcontractorilor noștri un cadru clar și consistent în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Prevenirea accidentelor majore este o prioritate cheie pentru Aquila, având în vedere natura activității de depozitare a produselor chimice din cadrul depozitului situat în comuna Ariceștii-Rahtivani, județul Prahova. Compania înțelege că accidentele majore pot avea consecințe grave asupra angajaților, comunității locale și mediului, motiv pentru care implementează politici și măsuri de prevenire eficiente prin care sunt stabilite obiectivele generale și măsurile necesare pentru controlul riscului de accident major, ca parte a activităților sau operațiunilor desfășurate în cadrul Depozitului din comuna Ariceștii Rahtivani. De asemenea, este stabilit modul în care aceste obiective vor fi atinse și măsurile necesare a fi implementate pentru a atinge aceste obiective.

Identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor de accidente majore

Gestionarea riscului de accident major la cel mai redus nivel posibil din punct de vedere practic înseamnă pentru noi că:

- Identificăm toate pericolele majore asociate activităților noastre
- Analizăm consecințele potențiale ale acestor pericole
- Stabilim măsuri de control al riscului pentru a preveni apariția accidentelor majore
- Stabilim măsuri de atenuare fezabile și viabile pentru a reduce la minim consecințele accidentelor majore pentru oameni și mediu, măsuri care se referă la manipularea substanțelor periculoase, stocarea corectă și posibilele scenarii de accidente majore.

Compania ia toate măsurile tehnice și organizatorice adecvate în cadrul amplasamentului pentru operarea în siguranță a instalațiilor, prin utilizarea normelor și standardelor internaționale, auditare periodică, pregătire teoretică și practică atât în cadrul amplasamentului, dar și în afara acestuia. Totodată sunt stabilite și protocoalele și proceduri de alertare a tuturor forțelor de intervenție din interiorul și exteriorul amplasamentului.

Pentru a se asigura o gestionare eficientă a situațiilor de accidente majore, Aquila a desemnat comitete specializate în acest domeniu. Aceste comitete sunt responsabile de planificarea, implementarea și monitorizarea măsurilor de prevenire și răspuns în cazul unor astfel de evenimente. Astfel, Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă Aquila și Celula de Urgență



Aquila sunt comitetele desemnate pentru gestionarea riscurilor și a situațiilor de urgență, fiind responsabile de coordonarea și gestionarea situațiilor de urgență, inclusiv a accidentelor majore, astfel încât să fie asigurată o reacție rapidă și eficientă în astfel de situații.

Respectăm legislația în vigoare și în acest sens a fost întocmit Planul de Urgență Internă în conformitate cu cerințele Legii 59/2016 și OMAI 156/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind elaborarea și testarea planurilor de urgență în caz de accidente majore în care sunt implicate substanțe periculoase.

Politica de prevenire a accidentelor majore în care sunt implicate substanțe periculoase este înregistrată la Agenția pentru Protecția Mediului (APM) Prahova, la Garda Națională de Mediu (GNM) - Comisariatul Județean Prahova, la Inspectoratul pentru Situații de Urgență al Județului Prahova.

Raportul de securitate este înregistrat la APM Prahova, la GNM - Comisariatul Județean Prahova, la Inspectoratul pentru Situații de Urgență al Județului Prahova.

Planul de Urgență Internă este înregistrat la Inspectoratul pentru Situații de Urgență al Județului Prahova.

Compania monitorizează constant performanța măsurilor de control al riscurilor și raportează

Implicarea comunității și comunicarea

Ne angajăm să implicăm comunitatea locală în procesul de prevenire a accidentelor majore și să comunicăm transparent cu privire la riscurile asociate activităților companiei. Recunoaștem importanța asigurării accesului la informații relevante și facilităm obținerea acestora prin intermediul următoarelor canale de comunicare:

- Acces la Sediul central: La sediul societății AQUILA PART PROD COM SA, situat în Ploiești, str. Malu Roșu nr. 105A, cod poștal: 100490, județul Prahova, comunitatea locală poate solicita informații detaliate prin intermediul departamentului responsabil cu obiectivul SEVESO. Aici, reprezentanții companiei vor fi disponibili să ofere informații suplimentare și să răspundă la întrebări referitoare la activitatea obiectivului SEVESO.
- Acces la Punctul de lucru: Compania Aquila Part Prod Com S.A. operează și un punct de lucru în comuna Ariceștii-Rahțivani, la adresa str. Bruxelles, nr. 10, cod poștal 107026. Acest punct de lucru este deschis în mod permanent, iar comunitatea locală poate obține informații suplimentare referitoare la obiectivul SEVESO prin intermediul acestui punct de contact.

neconformitățile și indicatorii de performanță relevanți. Aceste informații sunt analizate de managementul de vârf pentru a dezvolta strategii de îmbunătățire continuă a performanței în domeniul securității.

- Prin mijloace electronice: Informații actualizate și detaliate privind obiectivul SEVESO al companiei Aquila Part Prod Com S.A. pot fi obținute accesând site-ul oficial al companiei la adresa www.aquila.ro/obiectiv-seveso Aici, comunitatea locală dar și alte părți interesate pot găsi informații relevante despre Politica companiei de prevenire a accidentelor majore, comunicarea rezultatelor performanței în domeniul securității, incidentelor și acțiunilor întreprinse pentru îmbunătățirea continuă a sistemului de management sau rapoartele de control.



14.4 Respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților

14.4.1 Relația cu angajații

Aquila își asumă angajamentul să atragă, să formeze și să păstreze o forță de muncă diversă, care reflectă valorile comunităților locale în care ne desfășurăm activitatea, asigurând o cultură organizațională cuprinzătoare, pozitivă și orientată spre performanță, bazată activ pe diversitate și incluziune.

Asigurăm permanent un climat de colaborare între angajații Aquila pentru creșterea bunăstării acestora, a motivației și satisfacției în muncă, pentru îmbunătățirea calității vieții și a stării mintale și fizice a angajaților.

Prin Politica de Diversitate ne angajăm să promovăm și să susținem diversitatea în rândul angajaților noștri.

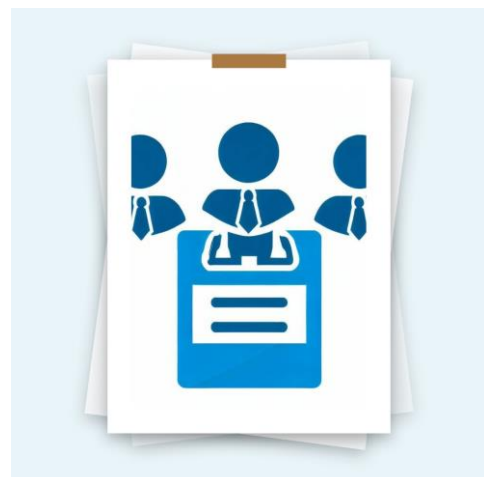
Obiectivul nostru este de a oferi o cultură organizațională care să asigure tuturor șanse egale și un mediu de lucru divers și incluziv în care oamenii sunt tratați cu demnitate și respect, indiferent de rasă, sex, orientare sexuală, vârstă, sau orice altă formă de discriminare socială.

Compania Aquila susține și promovează munca onestă, cu integritate, cu respect și toleranță față de ceilalți, atât în relațiile noastre cu colegii, în tranzacțiile cu furnizorii, cu clienții, cu consumatorii, cu investitorii, cu stakeholderii, cât și în utilizarea resurselor Aquila.

În conformitate cu legislația în vigoare și cu Regulamentul intern al companiei, Aquila a

stabilit și aplică o perioadă de preaviz de 20 de zile lucrătoare înainte de implementarea unor modificări operaționale semnificative care ar putea afecta în mod substanțial angajații. Acest preaviz permite angajaților și reprezentanților acestora să fie informați în timp util cu privire la schimbările planificate, să-și exprime opinia și să se pregătească pentru eventualele impacturi.

Credem în valoarea diversității în cadrul echipei noastre, iar acest lucru se reflectă în recrutarea și selecția noilor angajați, în dezvoltarea și promovarea personalului existent și în cultura noastră organizațională. Compania Aquila se angajează ferm să nu tolereze discriminarea în niciun fel față de angajați. Nu facem diferențe pe criterii de rasă, culoare a pielii, religie, cetățenie, etnie, naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate sau orice alte caracteristici personale protejate de lege.



| Procent angajați pe categorii (în funcție de diversitate) | 2021 | 2022 |
|---|-------|-------|
| Gen | | |
| Bărbați | 62.2% | 60.9% |
| Femei | 37.8% | 39.1% |
| Grupe de vârstă | | |
| <30 ani | 13.4% | 13.4% |
| 30 -50 ani | 65.3% | 65.2% |
| >50 ani | 21.3% | 21.3% |
| Locație | | |
| România | 92.3% | 92.4% |
| Republica Moldova | 7.7% | 7.6% |

În 2022, în cadrul Grupului s-a înregistrat o creștere a ponderii femeilor, atingând 39% în comparație cu anul 2021, când acest procent a fost de 38%. Această evoluție reflectă angajamentul nostru ferm de a promova diversitatea și egalitatea de gen.

Trebuie totuși să luăm în considerare specificul activităților principale desfășurate în Aquila, cum ar fi serviciile de logistică, transport și depozitare, care implică o muncă fizică susținută. Aceasta poate determina o participare mai restrânsă a femeilor în aceste domenii.

Cu toate acestea, ne-am propus să concentrăm eforturile noastre în asigurarea oportunităților egale pentru toate nivelurile ierarhice și să promovăm creșterea numărului de femei în funcții de conducere pentru perioada strategică următoare. Acest demers va consolida echitatea și diversitatea în echipa noastră și va contribui la dezvoltarea durabilă și la atingerea obiectivelor noastre în materie de sustenabilitate.

Ne asigurăm că toți angajații noștri și candidații sunt tratați cu respect și echitate în toate

aspectele activităților noastre, iar angajarea și promovarea în muncă se desfășoară exclusiv pe baza competențelor și calificărilor fiecărei persoane, fără nicio formă de favoritism sau discriminare. Respectăm în mod riguros legislația aplicabilă în domeniul forței de muncă.

Conform prevederilor Codului de Etică și Conduită Aquila, în cazul în care angajații consideră că au fost supuși discriminării sau doresc să afle mai multe informații legate de politica antidiscriminatorie a companiei noastre, aceștia sunt încurajați să informeze reprezentantul autorizat al departamentului de resurse umane, ori persoane din conducere. Ne angajăm să investigăm cu atenție fiecare caz în parte și asigurăm confidențialitatea și tratamentul adecvat al plângerilor.

În anul 2022, în cadrul companiei Aquila, nu s-a înregistrat niciun incident de discriminare.

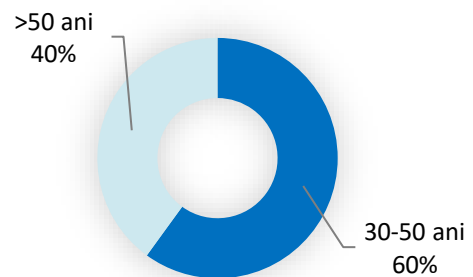
Consiliul de Administrație, ca organ de conducere al companiei, are rolul de a elabora reguli și proceduri interne la nivelul Grupului în ceea ce privește incluziunea, diversitatea, cultura, etica, sustenabilitatea și responsabilitatea socială.

Astfel, ne asigurăm că valorile noastre și angajamentul nostru față de diversitate și responsabilitate socială sunt încorporate în fiecare aspect al activităților noastre.

Avem responsabilitatea de a fi un model de bune practici – pentru noi, pentru toți cei din jur și pentru industrie și ne angajăm să construim un sistem în care toată lumea să se simtă apreciată și în siguranță la locul de muncă indiferent de

culoarea pielii, religie, dizabilități, proveniență, alegeri sau convingeri personale.

Componența Consiliului de Administrație pe criterii de vârstă



Ne angajăm să asigurăm echitatea salarială ca parte integrantă a angajamentului nostru față de sustenabilitate. Regulile și principiile privind remunerarea sunt aplicate în mod consistent personalului de la toate nivelurile companiei. Prin politica noastră de remunerare, ne dorim să

atragem, să reținem și să dezvoltăm angajații, promovând un nivel înalt de performanță individuală și consolidând o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și recompensarea performanței, într-un mod care exclude orice formă de favoritism sau discriminare. Remunerația de bază pe care o oferim este competitivă și se aliniaza la standardele pieței în care activăm.

