

Aquila

Raport de sustenabilitate

1 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2021



Cuvânt de la CEO

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

Încă de la început, ne-am dorit să fim prima alegere a partenerilor noștri și am câștigat această poziție în timp, consolidând-o zilnic prin profesionalism, expertiză în piață, demonstrând încredere partenerilor noștri și comunităților în care ne desfășurăm activitatea.

2021 a fost un an al schimbărilor, aducând provocări și noi oportunități. Ne-am consolidat activitatea ca urmare a fuziunii prin absorbție cu Agrirom, am achiziționat Trigor AVD și ne-am listat la Bursa de Valori București, în urma celui mai mare IPO al unei companii antreprenoriale românești pe piața de capital.

Ca lider de piață, avem responsabilitatea de a fi un model de bune practici – pentru noi, pentru toți cei din jur și pentru industrie și ne propunem să facem acest lucru cu transparență.

Un prim pas a fost realizarea Strategiei de Sustenabilitate și asumarea de obiective credibile, pe care le-am integrat în direcțiile strategice ale companiei, pentru construirea unei afaceri durabile, fiind conștienți de importanța conservării mediului, astfel încât și generațiile viitoare să se poată dezvolta.

Astfel, integrăm principiile sustenabilității, ale produselor și tehnologiilor inovatoare, direct în lanțul valoric al afacerii Aquila și ne canalizăm energia în desfășurarea activităților ce susțin grija pentru mediu, sustenabilitate socială și organizațională.



Un alt pas important a fost calcularea amprentei de carbon, iar în prezent derulăm un proiect complex care cuprinde scenarii de diminuare a acesteia, pentru a ne atinge obiectivul de reducere cu 10% a GES până în 2026.

În paginile următoare veți descoperi primul nostru Raport de Sustenabilitate, rezultatul unei munci de echipă susținute și fundamentul acțiunilor noastre viitoare.

Împreună putem contribui la dezvoltarea unui business sustenabil, colaborând pentru construirea unui viitor mai bun.

Cătălin Vasile

Cuprins

Mesaj din partea CEO.....	2	Mediu și schimbări climatice	17	❖ Instruire și dezvoltare	37
Despre raport.....	4	❖ Calculul emisiilor de gaze cu efect de seră GES	18	▪ Angajații	38
Anul 2021 în cifre.....	5	❖ Emisii	19	▪ Evoluția structurii personalului	39
Modelul de business		▪ Consumul de energie electrică	19	▪ Dezvoltare și performanță	41
❖ Istoric.....	6	❖ Măsurile implementate în transport	20	▪ Programe de perfecționare	42
❖ Serviciile companiei		▪ Acțiuni 2021 și propuneri pentru 2022	21	❖ Managementul performanței	45
▪ Servicii integrate de vânzări și execuție...7		❖ Măsurile implementate în zona logistică	22	❖ Planuri de succesiune și reziliența afacerii	46
▪ Distribuție.....	8	❖ Propuneri pentru următoarea perioadă strategică	23	▪ Programul de succesiune	46
▪ Depozitare.....	9	❖ Centrala fotovoltaică	24	▪ Beneficii ale angajaților	49
▪ Transport.....	9	❖ Gestionarea deșeurilor	25	▪ Programe de internship	51
❖ Structura grupului.....	10	Capital uman și comunități	26	❖ Comunități	53
▪ Acționariat și capital emis.....	10	❖ Siguranța și sănătatea la locul de muncă	27	▪ Proiecte implementate	54
▪ Structura de conducere.....	11	▪ Siguranța angajaților și a subcontractorilor	28	Etică și guvernare	56
❖ Performanța economică.....	12	▪ Acțiuni SSM implementate în 2021	29	❖ Structura de conducere	56
❖ Premii și afilieri.....	13	▪ Loc de muncă sigur	30	▪ Componenta structurii de conducere	57
❖ Strategia de sustenabilitate.....	14	▪ Exerciții și simulări situații de urgență	34	▪ Norme de conduită	57
❖ Analiza de materialitate.....	15	▪ Indicatori de performanță SSM	35	❖ Abordarea sustenabilității	58
▪ Teme de interes cu impact		▪ Comunicarea evenimentelor SSM	36	❖ Mita, fraudă, conflictul de interese	59
semnificativ.....	15			❖ Alte politici interne	60
				❖ Obiective pentru următoarea perioadă strategică	61

Despre raport

În anul 2022, am lansat Strategia de Sustenabilitate a companiei și ne-am aliniat direcția de dezvoltare ținând cont și de Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite (ODD).

Ca jucător important în industrie și pentru că suntem conștienți de faptul că sectorul în care activăm are un impact semnificativ asupra mediului înconjurător, dorim să ne concentrăm acțiunile în direcția creșterii unui business sustenabil, cu grijă față de mediu și de oameni.

Acesta este primul raport de sustenabilitate al companiei. Până în prezent, am depus anual raportul non-financiar, pregătit conform Ordinul Ministrului Finanțelor Publice 3456/2018 („OMFP 3456”). Legislația națională transpune cerințele Directivei Uniunii Europene privind raportarea non-financiară 2014/95/UE („Directiva”). La prezentarea informațiilor nefinanciare este avută în vedere Comunicarea Comisiei Europene «Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)» („Ghidul CE”).

Raportul cuprinde informații non-financiare din perioada 1 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2021, precum și informații ulterioare perioadei de raportare, privind acțiuni realizate până la data publicării. Raportul de sustenabilitate va fi întocmit anual și publicat în prima jumătate a anului.

Raportul cuprinde o serie de indicatori calitativi și cantitativi ce oferă o perspectivă clară asupra impactului companiei în economie, mediu și societate, incluzând informații despre mediu și schimbări climatice, reducerea emisiilor, capitalul uman și comunitățile în care activăm, etică și guvernanta corporativă.

Datele se referă la companiile grupului Aquila listate la Bursa de Valori București: Aquila Part Prod Com SA, Printex SA, Trigor AVD.

Pentru că ne dorim să fim transparenți și să fim un exemplu în industrie din punct de vedere al sustenabilității, începând cu anul 2023, cu referire la 2022, ne propunem să raportăm în conformitate cu Standardele Internaționale GRI și să arătăm contribuția Aquila la îndeplinirea ODD.

Pentru întrebări sau informații suplimentare legate de raport, vă invităm să ne scrieți la adresa de e-mail esg@aquila.ro.

Anul 2021 în cifre

1,929 mld Ron
cifra de afaceri
netă

70,8 mil Ron
profit net

+ 27 ani
expertiză în
piață

+ 1.600
autovehicule în
flota auto

+ 67.000 POS
vizitate

+ 130.000 paleți
capacitate de
depozitare

19741,42 eqt
CO2 Scop 1

2279.11 eqt CO2
Scop 2- location
based

2390.28 eqt CO2
Scop 2 – market
based

21.687,3778 MWh
energie electrică
consumată

70%
din flota auto are
normă Euro 6

561,4
tone deșeuri date
către valorificare

2909
număr efectiv de
angajați

- 43%
accidente de
muncă

+600
angajați
participanți la
traininguri

38,02%
angajați femei

65
angajați implicați
în programul de
succesiune

+15 mil Ron
contribuție la
CASS

Modelul de business

Istoric

Misiune

Să fim prima alegere a consumatorilor, oferind cele mai performante servicii integrate de distribuție și logistică, prin vânzarea de produse și servicii complementare

Viziune

Să fim prezenți în fiecare casă din România cu cel puțin un produs distribuit de noi

Valori



Expertiză



Încredere



Profesionalism

Aquila oferă soluții integrate de distribuție și logistică prin vânzarea de produse și servicii complementare.

Acum 27 de ani, am pornit la drum pentru a transporta bunuri și produse către oameni, conectând astfel companii și comunități.

Cu timpul, am crescut, ne-am extins aria de activitate, îmbunătățind constant modelul operațional și eficiența proceselor și sistemelor interne.

Am pus preț pe oameni, formând o echipă puternică și competentă, capabilă de performanță și rezultate remarcabile. Astfel, am devenit un jucător important și recunoscut în piața serviciilor integrate, cu o cifră de afaceri de peste 390 de milioane de euro.



1994

Înființare Aquila Part Prod Com SRL

1999

Achiziție Printex

2001

Înființare Trigor AVD în Republica Moldova

2019

Achiziție Agrirom

2020

Fuziune prin absorbție
Seca Distribution

2021

Fuziune prin absorbție
Agrirom
Achiziție Trigor AVD

2021

Transformare în S.A.

2021

Listare la BVB

Servicii integrate de vânzări și execuție

Managementul brandurilor

Orice companie se confruntă cu provocările dezvoltării brandului, într-o piață extrem de dinamică. De aceea, ne punem întreaga expertiză în slujba clienților, pentru a le valorifica brandurile pe toate canalele pe care activăm.

Vânzări (Pre&Van sales)

Prin intermediul echipelor Pre&Van sales, avem cea mai bună acoperire și timpi de răspuns foarte mici, prin SFA. Acoperim mii de puncte de vânzare, de la cei mai mari jucători din piață, la magazine de proximitate, dar și HoReCa.

Mercantizare

Avem o echipă numeroasă și competentă, care se ocupă de livrarea la timp a produselor, de stocarea și inventarierea lor, refacerea stocurilor. Echipa noastră de merchandiseri este responsabilă de aranjarea produselor în magazine, de implementarea activării produselor prin plasări, operațiuni ce țin de raft și a promoțiilor pe ambalaj.

Laț de aprovizionare

Printr-o gestionare optimizată, planificare eficientă și printr-un personal calificat, am sporit productivitatea și eficiența operațională, diminuând costurile și câștigând încrederea partenerilor.

Achiziții

Avem un model de achiziții interne unitar, bine structurat organizatoric și funcțional, bazat pe parteneriate cu furnizori profesioniști ce oferă produse și servicii de calitate, dublat de un sistem intern de control costuri foarte eficient.

Planificare

Planificarea logistică servește la conectarea și sincronizarea lanțului general de aprovizionare ca proces continuu și este esențială pentru o conectivitate eficientă. De asemenea, creează valoare prin sincronizarea și poziționarea inventarului, reprezentând combinația între gestionarea comenzilor, inventarul, transportul, depozitarea, manipularea materialelor și ambalare, integrate într-o rețea.



Distribuție

Aquila oferă servicii de distribuție a produselor alimentare și nealimentare.

Acoperim 90% din piața de retail, cu peste 67.000 de puncte de vânzare (POS) vizitate periodic, în locații cu suprafețe cuprinse între 10 și 10.000 mp. Procesul de distribuție se întinde pe toate canalele pieței – Retail Organizat, Retail Tradițional, HoReCa și Vending, atât direct cât și indirect, prin sub-contractori.

Modelul de vânzări și distribuție al Grupului este un proces în continuă dezvoltare, care presupune expertiză în optimizarea organizațională, în diagnoza organizațională, în identificarea și cuantificarea oportunităților de creștere și ale celor de eficientizare.

Retail Organizat

Aquila are încheiate parteneriate cu toate lanțurile de supermarketuri și supermarketuri locale și internaționale, precum și cu magazinele de tip discount, cash&carry și benzinării, accesând peste 4.500 de locații, din care peste 1.400 sunt benzinării.

Retail Tradițional

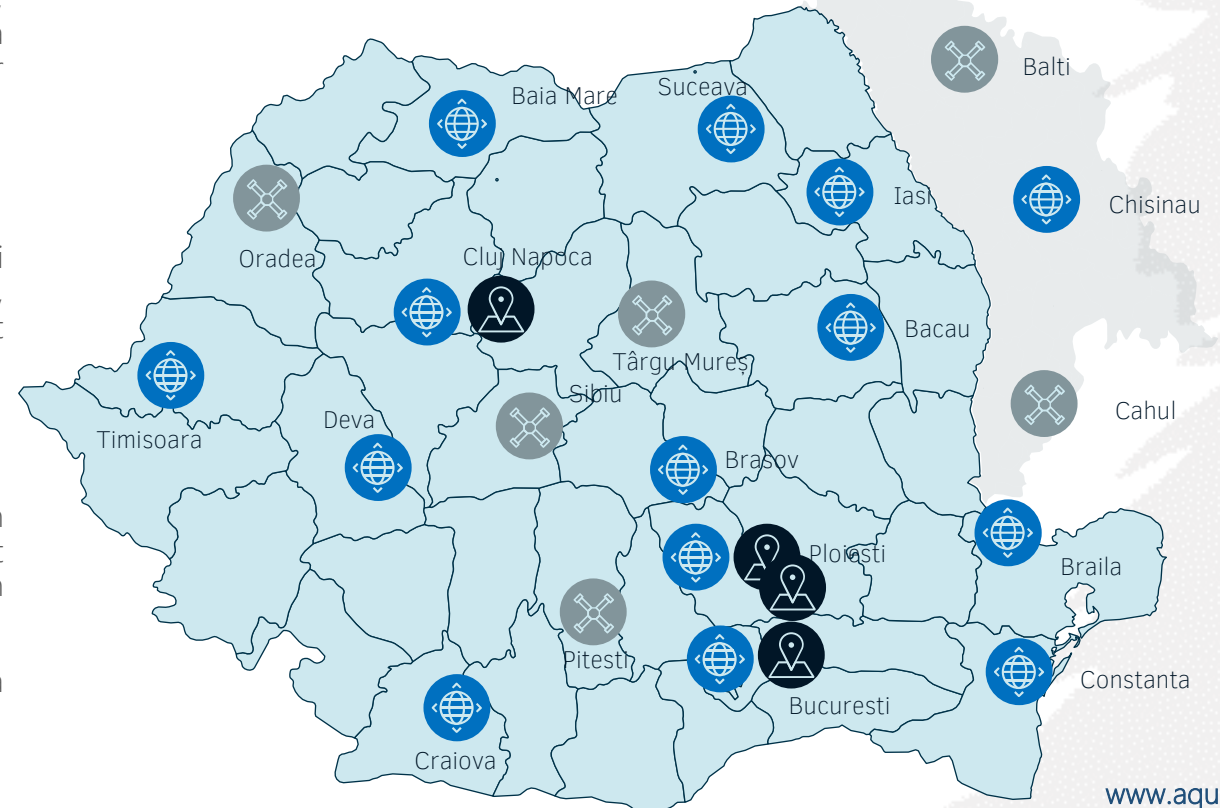
Aquila acoperă toate tipurile de magazine din canalul Retail Tradițional și are un portofoliu de 58.000 clienți. Sistemul de distribuție pentru acest canal este dual, atât în sistem van-sell, orientat către distribuția numerică a produselor de impuls, cât și în sistem pre-sell, pentru celelalte categorii de produse.

Orientarea principală este retenția și dezvoltarea clienților actuali, prin asigurarea

unui grad înalt de satisfacție pe termen mediu și lung, anticiparea nevoilor și personalizarea ofertelor.

HoReCa

Aquila accesează peste 5.000 locații HoReCa. Oferirea de servicii personalizate, un punct forte al Aquila, înseamnă individualizarea ofertei în funcție de tipul locației, particularitățile regiunii în care se află, categoria de consumatori vizată.



Depozitare

Include atât serviciile standard, cât și pe cele complementare.

Grupul are acoperire regională și națională prin intermediul a **14 centre de distribuție** (din care unul este situat în Republica Moldova), **4 centre logistice** (din care unul este situat în Republica Moldova) și **6 puncte de cross-docking** (din care două sunt situate în Republica Moldova), prin intermediul cărora asigură o capacitate de peste **130.000 de paleti**:

- ✓ 110.000 în mediu ambiantal
- ✓ 7.000 în mediu refrigerat
- ✓ 17.000 în mediu congelat

Depozitele noastre au certificare ISO 9001/2008 și sunt echipate cu detectoare de gaz și fum, precum și cu supraveghere permanentă CCTV, beneficiind de echipă de intervenție rapidă dedicată.