Procesul de remunerare în cadrul companiei noastre este caracterizat de echitate și raționalitate, fiind adaptat la tipul de muncă depusă de fiecare angajat. Evaluarea anuală a performanței individuale este

realizată pe baza unor criterii cantitative și calitative, asigurându-se că recompensele sunt acordate într-un mod obiectiv și transparent. Ne asigurăm că fiecare angajat este evaluat și recompensat în funcție de contribuția sa, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare.



| Raportul dintre salariul de încadrare pentru primul nivel din companie în comparație cu salariul minim brut pe țară | Aquila Part Prod Com | | Printex | | Trigor | |
|---|----------------------|------|---------|------|--------|------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Bărbați | 1.11 | 1.04 | 1.16 | 1.18 | 1.21 | 1.43 |
| Femei | 1.11 | 1.05 | n/a* | n/a* | 1.40 | 1.52 |

Salariu minim brut pe țară în 2021: România 2.300 RON, Republica Moldova 2935 MDL.
Salariu minim brut pe țară în 2022: România 2.550 RON, Republica Moldova 3.500 MDL.

* Având în vedere numărul redus de angajați la firma Printex S.A., indicatorul nu a putut fi calculat, deoarece nu există femei pe nivelul de intrare în companie.

| Indicator în funcție de locație și gen | Raportul între remunerație femei și bărbați | |
|--|---|------|
| | 2021 | 2022 |
| România | | |
| Funcții de conducere | 0,7 | 0,7 |
| Funcții operaționale | 0,9 | 0,9 |
| Republica Moldova | | |
| Funcții de conducere | 0,4 | 0,5 |
| Funcții operaționale | 0,7 | 0,8 |

| Indicator | Aquila Part Prod Com | | Printex | | Trigor | |
|--|----------------------|------|---------|------|--------|------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Raportul dintre compensația totală anuală pentru cea mai bine plătită persoană din organizație și compensația totală anuală mediană pentru toți ceilalți angajați | 24.2 | 32.1 | 1.53 | 1.56 | 24,9 | 22,2 |
| Raportul dintre creșterea procentuală a compensației totale anuale pentru persoana cea mai bine plătită a organizației și creșterea procentuală mediană a compensației totale anuale pentru toți ceilalți angajați | 7.9 | 3.6 | n/a* | 1.2 | 3.0 | 0,2 |

*Indicatorul nu a putut fi calculat deoarece unul dintre termeni nu a înregistrat o creștere în perioada analizată în comparație cu perioada de referință

Respectăm politica privind programul de lucru, asigurându-ne că toți angajații beneficiază de condiții adecvate în ceea ce privește orele de lucru. În conformitate cu dispozițiile legale, avem stabilit un program de lucru de 8 ore pe zi pentru angajații noștri. În plus, prin intermediul regulamentului nostru de ordine interioară, garantăm drepturile angajaților la pauze regulate, repaus zilnic și săptămânal, precum și la concediu de odihnă anual.

Promovăm o cultură a echilibrului între viața personală și profesională, oferind flexibilitate în programul de lucru sau posibilitatea de a lucra în regim de telemuncă, acolo unde este posibil.

14.4.2 Libertatea de asociere și negocieri colective

Aquila recunoaște importanța respectării dreptului la libertatea de asociere și negocieri colective pentru lucrătorii din cadrul operațiunilor noastre și lanțului de aprovizionare.

Respectăm în totalitate legislația în vigoare în ceea ce privește drepturile lucrătorilor la libertatea de asociere și negocieri colective.

În anul 2022 Aquila a demonstrat angajamentul său față de aceste principii, inițiind procedura de negociere a contractului colectiv de muncă.

În acest sens, Aquila a trimis solicitări către toate punctele sale de lucru, invitând salariații să constituie Adunarea Salariaților și să își aleagă reprezentanți pentru a participa la negocierile contractului colectiv de muncă. Compania a oferit tuturor salariaților posibilitatea de a-și desemna proprii reprezentanți, asigurând astfel transparență și participare activă în procesul de negociere.

În ciuda eforturilor depuse de Aquila pentru a facilita procesul de negociere și a asigura reprezentarea salariaților, aceștia nu s-au organizat pentru alegerea reprezentanților. Compania își exprimă deschiderea și disponibilitatea de a continua dialogul cu salariații

și de a le oferi oportunități adecvate pentru a-și face auzite vocile în cadrul negocierilor colective cu respectarea prevederilor legale incidente. Suntem angajați în a crea un mediu care încurajează dialogul deschis, respectă principiile dialogului social și apără drepturile lucrătorilor de a-și exprima opiniile, preocupările și de a negocia condiții de muncă corecte.

În cadrul Grupului Aquila, nu am identificat situații în care drepturile lucrătorilor de a se asocia liber sau de a negocia colectiv să fie încălcate sau să prezinte un risc semnificativ.

Ne angajăm să monitorizăm în mod constant operațiunile și furnizorii noștri pentru a asigura conformitatea cu standardele de muncă adecvate. De asemenea, vom continua să îmbunătățim practicile noastre în ceea ce privește dreptul la libertatea de asociere și negocieri colective. Vom monitoriza evoluțiile legislative și reglementările relevante în această privință și ne vom adapta procedurile noastre în consecință. Ne propunem să colaborăm cu organizații și parteneri externi pentru a ne ajuta să beneficiem de cele mai bune practici și să împărtășim experiențele noastre.

14.4.3 Munca minorilor

Recunoaștem că muncă forțată sau exploatarea copiilor sub orice formă este inacceptabilă și nu are loc în operațiunile noastre sau în lanțurile noastre de aprovizionare. Ne angajăm ferm să respectăm și să promovăm standardele internaționale și naționale relevante privind muncă și drepturile copilului.

Nu tolerăm sub nicio formă încălcări ale drepturilor omului. Atât în cadrul propriilor noastre activități, cât și în relația cu furnizorii și contractanții noștri, interzicem categoric exploatarea sau utilizarea muncii copiilor.

De asemenea, interzicem orice activitate care ar putea afecta educația copiilor sau pune în pericol

sănătatea lor sau dezvoltarea fizică, intelectuală, morală sau socială. În concordanță cu Codul de Etică și Conduită Aquila, orice constatare a încălcării acestor reglementări va fi strict investigată și va duce, în cazul în care este nevoie, la întreruperea relațiilor cu partenerii de afaceri. Nu am identificat în anul 2022 riscuri de

incidente de muncă infantilă dar angajamentul nostru pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur și etic rămâne puternic. Vom continua să monitorizăm și să promovăm practici responsabile în cadrul organizației noastre și să colaborăm cu partenerii noștri pentru a asigura respectarea drepturilor copilului.

14.4.4 Munca forțată sau obligatorie

Conform Codului nostru de Etică, nu recurgem la nicio formă de muncă forțată sau obligatorie, și ne asigurăm că angajații noștri și toți cei implicați în lanțul nostru de aprovizionare lucrează în mod voluntar, liber și consimțit. Ne angajăm să respectăm drepturile omului și să prevenim orice formă de muncă forțată sau obligatorie în cadrul activităților noastre. Nu am identificat riscuri semnificative de muncă forțată sau obligatorie în cadrul operațiunilor sau în lanțurile noastre de aprovizionare pentru anul 2022. Continuăm să colaborăm cu partenerii noștri pentru a promova respectarea drepturilor omului și pentru a crea un mediu de lucru sigur, etic, și bazat pe respect reciproc.

Începând cu anul 2023, am introdus criterii de evaluare a furnizorilor care includ aspecte legate de sustenabilitate, atât din perspectiva mediului înconjurător, cât și a dimensiunii sociale și respectării drepturilor salariaților, precum și a bunei guvernante.

În cadrul acestei evaluări, obținem și analizăm informații relevante cu privire la politicile și practicile furnizorilor noștri în ceea ce privește muncă forțată și obligatorie. Ne propunem să

lucrăm în strânsă colaborare cu aceștia pentru a ne asigura că politica noastră în această privință este înțeleasă și respectată pe întregul lanț de aprovizionare. În cazul în care vom identifica încălcări sau probleme, vom iniția dialoguri și vom lua măsuri concrete pentru a corecta situația și a implementa îmbunătățiri.

Prin intermediul acestei abordări, asigurăm implementarea politicii noastre privind muncă forțată și obligatorie în întregul lanț de aprovizionare, contribuind astfel la promovarea unui mediu de lucru etic și respectuos în toate etapele procesului nostru de aprovizionare.

În cazul în care se constată încălcări ale politicii privind muncă forțată sau obligatorie, vom lua măsuri corective imediate. Colaborăm cu autoritățile competente pentru a soluționa aceste probleme și pentru a asigura respectarea drepturilor și demnității tuturor celor implicați în activitățile noastre.



14.5 Dezvoltare și performanță

14.5.1 Programe de dezvoltare profesională



Ne dedicăm în mod constant procesului de integrare, perfecționare și creștere a eficienței echipei Aquila. Recunoaștem importanța dezvoltării continue a angajaților noștri în atingerea obiectivelor de afaceri și de sustenabilitate.

Programul de dezvoltare a angajaților este aliniat cu strategia de afaceri și se concentrează pe clienți, creștere și excelență în funcționare.

Programele de dezvoltare profesională oferite de noi, pun la dispoziție instrumente moderne și interactive de învățare, inclusiv:

- Cursuri și ateliere de lucru în echipă și individuale
- Sesiuni de consiliere personală
- Exerciții de grup pentru punerea în practică a conceptelor
- Chestionare pentru testarea cunoștințelor acumulate
- Instrumente de feedback constructive și eficiente pentru aprecierea și îmbunătățirea calității programelor.

În anul 2022, am demarat implementarea unei soluții digitale de resurse umane, care să ne permită:

- Identificarea nevoilor inițiale de cursuri de formare profesională în urma evaluărilor de performanță

- Stabilirea calendarului propriu-zis al cursurilor aprobate și bugetate
- Centralizarea activităților de formare profesională realizate la nivelul companiei
- Evidențierea numărului de ore de formare profesională pe diferite criterii.

Am adaptat programele de training la noile provocări și nevoi ale mediului de afaceri prin inițierea și desfășurarea de programe de training exclusiv online. Colaborăm cu un furnizor extern care ne oferă acces la platforme digitale online avansate, asigurându-ne că angajații noștri au acces la informații actualizate și materiale de învățare interactive.

Prezentăm mai jos tematica cursurilor desfășurate pe parcursul anului 2022.

Programul "Aspecte Esențiale în Procesul de Intermediere Transporturi Rutiere de Marfă" a avut ca obiectiv familiarizarea angajaților cu principiile și reglementările care guvernează intermedierea transportului rutier de mărfuri. Participanții au învățat etapele și procedurile implicate în intermedierea transportului rutier de mărfuri și au dezvoltat abilități pentru gestionarea neconformităților care pot apărea în timpul unui transport. 14 cursanți au participat la acest program însumând un număr total de 60 de ore de curs.

Programele "Ambassador Driver" și "Be Ambassador & Drive Success" au avut ca scop instruirea șoferilor în gestionarea relațiilor cu clienții și importanța comportamentului lor în

cadrul companiei. Participanții au învățat cum să se ocupe profesionist de cererile pentru servicii suplimentare și cum să facă față circumstanțelor neașteptate. 125 de ore totale de curs au fost alocate pentru participanții la aceste programe, în număr de 25 de persoane.

Programul "Comunicare cu claritate și impact" a urmărit dezvoltarea abilităților de comunicare ale participanților, inclusiv ascultarea activă și înțelegerea limbajului corpului și a comunicării non-verbale. Participanții și-au îmbunătățit abilitățile de a comunica clar, încrezător și asertiv, și au învățat tehnici pentru a construi relații mai bune cu ceilalți. 23 de cursanți și un număr total de 115 ore au fost alocate acestui program destinat coordonatorilor echipelor de vânzări.

Programul "Rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor" a avut ca scop instruirea participanților în obținerea consensului grupului în luarea deciziilor importante și utilizarea tehnicilor de gândire creativă pentru generarea de soluții la probleme. Cei 92 de participanți au învățat și aplicat instrumente logice pentru analiza cauzelor problemelor pe parcursul a 460 de ore totale de curs.

Programul "Microsoft Outlook" a permis familiarizarea participanților cu diferite funcționalități, setări și opțiuni de utilizare a aplicației Outlook. Participanții au învățat să configureze conturi de email, să personalizeze interfața și să utilizeze template-uri pentru emailuri și evenimente. 104 ore total de curs au fost destinate celor 13 cursanți la acest program.

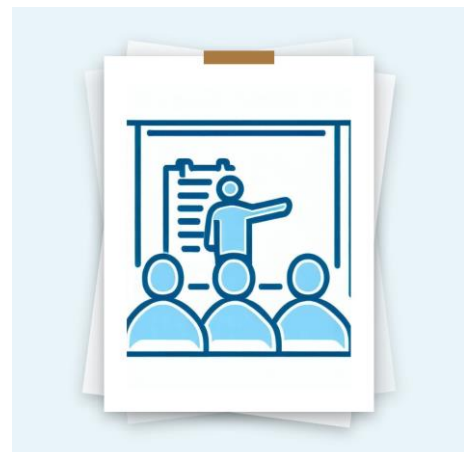
Programele "Managementul timpului" și "Cum să lucrăm mai eficient, fără stres" au avut ca obiectiv dezvoltarea competențelor legate de gestionarea

eficientă a timpului și a activităților proprii, planificarea și stabilirea obiectivelor relevante pentru îmbunătățirea performanței profesionale. La aceste cursuri destinate persoanelor de conducere au participat 48 de persoane, însumând un număr total de 592 de ore.

Programul "Interviul de selecție" a avut ca obiectiv dezvoltarea abilităților de motivare și recompensare a angajaților, creșterea productivității și construirea carierei, precum și învățarea tehnicilor avansate de recrutare și selecție a personalului. Acest program a însumat 337 de ore de curs destinate unui număr de 37 persoane.

Programul "Setarea obiectivelor" a urmărit dezvoltarea abilităților participanților de a își adapta stilul de vânzare în funcție de tipul de client, prezentarea eficientă a produselor și serviciilor companiei și gestionarea obiecțiilor clienților. La acest curs au participat 10 persoane, în total 58 de ore de curs.

Programul "Evaluarea Performanțelor" a avut ca scop identificarea oportunităților de dezvoltare profesională și recunoașterea realizărilor angajaților prin monitorizarea progresului și organizarea



ședințelor de evaluare a performanțelor. Cursurile s-au adresat managerilor și au însumat un număr de 116 ore totale alocate pentru 20 de participanți.

Programul "Coaching & Feedback": a urmărit dezvoltarea unui mediu care încurajează îmbunătățirea prin feedback și desfășurarea activităților de coaching planificate. Acest program a însumat 525 de ore totale de formare și au participat 37 de cursanți.

Cursurile "Audit intern ISO 9001" și "Responsabil mediu" au avut ca obiectiv instruirea participanților în domeniul auditului intern și responsabilităților legate de mediu.

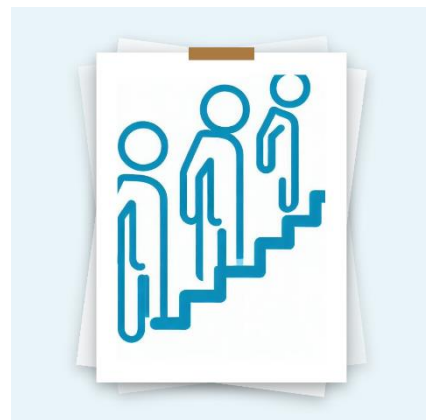
În cursul anului 2022, am organizat un program de limba engleză cu scopul de a îmbunătăți abilitățile de comunicare în limba engleză pentru afaceri pentru un grup de 42 de angajați. Acest program a fost destinat angajaților ale căror poziții în companie ar putea implica interacțiunea cu persoane de alte naționalități. Scopul principal al cursului a fost să le ofere cursanților competențele necesare pentru a comunica eficient în limba engleză în contextul mediului de afaceri. Cursul a fost structurat pe parcursul întregului an, exclusiv on-line, oferind 1.764 de ore totale instruire pentru cursanți. Am observat o participare activă și implicare din partea cursanților, iar rezultatele finale au fost încurajatoare, evidențiind o îmbunătățire semnificativă a abilităților lor de comunicare în limba engleză (50% dintre participanți obținând un punctaj de peste 95/100 la testarea finală).

Având în vedere rezultatele pozitive obținute, ne propunem să continuăm acest curs pentru unii

dintre colegi și să atragem și alți angajați în vederea consolidării abilităților lor de comunicare în limba engleză.

Pentru a evalua nivelul de utilitate și eficacitate al fiecărui program în parte și pentru a identifica posibile îmbunătățiri și ajustări, am implementat un sistem de colectare și centralizare a feedback-ului primit de la cursanți. Astfel, începând cu anul 2022, utilizăm o platformă online care ne permite să obținem în mod eficient și rapid opinia participanților și să analizăm rezultatele pentru a continua să ne îmbunătățim programele de dezvoltare profesională. Acest sistem a fost inițial utilizat exclusiv pentru cursul de limbă engleză, iar rezultatele evaluării au arătat că 97% dintre cursanți au evaluat programul ca fiind bun sau foarte bun. Începând cu anul 2023, toate cursurile vor fi evaluate prin intermediul platformei online, oferindu-ne astfel concluzii pentru îmbunătățirea programelor noastre de dezvoltare.

Aceste programe de instruire și dezvoltare profesională reflectă angajamentul Aquila față de creșterea competențelor și îmbunătățirea performanței angajaților săi pentru a contribui la reziliența companiei.



Numărul mediu de ore de formare profesională pe an, pe angajat în funcție de gen și categorie
2022*

| | | |
|---|------------|-------------|
| Numărul total de ore de formare pentru angajații companiei | ore | 4316 |
| Numărul mediu de ore de formare profesională pe angajat | ore | 2 |
| Gen | | |
| Bărbați | ore | 2 |
| Femei | ore | 1 |
| Categorie angajați | | |
| Nivel director | ore | 34 |
| Nivel management | ore | 13 |
| Nivel operațional | ore | 0,3 |

*Până în anul 2022 nu a existat un sistem de urmărire a numărului de ore efectuate în cadrul cursurilor, prin urmare nu dispunem de date comparative pentru a evalua evoluția în comparație cu anii anteriori.

Numărul total de ore de formare în 2022 a fost de 4.316. În 2022 am investit mai mult în echipa de management, unde numărul de ore de formare a fost de 34 și respectiv 13 ore pentru a pregăti compania pentru mediul de afaceri în continuă schimbare.

În ceea ce privește nivelul operațional, numărul mediu de ore de formare este, deocamdată, scăzut, înregistrând doar 0,3 de ore. Acest aspect poate fi atribuit specificului activităților desfășurate de această categorie de angajați, care necesită, în principal, instruire la locul de muncă. Cu toate acestea, ne propunem să găsim în viitor soluții pentru dezvoltarea unor programe specifice și pentru această categorie de angajați, astfel încât și aceștia să beneficieze de oportunități de dezvoltare profesională suplimentare.

În ceea ce privește numărul de ore de formare în funcție de gen, se observă că bărbații au

înregistrat un număr mediu mai mare de ore de formare în comparație cu femeile. Aceasta situație s-a datorat, în parte, relevanței unor programe de formare specifice, precum cele destinate șoferilor, care atrag predominant participanți de gen masculin.

În viitor, ne propunem să abordăm aceste diferențe și să oferim oportunități egale de formare și dezvoltare profesională pentru toți angajații, indiferent de gen. Ne angajăm să implementăm programe specifice care să răspundă nevoilor și intereselor tuturor categoriilor de personal, inclusiv pentru cei din nivelul operațional. Vom căuta soluții adaptate, astfel încât toți angajații să aibă acces la oportunități de creștere și dezvoltare în carieră într-un mod echitabil și inclusiv. Ne propunem să creștem numărul de participanți la programele interne de training, să diversificăm oferta și să utilizăm diverse metode de învățare, inclusiv tehnologii inovatoare și experiențe practice.

14.5.2 Modernizare si digitalizare

Începând cu luna mai 2022 Aquila a inițiat implementarea unei soluții informatice digitale în cloud pentru gestionarea resurselor umane. Această soluție unificată și integrată oferă acces facil și imediat la informații relevante și servicii de resurse umane, standardizând și simplificând procesele interne.



Principalele beneficii ale acestei soluții:

- Departament de resurse umane fără hârtie: Utilizarea tehnologiei și gestionarea electronică a documentelor duc la reducerea consumului de hârtie.
- Portalul angajaților: Prin intermediul unui portal dedicat angajaților, aceștia au acces direct și imediat la informațiile și documentele lor personale de resurse umane. De la obiective și evaluări la programe de training, concedii și fluturași de salariu, angajații pot accesa și gestiona aceste informații prin intermediul interfeței self-service.

14.5.3 Evaluarea performanțelor

În anul 2022, am implementat sistemul de management al performanțelor la nivelul companiei Aquila Part Prod Com S.A., inclusiv o

- Integrarea semnăturii electronice: Soluția permite integrarea semnăturii electronice atât pentru angajați, cât și pentru manageri și reprezentanți ai angajatorilor. Acest lucru simplifică procesul de semnare a actelor de resurse umane, oferind o soluție convenabilă și eficientă pentru semnarea acestor documente la distanță.
- Rapoarte flexibile și analize detaliate care să poată constitui baza unor decizii rapide și bine documentate.

În iunie 2022, Aquila a implementat cu succes un sistem de tip chatbot pentru a facilita accesul angajaților la diverse servicii din domeniul resurselor umane și salarizare. Acest chatbot permite angajaților să acceseze la orice oră adeverințele și informațiile necesare, cum ar fi adeverințe pentru co-asigurați, adeverințe de concediu maternal, certificate medicale, adeverințe de pensionare, adeverințe de salariat cu/fără venit, soldul concediului, fluturașii de salariu și întrebări frecvente din domeniul resurselor umane.

Implementarea acestor soluții digitale reprezintă un pas important în modernizarea și eficientizarea departamentului de resurse umane al Aquila, contribuind în același timp la protejarea mediului și la îmbunătățirea experienței angajaților.

platformă digitală, care facilitează procesul de evaluare și monitorizare a performanțelor angajaților.

Acest proces, are ca scop evaluarea și monitorizarea performanței angajaților pentru a asigura o dezvoltare continuă și o gestionare eficientă a resurselor umane.

Obiectivele noastre privind sistemului de management al performanței sunt:

- Atingerea unei culturi de performanță ridicată. Scopul principal al sistemului nostru de management al performanței este să promovăm o cultură în care performanța excelentă și atingerea rezultatelor să fie încurajate și recunoscute în întreaga organizație. Prin stabilirea obiectivelor clare și prin monitorizarea performanței, ne asigurăm că angajații noștri sunt motivați să atingă standarde înalte de performanță.
- Alinierea rezultatelor evaluării cantitative la sistemul de compensații și beneficii. Evaluarea cantitativă a performanțelor ne permite să măsurăm rezultatele tangibile obținute de angajați, cum ar fi obiectivele atinse și indicatorii de performanță. Aceste rezultate sunt utilizate pentru a determina compensațiile și beneficiile corespunzătoare, asigurând o relație echitabilă între performanță și recunoaștere financiară.
- Alinierea rezultatelor evaluării calitative la procesul de training și dezvoltare. Evaluarea calitativă a competențelor profesionale ne

Metodologia Evaluării Performanțelor

Evaluarea performanțelor se realizează printr-un proces structurat, care implică următoarele etape:

- Stabilirea obiectivelor: angajații și managerii stabilesc obiective cantitative și calitative individuale și departamentale pentru

permite să identificăm punctele forte și zonele de dezvoltare ale angajaților. Pe baza acestor rezultate, putem implementa programe de training și dezvoltare personalizate pentru a sprijini creșterea și îmbunătățirea competențelor individuale.

- Descoperirea angajaților cu potențial ridicat și identificarea succesurilor. Evaluarea performanțelor ne ajută să identificăm angajații cu potențial ridicat, să oferim oportunități de avansare în cadrul companiei și să stabilim planuri de succesiune pentru a asigura continuitatea și dezvoltarea organizației pe termen lung.
- Accelerarea ritmului de creștere a afacerii. Prin evaluarea performanțelor, putem identifica practicile și procesele care contribuie la creșterea afacerii și la obținerea unor rezultate superioare. Aceasta ne permite să luăm măsuri pentru a optimiza operațiunile și a accelera ritmul de creștere al companiei.
- Utilizarea sistemului de management al performanței de către toți angajații. Sistemul nostru de management al performanței este conceput pentru a fi accesibil și utilizat de către toți angajații. Fiecare membru al echipei are oportunitatea de a participa la evaluarea performanțelor și de a beneficia de feedback și dezvoltare personalizată.

perioada următoare. Obiectivele trebuie să fie SMART (specifice, măsurabile, atingibile, relevante și limitate în timp) și alinate cu obiectivele organizaționale.

- Monitorizarea performanței. Pe parcursul perioadei de evaluare, managerii și angajații

- monitorizează progresul și realizarea obiectivelor stabilite iar la sfârșitul perioadei de evaluare, vor completa o autoevaluare.
- Discuții individuale. Managerii se întâlnesc cu angajații pentru a discuta rezultatele autoevaluării și pentru a oferi feedback constructiv. În cadrul acestor discuții, se stabilesc și planurile de dezvoltare personalizate.
- Raportare și monitorizare: Rezultatele evaluării performanțelor sunt raportate și

monitorizate la nivelul organizației, asigurându-se transparență și responsabilitate în procesul de gestionare a performanțelor.