Pe lângă serviciile standard optimizate, oferim o serie de servicii suplimentare, cu valoare adăugată:





Transport

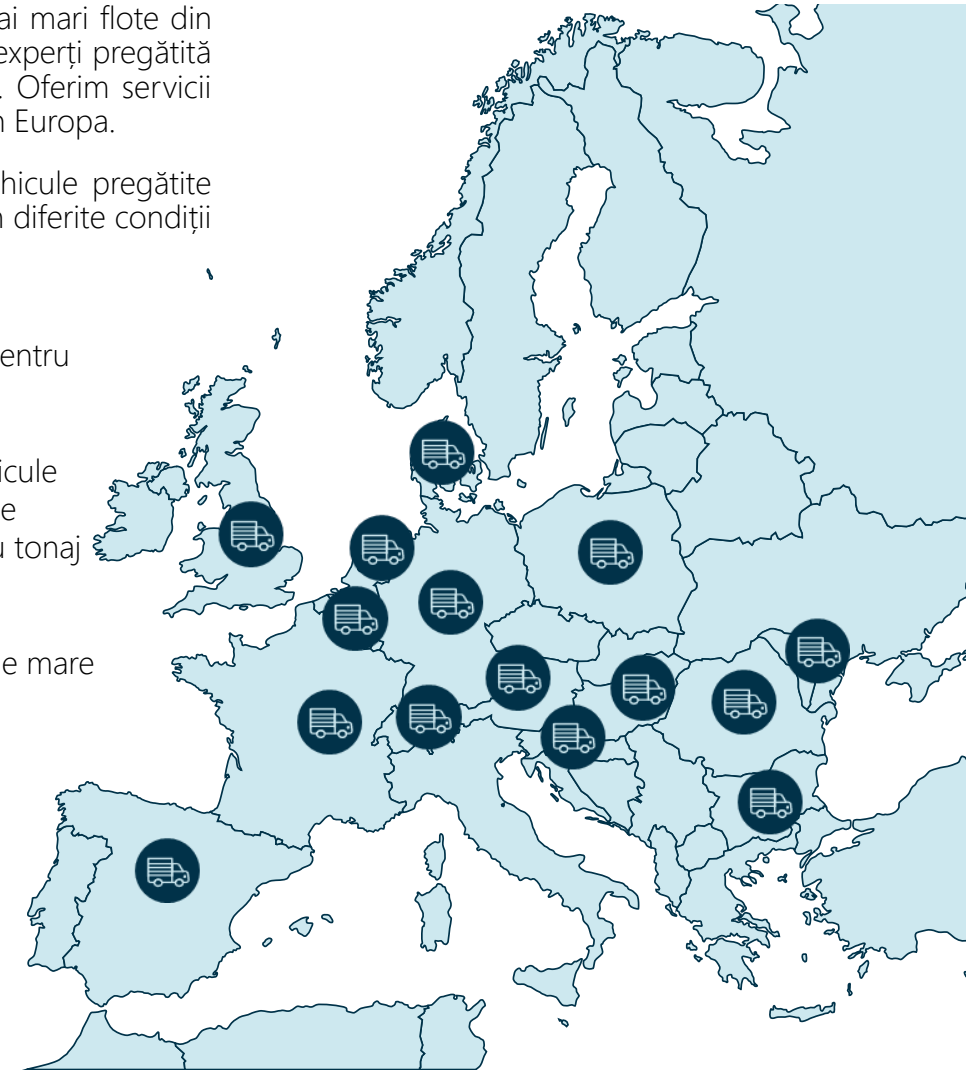
Avem una dintre cele mai mari flote din România și o echipă de experți pregătită să facă față provocărilor. Oferim servicii de transport în 15 țări din Europa.

Operăm cu 1.648 de vehicule pregătite de a transporta bunuri în diferite condiții de temperatură.

 796 de mașini pentru forța de vânzări

 625 de autovehicule pentru distribuție (autovehicule cu tonaj sub 40 tone)

 227 camioane de mare tonaj



Structura grupului

Înființată în 1994 de Alin-Adrian Docu și Constantin-Cătălin Vasile, Aquila Part Prod Com a evoluat, în cei peste 27 de ani de experiență, într-un grup de companii puternic, capabil de înaltă performanță pe piața serviciilor integrate.

Înainte de listarea pe Bursa de Valori București, în noiembrie 2021, Grupul și-a consolidat activitatea ca urmare a fuziunii prin absorbție cu Seca Distribution, începând cu 1 ianuarie 2020. Compania Seca Distribution a fost înființată în 1994 de Alin Docu și Cătălin Vasile și avea ca specializare distribuția ciocolatei și a produselor zaharoase.

Începând cu 1 ianuarie 2021, Aquila Part Prod Com a fuzionat prin absorbție cu Agrirom, companie achiziționată în februarie 2019. Înființată în 1997, Agrirom a avut ca obiect de activitate importul și distribuția de produse alimentare ambientale și congelate. De asemenea, mărcile proprii Gradena, LaMasă și Yachtis, din categoriile legume congelate, semipreparate congelate, respectiv pește congelat, au intrat în portofoliul Aquila Part Prod Com.

În 1999, Aquila Part Prod Com a achiziționat o participație de 78,83% în Printex SA, pe care a consolidat-o ulterior la 95,75%. În mai 2021, Aquila Part Prod Com a achiziționat (100%) Trigor AVD SRL.

La 31 Decembrie 2021, Aquila Part Prod Com împreună cu filialele sale: Printex și Trigor AVD formează „Grupul” (sau „Aquila” sau „Societatea”).

Aquila Part Prod Com SA	Printex SA	Trigor AVD SRL
Str. Malu Roșu nr. 105A, Ploiești, Prahova	Str. Poligonului nr. 5, Ploiești, Prahova	Str. Otovasca nr. 17, Chișinău, Republica Moldova
Comerț cu ridicata al bunurilor de larg consum, Prestarea de servicii logistice, Transport intern și extern de bunuri	Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate	Comerț cu ridicata al bunurilor de larg consum

Acționariat și capital emis

Capitalul social al Aquila Part Prod Com la 31 decembrie 2021 era de 30.000.060 RON, împărțit în 200.000.400 acțiuni ordinare cu o valoare nominală de 0,15 RON pe acțiune.

Structura acționariatului la 31 decembrie 2021:

Acționariat	Acțiuni	Procent
Alin-Adrian Docu	66,666,800	33,33333%
Constantin-Cătălin Vasile	66,666,800	33,33333%
Persoane juridice	59,867,175	29,9335%
Persoane fizice	6,799,625	3,3998%
Total	200,000,400	100%

Evenimente ulterioare. La 23 februarie 2022 AGEA (Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor), acționarii Aquila au aprobat majorarea capitalului social cu suma de 150.000.300 RON (reprezentând prime de emisiune), de la 30.000.060 RON la 180.000.360 RON, prin emisiunea unui număr de 1.000.002.000 acțiuni noi cu o valoare nominală de 0,15 RON pe acțiune care au fost alocate gratuit acționarilor Societății înregistrați în registrul acționarilor ținut de Depozitarul Central - S.A. la data de înregistrare (fiecare acționar primind gratuit un număr de 5 acțiuni nou emise pentru fiecare acțiune deținută la data de înregistrare, 11 martie 2022). Ca urmare a majorării capitalului social, la 11 martie 2022, capitalul social al Aquila Part Prod Com crește la 180.000.360 RON, împărțit în 1.200.002.400 acțiuni ordinare cu o valoare nominală de 0,15 RON pe acțiune.

Structura de conducere

Aquila este administrată în sistem unitar de un Consiliu de Administrație, care a delegat conducerea activității curente a Companiei Directorului General.

Structura Consiliului de Administrație la 31 decembrie 2021:

Nume	Data numirii	Funcție	Rol
Alin-Adrian Dociu	7 aprilie 2021	Președinte CA	Membru non-executiv
Constantin-Cătălin Vasile	7 aprilie 2021	Vicepreședinte CA	Membru executiv
Ion-Lucian Mihalache	7 aprilie 2021	Membru CA	Membru independent

Evenimente ulterioare. La 23 februarie 2022, acționarii Aquila au aprobat modificarea Actului Constitutiv al Societății și mărirea Consiliului de Administrație la 5 membri numiți de AGOA (Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor) pentru un mandat de maxim 4 ani, cu posibilitatea re-alegerii pentru mandate subsecvente de 4 ani, cu excepția primilor membri ai Consiliului de Administrație al căror mandat are o durată de 2 ani. La 23 februarie 2022 AGOA, acționarii Aquila au aprobat numirea a doi noi membri ai Consiliului de Administrație al căror mandat are o durată de 2 ani, cu începere de la data adoptării hotărârii:

- Daniela Mândru Petrovici – administrator independent non-executiv
- Vlad Alexandru Deliu – administrator independent non-executiv

În prezent, Consiliul de Administrație este format din 5 membri, din care 3 independenți, non-executivi (60%).

Evenimente ulterioare. La 23 martie 2022, Consiliul de Administrație a aprobat înființarea Comitetului de Audit și înființarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

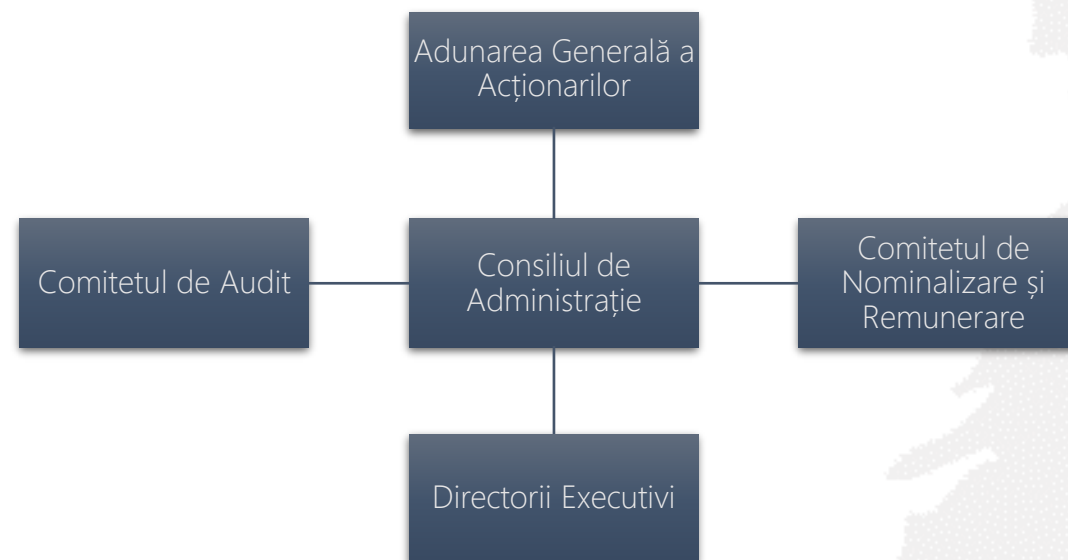
Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- Daniela Mândru Petrovici – președinte
- Vlad Alexandru Deliu – membru

Comitetul de Audit:

- Vlad Alexandru Deliu – președinte
- Daniela Mândru Petrovici – membru

La data prezentului raport, Dl. Constantin-Cătălin Vasile este Director General și Dl. Alin-Adrian Dociu este Director General Adjunct, fiind numiți de Consiliul de Administrație în baza unui contract de mandat.



Performanța economică

Cifra de afaceri netă



1.929.713.824 RON

Cifra de afaceri netă a Aquila a crescut la **1.929.713.842 ron** (respectiv cu **13%** în 2021 față de 2020), deoarece vânzările de distribuție au crescut cu 14% a/a, la 1.792.709.206 ron, ajutate de ridicarea restricțiilor și reluarea activității economice, în special în sectoarele grav afectate de pandemie, cum ar fi serviciile foodservice (HoReCa) și magazinele de proximitate. În 2021, vânzările de distribuție ale Companiei prin canalele foodservice și magazine de proximitate au crescut cu 7% a/a, respectiv 24% a/a. Consolidarea Trigor AVD în mai 2021 a contribuit cu 77.755.089 ron la „avansul vânzărilor de distribuție”.

Anul trecut, veniturile din serviciile de logistică au scăzut cu 6% a/a, la 73.900.083 ron, pe fondul scăderii volumelor, numărul de paleți intrați/ieșiți scăzând cu 7% a/a, pe măsură ce comportamentul de depozitare al clienților s-a estompat ca urmare a ridicării restricțiilor impuse de pandemie. În 2021, veniturile din transportul internațional au scăzut cu 1% a/a, deoarece numărul de camioane grele a scăzut de la 128 în 2020 la 113, iar distanțele parcurse s-au redus cu 809.000 km.

Profit net



70.765.754 RON

În 2021, profitul net a ajuns la **70.765.754 ron**, cu 30% mai mare față de nivelul din 2020 și cu o marjă a profitului net îmbunătățită cu 50 bps, de la 3,2% în 2020, la **3,7%** în 2021, în principal datorită reducerii cheltuielilor financiare și creșterii vânzărilor cu 14% față de anul anterior.

EBITDA



134.173.597 RON

EBITDA (EBITDA ajustată cu depreciere (pierdere/câștig la creanțe comerciale și alte creanțe și cu provizioane) a crescut cu 4%, ajungând la **134.173.597 ron** în 2021, deoarece avansul cifrei de afaceri nete de 13% față de anul precedent a fost parțial compensat de creșterea OPEX. Astfel, EBITDA ajustată a scăzut cu 62bps (puncte de bază) de la 7,6% în 2020, la 7,0% în 2021. Cu toate acestea, profitul net atribuibil acționarilor Societății a ajuns la 70.765.754 ron (+30% față de 2020), cu marja respectivă adăugând 48bps (puncte de bază), de la 3,2% în 2020 la 3,7% în 2021, deoarece rezultatul financiar net a scăzut cu 57% versus 2020, din cauza reducerii datoriilor și a datoriilor de leasing și a altor pierderi financiare.

Taxonomia UE

Regulamentul UE 2020/852 privind Taxonomia UE, transpus în legislația românească prin Ordinul Ministerului de Finanțe nr. 1239/octombrie 2021, stabilește un cadru general pentru clasificarea activităților economice durabile. Acesta își propune să ofere o mai bună transparență în ceea ce privește eforturile de sustenabilitate și să prevină practicile de „greenwashing” prin definirea unor criterii de clasificare în baza cărora un produs sau activitate industrială poate fi descrisă ca „sustenabilă din punct de vedere ecologic”. În conformitate cu cadrul de reglementare actual, pentru anul 2021, activitățile economice eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, se determină prin referire la obiectivele UE de atenuare și de adaptare la schimbările climatice.

În acest sens, am făcut o analiză a activităților noastre din 2021 și am ajuns la concluzia că nu putem defini nicio proporție din CAPEX, OPEX și cifra de afaceri ca încadrându-se în Taxonomia EU.

* a/a se referă la comparația anului de referință 2021 cu anul anterior, 2020

Premii



PROGRESIV / AWARDS

- ❖ Premiul pentru **Cele mai moderne servicii de distribuție și logistică**, obținut în 2021, 2020, 2019 și 2018
- ❖ Premiul pentru **Cel mai bun provider din Retail**, obținut în 2017



- ❖ Premiul **Best Supply Chain**, obținut în 2021
- ❖ Premiul pentru **Cea mai bună companie de distribuție**, obținut în 2018



tranzit

- ❖ Premiul pentru **Cel mai eficient distribuitor român**, obținut în 2021
- ❖ Premiul pentru **Cel mai eficient furnizor de servicii logistice**, obținut în 2020

Afilieri

- ❖ Uniunea Națională a Transportatorilor din România
- ❖ ARILOG - asociație profesională fondată în anul 2002 care promovează în mod constant educația în logistică și supply chain management

Strategia de sustenabilitate

Ca lider în domeniul în care ne desfășurăm activitatea, avem misiunea să oferim cele mai performante servicii integrate de distribuție și logistică, prin vânzarea de produse și servicii complementare, astfel încât să fim prezenți în fiecare casă din România cu cel puțin un produs distribuit de noi.

Ne propunem să facem acest lucru cu profesionalism, bazați pe o echipă puternică și cu dorința de a ne reinventa constant pentru a ne asigura că modelul nostru de business vine în întâmpinarea așteptărilor, nevoilor și exigențelor clienților noștri.

Ca atare, avem responsabilitatea de a ne folosi poziția și resursele pentru a fi un exemplu în ceea ce privește responsabilitatea socială și de mediu. Credem în dezvoltarea durabilă a afacerii noastre, implementând sisteme sustenabile în operațiunile, cultura organizațională și strategia noastră. Împreună cu

partenerii noștri, cu clienții și furnizorii, creăm și asigurăm locuri de muncă echitabile pentru angajați și luptăm pentru a face o diferență în comunitățile noastre.

La finalul anului 2021, Aquila a început colaborarea cu KPMG Advisory SRL pentru elaborarea Strategiei de Sustenabilitate pe perioada 2022-2026, cu an de referință 2021. Documentul este public și poate fi consultat la:

<https://www.aquila.ro/sustenabilitate>

Obiectivele de dezvoltare durabilă la care Aquila își propune să contribuie:



Direcțiile strategice de sustenabilitate ale Aquila pentru perioada 2022 - 2026

- ❖ Mediu și schimbări climatice
- ❖ Capital uman și comunități
- ❖ Etică și guvernare corporativă

Analiza de materialitate

Materialitatea este principiul care determină ce domenii sunt suficient de importante pentru companie și pentru părțile interesate pentru a fi esențial să raportăm despre ele. Părțile interesate sunt grupurile de persoane (sau persoana) care pot fi afectate de activitatea companiei sau pot influența abilitatea companiei de a-și îndeplini obiectivele, strategia sau pot afecta valorile companiei.

Pentru identificarea părților interesate au fost luate în calcul grupurile/organizațiile/persoanele care interacționează cu Aquila, sunt influențate de activitățile companiei și/sau au autoritate asupra companiei.

Principalele grupuri de stakeholderi sunt:



Pentru elaborarea strategiei de sustenabilitate, Aquila a realizat intern o primă analiză de materialitate privind ariile de impact din perspectiva sustenabilității, construită pe baza mai multor factori:

- 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 business

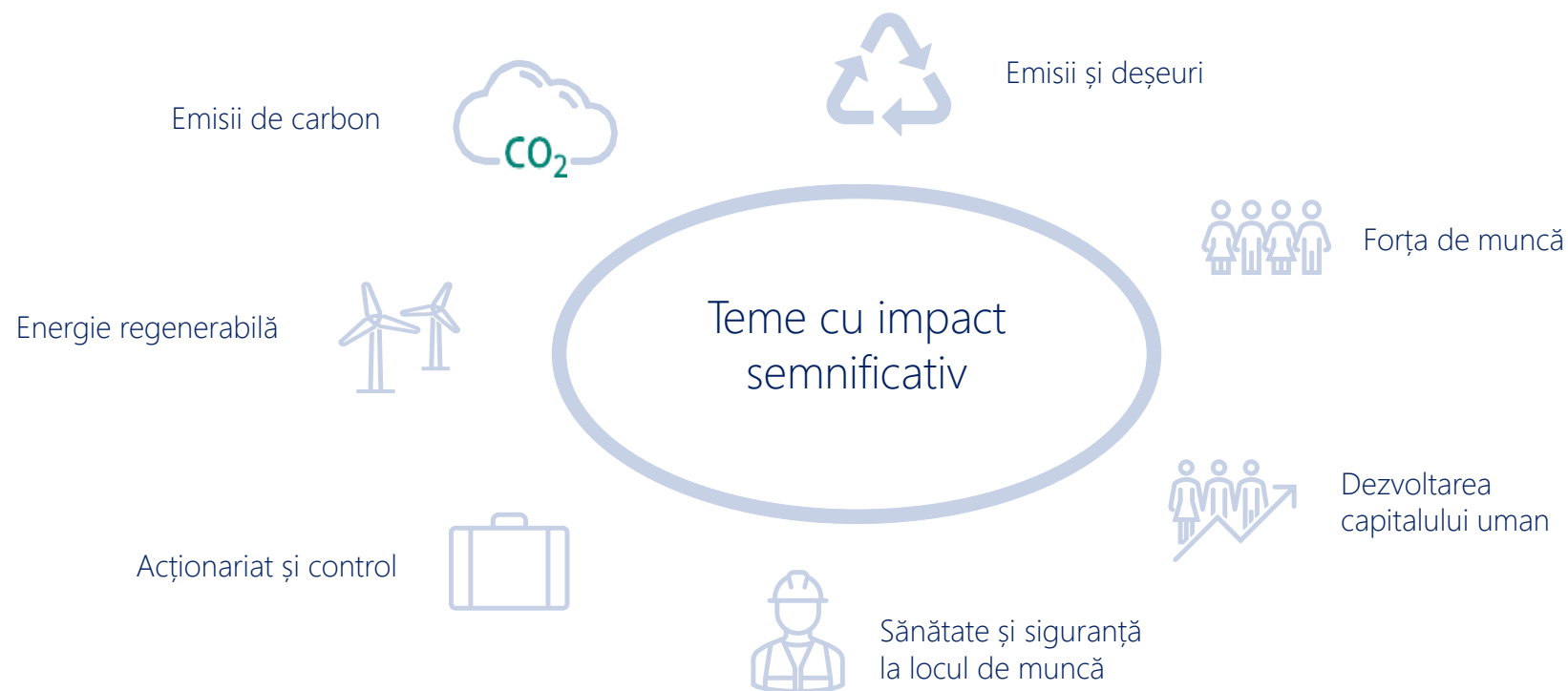
Analiza internă s-a realizat prin consultarea cu middle și top managementul companiei. În cadrul procesului s-a definit ce înseamnă materialitatea pentru companie și s-au identificat o serie de teme de interes.

Subiectele materiale au fost clasificate în funcție de importanța strategică pe care o au pentru companie și de impactul economic, social și de mediu.

Au fost identificate în acest mod 20 de teme de interes. Acestea au fost împărțite în 3 categorii:

- Cele cu impact semnificativ (7) și care sunt adresate cu prioritate în acest raport
- Cu impact moderat (10)
- Impact minor (3)

Analiza de materialitate



Analiza de materialitate extinsă, care va implica toți stakeholderii, interni și externi, va fi realizată în cursul anului 2022 și ne propunem să o derulăm la fiecare trei ani sau ori de câte ori vor apărea schimbări semnificative în mediul de afaceri sau de piață.

Pentru etapa a doua a analizei, vom concepe mecanisme de implicare a stakeholderilor, vom realiza chestionare și interviuri. După analizarea și evaluarea feedback-urilor, vom întocmi matricea de materialitate.

Mediu și schimbări climatice

Cadrul European

UE are printre cele mai ridicate standarde de mediu din lume – calitatea mediului fiind un factor fundamental pentru sănătatea, economia și bunăstarea europenilor. Politicile și legislația de mediu ale UE țin să protejeze habitatele naturale, să mențină aerul și apele curate, să asigure eliminarea adecvată a deșeurilor, managementul substanțelor periculoase și să ajute companiile să facă tranziția către o economie durabilă. În ceea ce privește schimbările climatice, UE urmărește să se asigure că preocupările privind clima sunt luate în considerare în alte domenii de politică (de exemplu, transportul și energia) și promovează tehnologiile cu emisii reduse de carbon și măsurile de adaptare.

Având în vedere că sectorul logistic are o contribuție majoră la emisiile globale de gaze cu efect de seră, companiile trebuie să caute modalități mai sustenabile de a transporta mărfurile.

Aquila își propune să contribuie prin acțiunile sale la un transport și operațiuni logistice mai durabile.

Contribuție la Obiectivele de Dezvoltare ale ONU 6, 7, 11, 12, 13, 14



În concordanță cu țintele de dezvoltare durabilă, Aquila își asumă 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.

Ținta noastră principală este de a reduce cu 10% emisiile de gaze cu efect de seră în următorii 5 ani, având ca referință anul 2021.

Pentru următoarea perioadă strategică, Aquila își va canaliza eforturile pe următoarele acțiuni:

- Construirea sistemelor suport pentru măsurarea amprentei actuale de carbon și calcularea/urmărirea acesteia în mod regulat
- Evaluarea programelor de reducere a emisiilor deja implementate pentru a determina eficiența lor și posibila replicare la scară mai mare
- Raportarea amprentei de carbon către angajați, investitori și agențiile de rating
- Modelarea viitoarelor scenarii de business luând în calcul și amprenta de carbon
- Monitorizarea datelor privind emisiile de carbon în timp real
- Construirea și implementarea unei strategii de reducere a emisiilor de carbon construită pe baze științifice

Ca urmare a calculării amprentei de carbon, Aquila va considera și stabilirea unor obiective de reducere a emisiilor pe baze științifice, aprobate de SBTi (Science Based Targets Initiative - <https://sciencebasedtargets.org/>).

Calculul emisiilor de gaze cu efect de seră (GES)

Grupul Aquila și-a propus să internalizeze ambițiile EU de sustenabilitate. Un prim pas în acest demers îl constituie calcularea amprentei de carbon și mai apoi, creionarea și implementarea unei strategii de reducere a emisiilor, realizată pe baze științifice.

De aceea, Grupul Aquila a ales anul 2021 ca an de referință pentru calcularea amprentei de carbon, urmând ca în cursul anului 2022 să ne definim și un plan de decarbonare pe care să îl comunicăm tuturor părților interesate.

Pentru inventarierea emisiilor de gaze cu efect de seră (Scopul 1 și 2) aferente anului 2021, am folosit standardul de inventariere și raportare a emisiilor de gaze cu efect de seră "GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard".

Perioada de raportare este 1 Ianuarie – 31 Decembrie 2021 și acoperă toate cele 3 entități ale Grupului Aquila (Aquila Part Prod Com SA și Printex SA din România) și ICS Trigor AVD SRL (Republica Moldova).

Notă:

*Pentru Trigor, nu a fost disponibil factorul de emisie al furnizorului de servicii, astfel că s-a folosit pentru calculul "market based" tot factorul de emisie național.

*Pentru estimarea pierderilor de freon din instalațiile de birou și autovehicule de transport marfă, în lipsa datelor calitative cerute de Protocol, am folosit ratele de pierdere pentru agenții de răcire prevăzute în Ghidul DEFRA pentru raportarea emisiilor de gaze cu efect de seră (<https://www.gov.uk/government/publications/environmental-reporting-guidelines-including-mandatory-greenhouse-gas-emissions-reporting-guidance>).

Pe parcursul anului 2022, vom derula un proiect intern de îmbunătățire a colectării datelor pentru a putea include în următorul exercițiu de raportare cantitățile reale de agent de răcire scăpate în atmosferă.

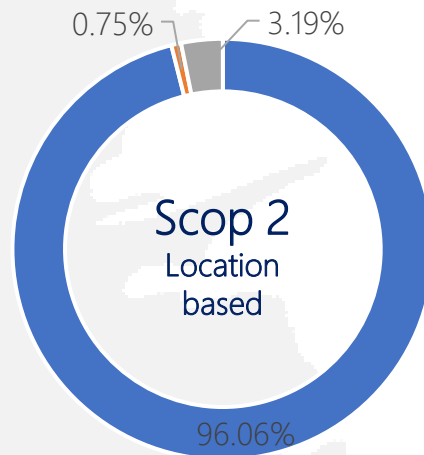
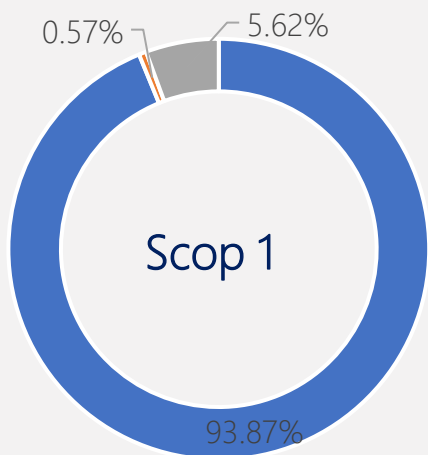
CO₂, SF₆, CH₄, N₂O, HFC_s, PFC_s

2021	Scop 1 eqt CO2	Scop 2 eqt CO2	
		Location Based	Market based
Aquila	18277.49	2189.32	2300.44
Printex	99.92	17.19	17.24
Trigor	1094.01	72.59	*72.59
Total grup	19471.42	2279.11	2390.28

Scopul 1 include emisiile rezultate în urma arderii combustibililor în echipamente proprii: benzină, motorină, GPL pentru transport și gaz natural pentru arderea în centrale termice.

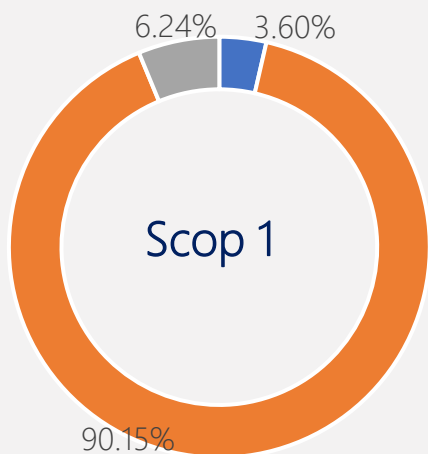
Scopul 2 include emisiile de gaze cu efect de seră rezultate din energia electrică achiziționată de la furnizori.

Emisii



Aquila Part Prod Com generează peste 90% din GES la nivelul grupului.

■ Aquila Part Prod Com ■ Printex ■ Trigor ■ Aquila Part Prod Com ■ Printex ■ Trigor ■ Aquila Part Prod Com ■ Printex ■ Trigor



În concordanță cu specificul activității Grupului Aquila, cea mai mare parte a emisiilor de gaze cu efect de seră se datorează flotei de transport. Ca atare investim în permanență în proiecte care vizează reînnoirea flotei.



Consumul de energie electrică 2021

Consumul de energie electrică 21.687,3778 MWh

■ Arderi staționare ■ Arderi mobile ■ Refrigeranți

Măsurile implementate în activitatea de transport

Activitatea de transport a Aquila cuprinde transport intern și transport internațional. Aquila utilizează sistemul ORTEC pentru optimizarea transportului și eficientizarea operațiunilor logistice. Soluția ORTEC planifică rutele de livrare și asigură cea mai bună utilizare a flotei și a personalului. Totodată, soluția asigură și o interfață către client, pentru a urmări statusul livrărilor și descărcarea documentelor aferente cursei respective (dovada livrării = POD). Un alt punct forte al acestui sistem este portalul de gestiune al sloturilor de încărcare și descărcare aferent fiecărui depozit, astfel încât activitatea depozitului se poate desfășura într-un regim optim.

Transport național

Aquila oferă servicii de transport și operează o flotă de vehicule capabile de a transporta bunuri în diferite condiții de temperatură.

Camioanele de mare tonaj sunt echipate cu sisteme telemetrice de ultimă generație, care permit monitorizarea constantă a echipamentului atât în mers, cât și în timpul staționării. Aquila asigură transportul bunurilor de larg consum ce necesită temperatură controlată.

Activitatea de transport este organizată printr-un sistem TMS (Transport Management System), iar echipa este calificată să utilizeze atât propriile sisteme TMS, cât și platformele digitale ale partenerilor. Vehiculele beneficiază de sistem de urmărire și funcționare în regim online personalizat, sisteme de urmărire prin GPS, iar pentru proiecte de transport cu grad ridicat de risc, Aquila a instalat sisteme de monitorizare și securitate pe semiremorci, inclusiv buton de panică.

Transport internațional

Divizia de transport internațional acoperă 15 țări din Europa, cu o flotă de 113 camioane de mare tonaj, cu temperatură ambientală sau controlată.

În ultimii ani, Aquila s-a focalizat în transportul internațional pe zona de transport de securitate, investind în ansambluri și sisteme complexe de monitorizare a autotrenurilor, conform cerințelor clienților importanți din acest domeniu, fiind autorizată conform standard TAPA TSR (TAPA–Transport Security Requirements), inclusiv conform standardului de Securitate V1, standard dezvoltat pentru a asigura protecția produselor transportate, precum și pentru a îmbunătăți siguranța șoferilor și a autovehiculelor.

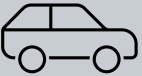



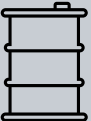

Ce am realizat

Activitatea de planificare și rutare este, de asemenea, coordonată prin utilizarea unui sistem de coordonare al transportului TMS, iar activitatea de monitorizare este asigurată printr-un sistem telemetric la cel mai ridicat standard de comunicare și raportare. Optimizarea rutelor, organizarea activității șoferilor, precum și evidența timpilor de conducere este asigurată de echipa de dispecerat și de coordonatori, prin intermediul platformelor de comunicare ale sistemului telemetric, fiind tot timpul la curent cu statusul camioanelor.

Monitorizarea consumului de carburant este asigurată de un departament dedicat, care, prin intermediul mijloacelor moderne (sisteme telemetrice, computer de bord, platforme de planificare, platforme furnizori carburant) are obiective clare de optimizare atât a consumului, cât și a rutelor parcurse de fiecare vehicul în parte.

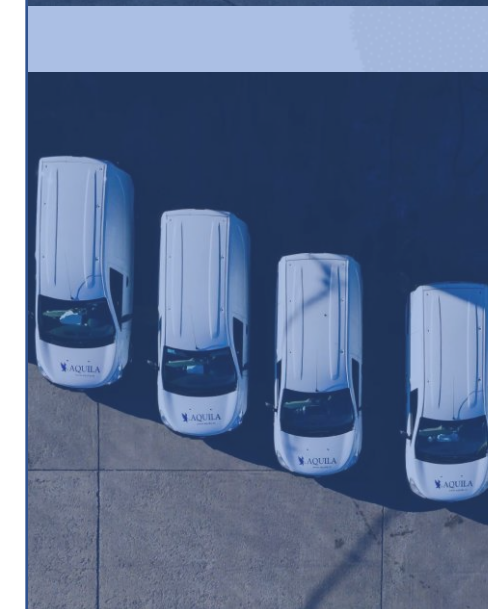
Un aspect important aferent activității de mentenanță este acoperit prin contracte cu partenerii externi și interni, cât și prin intermediul unui service propriu autorizat de Registrul Auto Român, pentru efectuarea acestui gen de servicii.