În cadrul etapei de testare a funcționalităților platformei, un număr de 192 de persoane au fost evaluate. Evaluarea propriu-zisă a personalului companiei s-a desfășurat în anul 2023, pe baza rezultatelor și informațiilor colectate în cursul anului 2022.

14.6 Impactul asupra comunității

În ciuda contextului economic provocator, nu uităm ceea ce este cel mai important - comunitatea noastră.

Pe parcursul anului 2022 suma destinată sponsorizărilor a fost de 2.433.293 lei.

Valorile și principiile noastre fundamentale se reflectă în acțiunile și proiectele sociale și umanitare care sprijină dezvoltarea durabilă a comunităților în care activăm.

Prin parteneriate strategice și acțiuni de voluntariat, ne dorim să generăm un impact

pozitiv și să aducem schimbări semnificative în viețile oamenilor.

Sumele destinate susținerii comunității a fost direcționate către proiecte sociale, către proiecte pentru susținerea culturii, dar și proiectelor de educație în care am pus accent pe dezvoltarea abilităților și competențelor tinerilor prin proiecte de stagii de practică, mentorat și implicare în activități educaționale. Cele mai importante proiecte derulate de Aquila în anul 2022 sunt prezentate în paginile următoare.

Ne-am angajat să dezvoltăm parteneriate și colaborări solide cu organizații locale, autorități și ONG-uri, acoperind trei domenii cheie:





Aquila a derulat în anul 2022 o serie de proiecte și acțiuni în sprijinul comunităților. Printre acestea s-au numărat donații de ghiozdane echipate cu rechizite și seturi de dulciuri pentru 124 de copii din familiile vulnerabile din Republica Moldova și acordarea a 100 de pachete cu ocazia Crăciunului pentru copiii de la Clubul Sportiv Municipal Ploiești din România.





Colaborarea cu Habitat for Humanity ne-a oferit oportunitatea de a susține persoanele vulnerabile din comunitatea noastră, oferindu-le sprijin și resursele necesare pentru a-și reconstrui viețile.



“Locul pe care îl numești acasă” - colaborarea de succes cu Habitat for Humanity

Prin parteneriatul încheiat cu Habitat for Humanity, Aquila s-a implicat activ în construcția unei case în regim quadruplex pentru 4 familii vulnerabile din comuna Berceni, județul Prahova. Eforturile noastre au implicat nu doar participarea angajaților noștri în calitate de voluntari la construcția casei, ci și o importantă contribuție financiară pentru a asigura finalizarea acestor locuințe până la sfârșitul anului 2022.

Colaborarea noastră cu Habitat for Humanity în construcția acestor locuințe noi are un impact semnificativ în comunitatea Berceni din județul Prahova. Aceste zone sunt puternic afectate de sărăcie, de lipsa locurilor de muncă și a infrastructurii adecvate. Prin construirea de locuințe decente, accesibile și adaptate nevoilor acestor familii, contribuim la îmbunătățirea calității vieții și la crearea unui mediu mai sigur și mai prosper.

Până la sfârșitul anului 2022 locuința a fost finalizată, iar 2 din cele 4 familii au reușit să se mute, beneficiind acum de un cămin confortabil și sigur, ce înlocuiește condițiile precare anterioare. Suntem mândri să menționăm că angajații noștri s-au implicat activ în această acțiune de voluntariat, dedicându-și timpul și abilitățile pentru a contribui la construirea acestor locuințe. Eforturile lor au însumat un număr de 216 ore de voluntariat.

Echipa noastră de voluntari a lucrat în strânsă colaborare cu experții din cadrul Habitat for



Humanity. Am asigurat resursele necesare și am oferit sprijinul logistic pentru ca voluntarii noștri să poată lucra în condiții optime și în siguranță.

Colaborarea noastră cu Habitat for Humanity nu se oprește aici. Ne propunem să consolidăm această relație de succes și să dezvoltăm proiecte viitoare care să sprijine dezvoltarea sustenabilă a comunităților în care activăm. Suntem hotărâți să continuăm să contribuim la îmbunătățirea calității vieții, la reducerea inegalităților și la promovarea unui mediu mai echitabil și mai prosper.





Suntem onorați de parteneriatul pe care îl avem cu Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești, care ne-a permis să îndrumăm și să inspirăm tinerii talentați, oferindu-le oportunități reale de dezvoltare și creștere profesională



Parteneriatul cu UPG - Aquila Building Careers

Oportunități de Practică și Dezvoltare Profesională

Aquila este dedicată dezvoltării viitoarei generații de profesioniști în domeniul distribuției, logisticii și transportului, și ne-am angajat să sprijinim studenții în înțelegerea practică a industriei noastre. Astfel, suntem mândri să prezentăm parteneriatul nostru de succes cu Universitatea Petrol-Gaze (UPG) și Facultatea de Științe Economice din Ploiești, prin intermediul programului "Aquila Building Careers".

Stagiile de practică - Oportunități de explorare și învățare

Începând cu aprilie 2022, Aquila a dat startul primului stagiu de practică organizat în cadrul programului "Aquila Building Careers". Programul se adresează studenților Facultății de Științe Economice din cadrul UPG, care au aplicat și au fost selectați pentru această oportunitate.

Durată și experiență într-un mediu profesional

Stagiul de practică s-a desfășurat până la sfârșitul lunii mai și a constat în 90 de ore de practică în cadrul companiei. În aceste 90 de ore, studenții au avut ocazia să beneficieze de experiența profesioniștilor din Aquila și să intre în contact direct cu activitățile zilnice din patru departamente cheie ale companiei: Calitate și

Customer Care, Operațiuni, Transport și Administrare Patrimoniu, Vânzări Servicii Logistice.

Obiective și rezultate

Prin intermediul programului, studenții au dobândit cunoștințe despre modul de organizare și funcționare al unei companii de distribuție, logistică și transport. Aceștia au fost implicați activ în diverse proiecte și activități specifice fiecărui departament, dezvoltându-și astfel abilitățile practice și competențele necesare pentru viitoarea lor carieră profesională.



Recunoașterea excelenței și oportunități de angajare

La finalul programului de stagiu, cei mai implicați și proactivi trei studenți au fost premiați cu burse pentru perioada de practică. De asemenea, am identificat patru studenți care au avut rezultate excelente și pentru care am inițiat discuții de angajare. Unul dintre aceștia a primit o ofertă de angajare și este acum parte din echipa noastră în cadrul Departamentului Operațiuni.

15 Alte aspecte de guvernare și mărcile proprii

15.1 Confidențialitatea și securitatea informațiilor

Protecția datelor cu caracter personal



Aquila consideră că protecția datelor cu caracter personal este esențială pentru construirea și menținerea încrederii clienților, partenerilor și a tuturor părților interesate.

potențialilor sau foștilor angajați, clienților, asociaților, partenerilor de afaceri și altor persoane vizate într-un mod legal, transparent și în conformitate cu scopurile declarate și consimțământul persoanelor vizate. Asigurăm că datele sunt actualizate și precise și că sunt păstrate doar pentru perioadele necesare în funcție de scopul colectării.

Ne angajăm să respectăm interesele și drepturile tuturor persoanelor vizate și să ne conformăm prevederilor legale în domeniu, inclusiv Regulamentul UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Obiectivul nostru este de a asigura protecția adecvată a datelor cu caracter personal și de a preveni accesul neautorizat la acestea.

Pentru a ne asigura că datele cu caracter personal sunt protejate conform cerințelor legale, am adoptat [Politica de confidențialitate](#) a datelor cu caracter personal și am implementat practici adecvate de prelucrare a acestor date. Principalele aspecte ale politicii și practicilor noastre sunt:

a) Colectare și Păstrare: Colectăm și păstrăm datele cu caracter personal ale angajaților,

b) Prelucrare și Utilizare: Prelucrăm și utilizăm datele cu caracter personal într-un mod transparent și în conformitate cu scopuri precum comunicarea și răspunsul la solicitări, îndeplinirea obligațiilor legale, furnizarea de newslettere, evaluarea calificărilor pentru locuri de muncă, securitatea spațiilor și a personalului, monitorizarea traficului pe site-ul web și îmbunătățirea conținutului acestuia.

Colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal sunt efectuate numai în conformitate cu scopurile și temeiurile legale specifice și cu consimțământul explicit al persoanelor vizate, atunci când este necesar.

Aquila se angajează să protejeze confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea, verificabilitatea și fiabilitatea datelor cu caracter personal, utilizând măsuri adecvate de securitate pentru a preveni accesul neautorizat intern sau extern la aceste date.

c) Confidențialitate și Securitate:

Aquila a implementat următoarele măsuri pentru a proteja confidențialitatea și securitatea datelor cu caracter personal:

- criptarea datelor,
- autentificarea utilizatorilor,
- gestionarea accesului la date, monitorizarea și înregistrarea activităților, protecția fizică a infrastructurii,
- politici și proceduri interne de securitate.

Prezentăm în cele ce urmează importanța fiecărei politici și proceduri interne în ceea ce privește confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal.

Reguli privind documentele financiar-contabile - asigură păstrarea și protecția datelor financiar-contabile, inclusiv informațiile sensibile referitoare la tranzacții, conturi și alte detalii financiare.

Politica de recrutare în cadrul organizației - stabilește procedurile de colectare, stocare și utilizare a datelor personale ale candidaților în procesul de recrutare. Se acordă o atenție deosebită confidențialității acestor date pentru a proteja informațiile personale ale candidaților.

Politica de Securitate IT - asigură confidențialitatea datelor prin implementarea măsurilor de securitate adecvate pentru sistemele informatice ale organizației. Se pun în aplicare controale tehnice și organizatorice pentru a preveni accesul neautorizat la datele cu caracter personal și pentru a asigura integritatea și confidențialitatea acestora.

Politica de acces în incintă - stabilește reguli și restricții privind accesul fizic în incinta

organizației, asigurând că doar persoanele autorizate au acces la informațiile și resursele sensibile. Aceasta contribuie la protecția datelor cu caracter personal stocate în spațiile organizației.

Politica de monitorizare prin GPS – se referă la utilizarea sistemelor de monitorizare prin GPS pentru vehiculele sau echipamentele organizației.

Politica de notificare a incidentelor de securitate - stabilește procedurile pentru notificarea și gestionarea incidentelor de securitate care pot afecta confidențialitatea datelor cu caracter personal. Acest lucru permite organizației să reacționeze prompt și să ia măsurile necesare pentru a minimiza impactul și a proteja confidențialitatea datelor.

Politica privind procedura de răspuns la plângeri - asigură confidențialitatea datelor cu caracter personal în timpul gestionării plângerilor și reclamațiilor primite de la clienți sau alte părți interesate. Se implementează măsuri adecvate pentru a proteja confidențialitatea informațiilor și a respecta drepturile persoanelor vizate.

Politica de supraveghere video - stabilește regulile și restricțiile privind utilizarea sistemelor de supraveghere video în incinta organizației. Se asigură că supravegherea video este efectuată într-un mod responsabil, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților, clienților sau altor persoane vizate.

Politica internă privind protecția datelor cu caracter personal - sunt stabilite reguli și măsuri pentru colectarea, utilizarea, stocarea și transferul datelor cu caracter personal, în conformitate cu reglementările privind protecția datelor și drepturile persoanelor vizate.

Implementarea Sistemului de Management al Securității Informației (SMSI)

Pentru a consolida protecția datelor cu caracter personal și securitatea informațiilor, Aquila Part Prod Com S.A. a demarat procesul de implementare a Sistemului de Management al Securității Informației (SMSI). Scopul acestui sistem este de a asigura protecția adecvată a componentelor de prelucrare a datelor și de a face din securitatea informațiilor o prioritate în cadrul activităților zilnice.

În februarie 2022, compania Aquila Part Prod Com S.A. a fost victima unui atac cibernetic pe fondul creșterii acestor tipuri de infracțiuni la nivel național. Organizația noastră a acționat prompt și eficient, activând Celula de Criză a companiei pentru a gestiona situația și a lua toate măsurile necesare, ceea ce a dus la remedierea rapidă a incidentului.

Chiar dacă am avut acest incident, nu am înregistrat nicio plângere cu privire la încălcarea confidențialității datelor angajaților, clienților sau altor persoane vizate ori pierderi de date ale acestora.

Atacul cibernetic, însă, a subliniat necesitatea consolidării măsurilor de securitate și protecție a datelor.