Transport

2021	
	70% din flota auto are normă Euro 6
	80% din flota de auto-utilitare ușoare are normă Euro 6
	50% din camioanele de mare tonaj au normă Euro 6
	-10% reducere km parcurși pe an (1.500.000 km sau 210.000 litri carburant) datorită implementării TMS la nivelul flotei de distribuție
	+14 autoturisme noi cu GPL
	-70500 l economie combustibil pe an datorită înlocuirii autovehiculelor vechi cu unele noi

Ce ne propunem în 2022

2022	
Înlocuim:	83 autovehicule uzate cu unele noi normă Euro 6 5 capete tractor 6 camioane cu capacitate 14 tone 26 auto-utilitare ușoare uzate cu unele noi normă Euro 6
Achiziționăm:	44 autoturisme cu GPL 7 mașini hibrid
Perfecționăm:	TMS pentru reducerea continuă a emisiilor Șoferii, prin oferirea de cursuri de conducere defensivă și eco



Măsuri pentru reducerea impactului asupra mediului înconjurător în 2021



Acumulatorii Li-Ion

Am înlocuit utilajele cu baterii plumb acid cu utilaje Li-Ion. În prezent avem 59 utilaje pe tehnologie Li-Ion, reprezentând 60% din flotă. Echipamentele Li-Ion nu emană gaze în timpul încărcării, spre deosebire de bateriile cu acid. Bateriile Li-Ion nu trebuie demontate de pe utilaje pentru încărcare, iar timpul de încărcare se reduce cu până la 100%. A crescut productivitatea cu 10-15%.



Software și sisteme de automatizare

Software-uri de management al depozitelor: WMS. Acest software gestionează prin terminale Radio frecvență activitatea depozitului și oferă trasabilitate completă (de la fabrica partenerilor până la clientul final).

Sisteme de rafturi mobile pentru a optimiza capacitatea de depozitare în depozitul de produse congelate. Capacitatea de depozitare pe mp a crescut cu până la 80%.



Iluminatul LED

Am continuat înlocuirea sistemelor de iluminat convențional cu iluminatul tip LED. Am finalizat înlocuirea în DC1, unde s-a observat o economie de 4000 kWh/lună. Am început înlocuirea treptată cu LED și în alte 2 depozite centrale. Desfășurăm un proiect pilot cu iluminat cu senzori de mișcare.

Optimizarea spațiilor de stocare, prin utilizarea sistemelor de rafturi cu coridoare înguste (VNA - very narrow aisle) crește capacitatea de stocare per metru pătrat.

Suntem în proces de implementare a unui sistem care permite combinarea mai multor comenzi (multi order picker) de către un singur operator, plus înlocuirea sistemului convențional de picking (pregătirea mărfurilor) prin terminalul RF (frecvență radio) cu cel de voice și vison picking.



Hârtie reciclată

Am achiziționat 66,5 tone de ambalaje de carton pentru realizarea cărora s-a folosit 89% hârtie reciclată și doar 11% material virgin. Am desfășurat un proiect pilot pentru înlocuirea hârtiei clasice cu hârtie realizată din trestie de zahăr. În luna decembrie 2021, 43% din hârtia folosită a fost din trestie de zahăr. Din cauza lipsei pe piață a hârtiei din trestie de zahăr, în 2022 ne vom concentra pe hârtie reciclată.



Eficientizări

Am implementat 5500 de roll containere pentru livrările către unul din partenerii noștri din stațiile de alimentare cu carburant. Astfel am redus cu 95% livrarea pe palet.

Am demarat un proiect pilot de înlocuire a cutiilor de carton de la livrările din stațiile de alimentare cu carburant cu cutii de plastic, care se returnează la următoarea livrare și se refolosesc.

Sistemul WMS oferă trasabilitate completă. Astfel, se elimină folosirea cutiilor de carton și pierderile cauzate de deteriorarea mărfii.

Măsurile pentru reducerea impactului asupra mediului înconjurător și proiecte pentru viitor

În 2021, am continuat colaborarea cu CHEP, pentru reutilizarea prin închiriere a paletelor, promovând un model logistic sustenabil. Astfel:



Am economisit în acest mod 117 m³ din lemn, salvând de la tăiere 110.000 de copaci



Am redus emisiile de CO₂ cu 136.458 kg



Am redus deșeurile generate cu 10.968 kg

În 2020, împreună cu CHEP:



Am economisit în acest mod 133 m³ din lemn, salvând de la tăiere 120.000 de copaci



Am redus emisiile de CO₂ cu 153.703 kg



Am redus deșeurile generate cu 12.564 kg

Pentru următoarea perioadă strategică, ne propunem să:



Continuăm investițiile în:

- o Sistemul multi order picking
- o Roll containere > adăugăm 2500 în 2022
- o Extinderea automatizărilor Pick by Light și implementarea Pick by Voice
- o Rafturi mobile în depozitele de congelate
- o Sisteme ERP, TMS



Achiziționăm noi echipamente cu baterii Li-Ion, inclusiv pe depozitele cold store, pentru reducerea consumului, timpilor de încărcare și emisiilor de vapori toxici.



Continuăm înlocuirea iluminatului vechi cu iluminat tip LED. Continuăm proiectul pilot cu senzorii de mișcare pentru iluminat și extindem implementarea.



Limităm tipărirea pe hârtie și să folosim hârtia reciclată. Ne propunem ca în următorii doi ani să implicăm persoanele responsabile pentru procesele de achiziții în cursuri de formare în ceea ce privește achizițiile verzi pentru a acumula cunoștințele necesare dezvoltării unui plan intern de achiziții care să țină cont de considerente ecologice. Ca atare, ținta noastră este ca în primul ciclu strategic, să ne axăm pe dezvoltarea competențelor interne și mai apoi pe alcătuirea unui plan de achiziții pe termen mediu/lung care să fie dezvoltat în concordanță cu principiile de sustenabilitate.

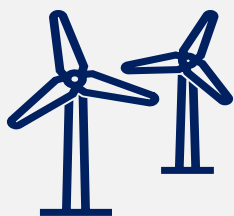
Promovăm soluțiile digitale pentru păstrarea și gestionarea documentelor, atât intern, cât și extern.



Continuăm achiziția înfoliatoarelor semiautomate pentru reducerea consumului de folie. În urma implementării acestora, s-a observat o reducere cu 10% a cantității de folie folosite pe palet.



Alimentarea cu energie verde a spațiilor logistice și a birourilor acolo unde este fezabil.



În perioada imediat următoare perioadei de raportare, respectiv în 2022, am semnat contractul pentru prima centrală fotovoltaică din companie:

- Capacitate 0,1 MW
- 222 de panouri fotovoltaice, pe o suprafață de 720 mp
- La data publicării raportului, centrala este în funcțiune
- Energia produsă va fi utilizată în companie, iar cantitățile suplimentare vor fi vândute în sistem, după dobândirea calității de prosumator

În primele 2 luni și jumătate de funcționare, centrala fotovoltaică din DC1 a produs 34.4 % din consumul de energie, respectiv 28.93 MWh, dintr-un total consumat de 84.24 MWh.

Beneficiile* pentru mediu au fost :

- 11.61 tone de cărbune care nu a mai trebuit să fie extras
- Reducerea consumului de CO₂ cu 13.78 tone
- Echivalentul a 19 copaci plantați

* Datele sunt furnizate de aplicația care monitorizează producția instalației și emite rapoarte

Gestionarea deșeurilor

Evidența deșeurilor

Aquila face parte din categoriile de operatori economici care sunt responsabili pentru preluarea și valorificarea diverselor categorii de deșeuri, precum ambalaje, echipamente electrice și electronice, inclusiv IT&C și electrocasnice ("EEE"), uleiuri uzate, metale feroase și neferoase, baterii și altele.

Suntem conștienți că activitatea noastră generează deșeuri care afectează mediul înconjurător și astfel depunem eforturi permanente pentru a gestiona corect aceste deșeuri, prin acțiuni de colectare, valorificare și reciclare conform tuturor normelor legale în vigoare.

Am transferat contractual responsabilitățile aferente răspunderii extinse a producătorului către operatori economici terți autorizați, pe tipuri de deșeuri, precum deșeuri din ambalaje în baza Legii 249/2015 privind modalitatea de gestionare a ambalajelor și a deșeurilor EEE, conform Ordonanței de Urgență 5/2015 privind deșeurile de EEE, deșeuri de origine animală și non-animală. Conform prevederilor OUG 92/2021 privind regimul deșeurilor, acestea sunt urmărite și centralizate la nivelul companiei cu transmiterea anuală a Evidenței deșeurilor către Agenția Protecția Mediului.

Am elaborat **Programul de prevenire și reducere a cantității de deșeuri generate** în conformitate cu cerințele OUG 92/2021 privind regimul deșeurilor, cu modificările și completările ulterioare, având la bază auditul deșeurilor generate la punctele de lucru ale organizației.

În perioada imediat următoare perioadei de raportare, respectiv în 2022, am implementat în birourile din Ploiești sistemul de colectare selectivă a deșeurilor. S-au montat recipiente separate pe tipuri de deșeuri și au fost eliminate coșurile de gunoi obișnuite.

Ne propunem să extindem acest proiect și la nivelul depozitelor.

Măsurile specifice privind prevenirea și/sau reducerea cantităților de deșeuri se concentrează pe:

- Gestionarea eficientă a hârtiei/cartonului
- Gestionarea eficientă a ambalajelor din materiale plastice/hârtie/carton/metal/lemn
- Reducerea cantităților de ambalaje contaminate
- Îmbunătățirea controlului inventarului
- Gestionarea eficientă a deșeurilor de echipamente electrice și electronice, tuburi fluorescente, baterii/acumulatori
- Instruirea angajaților cu privire la importanța prevenirii generării deșeurilor și obligația reutilizării produselor și a colectării selective a deșeurilor

594,2
tone deșeuri
generate

561,4
tone deșeuri
predate spre
valorificare



1540 mc
deșeuri menajere
predate spre
eliminare

CAPITAL UMAN ȘI COMUNITĂȚI

Cu aproximativ 3.000 de angajați, suntem cel mai mare jucător din sectorul nostru de activitate în România. Pentru a ne menține poziția în piață luăm măsuri pentru a oferi un mediu de lucru sigur, incluziv și antrenant pentru toți angajații noștri.

Ne angajăm să construim un sistem în care toată lumea să se simtă apreciată și în siguranță la locul de muncă. Lucrăm continuu pentru a oferi instrumente, instruire și un mediu de lucru sigur pentru a-i motiva pe angajații noștri.



Siguranța și sănătatea la locul de muncă



Instruire și dezvoltare



Planuri de succesiune și reziliența afacerii



Comunități



Contribuție la Obiectivele de Dezvoltare ale ONU 2, 3, 4, 5, 8, 10





Siguranța și sănătatea la locul de muncă

Angajații noștri constituie o prioritate strategică, iar sănătatea și siguranța acestora la locul de muncă reprezintă elementele-cheie pentru succesul nostru.

Pentru a sprijini compania în furnizarea celor mai bune condiții de muncă, fiecare dintre noi are responsabilitatea de a ne proteja pe noi înșine, pe colegii noștri și pe terții care lucrează în locațiile noastre de orice pericole potențiale pentru sănătate.

Aquila menține și promovează starea de sănătate, performanța și satisfacția profesională ale angajaților prin îmbunătățirea continuă a mediului de lucru și printr-o serie de măsuri de prevenție, promovare și asigurare a sănătății și bunăstării angajaților.

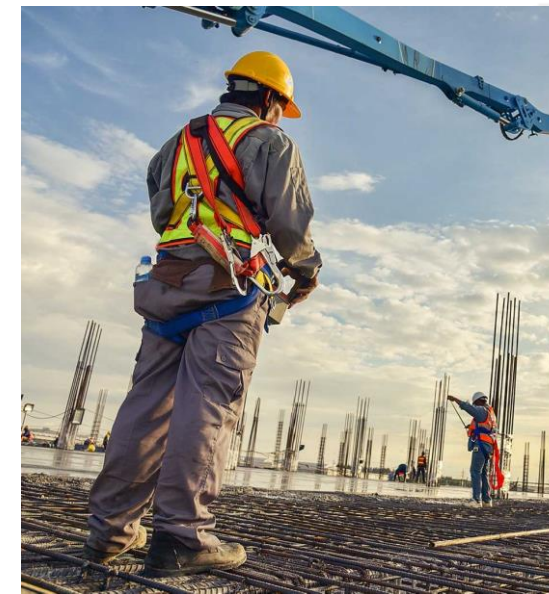
Depunem eforturi susținute și intenționăm să devenim un adevărat model pentru asigurarea sănătății și siguranței la locul de muncă, astfel încât toate operațiunile noastre sunt supuse legilor și reglementărilor actuale și propriilor noastre reglementări.

Respectarea standardelor de securitate și sănătate în muncă și asigurarea instruirii angajaților la locul de muncă sunt esențiale.

Ne angajăm să oferim un loc de muncă sigur și sănătos pentru toți angajații și subcontractorii ce își desfășoară activitatea pe platformele noastre logistice și în birouri.

Prin stabilirea și implementarea măsurilor de sănătate și securitate, angajații și subcontractorii noștri sunt direcționați în mod constant pentru evitarea pericolelor specifice unității.

Oferim instruire specifică SSM, echipament individual de protecție (EIP) necesar și supraveghere medicală prin servicii de medicina muncii.



Ațiuni asumate pentru următorii 5 ani



În următorii 5 ani ne vom canaliza eforturile pe dezvoltarea și implementarea unui sistem integrat de management al sănătății, siguranței și mediului social la nivel de grup (HS-ESMS) care să acopere toate site-urile și dezmembrămintele Grupului, bazate pe sisteme de management recunoscute la nivel internațional, cum ar fi standardele ISO.

Siguranța angajaților și a subcontractorilor

Conform politicilor stabilite la nivelul companiei în ceea ce privește SSM, prin Regulamentul intern al companiei, cât și conform fișei postului, tuturor angajaților le revin obligația și răspunderea de a respecta normele în domeniul securității și sănătății în muncă și a situațiilor de urgență și de a contribui la prevenirea și înlăturarea oricăror situații care ar putea periclita viața, integritatea corporală sau sănătatea salariaților sau a oricăror bunuri materiale.

La nivelul Aquila este organizat Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă din care face parte un reprezentant al angajatorului, reprezentanți ai angajatorului cu atribuții SSM, reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, precum și medicul de medicina muncii.

Atribuțiile Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă:

- analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform Regulamentului intern;
- urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuale;
- analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
- propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența

- grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;
- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind SSM, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza 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, iar membrii comitetului sunt convocați cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicându-se ordinea de zi, locul, data și ora.

La întrunirile Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă sunt convocați să participe și reprezentanții Serviciului intern de prevenire și protecție.