Astfel, în luna aprilie 2022, am inițiat implementarea Sistemului de Management al Securității Informației (SMSI) pentru a asigura protecția datelor și securitatea informațiilor. Ca primă etapă în implementarea SMSI, conducerea Aquila a adoptat "Declarația privind politica în domeniul securității informației" în luna aprilie 2022. Prin această declarație, Aquila își asumă

angajamentul de a dezvolta, îmbunătăți și menține sistemul de management al securității informației, stabilind obiectivele, procesele specifice, responsabilitățile și persoanele cu autoritate în acest domeniu.

Pentru a asigura implementarea eficientă a măsurilor de securitate și protecție a datelor, Aquila Part Prod Com S.A. a format Comisia responsabilă pentru securitatea informației la nivelul companiei. Această comisie este alcătuită dintr-un număr de 23 de persoane reprezentative, din fiecare departament/compartiment al organizației, de la diferite locații. Comisia este coordonată de Responsabilul privind SMSI. Pentru a asigura expertiză suplimentară în domeniul securității informației, Aquila a beneficiat de consultanța unui specialist extern.

În cadrul implementării SMSI, Aquila Part Prod Com S.A. a elaborat Procedurile și Manualul de securitate în anul 2022. Politica se aplică nediscriminatoriu tuturor persoanelor care au acces la orice resursă informatică și de comunicații a companiei.

În cursul anului 2023, Aquila Part Prod Com S.A. intenționează să obțină aprobarea și certificarea conform standardului ISO/IEC 27001 SMSI Securitatea Informațiilor.



Evaluarea și gestionarea riscurilor cibernetice

Aquila Part Prod Com S.A. acordă o importanță deosebită evaluării și gestionării riscurilor cibernetice pentru a implementa măsuri eficiente de protecție. Având în vedere natura activității sale, Aquila deține informații critice, inclusiv date cu caracter personal, liste de clienți și furnizori, și informații contractuale.

În procesul de identificare și evaluare a riscurilor, au fost luate în considerare următoarele aspecte:

- Utilizarea de software nou.
- Activitățile de rutină și cele neregulate legate de sistemul informatic.
- Accesul personalului la locul de muncă, inclusiv subcontractanții, furnizorii și vizitatorii.
- Condițiile de securitate fizică oferite de organizație.
- Modificările aduse sistemului informatic.

Evaluarea riscurilor a fost realizată prin determinarea nivelului global de risc pentru sistemul informatic, utilizând o metodă cantitativă. Aceasta a implicat analiza sistemului, evaluarea vulnerabilităților și estimarea probabilității apariției acestora. Factorii de risc au fost identificați în sistemul analizat, în funcție de obiectivele de control, iar dimensiunea riscului a fost cuantificată în funcție de gravitatea efectelor și frecvența probabilităților maxime previzibile.

În cadrul Sistemului de Management al Securității Informațiilor (SMSI), Aquila Part Prod Com S.A. a adoptat un proces continuu de evaluare și gestionare a riscurilor referitoare la securitatea informațiilor. Acest proces include identificarea, evaluarea, analiza și tratarea riscurilor potențiale

care pot afecta confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea datelor și informațiilor companiei.

Pe baza evaluării riscurilor, au fost implementate următoarele acțiuni:

- Instalarea a două programe software pentru securitatea informației și managementul evenimentelor (SIEM) pe serverele Aquila. Acest sistem de securitate informațională funcționează în două moduri: ca sistem de raportare și avertizare pentru evenimentele legate de securitate, cum ar fi conectările reușite sau eșuate și programele malware, și ca agent de securitate care blochează sau șterge activitățile care încalcă regulile cibernetice predefinite.
- Realizarea unei clasificări interne a informațiilor în cadrul Aquila Part Prod Com S.A. Toate informațiile din companie trebuie încadrate în una dintre următoarele categorii: informații publice, care sunt accesibile oricărui utilizator din interiorul sau exteriorul organizației, iar divulgarea, utilizarea neautorizată sau distrugerea lor nu au efecte semnificative asupra companiei și informații confidențiale, ce includ date cu caracter personal, liste de clienți și furnizori, și informații contractuale. Accesul și utilizarea acestor informații sunt restricționate și supuse politicilor de securitate a informațiilor.

Evaluarea și analiza riscurilor potențiale referitoare la securitatea informațiilor în cadrul Aquila Part Prod Com S.A., include:

- Identificarea amenințărilor potențiale la adresa securității informațiilor, cum ar fi

atacurile cibernetice, accesul neautorizat, erorile umane, etc.

- Evaluarea vulnerabilităților și a măsurilor de protecție existente pentru a determina nivelul actual de securitate.
- Evaluarea impactului potențial al unui incident de securitate asupra afacerii și datelor cu caracter personal.
- Prioritizarea riscurilor identificate în funcție de impactul și probabilitatea lor de apariție.
- Propunerea de măsuri de gestionare a riscurilor pentru a minimiza impactul și probabilitatea incidentelor de securitate.
- Elaborarea unui plan de acțiune pentru implementarea măsurilor de gestionare a riscurilor identificate.

Rezultatele evaluării și analizei riscurilor sunt utilizate pentru dezvoltarea și implementarea politicilor și procedurilor specifice de securitate a informațiilor. Acestea includ măsuri tehnice și organizaționale, cum ar fi controalele de acces, criptarea datelor, monitorizarea și înregistrarea evenimentelor de securitate, politici de autentificare și gestionare a incidentelor de securitate.

Formare și conștientizare în domeniul securității informațiilor

Aquila Part Prod Com S.A. recunoaște importanța formării și conștientizării angajaților în ceea ce privește securitatea informațiilor. Întrucât pe parcursul anului 2022 au fost puse bazele noului sistem, programul de instruire va fi implementat în 2023. Fiecare angajat va participa la acest program de instruire de două ori pe an, cu o

instruire inițială pentru noii angajați sau pentru cei care ocupă un nou rol cu cerințe speciale în ceea ce privește securitatea informațiilor.

Monitorizarea, auditarea și revizuirea sistemului de securitate a informațiilor

Monitorizarea sistemului de securitate a informațiilor are ca scop detectarea și înregistrarea eventualelor incidente de securitate, activități suspecte sau abateri de la politici și proceduri. Pentru aceasta, Aquila utilizează un sistem de monitorizare și înregistrare a evenimentelor de securitate (SIEM) instalat pe serverele companiei. Acest sistem asigură raportarea și avertizarea în timp real în cazul unor evenimente legate de securitate, cum ar fi încercări de conectare nereușite sau programe malware.

Pentru a asigura conformitatea cu politici și proceduri interne, precum și cu standardele și reglementările aplicabile, sistemul de securitate a informațiilor va fi supus auditului periodic în anii care urmează prin implementarea standardului ISO 27001. Auditarea periodică a sistemului de securitate a informațiilor va fi efectuată de către auditori interni sau specialiști externi în securitatea informațiilor.



15.2 Mărci proprii Aquila

Într-o lume în continuă schimbare, în care siguranța alimentară și responsabilitatea față de mediu devin din ce în ce mai importante, Aquila dorește să fie un partener de încredere pentru clienții săi, oferindu-le produse de calitate și care respectă cele mai înalte standarde de siguranță alimentară, venind astfel, mereu în întâmpinarea nevoilor și preferințelor lor.

Odată cu achiziția și ulterioara fuziune cu Agrirom, începând cu ianuarie 2021 am integrat în portofoliul nostru mărci proprii, precum Gradena, LaMasă și Yachtis.

Strategia noastră vizează creșterea ponderii mărcilor proprii în cifra de afaceri, prin investiții continue în dezvoltarea și optimizarea portofoliului, precum și prin promovarea activă a acestor mărci.

În anul 2022, veniturile realizate de mărcile proprii la 67, 5 milioane lei

+43% față de anul 2021





Gradena este o marcă de legume congelate și conservate, precum și de fructe congelate.

Cu un portofoliu diversificat de peste 45 de produse, Gradena se adresează atât pieței de retail, cât și celei de HoReCa.

Gama cuprinde atât monolegume, cât și mixuri de legume.

În 2022, am lansat 3 amestecuri de fructe congelate și 4 amestecuri inovatoare de legume de tip dips, special concepute pentru consumatorii care caută alternative sănătoase la sosurile de pe piață.



LaMasă este o marcă specializată în produse semi-preparate congelate, bazate pe carne și cașcaval, cum ar fi aripioarele, copanelele, strips-urile și nuggets-urile de pui, precum și cașcavalul pane.

Aceste produse sunt ușor de pregătit, oferind consumatorilor soluții rapide și delicioase pentru mesele lor.

Pentru gama **Yachtis**, specializată în produse de pește și fructe de mare, anul 2022 a fost unul de regândire și re poziționare a mărcii astfel încât să re intrăm pe piață în 2023.

Prin natura activității, Aquila depozitează și transportă o gamă largă de produse destinate consumului uman. Activitățile se desfășoară conform cerințelor specifice ale clientului, în funcție de produs și în conformitate cu legile aplicabile.

Depozitarea produselor se realizează în conformitate cu reglementările și legile aplicabile. În funcție de tipul de produs, acesta poate fi stocat și transportat la temperaturi controlate, cum ar fi produsele refrigerate sau cele congelate, ori la temperatura ambientală. Astfel, asigurăm păstrarea integrității ambalajului și calitatea produselor pe întreaga durată a procesului.

Pentru a garanta integritatea și siguranța produselor, implementăm proceduri stricte de manipulare și control. Echipa noastră respectă protocoalele adecvate pentru depozitare și transport, asigurându-se că produsele sunt manipulate cu atenție și că se respectă condițiile necesare pentru menținerea calității acestora.

Prin respectarea acestor standarde ridicate și implementarea procedurilor de depozitare și transport adecvate, ne asigurăm că produsele noastre ajung la clienții într-o stare optimă și că păstrăm integritatea și calitatea acestora pe întregul lanț de aprovizionare.

Pe parcursul anului 2022, Aquila nu a identificat incidente de neconformitate cu reglementările referitoare la impactul asupra sănătății și siguranței produselor și serviciilor.

Pentru a ne asigura că respectăm cele mai înalte standarde și că îndeplinim obiectivele noastre de

calitate și siguranță, avem implementate sistemele de management ISO 9001 și ISO 22000.

ISO 9001 - Sistemul de management al calității ne permite să ne concentrăm pe îmbunătățirea continuă a proceselor noastre și a eficienței operaționale. Prin intermediul acestui sistem, monitorizăm în mod constant performanța noastră, evaluăm satisfacția clienților și implementăm acțiuni corective și preventive pentru a asigura livrarea produselor noastre de cea mai înaltă calitate.

ISO 22000 Sistemul de management al calității și siguranței alimentului ne permite să identificăm, să controlăm și să monitorizăm riscurile asociate cu siguranța alimentară în toate etapele procesului nostru de producție și distribuție. Astfel, putem oferi clienților produse sigure și de încredere, care respectă cele mai stricte cerințe legale.

Implementarea acestor standarde ne oferă și un cadru structurat și robust prin care toate procesele noastre sunt documentate, monitorizate și evaluate periodic pentru a asigura conformitatea și pentru a răspunde în mod eficient schimbărilor cerințelor și așteptărilor clienților și părților interesate.

Ca parte a valorilor noastre fundamentale, ne asigurăm că lucrăm doar cu furnizori certificați în conformitate cu cele mai exigente standarde de siguranță alimentară.

Toți furnizorii noștri au certificări specifice industriei, cum ar fi BRC, MSC, ASC, Non-GMO, Eco-Certificate, Global GAP, Halal certification,

Kosher certification, care atestă faptul că aceștia au implementat și mențin sisteme riguroase de control și monitorizare a siguranței și calității alimentelor pe care le furnizează. Astfel, la rândul nostru, putem asigura clienții că produsele sunt obținute din surse sigure și respectă toate regulamentele și standardele relevante în industrie. Sursa componentelor produselor este tipărită pe etichetele tuturor produselor conform reglementărilor europene și naționale.

Totodată, suntem într-o strânsă colaborare cu furnizorii noștri pentru a promova îmbunătățiri continue și inovație în lanțul nostru de aprovizionare.

Toate produsele noastre respectă cu strictețe fișa tehnică a produsului, care furnizează consumatorilor informații esențiale, cum ar fi ingredientele, valorile nutriționale, semnele de reciclare, condițiile de depozitare și informații despre alergeni. Aceste informații sunt tipărite pe etichetele produselor conform reglementărilor europene și naționale, fiind esențiale pentru a permite consumatorilor să ia decizii informate și responsabile.

Pe parcursul anului 2022 nu s-au identificat incidente de neconformitate referitoare la informațiile și etichetarea produselor noastre sau legate de comunicările de marketing.