În anul 2021 au fost întreprinse următoarele acțiuni pe linie de SSM

- Tehnoredactarea, completarea, modificarea lucrărilor de evaluare a riscurilor de accidentare și/sau îmbolnăvire profesională și a Planurilor de prevenire și protecție și elaborarea acestora în cazul punctului de lucru Dragomirești-Vale
- S-au analizat, elaborat, completat, modificat și, după caz, tehnoredactat unele instrucțiuni proprii de SSM

- S-au făcut, ori de câte ori a fost necesar, propuneri de clauze privind SSM la încheierea contractelor cu terți/Convenții SSM
- S-a dotat cabinetul de SSM cu mijloacele materiale în vederea desfășurării normale a activității
- S-a supravegheat permanent starea de sănătate a lucrătorilor

- S-au identificat posturile de lucru care necesită examene medicale suplimentare și cele care necesită testarea aptitudinilor sau control psihologic
- S-au organizat trimestrial ședințe ale Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă
- S-a elaborat planul de mentenanță/ zonare și verificare tehnică a echipamentelor de muncă

- S-au verificat și întocmit, acolo unde a fost cazul, anexele la fișele de post pentru conducătorii locurilor de muncă, cu atribuții în domeniul SSM
- S-a întocmit necesarul de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire în SSM
- S-au informat și instruit lucrătorii în domeniul SSM și s-a verificat modul de însușire a informațiilor
- S-a elaborat programul de instruire-testare

- S-au întreprins acțiunile de cercetare a evenimentelor, atunci când a fost cazul
- Permanent s-au realizat acțiuni de colaborare cu lucrătorii desemnați SSM, serviciile externe, cu medicul de medicina muncii în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție
- S-a revizuit lista cu meseriile și profesiile prevăzute de legislația specifică pentru care este necesară autorizarea exercitării lor

- S-au actualizat unele dintre Planurile de Prevenire și Protecție
- S-a întocmit planul de acțiune în caz de pericol grav și iminent de accidentare în locațiile din Ploiești, Ariceștii-Rahțivani, Cluj, Dragomirești-Vale
- S-au inventariat/ actualizat zonele cu risc ridicat și specific
- S-au stabilit zonele care necesită semnalizare de securitate în muncă

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

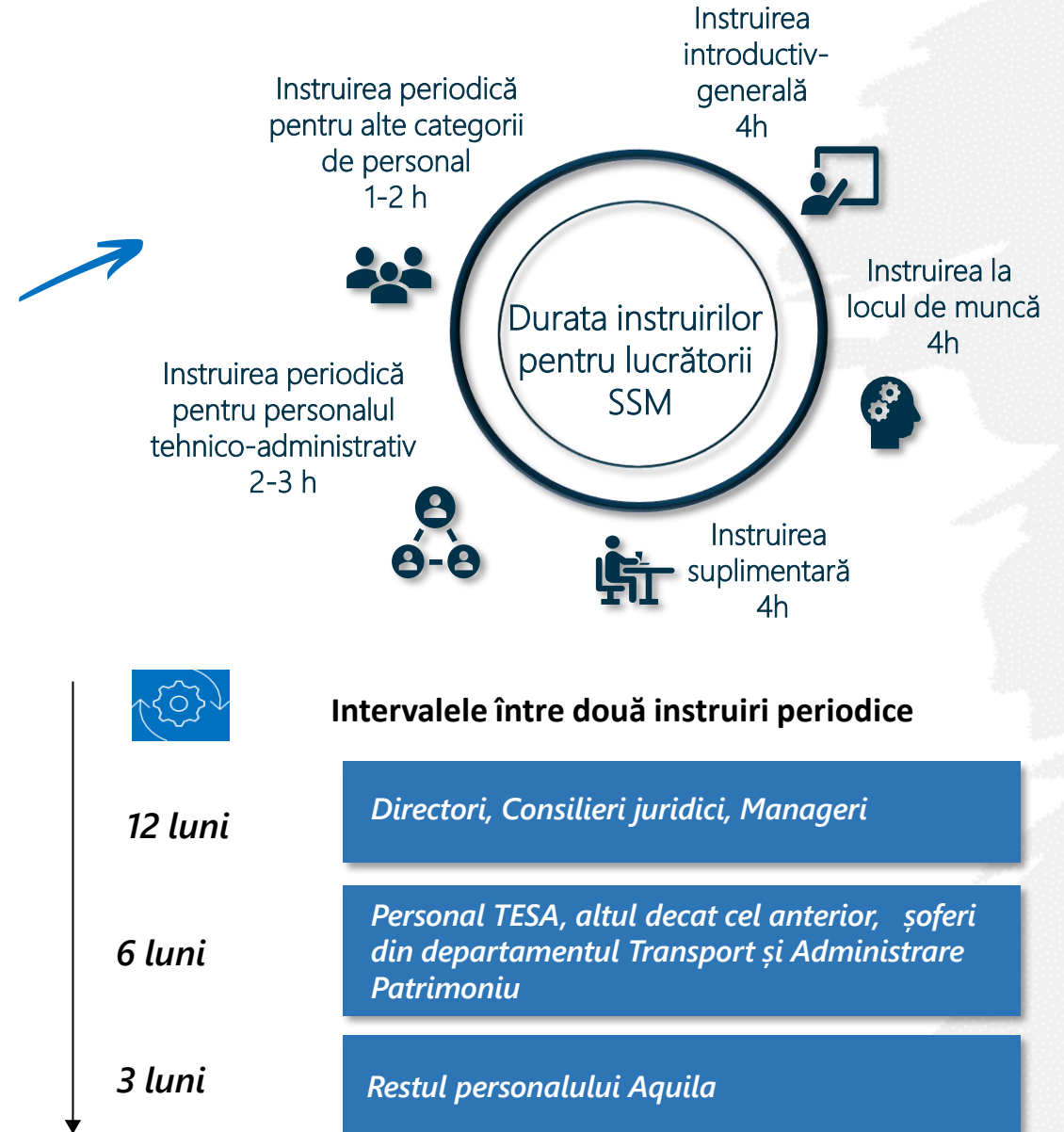
Pentru instruirea introductiv generală s-au întocmit planul de desfășurare, tematica și materialele necesare, precum și modelul pentru completarea Fișei individuale de instruire în domeniul SSM (FISSM). Lucrătorii din S.I.P.P. pot susține instruirea, verifică prin test și consemnează rezultatul testării (calificativ) în FISSM. Semnarea în FISSM este obligatorie și este realizată imediat după finalizarea instruirii.

Pentru instruirea la locul de muncă s-au întocmit planul de desfășurare, 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. Această instruire se realizează de către șeful direct al salariatului instruit și se verifică de către șeful direct al salariatului care a instruit. Semnarea în FISSM este obligatorie și este realizată imediat după finalizarea instruirii.

Instruirea periodică se desfășoară cu respectarea tematicii aprobate și demonstrațiile practice obligatorii. Semnarea în FISSM este obligatorie și este realizată imediat după finalizarea instruirii.

Instruirea suplimentară este efectuată și consemnată la îndeplinirea condițiilor de aplicare și pune accent pe prezentarea riscurilor specifice, pe instrucțiunile proprii de SSM și pe demonstrațiile practice.



Loc de muncă sigur

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

Acest serviciu este compus dintr-un Manager SSM și lucrătorii desemnați cu atribuții de SSM, de regulă la nivelul fiecărui punct de lucru. Managerul SSM care are studii superioare tehnice, master în domeniul SSM și curs postuniversitar de evaluator de risc în domeniul SSM.

Activitățile de prevenire și protecție pe care acest serviciu le întreprinde sunt, printre altele:

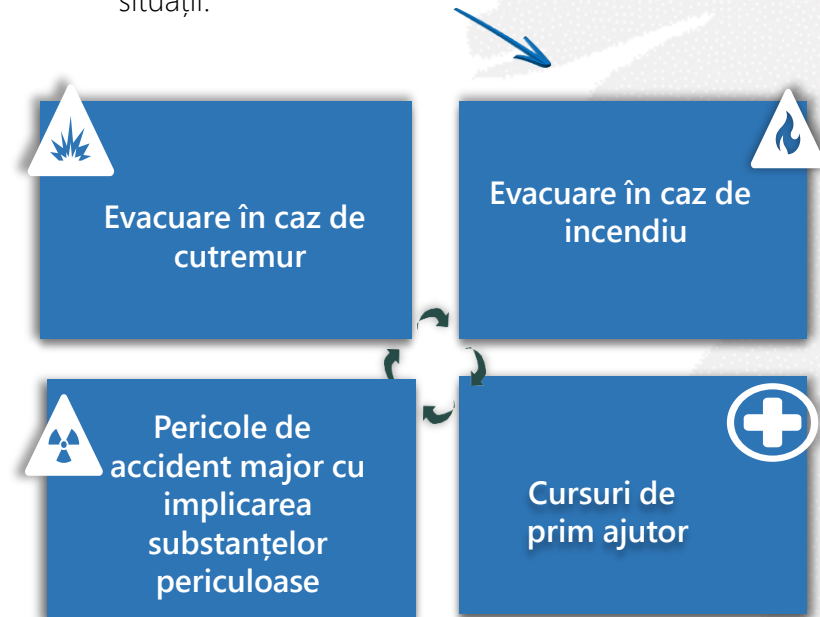
- Identifică pericolele și evaluează riscurile pentru fiecare componentă a sistemului de muncă;
- Elaborează, monitorizează și actualizează Planul de Prevenire și Protecție;
- Elaborează tematica pentru toate fazele de instruire, stabilește periodicitatea, asigură informarea lucrătorilor în domeniul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

Accentul este pus pe depozitul de produse chimice, 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. În acest sens, este întocmit Planul de Urgență Internă prin care sunt stabilite măsuri concrete care se iau în toate situațiile de accidente identificate prin analiza sistematică de risc în cadrul raportului de Securitate. În plus, sunt stabilite protocoale și proceduri de alertare a tuturor forțelor de intervenție din interiorul și exteriorul amplasamentului.

În perioada următoare vom depune eforturi susținute în vederea pregătirii pentru situații de urgență, pentru toate categoriile de lucrători, în următoarele situații:



De asemenea, ne vom concentra eforturile pe luarea de măsuri pentru depozitare și manipulare în siguranță a substanțelor periculoase.

Pentru supravegherea stării de sănătate a angajaților săi, Aquila are încheiat un contract cu un serviciu medical extern de medicina muncii prin care urmărim:

- Asigurarea tuturor serviciilor medicale necesare pentru prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și capacității de muncă a salariaților, efectuarea examenelor medicale și, după caz, testărilor psihologice;
- Evidența zonelor cu risc ridicat, stabilirea, după caz, a alimentației de protecție, stabilirea categoriilor de materiale igienico-sanitare și a locurilor de muncă unde se asigură acestea;
- Controlul specific la locurile de muncă și semnalarea posibilelor boli profesionale;
- Adaptarea muncii și a locului de muncă la caracteristicile psiho-fiziologice ale lucrătorilor;
- Fundamentarea strategiei de securitate și sănătate la locul de muncă;
- Realizarea activității de reabilitare, reconversie și reorientare profesională în caz de accident de muncă, boală profesională;

Totodată, asigurăm prezența oricărui nou salariat la examenele medicale specifice factorilor de risc ai locului de muncă, asigurăm accesul tuturor salariaților la scadența termenului pentru controlul medical periodic, respectăm recomandările medicului specialist menționate în fișa de aptitudini.

Verificările medicale ale angajaților Aquila prin serviciile de medicina muncii sunt obligatorii. Fără o fișă de aptitudine cu mențiunea "apt" sau "apt condiționat" lucrătorul nu poate fi primit la lucru. Fișa de aptitudine respectă modelul din legislația națională și cuprinde data următorului control medical. Pentru toate situațiile în care apare o fișă cu mențiunea "apt condiționat" se trimite o copie și la S.I.P.P.

Asigurăm păstrarea în siguranță și confidențialitatea documentelor legate de medicina muncii sau de evaluarea capacității de muncă a tuturor angajaților noștri prin acces restricționat la aceste informații. Medicul de medicina muncii, lucrătorii desemnați SSM și cei din cadrul departamentului Resurse Umane sunt singurele persoane care au acces la aceste informații.

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;
- Eliberare Certificate de concediu de risc maternal.

Fiecare angajat candidat se prezintă la medic având asupra sa cartea de identitate, Fișa de Solicitare, Fișa de Identificare a Factorilor de Risc Profesional, corect și integral completate, semnate și parafate de companie.

Începând cu anul 2022, Aquila oferă tuturor angajaților săi un abonament privat de sănătate și de medicina muncii



[Mai multe despre beneficiile acordate salariaților Aquila începând cu anul 2022](#)



Curs de prim ajutor

Aquila prețuiește viața oricărei persoane și consideră orice acțiune pentru protejarea acesteia de o importanță și prioritate fundamentală. Dobândirea competențelor practice și teoretice de prim ajutor necesare în majoritatea situațiilor posibile poate face adesea diferența dintre viață și moarte, atât în mediul de lucru cât și în viața personală a fiecăruia dintre noi.

Anterior declanșării pandemiei, Aquila a organizat pentru o parte din salariații de nivel Manager și nivel Director un curs de prim ajutor de bază. Cursurile au fost predate de personal atestat ca formator și cu experiență în asistența medicală prespitalicească și spitalicească și au fost puse la dispoziție manuale și alte materiale didactice specifice.

În cadrul acestor cursuri au fost prezentate noțiuni teoretice, vitale în acordarea primului ajutor, cât și aplicații practice ale intervenției de prim-ajutor (poziția de siguranță, compresia toracică, RCR etc.), exersarea procedurilor de prim ajutor cu manechinul și cu colegii.



În acest context, pentru perioada următoare, ne dorim continuarea acțiunii demarate înainte de declanșarea pandemiei COVID-19, de organizare de cursuri de prim-ajutor pentru salariați. Ne propunem să oferim salariaților acces la o platformă online pentru parcurgerea și însușirea Ghidurilor Basic Life Support elaborate de European Resuscitation Council. De asemenea, ne propunem să colaborăm cu Societatea Națională de Cruce Roșie-Filiala Prahova pentru organizarea unor cursuri practice de prim ajutor destinate salariaților Aquila.

2021

Exerciții și simulări situații de urgență

În anul 2021 au fost planificate și realizate un număr de 6 exerciții de acțiune în caz de pericol grav și iminent de accidentare în depozitele Aquila din Ploiești, Ariceștii-Rahtivani și Dragomirești.



Exercițiu de antrenare al echipajelor de intervenție la Depozitul Aquila din Parcul Industrial Ploiești West Park

În data de 25 noiembrie 2021, Inspectoratul pentru Situații de Urgență Prahova a organizat la depozitul Aquila din Ariceștii-Rahtivani (situat în Parcul Industrial Ploiești West Park) un exercițiu de pregătire pentru situații de urgență.

Echipajele de intervenție ale ISU PH și SPSU Parc Alinso au urmărit antrenarea angajaților în a preveni și crește nivelul de securitate la incendiu și limitarea efectelor negative ale dezastrelor ce se pot întâmpla la locul de muncă.

În cadrul evaluării finale nu au fost constatate nereguli, echipa Aquila primind calificativul "Foarte bine".


>80%

Creșterea numărului de aplicații practice programate a se realiza în anul 2022 față de anul 2021



[Mai multe despre exercițiul de antrenare ISU la depozitul Aquila](#)

Pentru perioada următoare:

Pentru anul 2022 sunt planificate un număr de 11 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 vizează diverse depozite Aquila ce asigură o acoperire la nivelul întregii țări. Sunt vizate depozitele importante, atât ca suprafață, cât și ca număr de salariați care lucrează în aceste depozite, dar s-a ținut cont și de natura activităților și/sau natura produselor depozitate.

Astfel, la depozitele Aquila din Ploiești sunt programate 3 aplicații SU, la depozitele din Ariceștii-Rahtivani - 2, la depozitele din Dragomirești - 3, depozitul din Cluj - 1, depozitul din Constanța - 1, depozitul din Timișoara - 1.

În perioada următoare perioadei de raportare, respectiv în data de 12 aprilie 2022, a avut loc primul exercițiu de alarmare/evacuare și intervenție în cazul producerii unor SU programat pentru anul 2022 în cadrul depozitului DC1 Ploiești, situat în str. Poligonului nr. 3-5. La acest exercițiu au participat toți angajații AQUILA care își desfășoară activitatea la DC1 (schimbul 1), prestatorii și vizitatorii. Coordonatorii exercițiului au instruit personalul angajat privind obligațiile pe care le au, s-a urmărit funcționarea corespunzătoare a sistemului de alarmare, s-au adus la cunoștința lucrătorilor zonele de la punctul de lucru considerate cu risc ridicat și specific de accidentare.

Indicatori- Aquila	An 2021	An 2020
Nr. accidente de muncă din care :	3	7 +1 accident în afara muncii
Nr. accid de circulație / traseu din care :	3	2
Vinovăție lucrători AQUILA	1	1
Rata accidentelor de muncă:	0,59*	3,71*
Nr. de zile de ITM ca urmare a accidentelor	36	947
Nr. de incidente din care :	19	15
De circulație / traseu	16	14
Nr. de controale realizate / Nr. de controale propuse	42/35	22/22
Nr. de măsuri realizate /Nr. de măsuri scadente	229/230	157/158
Număr de ore lucrate	5.014.700	4.572.193
Nr. de aplicații practice SSM - SU realizate / Nr. de aplicații practice SSM - SU planificate	7/6	1/1

* Rată calculată la 1.000.000 ore de muncă

În anul 2021, numărul de accidente de muncă a scăzut cu 42,86% față de numărul de accidente de muncă din anul 2020, în condițiile creșterii numărului de salariați cu 6,20% în anul 2021 față de anul 2020.

Din cele 3 accidente de muncă înregistrate în anul 2021, 2 sunt accidente de circulație și dintre acestea doar 1 din vinovăția angajaților Aquila. Cel de-al treilea accident a reprezentat o altercație verbală în trafic, urmată de o agresiune fizică. În cele 3 evenimente soldate cu incapacitate temporară de muncă au fost implicați 2 conducători auto și un operator calculator.

Nu au fost implicate în evenimentele descrise mai sus echipamente de muncă neconforme, fără verificare tehnică sau cu aviz de funcționare expirat. Nu au fost evenimente datorate lipsei sau neutilizării echipamentelor individuale de protecție.