În ceea ce privește furnizorii noștri, Gradena și LaMasă se bazează exclusiv pe furnizori de origine europeană, ceea ce ne permite să controlăm și să garantăm calitatea ingredientelor și proceselor de producție. În cazul furnizorilor Yachtis, pot exista și furnizori din Asia, solicitându-le acestora să îndeplinescă

standardele noastre ridicate de calitate și siguranță alimentară.

Ambalajele noastre respectă cu strictețe legislația europeană și națională, incluzând informații relevante precum lista ingredientelor (cu menționarea alergenilor), semne de reciclare, tabelul nutrițional, condițiile de depozitare, numărul lotului și data recomandată de consum. Pe lângă elementele obligatorii pe etichetele produselor noastre se găsesc și detalii despre metoda de preparare, oferind astfel consumatorilor transparență și încredere în produsele noastre.

Avem grijă ca ambalajele noastre să respecte standardele ridicate de calitate și să furnizeze informații clare și concise consumatorilor referitoare la metodele de eliminare a ambalajelor. Aceste informații sunt tipărite pe etichetele produselor conform codurilor europene privind eliminarea deșeurilor, astfel încât toate produsele să fie conforme cu aceste cerințe legale.

În plus, suntem conștienți de impactul asupra mediului și depunem eforturi constante pentru a găsi soluții ecologice pentru ambalajele puse pe piață și ne angajăm să rămânem la curent cu inovațiile și cercetările în domeniu, astfel încât să putem adopta soluții ecologice în viitor.



16 Anexa 1 Evaluarea eligibilității conform Taxonomiei UE

Proporția din cifra de afaceri generată de produse sau servicii asociate cu activitățile economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

| Activități economice | Cod (coduri) | Cifra de afaceri absolută RON | Proporția din Cifra de afaceri % | Criterii privind contribuția substanțială | | | | | | Criterii DNSH ("a nu aduce prejudicii semnificative") | | | | | | Proporția din cifra de afaceri aliniată la taxonomie, anul N % | Proporția din cifra de afaceri aliniată la taxonomie anul N-1 % | Categoria (activitate de tranziție Facilitare) E | Categoria (activitate de tranziție Facilitare) T | |
|---|--------------|----------------------------------|-------------------------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|--|------------------------------------|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|---|--|--|--|-------|
| | | | | Atemuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | Atemuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | | | | | |
| | | | | % | % | % | % | % | % | Da/Nu | Da/Nu | Da/Nu | Da/Nu | Da/Nu | Da/Nu | | | | | Da/Nu |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cifra de afaceri a activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cifra de afaceri a activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A1. + A.2.) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cifra de afaceri a activităților neeligibile (B) | | 2.210.325.473,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A + B) | | 2.210.325.473,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Propoția CapEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

| Activități economice | Cod (coduri) | CapEx absolut | Propoția CapEx | Criterii privind contribuția substanțială | | | | | | | Criterii DNSH ("a nu aduce prejudicii semnificative") | | | | | | | | | |
|--|--------------|---------------|----------------|---|------------------------------------|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|-----------------|--|---|---|--|
| | | | | Atenuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | Atenuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | Garanții minime | Propoția CapEx aliniată la taxonomie, anul N | Propoția CapEx aliniată la taxonomie anul N-1 | Categoriile de activitate de facilitare | Categoriile de activitate de tranziție |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx aferent activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx aferent activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A1. + A.2.) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx aferent activităților neeligibile (B) | | 25.034.313,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A + B) | | 25.034.313,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Proporția OpEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2022

| Activități economice | Cod (coduri) | OpEx absolut | Proporția OpEx | Criterii privind contribuția substanțială | | | | | | | Criterii DNSH ("a nu aduce prejudicii semnificative") | | | | | | | | | |
|---|--------------|-------------------------|----------------|---|------------------------------------|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------------|--------------------|----------|---------------------------------|-----------------|--|---|--|-------------------------------------|
| | | | | Atenuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | Atenuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Resursele de apă și cele marine | Economia circulară | Poluarea | Biodiversitatea și ecosistemele | Garanții minime | Proporția OpEx aliniată la taxonomie, anul N | Proporția OpEx aliniată la taxonomie anul N-1 | Categoriile (activitate de facilitare) | Categoriile (activitate de tranzit) |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx aferent activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx aferent activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total (A1. + A.2.) | | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx aferent activităților neeligibile (B) | | 2.121.830.222,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL (A + B) | | 2.121.830.222,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |

17 Premii



2022

Cea mai mare finanțare la BVB
Piața Principală, Premiu special BVB



2022

Locul I
Topul Național al Firmelor



2022

Premiul pentru cea mai mare
IPO derulată de o companie
antreprenorială cu capital
integral românesc



2022

Premiul pentru Cea mai mare
creștere din industria logisticii în
vreme de criză

PROGRESIV / AWARDS

2022

Premiul
Best Supply Chain

tranzit

2022

Premiul de eficiență în distribuție

PROGRESIV / AWARDS

2021

Premiul pentru Cele mai moderne
servicii de distribuție și logistică



2021

Premiul
Best Supply Chain

tranzit

2021

Premiul pentru
Cel mai eficient distribuitor român

PROGRESIV / AWARDS

2020

Premiul pentru Cele mai moderne
servicii de distribuție și logistică

PROGRESIV / AWARDS

2019

Premiul pentru Cele mai moderne servicii de distribuție și logistică

tranzit

2020

Premiul pentru Cel mai eficient furnizor de servicii logistice



2018

Premiul pentru Cea mai bună companie de distribuție

PROGRESIV / AWARDS

2018

Premiul pentru Cele mai moderne servicii de distribuție și logistică

18 Glosar


| Abreviere | Denumire completă |
|------------------|--|
| AGA | Adunarea Generală a Acționarilor |
| ARIR | Asociația Română pentru Relația cu Investitorii |
| ASC | Aquaculture Stewardship Council /Consiliul de Administrare a Acvaculturii |
| ASF | Autoritatea de Supraveghere Financiară |
| BRC | British Retail Consortium /Consortiul Britanic pentru Comertul cu Amănuntul |
| BVB | Bursa de Valori București |
| CA | Consiliul de Administrație |
| CapEx | Capital Expenditure/ Cheltuieli de capital |
| CDP | Carbon Disclosure Project /Proiectul de Divulgare a Emisiilor de Carbon |
| EEE | Echipamente electrice și electronice |
| e.g. | Exempli gratia/ Spre exemplu |
| EIP | Echipament Individual de Protecție |
| ESG | Aspecte de mediu, sociale și guvernanta |
| GES | Gaze cu efect de seră |
| GPL | Gaz petrolier lichefiat |
| GPS | Global Positioning System/ Sistem de localizare global |
| HoReCa | Hoteluri, Restaurante, Cafenele |
| IEC | International Electrotechnical Commission/Comisia Internațională Electrotehnică |
| IFRS | International Financial Reporting Standards/Standarde internaționale de raportare financiară |
| IFS | International Featured Standards /Standard Internațional de Calitate |


| | |
|-----------|--|
| INS | Institutul Național de Statistică |
| IPSSM | Instucțiuni Proprii Securitate și Sănătate în Muncă |
| ISO | International Organization for Standardization /Organizația Internațională pentru Standardizare |
| IT | Tehnologia informației |
| IT&C | Tehnologia informației și a comunicațiilor |
| ITM | Inspectoratul Teritorial de Muncă |
| KPI | Indicatori de performanță |
| LED | Light-emitting diode/ Diodă emițătoare de lumină |
| MSC | Marine Stewardship Council/ Consiliul pentru Stewardship Marin |
| n/a | not applicable /nu este aplicabil |
| Non-GMO | Non-genetically Modified Organism/ Organism Ne-modificat Genetic |
| ODD | Obiective de Dezvoltare Durabilă |
| ONU | Organizația Națiunilor Unite |
| OpEx | Operational Expenditure / Costuri operaționale |
| OUG | Ordonanța de Urgență a Guvernului |
| R.S.V.T.I | Responsabil cu supravegherea și verificarea tehnica în exploatarea instalațiilor |
| S.A. | Societate pe Acțiuni |
| S.R.L | Societate cu Răspundere Limitată |
| SASB | Sustainability Accounting Standards Boards/ Consiliul pentru Standarde de Contabilitate în Sustenabilitate |
| SIEM | Security Information and Event Management/Securitatea Informației și Managementul evenimentelor |
| SIPP | Serviciul Intern de Prevenire și Protecție |
| SKU | Stock Keeping Unit/ Unitate de Gestiune a Stocurilor |
| SMSI | Sistemul de Management al Securității Informației |
| SSM | Securitatea și Sănătatea în Muncă |
| TAPA | Transported Asset Protection Association/ Asociația pentru Protecția Activelor Transportate |


| | |
|-------|---|
| TMS | Transportation Management System/ Sistem de Management al Transportului |
| TSR | Trucking Security Requirements/ Cerințe de Securitate pentru Transport Rutier |
| UE | Uniunea Europeană |
| UPG | Universitatea Petrol-Gaze |
| WBCSD | World Business Council for Sustainable Development/ Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă |
| WMS | Warehouse Management System/ Sistem de Managemnt al Depozitelor |
| WRI | World Resources Institute/ Institutul de resurse mondiale |


19 Index ODD


Lista Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă la care Grupul Aquila contribuie în mod activ:


| Obiectiv | Sub-obiectiv | Contribuție directă/indirectă | Cum contribuim | Pagina din raport | | |
|--|---|-------------------------------|--|-------------------|---|----------------|
|  | <p>Eliminarea foamei, realizarea securității alimentare</p> | <p>2.4</p> | <p>Până în 2030, asigurarea unor sisteme durabile de producție alimentară și implementarea practicilor agricole rezistente care cresc productivitatea și producția, care ajută la menținerea ecosistemelor, care consolidează capacitatea de adaptare la schimbările climatice, vremea extremă, seceta , inundații și alte dezastre și</p> | <p>Indirectă</p> | <p>Mărcile noastre private, Gradena și LaMasă sunt produse care promovează securitatea alimentară, agricultura sustenabilă și alimentația sănătoasă. Aducem soluții durabile și accesibile pentru a asigura alimentația adecvată și nutritivă a consumatorilor.</p> | <p>112-115</p> |

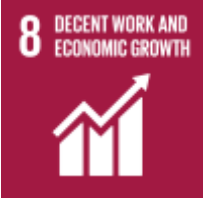
| | | | | | | |
|---|--|-----|---|---------|---|-------|
| | | | care îmbunătățesc progresiv calitatea terenului și a solului. | | | |
|  | Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării pentru toți la toate vârstele | 3.6 | Până în 2020, înjumătățirea numărului de decese și răni la nivel mondial în urma accidentelor rutiere | Directă | <p>Prin natura afacerii, angajații noștri parcurg în fiecare an peste 50.000.000 km.</p> <p>În ultimii 2 ani, nu am înregistrat accidente rutiere soldate cu victime.</p> <p>Oferim în permanență cursuri de conducere preventivă și ne asigurăm că flota noastră beneficiază de servicii de mentenanță preventivă.</p> | 75-88 |


| | | | | | | |
|---|--|-----|--|---------|--|---------|
|  | Asigurarea unei educații incluzive și echitabile de calitate și promovarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți | 4.3 | Până în 2030, asigurarea accesului egal al tuturor femeilor și bărbaților la educație tehnică, profesională și terțiară la prețuri accesibile și de calitate, inclusiv universitar | Directă | Prin intermediul cursurilor oferite angajaților, însumând peste 4300 de ore de instruire, sprijinim dezvoltarea competențelor și promovarea învățării pe tot parcursul vieții. | 95-101 |
| | | 4.7 | Până în 2030, să se asigure că toți cursanții dobândesc cunoștințele și abilitățile necesare pentru a promova dezvoltarea durabilă, inclusiv, printre altele, prin educație pentru dezvoltare durabilă și stiluri de viață durabile, drepturile omului, egalitatea de gen; promovarea unei culturi a | | De asemenea, prin programele de stagii de practică pentru studenți, Aquila oferă oportunități de învățare practică și pregătește tinerii pentru o carieră de succes în domeniul lor de interes, contribuind la dezvoltarea educației și incluziunii învățământului superior. | 105-106 |


| | | | | | | |
|---|--|-----|---|---------|--|-----------|
| | | | păcii și a non-violenței, a cetățeniei globale și a aprecierii diversității culturale și a contribuției culturii la dezvoltarea durabilă | | | |
|  | Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor | 5.5 | Asigurarea participării depline și efective a femeilor și șanse egale de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică. | Directă | <p>Politica de Resurse Umane a companiei noastre promovează oportunitățile egale de angajare indiferent de sex, contribuind astfel la eliminarea discriminării și la promovarea egalității de gen în cadrul organizației.</p> <p>Prin Codul de Conduită și regulile interne sunt promovate aspectele privind diversitatea, incluziunea și nediscriminarea, asigurând un mediu de lucru în care femeile</p> | 28-29 ,72 |


| | | | | | | |
|---|---|-----|---|----------|--|-------|
| | | | | | și bărbații au șanse egale de a progresa și de a se dezvolta profesional. | |
|  | Asigurarea disponibilității și gestionării durabile a apei și canalizării pentru toți | 6.3 | Până în 2030, îmbunătățirea calității apei prin reducerea poluării, eliminarea deversării și reducerea la minimum a emisiilor de substanțe chimice și materiale periculoase, înjumătățirea proporției de ape uzate netratate și creșterea substanțială a reciclării și reutilizării în siguranță la nivel global. | Indirect | Am implementat un program de monitorizare a consumului de apă, analizând și evaluând cantitățile de apă utilizate în procesele noastre interne. Am integrat riscurile hidrice în analizele noastre interne, folosind instrumente precum Aqeduct pus la dispoziție de World Resource Institute și ne concentrăm pe identificarea zonelor cu potențiale deficiențe de apă și dezvoltarea de soluții pentru a reduce impactul asupra resurselor hidrice locale. | 67-68 |

| | | | | | | |
|---|--|-----|---|--------|---|-------|
|  | Asigurarea accesului la energie accesibilă, fiabilă, durabilă și modernă pentru toți | 7.2 | Până în 2030, creșterea substanțială a ponderii energiei regenerabile în mixul energetic global | Direct | Utilizăm surselor regenerabile de energie prin instalarea de panouri solare în sediile noastre și facilitățile de producție, astfel încât să generăm energie curată și accesibilă. Am adoptat planuri de iluminat eficiente energetic și care reduc consumul de electricitate. În plus, am implementat programe de reducere a consumurilor, prin optimizarea proceselor și promovarea unei culturi a utilizării responsabile a resurselor energetice. | 48-53 |
|---|--|-----|---|--------|---|-------|


| | | | | | | |
|--|--|------------|--|---------------|---|-------------------------|
|  <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> | <p>Promovarea creșterii economice susținute, incluzive și durabile, a ocupării depline și productive și a muncii decente pentru toți</p> | <p>8.8</p> | <p>Protejarea drepturilor muncii și promovarea unor medii de lucru sigure și securizate pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru lucrătorii migranți, în special femeile migrante, și pentru cei cu locuri de muncă precare</p> | <p>Direct</p> | <p>Promovăm principiile de muncă decentă prin politici și practici care se concentrează pe satisfacția la locul de muncă a angajaților. Prin programele noastre de dezvoltare a angajaților, oferim oportunități de învățare și creștere profesională, susținând astfel evoluția carierei și creșterea personală a angajaților.</p> <p>Toți angajații companiei beneficiază de oportunități egale, indiferent de caracteristicile personale, cum ar fi rasă, culoare, religie, sex, vârstă sau dizabilitate. Prin adoptarea politicii de diversitate și incluziune, încurajăm participarea activă</p> | <p>28-29, 72, 89-94</p> |
|--|--|------------|--|---------------|---|-------------------------|


| | | | | | | |
|---|--|------|---|----------|---|--------------|
| | | | | | a tuturor membrilor echipei și valorizăm contribuția fiecăruia, creând un mediu de lucru în care toți angajații se simt respectați și implicați. | |
|  | Reducerea inegalității în interiorul și între țări | 10.3 | Asigurarea egalității de șanse și reducerea inegalităților de rezultate, inclusiv prin eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii și promovarea legislației, politicilor și acțiunilor adecvate în acest sens | Indirect | Aplicăm un cod de etică și conduită în afaceri, care stabilește standardele de integritate și profesionalism pe care le urmăm. Respectăm legile și reglementările în vigoare și adoptăm practici etice în toate aspectele afacerii noastre, inclusiv protejarea drepturilor omului, promovarea sănătății și securității în muncă, protecția mediului și prevenirea corupției. | 28-31, 93-94 |

| | | | | | | |
|---|--|-------------|--|---------------|--|----------------|
|  | <p>Faceți orașele și așezările umane incluzive, sigure, rezistente și durabile</p> | <p>11.1</p> | <p>Până în 2030, asigurarea accesului tuturor la locuințe și servicii de bază adecvate, sigure și accesibile și modernizarea mahalalelor</p> | <p>Direct</p> | <p>Prin intermediul programului nostru de voluntariat în parteneriat cu Habitat for Humanity am lucrat îndeaproape cu familii defavorizate pentru a construi și reabilita locuințe durabile, contribuind astfel la crearea unor comunități mai reziliente și accesibile pentru toți. De asemenea, Aquila a oferit suport comunității prin mobilizarea resurselor către comunități.</p> | <p>103-104</p> |
|---|--|-------------|--|---------------|--|----------------|

| | | | | | | |
|---|--|------|--|----------|--|-------|
|  | Asigurarea modelelor durabile de consum și producție | 12.2 | Până în 2030, realizarea unei gestionări durabile și a utilizării eficiente a resurselor naturale | Indirect | Am implementat programe de reducere a consumului de resurse, cum ar fi energia și apa, prin adoptarea tehnologiilor și proceselor mai eficiente. Monitorizăm și dezvoltăm soluții pentru a reduce impactul asupra resurselor de apă. | 48-68 |
| | | 12.3 | Până în 2030, reduceți la jumătate risipa globală de alimente pe cap de locuitor la nivelul comerțului cu amănuntul și al consumatorilor și reduceți pierderile de alimente de-a lungul lanțurilor de producție și aprovizionare, inclusiv pierderile după recoltare | Indirect | Am dezvoltat "Programul de prevenire și reducere a cantității de deșeuri generate" în conformitate cu cerințele legislative actuale privind gestionarea deșeurilor. Programul se bazează pe auditul deșeurilor generate la punctele de lucru ale organizației și are ca obiectiv identificarea și implementarea de măsuri specifice pentru | 61-67 |

| | | | | | | |
|--|--|------|---|--------|---|-------|
| | | 12.4 | Până în 2020, să se realizeze gestionarea ecologică a substanțelor chimice și a tuturor deșeurilor pe parcursul ciclului lor de viață, în conformitate cu cadrele internaționale convenite, și a reduce semnificativ eliberarea acestora în aer, apă și sol, pentru a minimiza impactul lor negativ asupra sănătății umane și asupra mediului | Direct | <p>reducerea generării de deșeuri.</p> <p>Colaborăm cu operatori economici, terți autorizați pentru preluarea și valorificarea diverselor categorii de deșeuri, conform cerințelor legislative în vigoare. Centralizăm informațiile legate de aceste la nivelul companiei, și transmitem anual Evidența deșeurilor către Agenția pentru Protecția Mediului.</p> | 61-67 |
| | | 12.5 | Până în 2030, reducerea substanțială a generării de deșeuri prin prevenire, reducere, reciclare și reutilizare | Direct | <p>În prezent organizația urmărește generarea deșeurilor, ratele de reciclare și metodele de eliminare a deșeurilor pentru a evalua progresul în atingerea</p> | 62-68 |

| | | | | | | |
|--|--|------|---|----------|--|---------------|
| | | 12.6 | Încurajarea companiilor, în special companiile mari și transnaționale, să adopte practici durabile și să integreze informațiile despre sustenabilitate în ciclul lor de raportare | Direct | obiectivelor de reducere aferente fiecărui tip de deșeu. Integrăm informațiile despre sustenabilitate în rapoartele și comunicările noastre, evidențiind progresele și impactul în domeniul durabilității | 17, 32, 40-46 |
|  | Luați măsuri urgente pentru combaterea schimbărilor climatice și a impactului acestora | 13.3 | Îmbunătățirea educației, conștientizării și capacității umane și instituționale privind atenuarea schimbărilor climatice, adaptare, reducerea impactului și avertizare timpurie | Indirect | Prin elaborarea și publicarea periodică a rapoartelor de sustenabilitate, în cadrul căruia monitorizăm și evaluăm impactul nostru asupra schimbărilor climatice, asigurăm că integrăm informațiile relevante despre schimbările climatice și strategiile noastre de reducere a emisiilor în ciclul nostru de raportare. De | 17, 31, 40-46 |

| | | | | | | |
|---|--|------|---|----------|--|---------|
| | | | | | <p>asemenea, organizăm acțiuni interne și programe de conștientizare pentru angajați, promovând educația privind schimbările climatice și adoptarea unor practici mai durabile în viața de zi cu zi.</p> | |
|  | <p>Conservarea și utilizarea durabilă a oceanelor, mărilor și resurselor marine pentru o dezvoltare durabilă</p> | 14.4 | <p>Până în 2020, să reglementeze eficient recoltarea și să pună capăt pescuitului excesiv, al pescuitului ilegal, nedeclarat și nereglementat și al practicilor distructive de pescuit și să pună în aplicare planuri de management bazate pe știință, pentru a restabili stocurile de pește în cel mai scurt timp posibil, cel</p> | Indirect | <p>În toate etapele dezvoltării mărcilor proprii, în special celor de pește și fructe de mare, ne concentrăm pe utilizarea materialelor și tehnologiilor prietenoase cu mediul.</p> | 112-115 |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>puțin la niveluri care pot produce un nivel maxim de durabilitate. randamentul determinat de caracteristicile lor biologice.</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

20 Index GRI

Declarație de utilizare

Grupul Aquila a raportat "în conformitate" cu Standardele GRI pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022

Standardul GRI folosit

GRI 1: Foundation 2021

Standardele Sectoriale GRI aplicabile

Niciun standard sectorial nu este aplicabil raportului nostru

| Standard GRI | Raportare | Pagină | Omisiuni | | |
|---------------------------------------|--|------------------|---------------|-------|------------|
| | | | Cerința omisă | Motiv | Explicație |
| Raportări generale | | | | | |
| GRI 2: Raportări generale 2021 | 2-1: Despre organizație | 6-10, 16-17 | | | |
| | 2-2: Entități incluse în raportare | 6, 16 | | | |
| | 2-3: Perioada de raportare, frecvența și persona de contact | 6 | | | |
| | 2-4: Amendamente | 6, 57-58 | | | |
| | 2-5: Verificare externă | 6 | | | |
| | 2-6: Activități, lanț de aprovizionare și alte legături de afaceri | 12-16 | | | |
| | 2-7: Angajați | 69-70, 72 | | | |
| | 2-8: Lucrători care nu sunt angajați | 70 | | | |
| | 2-9: Structura și componența conducerii organizației | 16-23 | | | |
| | 2-10: Nominalizarea și selecția conducerii organizației | 19 | | | |
| | 2-11: Cea mai înaltă poziție de conducere a organizației | 18, 21, 24-25 | | | |
| | 2-12: Rolul conducerii organizației în supravegherea managementului impactului | 17-19, 21, 23 | | | |
| | 2-13: Delegarea responsabilității pentru managementul impacturilor | 21, 23 | | | |
| | 2-14: Rolul conducerii organizației în raportarea de sustenabilitate | 17-19, 21, 23 | | | |
| | 2-15: Conflicte de interes | 17-18, 24-25, 88 | | | |
| | 2-16: Comunicarea problemelor critice | 25, 30, 88 | | | |
| | 2-17: Cunoștințele colective ale conducerii organizației | 26-27 | | | |
| | 2-18: Evaluarea performanței conducerii organizației | 25 | | | |
| | 2-19: Politici de remunerare | 24 | | | |
| | 2-20: Procesul de stabilire a remunerației | 17-18, 24 | | | |
| | 2-21: Rata anuală a remunerației totale | 92 | | | |
| | 2-22: Declarație privind strategia de sustenabilitate | 45-47 | | | |
| | 2-23: Angajamente prin politici | 28-31, 89-94 | | | |