În anul 2021, rata accidentelor de muncă înregistrată a fost de 0,59, în scădere față de anul 2020, când a fost de 1,93. Nu a fost înregistrat niciun caz de accident de muncă cu consecințe grave sau cu deces. Această scădere s-a datorat reducerii numărului de accidente de muncă concomitent cu creșterea numărului de ore lucrate la nivelul întregii unități.

Numărul total de zile de incapacitate de muncă în anul 2021 la nivelul companiei a înregistrat o scădere semnificativă, respectiv de 26,30 ori față de anul 2020, când un caz de incapacitate de muncă a devenit deces, iar un alt caz a devenit invaliditate.

Din grija permanentă a companiei de a identifica și preveni orice deficiență ce ar putea apărea la locul de muncă și pentru preîntâmpinarea riscurilor, în anul 2021 au fost planificate un număr de 35 controale interne și s-au realizat suplimentar, pe lângă cele propuse, încă 7 controale interne, în total 42 de acțiuni.

În urma controalelor interne au fost dispuse un număr de 229 măsuri pentru remedierea neconformităților, stabilindu-se totodată persoanele responsabile și termenele de realizare. 99,57% dintre măsurile dispuse au fost realizate în termenul prevăzut.

Comunicarea evenimentelor SSM

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.

Scopul acestei proceduri este de a descrie modul de lucru necesar pentru ca toate evenimentele legate de securitate și sănătate în muncă să fie raportate și investigate la nivelul corespunzător. Acest document cuprinde pașii care trebuie urmați pentru a stabili dacă a avut loc un eveniment, în sensul dat de legislație, modalitatea de comunicare, cercetarea, modul de raportare, formularele utilizate.

Evenimentele privind 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 la I.T.M., parchet, poliție R.S.T.V.I., D.S.P. etc.

Comunicarea internă a evenimentului revine oricărui angajat care a fost implicat sau care are cunoștință

de producerea acestuia și apoi, ierarhic, șefilor acestuia, până la nivelul conducătorului locului de muncă. La nivelul fiecărei locații Aquila responsabilitatea comunicării la S.I.P.P. a evenimentelor și punerea la dispoziție a documentelor necesare cercetării revine conducătorului locului de muncă. Comunicarea evenimentelor la I.T.M. se realizează de către membrii S.I.P.P. după informarea Directorului General prin completarea "Fișei de comunicare".

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.

La nivelul companiilor Trigor și Printex, nu a fost înregistrat niciun accident de muncă în anii 2021 și 2020.

În perioada următoare ne vom structura eforturile astfel:





Instruire și dezvoltare

Ne străduim să dăm dovadă de înaltă performanță în toate operațiunile pe care le desfășurăm.

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 asociații și alți terți, cât și în utilizarea resurselor Aquila.

Acordăm atenție conduitei angajaților nostri, astfel încât aceasta să fie una adecvată, să respecte onoarea, reputația și demnitatea colegilor din cadrul companiei, precum și a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Respectăm libertatea de opinie a tuturor angajaților și promovăm o atitudine conciliantă, de mediere și de evitare a generării conflictelor datorate schimbului de păreri.

Dorința noastră este ca întregul personal să se dezvolte și să prospere și, desfășurând activitatea în comun, să obțină performanțe remarcabile.

Programul Aquila de dezvoltare a angajaților este aliniat cu strategia afacerii și cu focusul pe clienți, creștere și excelență în funcționare.

Aceste programe sunt gândite să echipeze angajații cu acele capacități necesare pentru îmbunătățirea personală și a performanței companiei, dar care au impact și în afara organizației, asupra partenerilor, a comunității locale și societății civile prin creșterea nivelului de pregătire a forței de muncă.

Rolurile în cadrul companiei Aquila sunt la fel de diverse ca și oamenii care le îndeplinesc. Oferim o mulțime de oportunități de dezvoltare a carierei și ne asigurăm că recompensăm munca în mod competitiv.

Respectăm, protejăm și promovăm toate reglementările în vigoare pentru apărarea drepturilor omului și a drepturilor copilului.



[Textul integral al Declarației
Universale a Drepturilor Omului](#)

Angajații Aquila

Aquila își asumă angajamentul să atragă, să formeze și să păstreze o forță de muncă diversă, care reflectă valorile comunităților noastre, fiind 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.

Compania Aquila nu permite discriminarea de niciun fel față de niciun angajat actual sau potențial pe motive de rasă, culoare a pielii, religie, cetățenie, etnie sau naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, invaliditate sau orice alte caracteristici personale protejate, statut de veteran sau oricare alt tip de statut protejat.

Aquila nu tolerează, nu folosește și interzice orice fel de muncă a copiilor care nu respectă legile naționale sau legile internaționale.

Angajarea și/sau promovarea în muncă se face pe baza competențelor și a calificării fiecărei persoane, excluzând orice formă de favoritism sau de discriminare, prin respectarea legislației aplicabile din domeniul forței de muncă.

Toți angajații Aquila au posibilitatea de a raporta orice formă de încălcare a normelor de conduită în domeniul relațiilor de muncă sau care poate, în vreun fel, crea un pericol, precum și orice formă de discriminare sau hărțuire la locul de muncă adresându-se managerului direct, reprezentantului autorizat al departamentului de resurse umane sau altei persoane din conducere.

Suntem atenți dacă angajații noștri s-ar putea simți inconfortabil să vorbească cu un manager și astfel, am creat o adresă de e-mail dedicată acestei acțiuni, adresă unde pot fi trimise sesizările în condiții de maximă confidențialitate.

Pentru a încuraja un mediu deschis, bazat pe onestitate, încurajăm orice angajat să formuleze în mod deschis și sigur orice sesizare, în condițiile descrise în Codul de Etică și Conduită al companiei.

În 2021, nu au existat la nivelul companiei incidente de încălcare a normelor de conduită în domeniul relațiilor de muncă, discriminare sau hărțuire ori sancțiuni aplicate angajaților ca urmare a încălcării politicilor privind incluziunea și egalitatea de șanse.



Orice sesizare poate fi trimisă la adresa

conduita@aquila.ro



[Informații suplimentare despre
Codul de Etică și Conduită](#)

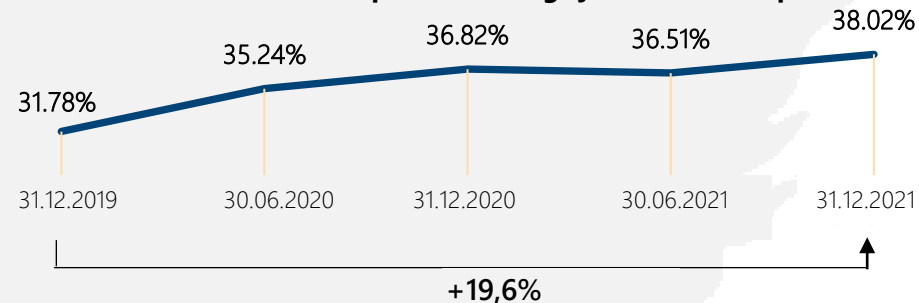
2019-2021 Evoluția structurii personalului Aquila în funcție de gen

Gen	31.12.2019	30.06.2020	31.12.2020	30.06.2021	31.12.2021
Femei	658	897	932	1015	1022
Procent femei	31,78%	35,24%	36,82%	36,51%	38,02%
Bărbați	1412	1648	1598	1766	1665
Procent bărbați	68,22%	64,76%	63,18%	63,49%	61,98%
Total salariați	2070	2545	2530	2781	2687

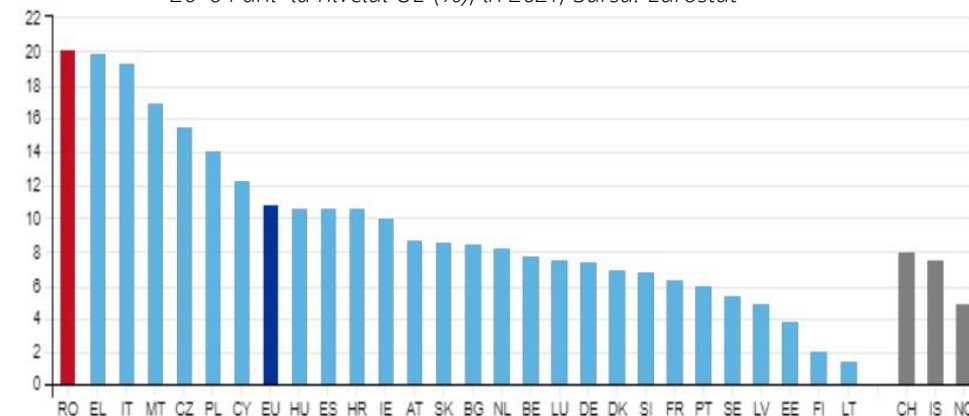
La nivelul companiei Printex, atât la 31.12.2021, cât și la 31.12.2019 numărul total de salariați a fost de 5, din care 3 bărbați (reprezentând 60%) și 2 femei (40%). La 31.12.2020 numărul de salariați a fost de 4, din care 3 bărbați (reprezentând 75%) și 1 femeie (respectiv 25%).

La nivelul companiei Trigor numărul total de salariați la 31.12.2019 a fost de 264 de persoane, din care 182 bărbați (reprezentând 68,94%) și 82 femei (reprezentând 31,06%). La 31.12.2020 numărul total de salariați a fost de 214 persoane, din care 149 bărbați (69,63%) și 65 femei (30,37%), iar la 31.12.2021 numărul total de salariați a fost de 217 persoane, din care 148 bărbați (68,20%) și 69 femei (31,80%).

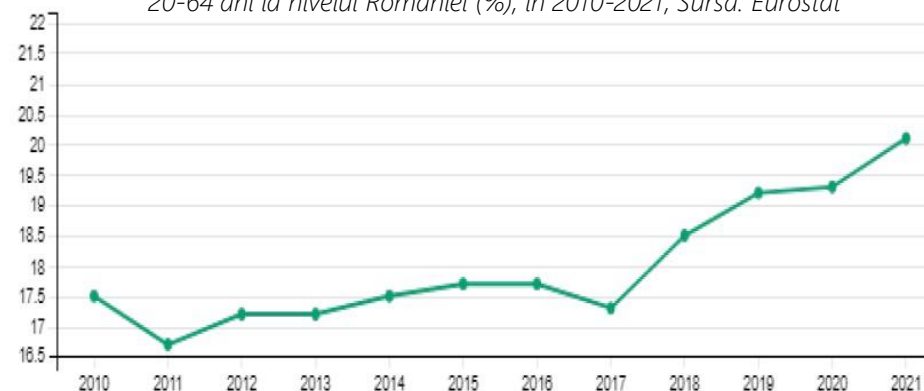
Evoluție procent angajați femei Aquila



% Decalajul de gen privind rata de angajare pentru grupa de vârstă 20-64 ani la nivelul UE (%), în 2021, Sursa: Eurostat

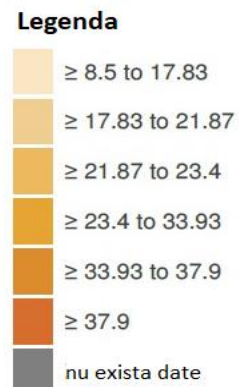
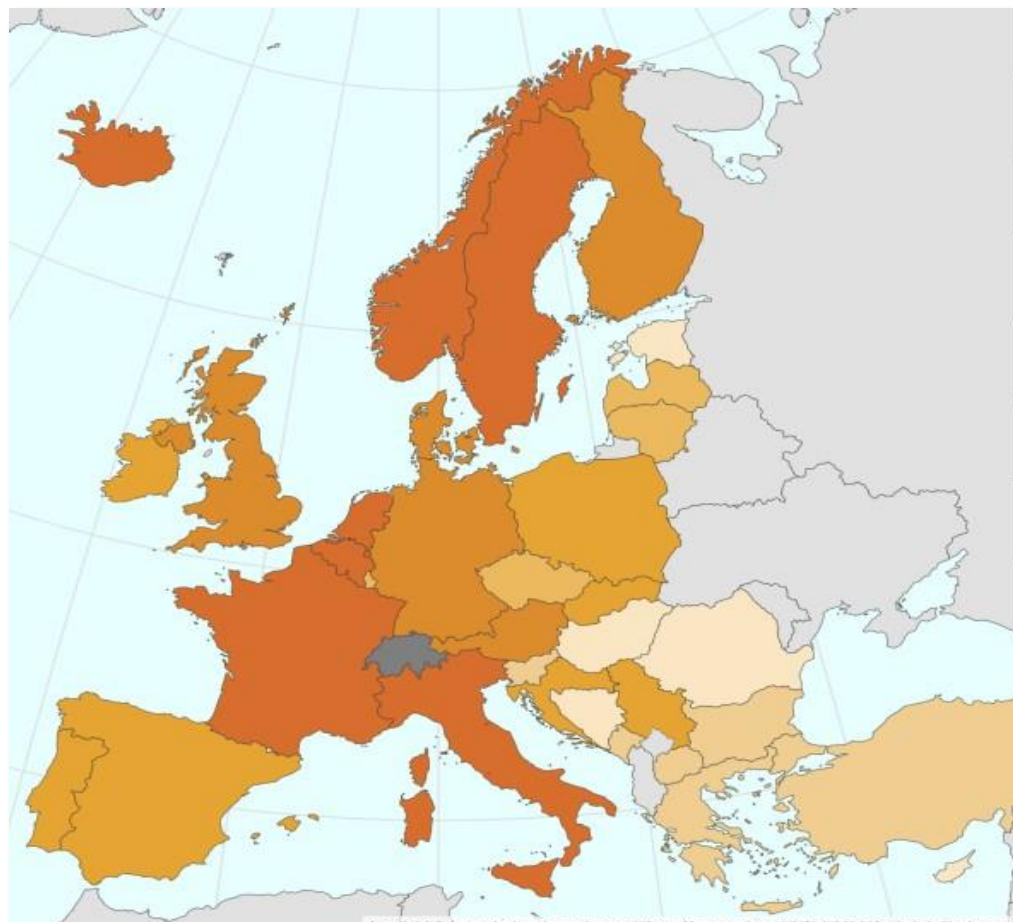


% Evoluția decalajului de gen privind rata de angajare pentru grupa de vârstă 20-64 ani la nivelul României (%), în 2010-2021, Sursa: Eurostat



Dezalajul dintre rata de angajare a bărbaților și cea a femeilor, pentru grupa de vârstă 20-64 ani, înregistrează la nivelul României cea mai mare valoare (20,1 puncte procentuale) în comparație cu celelalte țări din UE, dar și față de media europeană.

Totodată, ținând cont și de evoluția crescândă a acestui decalaj înregistrat în ultimii ani în România, devine cu atât mai importantă preocuparea Aquila de a crea oportunități egale de angajare atât pentru femei, cât și pentru bărbați.



Poziții de conducere deținute de femei la nivelul Uniunii Europene în anul 2021 (%); Sursa: Eurostat

Trebuie să ținem cont de faptul că activitățile principale în business-ul Aquila (activitatea de logistică, transport și depozitare) implică o muncă fizică susținută care permite accesul femeilor în număr limitat.

În aceste condiții, Aquila a depus eforturi constante pentru îmbunătățirea numărului de femei angajate, eforturi concretizate în creșterea cu aproape 20% a procentului de femei în anul 2021 față de anul 2019.

La nivel național, procentul femeilor care au ocupat funcții de conducere a fost în anul 2021 de 17,5%, sub media europeană de 30,6% și mai puțin de jumătate din procentul înregistrat la nivelul Franței sau Norvegiei, de peste 41%.

În acest context, ne vom concentra eforturile pe oferirea de oportunități egale pentru toate nivelurile ierarhice, iar pentru următoarea perioadă strategică ne propunem creșterea numărului de femei în funcții de conducere.



Dezvoltare și performanță

Suntem preocupați permanent de procesul de integrare, perfecționare și creștere a eficienței angajaților noștri.

Astfel, evaluăm cu atenție nevoia de formare a salariaților și implementăm măsuri care să susțină dezvoltarea profesională și personală a acestora în vederea creșterii productivității, a satisfacției la locul de muncă sau evoluției carierei profesionale.

Din grijă pentru oamenii noștri, ne-am propus să creăm sisteme de dezvoltare profesională reziliente în contextul pandemiei COVID-19. Astfel, în anul 2021, Aquila a inițiat și desfășurat programe de perfecționare/specializare în sistem exclusiv on-line, la care au participat un număr de 583 salariați din cadrul companiei.