| | | | | | |
|---|--|----------------------|----|--------------------------------------|---|
| | 2-24: Includerea angajamentelor din politici | 21, 23, 28-29 | | | |
| | 2-25: Procesele de remediere a impacturilor negative | 17, 28-29, 40-44, 94 | | | |
| | 2-26: Mecanisme de solicitare a consilierii și semnalare a neregulilor | 29 | | | |
| | 2-27: Conformarea cu legi și reglementări | 30 | | | |
| | 2-28: Afilieri | 26-27 | | | |
| | 2-29: Abordarea privind implicarea părților interesate | 17, 40-44, 94 | | | |
| | 2-30: Contracte colective de muncă | 93 | | | |
| Teme materiale | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-1 Procesul de determinare a temelor materiale | 40-44 | | | |
| | 3-2 Lista temelor materiale | 44 | | | |
| Performanța economică | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 34-35 | | | |
| GRI 201: Performanța economică 2016 | 201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită | 35 | | | |
| | 201-2 Implicațiile financiare și alte riscuri și oportunități legate de schimbările climatice | 32-33 | | | |
| | 201-3 Obligațiile planurilor de beneficii definite și ale altor planuri de pensii | 35-36 | | | |
| | 201-4 Asistența financiară primită de la guvern | 36 | | | |
| Prezența pe piață | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 24, 91-92 | | | |
| GRI 202: Prezența pe piață 2016 | 202-1 Rata salariului de bază la nivel de intrare după gen în comparație cu salariul minim local | 92 | | | |
| | 202-2 Proporția personalului senior management angajat din comunitatea locală | 18, 22-23 | | | |
| Impact economic indirect | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 101 | | | |
| GRI 203: Impact economic indirect 2016 | 203-1 Investiții în infrastructură și servicii | 102-106 | | | |
| | 203-2 Impacturi economice indirecte semnificative | - | Da | Informație incompletă/ indisponibilă | Organizația nu a calculat impactul economic indirect pentru anul 2022 |
| Practici de achiziții | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 15, 31, 36, 67 | | | |
| GRI 204: Practici de achiziții 2016 | 204-1 Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali | 36 | | | |
| Anticorupție | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-30 | | | |

| | | | | | |
|--|---|---------------|--|--|--|
| GRI 205: Anticorupție 2016 | 205-1 Operațiuni evaluate pentru riscuri legate de corupție | 28-30 | | | |
| | 205-2 Comunicare și instruire privind politici și proceduri anti-corupție | 28-29 | | | |
| | 205-3 Incidente confirmate de corupție și măsuri luate | 30 | | | |
| Comportament anticoncurențial | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 31 | | | |
| GRI 206: Comportament anticoncurențial 2016 | 206-1 Acțiuni legale pentru comportament anti-competitiv, anti-concurențial și practici monopoliste | 31 | | | |
| Abordarea fiscală | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 38 | | | |
| GRI 207: Abordarea fiscală 2019 | 207-1 Abordarea fiscală | 38 | | | |
| | 207-2 Guvernanța fiscală, controlul și managementul riscurilor | 20, 32-33, 38 | | | |
| | 207-3 Implicarea părților interesate și gestionarea preocupărilor legate de taxe | 17 | | | |
| | 207-4 Raportarea pe țări | 38 | | | |
| Materiale | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 61-67 | | | |
| GRI 301: Materiale 2016 | 301-1 Materiale utilizate în funcție de greutate sau volum | 63 | | | |
| | 301-2 Materiale de intrare reciclate utilizate | 63 | | | |
| | 301-3 Produse și ambalaje refolosite | 62-63 | | | |
| Energie | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 48-52 | | | |
| GRI 302: Energie 2016 | 302-1 Consumul de energie în cadrul organizației | 49 | | | |
| | 302-2 Consumul de energie în afara organizației | 50 | | | |
| | 302-3 Intensitatea energetică | 51 | | | |
| | 302-4 Reducerea consumului de energie | 49-52 | | | |
| | 302-5 Reducerea cerințelor de energie ale produselor și serviciilor | 49-52 | | | |
| Apă și efluenți | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 67-68 | | | |
| GRI 303: Apă și efluenți 2018 | 303-1 Interacțiuni cu apa ca resursă comună | 67-68 | | | |
| | 303-2 Managementul impacturilor legate de deversarea apei | 68 | | | |
| | 303-3 Prelevare de apă | 67-68 | | | |
| | 303-4 Deversarea apei | 67-68 | | | |
| | 303-5 Consumul de apă | imaterial | | | |
| Biodiversitate | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | imaterial | | | |
| GRI 304: Biodiversitate 2016 | 304-1 Zone operaționale deținute, închiriate, gestionate sau în apropierea ariilor protejate și a zonelor cu o valoare ridicată a biodiversității în afara ariilor protejate. | imaterial | | | |
| | 304-2 Impacturi semnificative ale activităților, produselor și serviciilor asupra biodiversității | imaterial | | | |

| | | | | | |
|---|--|-----------|----|---------------------------------------|--|
| | 304-3 Habitaturi protejate sau restaurate | imaterial | | | |
| | 304-4 Specii din Lista Roșie IUCN și specii de pe lista națională de conservare cu habitate în zone afectate de operațiuni | imaterial | | | |
| Emisii | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 53 | | | |
| GRI 305: Emisii 2016 | 305-1 Emisii directe de gaze cu efect de seră (GES) (Scop 1) | 54-57 | | | |
| | 305-2 Emisii indirecte de energie (GES) (Scop 2) | 54-57 | | | |
| | 305-3 Alte emisii indirecte de gaze cu efect de seră (GES) (Scop 3) | 54-57 | | | |
| | 305-4 Intensitatea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) | 57 | | | |
| | 305-5 Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) | 54-57 | | | |
| | 305-6 Emisii de substanțe care distrug stratul de ozon (SDSO) | – | Da | Nu se aplică | Nu folosim substanțe care distrug stratul de ozon |
| | 305-7 Emisii semnificative de oxid de azot (NOx), oxid de sulf (SOx) și alte emisii de aer | – | Da | Nu se aplică | Prin natura activității noastre, nu avem astfel de emisii pe care să le monitorizăm în mod activ |
| Deșeuri | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 57-67 | | | |
| GRI 306: Deșeuri 2020 | 306-1 Generarea deșeurilor și impacturile semnificative legate de deșeuri | 57-67 | | | |
| | 306-2 Managementul impacturilor semnificative legate de deșeuri | 57-67 | | | |
| | 306-3 Deșeuri generate | 65 | | | |
| | 306-4 Deșeuri redirecționate de la eliminare | 65 | | | |
| | 306-5 Deșeuri direcționate către eliminare | 65-66 | | | |
| Evaluarea furnizorilor: standarde de mediu | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 31 | | | |
| GRI 308: Evaluarea furnizorilor: standarde de mediu 2016 | 308-1 Noi furnizori evaluați în funcție de criteriile de mediu | 67 | | | |
| | 308-2 Impacturi de mediu negative în lanțul de aprovizionare și măsuri luate | – | Da | Informație indisponibilă / incompletă | Nu avem încă o procedură suficient de solidă pentru a putea raporta aceste impacturi din lanțul de aprovizionare |
| Forța de muncă | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 69-74 | | | |
| GRI 401: Forța de muncă 2016 | 401-1 Noi angajări și fluctuație a personalului | 69-72 | | | |

| | | | | | |
|---|--|--------------|--|--|--|
| | 401-2 Beneficii acordate angajaților cu normă întreagă și care nu sunt acordate angajaților temporari sau cu jumătate de normă | 73-74 | | | |
| | 401-3 Concediu paternal | 75 | | | |
| Relația angajați – conducere | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 89 | | | |
| GRI 402: Relația angajați – conducere 2016 | 402-1 Perioade minime de notificare referitoare la schimbările operaționale | 89 | | | |
| Sănătate și securitate în muncă | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 72, 75-88 | | | |
| GRI 403: Sănătate și securitate în muncă 2018 | 403-1 Sistem de management al sănătății și securității ocupaționale | 75-78 | | | |
| | 403-2 Identificarea riscurilor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor | 78-80, 87-88 | | | |
| | 403-3 Servicii de sănătate ocupațională | 81-84 | | | |
| | 403-4 Participarea, consultarea și comunicarea lucrătorilor cu privire la sănătatea și securitatea ocupațională | 81-82, 88 | | | |
| | 403-5 Instruirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității ocupaționale | 82-83 | | | |
| | 403-6 Promovarea sănătății lucrătorilor | 81-84 | | | |
| | 403-7 Prevenirea și reducerea impacturilor asupra sănătății și securității ocupaționale legate direct de relațiile de afaceri | 78-88 | | | |
| | 403-8 Lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității ocupaționale | 75, 85 | | | |
| | 403-9 Accidente de muncă | 85-86 | | | |
| | 403-10 Boli profesionale | 85-86 | | | |
| Formare și dezvoltare profesională | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 72, 95-101 | | | |
| GRI 404: Formare și dezvoltare profesională 2016 | 404-1 Ore medii de instruire pe an pe angajat | 98 | | | |
| | 404-2 Programe pentru îmbunătățirea abilităților angajaților și programe de asistență în tranziție | 95-97 | | | |
| | 404-3 Procentul de angajați care beneficiază de evaluări regulate ale performanțelor și dezvoltării carierei | 99-101 | | | |
| Diversitate și egalitate de șanse | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 72, 89-92 | | | |
| GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse 2016 | 405-1 Diversitatea organismelor de guvernare și a angajaților | 90-91 | | | |
| | 405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și bărbaților | 92 | | | |
| Combaterea discriminării | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 89-90 | | | |
| GRI 406: Combaterea discriminării 2016 | 406-1 Incidente de discriminare și măsuri corective luate | 90 | | | |
| Dreptul la asociere și negociere colectivă | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 93 | | | |
| GRI 407: Dreptul la asociere și | 407-1 Operațiuni și furnizori în care dreptul la liberă asociere și negocieri colective poate fi în pericol | 93 | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------|----|---------------------------------------|--|
| negociere colectivă 2016 | | | | | |
| Exploatarea prin muncă a copiilor | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 93-94 | | | |
| GRI 408: Exploatarea prin muncă a copiilor 2016 | 408-1 Operațiuni și furnizori cu un risc semnificativ de incidente de muncă infantilă | 93-94 | | | |
| Muncă forțată sau obligatorie | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 93 | | | |
| GRI 409: Muncă forțată sau obligatorie 2016 | 409-1 Operațiuni și furnizori cu un risc semnificativ de incidente de muncă forțată sau obligatorie | 93 | | | |
| Practici de securitate | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | imaterial | | | |
| GRI 410: Practici de securitate 2016 | 410-1 Personal de securitate instruit în politici sau proceduri privind drepturile omului | imaterial | | | |
| Drepturile populațiilor indigene | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | imaterial | | | |
| GRI 411: Drepturile populațiilor indigene 2016 | 411-1 Incidente de încălcări ale drepturilor popoarelor indigene | Imaterial | | | |
| Comunitățile locale | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 75-88 | | | |
| GRI 413: Comunitățile locale 2016 | 413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare | 87-88 | | | |
| | 413-2 Operațiuni cu impacte negative semnificative actuale și potențiale asupra comunităților locale | 87-88 | | | |
| Evaluarea furnizorilor: standarde sociale | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29, 31 | | | |
| GRI 414: Evaluarea furnizorilor: standarde sociale 2016 | 414-1 Noi furnizori evaluați în funcție de criteriile sociale | 67 | | | |
| | 414-2 Impacturi sociale negative în lanțul de aprovizionare și măsuri luate | - | Da | Informație indisponibilă / incompletă | Nu avem încă o procedură suficient de solidă pentru a putea raporta aceste impacturi din lanțul de aprovizionare |
| Politici publice | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29 | | | |
| GRI 415: Politici publice 2016 | 415-1 Contribuții politice | 36 | | | |
| Sănătatea și siguranța clienților | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29,31, 112-115 | | | |
| GRI 416: Sănătatea și | 416-1 Evaluarea impacturilor asupra sănătății și securității categoriilor de produse și servicii | 114-115 | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------|--|--|--|
| siguranța clienților 2016 | 416-2 Incidente de neconformitate referitoare la impacturile asupra sănătății și securității produselor și serviciilor | 114 | | | |
| Promovarea produselor și serviciilor | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 28-29,31, 112-115 | | | |
| GRI 417: Promovarea produselor și serviciilor 2016 | 417-1 Cerințe privind informațiile și etichetarea produselor și serviciilor | 114-115 | | | |
| | 417-2 Incidente de neconformitate referitoare la informațiile și etichetarea produselor și serviciilor | 115 | | | |
| | 417-3 Incidente de neconformitate referitoare la comunicările de marketing | 115 | | | |
| Confidențialitatea clienților | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | | | | |
| GRI 418: Confidențialitate a clienților 2016 | 418-1 Plângeri întemeiate referitoare la încălcări ale confidențialității și pierderi de date ale clienților | 109 | | | |
| Confidențialitatea și securitatea informațiilor | | | | | |
| GRI 3:Teme materiale 2021 | 3-3 Managementul temelor materiale | 107-111 | | | |
| NON-GRI: Confidențialitate a și securitatea informațiilor | Evaluarea riscurilor legate de confidențialitatea și securitatea informațiilor | 110-111 | | | |
| | Incidente referitoare la securitatea informațiilor | 109 | | | |
| | Plângeri întemeiate referitoare la încălcări ale confidențialității și pierderi de date personale | 109 | | | |

Grupul Aquila
Raport de sustenabilitate 2022