Programele de perfecționare oferă instrumente moderne și interactive de învățare, ateliere de lucru în echipă și individuale, sesiuni de consiliere personală și instrumente de feedback constructive și eficiente pentru aprecierea și îmbunătățirea calității programelor.

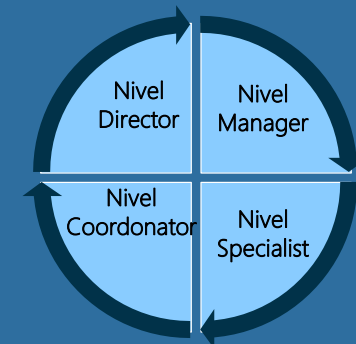
Opinia fiecărui cursant este importantă pentru noi și ne dorim să aflăm mai multe despre impactul și utilitatea programelor. De aceea, urmărim atent și centralizăm formularele de feedback primite în urma finalizării fiecărui curs în parte.

Analiza răspunsurilor ne permite să identificăm nivelul de utilitate al fiecărui curs și să îmbunătățim calitatea acestora în viitor.

Pentru perioada următoare, ne propunem creșterea numărului de participanți la cursurile de pregătire interne, diversificarea ofertei de training, a metodelor de învățare, cât și asigurarea accesului la instruire pentru toți angajații interesați.



Programele de dezvoltare profesională a salariaților, în concordanță cu strategia de business Aquila, a urmărit în anul 2021 îmbunătățirea performanțelor următoarelor niveluri ierarhice



Programe de perfecționare realizate în anul 2021-Aquila



La nivelul companiei Trigor, în anul 2021 au fost realizate cursurile de Vânzări și negociere (au participat 24 persoane) și Securitate în muncă (au participat 3 persoane).

Programul **Motivarea și retenția angajaților** și **Interviul de selecție** au avut ca obiectiv însușirea abilităților de dezvoltare și aplicare a unor metode profitabile de motivare și recompensare a angajaților, de creștere a productivității și de construire a carierei, dar și învățarea celor mai noi tehnici de creare a unui mediu de lucru ce trezește dorința de implicare maximă a angajaților. De asemenea, angajații au învățat instrumente și soluții avansate de eficientizare a proceselor de recrutare proprii, astfel încât compania să atragă talentele necesare în activitate.

Cele două programe desfășurate în anul 2021, **Comunicarea și relaționarea sănătoasă în organizații** și **Tehnici de control al conversațiilor la telefon cu clienții** au urmărit creșterea și dezvoltarea capacității de a comunica eficient, plasarea orientată a mesajului pe o piață competitivă a ideilor, dar și stabilirea unor canale eficiente de comunicare bidirecțională cu partenerii companiei. Cursurile au avut o abordare structurată a procesului de comunicare, în vederea creării unor conexiuni puternice cu partenerii, de dezvoltare a relațiilor cu aceștia și de fidelizare.

Specific activităților desfășurate de Aquila, cursul **Prospectarea și abordarea clienților în serviciul de transport marfă** a urmărit dezvoltarea și fundamentarea tehnicilor de planificare, prospectare și identificare a clienților de transport marfă, îmbunătățirea competențelor cheie necesare în acest domeniu în vederea creșterii eficienței în activitatea desfășurată.

Competențele dezvoltate de angajații Aquila care au participat la cursul **Coordonarea echipei** sunt cele legate de creșterea abilităților de comunicare eficientă în cadrul echipei, de delegare și monitorizare a evoluției realizării obiectivelor propuse, de a oferi feedback de performanță.

Programul **Gestionarea conflictelor** și-a propus dezvoltarea abilităților și competențelor care ajută la înțelegerea și depășirea crizelor în cadrul companiei, dezvoltarea abilităților de comunicare utile în prevenirea, gestionarea și medierea sau negocierea unor conflicte.

Participanții la cursul **Managementul proiectelor** au dezvoltat abilități și competențe analitice și decizionale în vederea conducerii eficiente a proiectelor, și-au îmbunătățit modalitățile de lucru în echipă.

Prin cursurile **Tehnici de negociere** și **Tehnici de vânzare**, s-au dezvoltat abilitățile de identificare a situațiilor cu potențial de negociere, de pregătire și desfășurare a negocierii, de aplicare a tacticilor și tehnicilor eficiente în negociere, dar și însușirea de metode moderne de vânzare, găsirea și păstrarea unei atitudini pozitive.

Principalele competențe dezvoltate de angajații care au participat în anul 2021 la programul **Managementul timpului** au fost cele legate de buna gestionare a propriilor activități, planificarea activităților și stabilirea obiectivelor relevante în vederea îmbunătățirii performanței profesionale.



În perioada următoare vom implementa o soluție digitală care ne va permite

Identificarea necesarului inițial de cursuri de formare profesională în urma evaluărilor de performanță

Stabilirea calendarului propriu-zis de cursuri aprobate și bugetate

Centralizarea activităților de formare profesională realizate la nivelul companiei

Evidențierea numărului de ore de formare profesională pe gen și nivel ierarhic

Ne dorim ca prin programul de management al training-ului să cuantificăm rezultatele, să monitorizăm evoluția și să raportăm conform nevoilor managementului.

În 2021 am elaborat "Codul de etică și conduită în afaceri" ce cuprinde valorile organizației și modalitățile de protejare și dezvoltare a acestora și stabilește principiile aplicabile pentru menținerea unui mediu de lucru echitabil, dar și prevederi specifice referitoare la respectarea cerințelor de sănătate și securitate în muncă, protecția mediului, confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților, clienților și furnizorilor utilizarea resurselor companiei, proprietate intelectuală, și referitoare la integritatea în afaceri (ex. concurență, conflict de interese, mită și corupție).

Acesta a fost comunicat tuturor angajaților printr-o serie de instruiți interne. Pentru implementarea și diseminarea prevederilor Codului în organizație s-au organizat în cursul anului 2021 cursuri online (la care au participat un număr de 196 persoane) și s-au transmis în fiecare locație Aquila, exemplare printate ale Codului.


Aceste exemplare printate au fost puse la dispoziția angajaților și studiate de aceștia,

astfel încât prevederile Codului de etică și conduită în afaceri au fost însușite de către toți salariații. Această acțiune a fost consemnată în Procesele-verbale încheiate la nivelul fiecărei locații/divizii și semnate de către fiecare salariat.

Diseminarea codului s-a efectuat pe perioada întregului an 2021 și a vizat toate categoriile de funcții, cu scopul însușirii valorilor organizației, creării unui mediu de lucru echidistant și asigurării unei transparențe interne.

Codul de Conduită face parte din procesul de inducție pentru noii angajați, iar re-instruirea se face la maxim 2 ani pentru toți angajații.

Fără excepție, toți cei de la Aquila trebuie să respecte Codul de conduită, la fel cum trebuie să respecte legislația națională și reglementările internaționale aplicabile.

 **În perioada următoare ne vom concentra eforturile pe:**

Standardele comportamentelor pe care le-am stabilit impun derularea activităților companiei în mod etic, profesional, echitabil și cu deplină integritate.



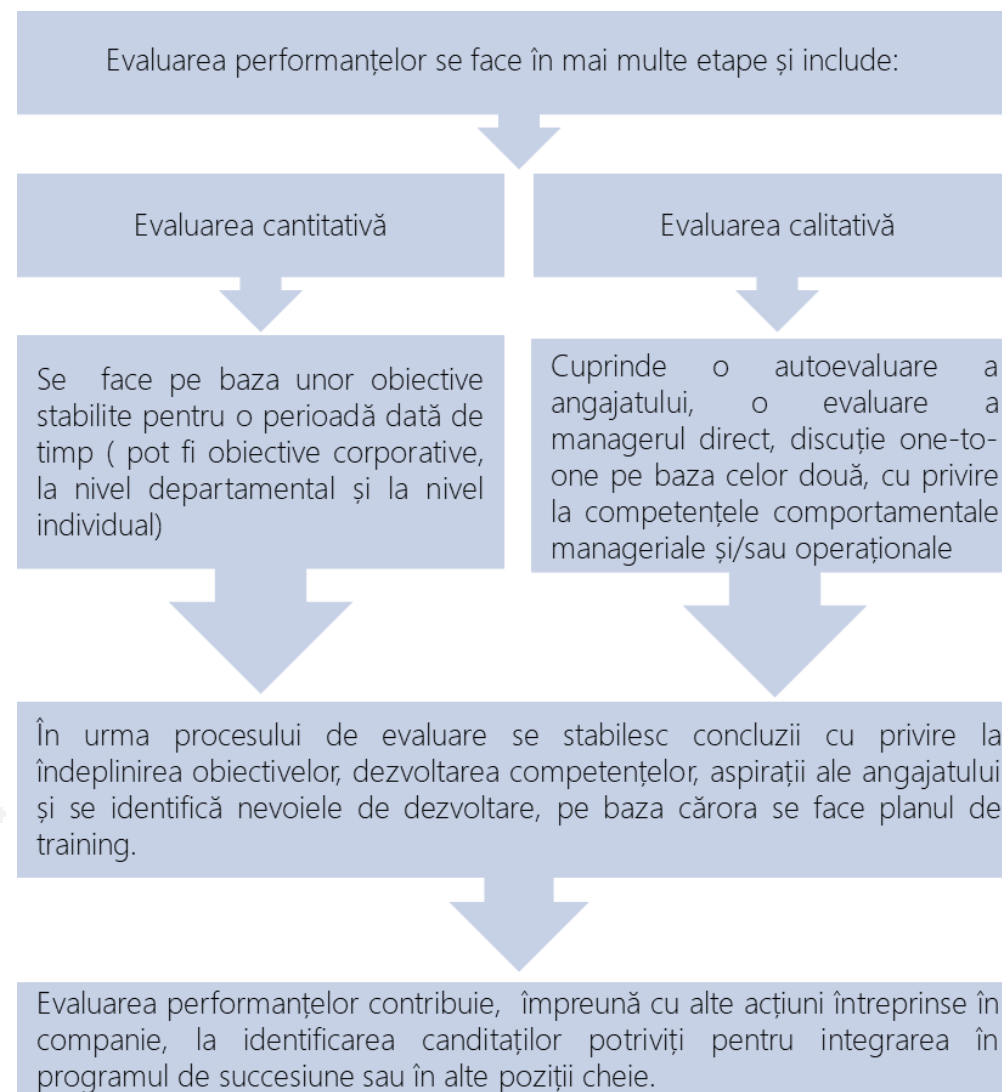
[Varianta integrală a Codului de Etică și Conduită Aquila](#)



Managementul performanței

În cursul anului 2020, Aquila a luat decizia de a implementa un nou sistem de management al performanțelor, care se aplică atât managementului superior, cât și angajaților.

Pentru transparentizarea procesului, precum și pentru o bună trasabilitate, în perioada imediat următoare perioadei de raportare, s-a creat o platformă digitală care integrează acest sistem, ce va fi funcțională începând cu finalul anului 2022.





Planuri de succesiune și reziliența afacerii

Formare de lideri – programul de succesiune Aquila

În conformitate cu condițiile în schimbare pentru afacerea noastră, elementul cheie al succesului Aquila îl constituie reziliența organizațională. În acest sens ne străduim să ne motivăm angajații și să le dezvoltăm abilitățile, să punem în aplicare procese centrate pe oameni și să dezvoltăm planuri de succesiune solide în întreaga organizație.

Cultura organizațională a companiei este susținută de reguli și standarde clare, promovând în același timp luarea rapidă și agilă a deciziilor. Avem încredere în liderii noștri că pot avea această responsabilitate importantă și că își îndeplinesc promisiunea de conducere.

Strategia de management a companiei în ceea ce privește capitalul uman se axează pe dobândirea competențelor necesare de către angajații în rolurile-cheie și pe un proces strategic de dezvoltare a angajaților cu potențial ridicat. Programele interne de

management pregătesc liderii noștri pentru piața în schimbare rapidă, creează un limbaj comun de conducere, le consolidează și le dezvoltă abilitățile de conducere.

Această strategie asigură continuitate și consecvență acțiunilor în planul de business al companiei, prin disponibilitatea capitalului uman necesar, aliniind cerințele cu o ofertă continuă de talente.

Identificarea și gestionarea rolurilor-cheie din companie ne permite un management eficient al riscurilor de capital uman, dar și existența unui capital uman motivat și loial organizației, beneficiind de planuri de carieră individuale și oportunități de dezvoltare profesională.

În acest sens, în 2021 am pus la punct un proces de identificare a posturilor cheie/critice pentru care Aquila dorește să implementeze Planurile de succesiune.



Pe parcursul anului 2021, au fost stabilite posturile cheie/critice pentru care Aquila dorește să implementeze planurile de succesiune: toate posturile de la nivelul C-level; toate posturile de la nivelul Director; posturi de la nivelul managerial.

Au fost propuși, de către echipa de directori, 65 de angajați ca având potențial să intre pe lista de succesori. Toți cei 65 de angajați au fost implicați în centrele de evaluare și dezvoltare (folosind metoda Assessment & Development Center certificată de A&DC London); echipa de observatori a fost antrenată pe baza metodologiei, în care s-au folosit studii de caz, interviuri, teste manageriale, decizionale, situaționale și teste logico-matematice.

Analiza candidaților la centrele de evaluare și dezvoltare s-a efectuat prin utilizarea competențelor profesionale (pe baza certificării, acestea au fost extrase din dicționarul Luminger, deținut de CCL = Center for Creative Leadership)

- Capacitatea de a stabili situația actuală
- Capacitatea de a determina direcția
- Capacitatea de a dezvolta echipe
- Capacitatea de a conduce oamenii
- Capacitatea de a fi orientat către client
- Capacitatea de a obține rezultate

S-au utilizat 4 criterii pentru determinarea potențialului: energia, curiozitatea, colaborarea și comunicarea. În decembrie 2021 s-au prezentat rezultatele Centrului de evaluare și dezvoltare către echipa de directori. S-au identificat astfel, succesorii cu potențial care să asigure înlocuirea fiecărui director din consiliul director: succesori care sunt considerați "High-Flyers", succesori care sunt considerați "High-Potential".

Fiecare angajat care a participat la centrele de evaluare, are construit un raport individual pe care l-a primit și pe care l-a discutat în sesiunile de consiliere organizate.

În perioada următoare, pe baza informațiilor din raport și în urma stabilirii pentru ce post vor fi fixați succesorii, vom construi planul de carieră care va cuprinde: training, coaching, rotația la locul de muncă, proiecte intra și inter departamentale, promovarea pe verticală și orizontală, shadowing etc.

Ne propunem identificarea și includerea și a altor angajați în centrele de evaluare și dezvoltare. Dorim ca acest proces să fie reluat o dată la 2 ani, implementarea planurilor de carieră putând dura între 1-3 ani, în funcție de cât de bine este pregătit angajatul și de nivelul postului pentru care este succesori.

Aquila a identificat în anul 2021
posibilii angajați care pot să asigure
potențiala înlocuire a fiecărui
director din top-management



Succesori care sunt
considerați
"High-Flyers"

Succesori care sunt
considerați
"High-Potential"

Programul de succesiune Aquila

criterii pentru analiza potențialului fiecărui successor:



Energia



Curiozitatea



Colaborarea



Comunicarea



Pentru succesorii identificați vom construi planul de carieră care va cuprinde:

- training
- coaching
- rotația la locul de muncă
- proiecte - intra și inter departmentale
- promovarea pe verticală și orizontală
- shadowing

Intenționăm ca acest proces să fie reluat o dată la 2 ani.

Beneficii extrasalariale și sănătatea forței de muncă

În contextul pandemic actual și într-o piață a muncii care se confruntă din ce în ce mai mult cu dificultăți în cea ce privește recrutarea și retenția personalului, pentru o afacere rezilientă, este nevoie de o forță de muncă motivată, sănătoasă, cu acces facil la sisteme de prevenție și tratament.

Procesul de remunerare în cadrul companiei este unul echitabil și se bazează pe performanța individuală a fiecărui angajat, excluzând orice formă de favoritism sau de discriminare.

Suntem continuu preocupați de satisfacția la locul de muncă a tuturor salariaților, de motivarea și fidelizarea acestora. Considerăm că beneficiile extrasalariale sunt importante și urmărim ca acestea să răspundă nevoilor personale ale angajaților.




De aceea, în anul 2021, Aquila a oferit beneficii sub formă de tichete de masă, zile de concediu de odihnă suplimentare în funcție de vechimea în muncă, zile de concediu suplimentare și ajutoare materiale pentru evenimente familiale deosebite (căsătorie, naștere copil, deces membrii de familie, pensionare).

Aquila, contribuie cu peste 15 milioane de lei pe an la sistemul național al asigurărilor de sănătate pentru toți angajații săi, ceea ce le permite acestora accesul gratuit la clinicile și spitalele de stat din România.

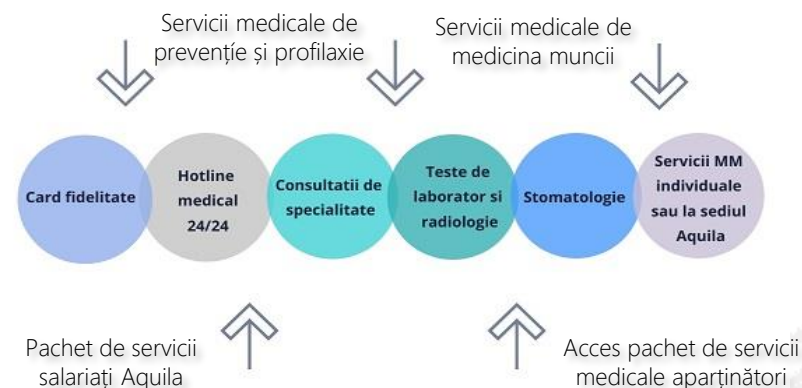
Pentru a complementa serviciile din sistemul de stat și pentru a asigura accesul facil și mai rapid la servicii de specialitate, începând cu anul 2022, Aquila oferă tuturor angajaților săi un abonament privat de sănătate.

Suplimentar, copiii minori ai angajaților beneficiază de control pediatric gratuit, angajații având și posibilitatea încheierii de convenții individuale, în condiții similare Aquila, pentru asigurarea accesului la serviciile medicale private.

Prin contractul încheiat se asigură salariaților și serviciile medicale de medicina muncii, astfel:

-  Accesarea serviciilor de medicina muncii la angajare, la expirarea fișei de aptitudine, la reluarea activității;
-  Întocmirea Rapoartelor de evaluare privind protecția maternității la locul de muncă;
-  Eliberarea Certificatelor de concediu de risc maternal.

Vom monitoriza rezultatele acestei inițiative prin urmărirea evoluției numărului de zile de concediu medical și a ratei de retenție a angajaților.



TICHETE DE MASĂ

ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ
în funcție de vechimea totală în
muncă

ZILE DE CONCEDIU
pentru evenimente familiale

AJUTOR PENTRU NAȘTERE COPIL

AJUTOR PENTRU CĂSĂTORIE

AJUTOR ÎN CAZUL DECESULUI SALARIATULUI
ACORDAT FAMILIEI

AJUTOR ACORDAT ÎN CAZUL DECESULUI SOȚULUI,
SOȚIEI ȘI RUDE DE GRADUL ÎNTÂI

INDEMNIZAȚIE PENTRU
PENSIONARE



Aquila Building Careers

Adoptarea noilor tehnologii și automatizarea, libera circulație a forței de muncă în UE, sunt câteva din elementele de care o companie trebuie să țină cont atunci când își setează planurile de viitor.

Dezvoltăm permanent programe care susțin relația dintre educație și mediul de afaceri, care sprijină tinerii în vederea pregătirii lor pentru piața muncii. Ne dorim din această perspectivă să venim în sprijinul nevoilor pieței muncii pentru a beneficia de resurse umane formate în spiritul și cultura organizațională a companiei.

Astfel, în cursul anului 2021 am încheiat un parteneriat social solid și sustenabil cu Universitatea de Petrol-Gaze Ploiești pentru desfășurarea de stagii de practică în cadrul companiei în anul universitar 2021-2022.

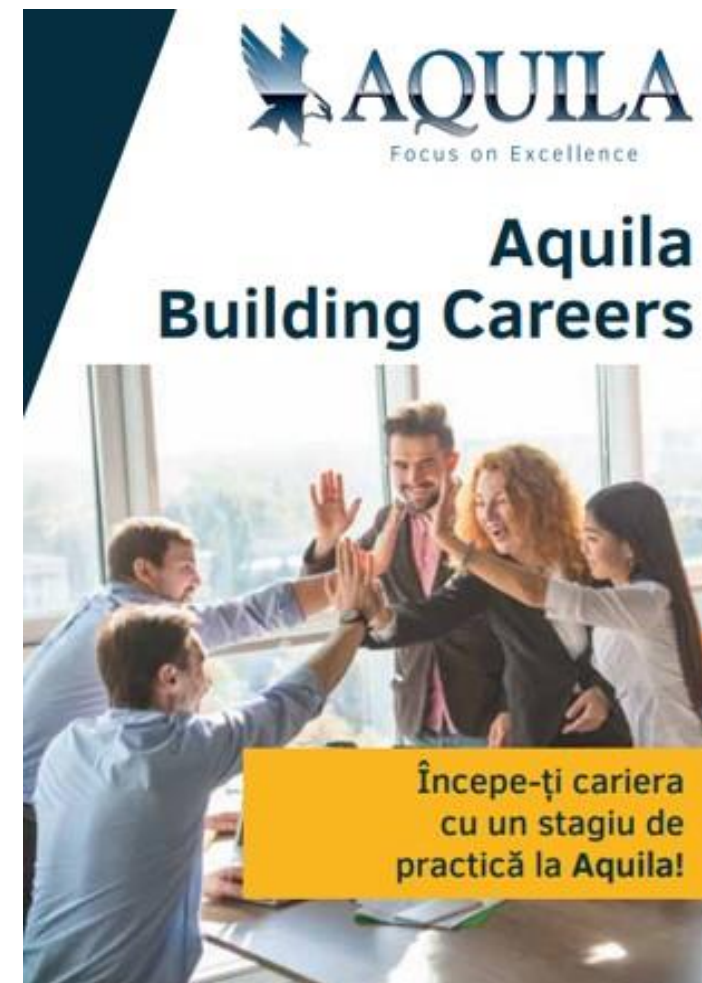
Suntem mereu în căutare de tineri motivați și entuziaști, care să vină cu o perspectivă nouă și care, alături de liderii noștri, să se dezvolte în cadrul

programelor de practică, devenind profesioniști de succes.

Pentru anul universitar 2021-2022 acordăm un număr de 10 stagii de practică pentru studenții UPG Ploiești, din care 3 burse de studii pe perioada stagiului de practică pentru studenții excepționali.

Oferim programe de management trainee pentru absolvenții recrutați pentru a pune bazele unei cariere solide și a unei dezvoltări profesionale pe termen lung.

Pentru perioada următoare Aquila își propune să continue și să dezvolte programe de internship și stagii de practică cu centre universitare pentru atragerea tinerilor.



AQUILA
Focus on Excellence

Aquila Building Careers

**Începe-ți cariera
cu un stagiul de
practică la Aquila!**



FACULTATEA DE ȘTIINȚE
ECONOMICE
UNIVERSITATEA
PETROL-GAZE DIN PLOIEȘTI



LOGISTICA

PROVOCARI
ÎN CONTEXTUL COVID-19



Workshop online
08 decembrie 2021, ora 10

Din dorința de a pune în comun expertiza antreprenorială Aquila, consolidată în peste 27 de ani de activitate, am organizat, în decembrie 2021, în parteneriat cu UPG Ploiești, un Workshop online cu tema "Logistica-provocări în contextul COVID 19".

Evenimentul, la care au participat studenții din anul 2 și 3 din cadrul Facultății de Științe Economice-UPG Ploiești, specializările Contabilitate, Finanțe-Bănci, Merceologie, dar și cadre didactice din interiorul facultății, s-a bucurat de un real interes, prezența online fiind permanent, pe tot parcursul evenimentului, peste 90% din numărul de locuri maxim admise.

Succesul evenimentului s-a concretizat în:

Primirea de aplicații
pentru stagiile de
practică desfășurate de
Aquila Part Prod Com în
anul universitar 2021-
2022



Solicitarea programării
din partea
reprezentanților UPG
Ploiești a unor noi
evenimente similare





Comunități

Ne implicăm activ în susținerea comunităților locale, într-o manieră responsabilă și sustenabilă, cu obiectivul de a realiza schimbări semnificative și de a asigura oportunități atât intern, pentru companie, cât și pentru mediul în care activăm.

Având un statut multilocal, implicarea responsabilă în abordarea problemelor locale sociale și de mediu reprezintă una dintre valorile de bază ale companiei și include devotamentul nostru pentru bunăstarea continuă a comunităților în care ne desfășurăm activitatea.

Suntem în permanență atenți la nevoile autorităților și comunităților locale, fiind în legătură cu reprezentanții acestora pentru rezolvarea problemelor ridicate. Toate analizele și discuțiile sunt menite să identifice prioritățile comune și să se concretizeze în soluții benefice.

Aquila, prin politica și procedurile de acordare a donațiilor și sponsorizărilor, vizează domenii precum știința și cercetarea, educația, cauzele caritabile, mecenatul, sportul, cultura, acordând donații în bani sau în natură organizațiilor non-profit recunoscute sau organizațiilor care sunt autorizate prin prevederi speciale să accepte donații.

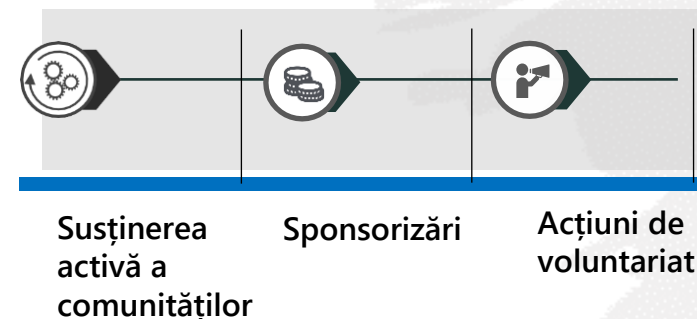
O importanță deosebită o acordăm educației. Considerăm că educația nu este doar o parte integrantă a dezvoltării durabile, ci și un factor cheie favorizator al acesteia, o strategie esențială prin care tinerii trebuie să devină factori de schimbare pentru sustenabilitate.

Pentru a evita conflictele de interese și pentru a asigura o conduită standard în cadrul companiei, donațiile și sponsorizările sunt permise numai în contextul cadrului legal respectiv și în conformitate cu un proces intern de aprobare transparent, în cadrul căruia scopul și beneficiarul donației, precum și dovada primirii donației de către beneficiar trebuie să fie documentate și verificabile.

Până în acest moment Aquila nu a dezvoltat un sistem de evaluare a impactului acțiunilor în comunitățile locale, dar ne propunem pentru perioada următoare să identificăm o soluție integrată care să ne ajute în acest sens.

Comunicarea proiectelor către cetățenii comunităților în care activăm a vizat mass-media, website (www.aquila.ro), canalele de social-media, iar angajații proprii sunt informați prompt și frecvent despre aceste acțiuni prin rețeaua de intranet Aquila și sunt încurajați să îndeplinească roluri în societate, pentru a rămâne conectați la problemele sociale reale.

Strategia noastră în susținerea comunităților este strâns legată de modelul nostru de business, de valorile care ne caracterizează și se concentrează, cu prioritate, pe următoarele 3 direcții majore:



În anul 2021 am demarat proiecte cu următorii parteneri:





Primăria Ploiești

Amenajare loc de joacă Parcul Nord din Ploiești

În anul 2021, datorită faptului că una dintre principalele preocupări ale organizației cu privire la responsabilitatea socială este reprezentată de sănătate, în toate formele ei, fizică, mentală, emoțională, ne-am alăturat inițiativei Primăriei Municipiului Ploiești de modernizare a locurilor de joacă din oraș.

Primul rezultat al acestei colaborări este amenajarea locului de joacă din Parcul Nord din Ploiești, dotat cu echipamente și accesorii de calitate superioară, destinate copiilor cu vârsta cuprinsă între 2-14 ani. Au fost montate leagăne, balansoare, mese pentru șah și alte jocuri educative, dar și un pavaj special de cauciuc anti-traumă, specific locurilor moderne de joacă. Totul pentru a crea mediul perfect de relaxare prin mișcare pentru micii locuitori ai orașului Ploiești.

Considerăm activitatea fizică, în cazul copiilor prin joacă și activități în aer liber, ca fiind o parte esențială a bunăstării mentale și emoționale a unei persoane. Ne uităm la viitor, la copiii care cresc, având nevoie de cele mai bune condiții pentru dezvoltarea personală, sănătatea acestora fiind cea mai importantă, sens în care am ales să ne implicăm în acest proiect.



[Mai multe despre amenajarea locului de joacă Parcul Nord Ploiești](#)

Sușinem domenii precum știința, cercetarea și educația

În anul 2021 Aquila a sponsorizat Programul „Științescu ediția 03”, proiect realizat de către Fundația Comunitară Prahova, organizație locală care dezvoltă filantropia, inițiativa locală și spiritul de comunitate, susținând proiectele locale prin acordarea de finanțări.

Fondul total al programului este de 100.000 lei, din care 86% se vor utiliza în anul 2022 pentru susținerea financiară a patru HUB-uri educaționale și 14% pentru cheltuieli privind implementarea programului (comunicare, deplasări, cheltuieli administrative).

Activitățile din cadrul Programului educațional Științescu Prahova



Oferirea suportului profesorilor dedicați și elevilor din zone defavorizate ale județului Prahova



Amenajarea în unitatea școlară a unui spațiu dedicat atelierelor STEM



Înființarea de HUB-uri educaționale școlare

Materiale de studiu actuale, adaptate nevoilor elevilor, atât din sfera STEAM, cât și din sfera abilităților soft

Ore de pregătire suplimentară la materiile de examen

Ziua porților deschise - tur de vizitare a HUB-urilor educaționale implementate



Aquila se angajează să dea înapoi comunităților în care lucrează și să folosească experiența de afaceri pentru a ajuta oamenii care au nevoie de sprijin.

Pe parcursul următorilor ani ne propunem:



Colaborarea pe termen mediu-lung cu o organizație non-guvernamentală din zona socială

Colaborarea cu autoritățile locale din Ploiești pentru a revitaliza alte spații verzi din oraș și extinderea parteneriatelor pentru reabilitarea unor spații verzi urbane către alte localități unde ne desfășurăm activitatea

Stabilirea unui program de voluntariat pentru angajații Aquila în parteneriat cu organizații non-guvernamentale pentru acțiuni sociale și/sau de mediu

Etică și Guvernare Corporativă

Fiind o companie listată la bursă, ne propunem să asigurăm un nivel ridicat de transparență față de părțile interesate prin raportările regulate și deschiderea pentru dialog.

Urmărim Codul de Guvernare al Bursei de Valori București. Conform Declarației de conformitate cu codul de guvernare BVB, la momentul publicării raportului, Aquila respectă majoritatea articolelor codului, urmând ca prin introducerea unor proceduri să acopere toate subsecțiunile în discuție.

Codul de Conduită al companiei formează fundamentul unei culturi corporative care se bazează pe integritate. Aquila se angajează să promoveze integritatea, buna guvernare corporativă și cele mai înalte standarde etice.

Valorile etice ale companiei promovează o cultură în care transparența, corectitudinea și echitatea reprezintă norma, stabilind responsabilitățile individuale și comune legate de crearea și de menținerea unui mediu etic și deontologic comun și universal recunoscut.

Structura de conducere

Aquila este administrată în sistem unitar de un Consiliu de Administrație, care a delegat conducerea activității curente a Companiei Directorului General.

Structura și principiile de guvernare corporativă ale Companiei, precum și competențele și responsabilitățile AGA, ale Consiliului de Administrație și ale Directorului General, respectiv ale directorilor executivi sunt descrise în Actul Constitutiv al Companiei, Regulile și Procedurile AGA, Regulamentul Intern de funcționare a Consiliului de Administrație, precum și în alte documente relevante.

Pentru mai multe informații accesați: <https://www.aquila.ro/guvernanta-corporativa>

Membrii **Consiliului de Administrație** sunt responsabili pentru dezvoltarea planurilor strategice de afaceri, precum și pentru monitorizarea și managementul performanței operaționale. De asemenea, sunt responsabili și pentru dezvoltarea unor politici adecvate și eficiente de gestionare a riscului și a proceselor relevante.

Procesul de selecție a membrilor acestor autorități se bazează exclusiv pe calificările și expertiza membrilor. Membrii Consiliului de Administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani, cu posibilitatea re-alegerii pentru mandate subsecvente de 4 ani, cu excepția primilor membri ai Consiliului de Administrație, al căror mandat are o durată de 2 ani. Societatea are încheiate contracte de asigurare de răspundere civilă profesională pentru fiecare membru al Consiliului de Administrație.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele atribuții și responsabilități:

- Revizuieste politica de remunerare a societății
- Stabilește criteriile de eligibilitate pentru administratorii executivi care au un contract de mandat
- Alege potențialii candidați pentru Consiliul de Administrație
- Pregătește planificarea succesiunii pentru administratorii executivi care au un contract de mandat

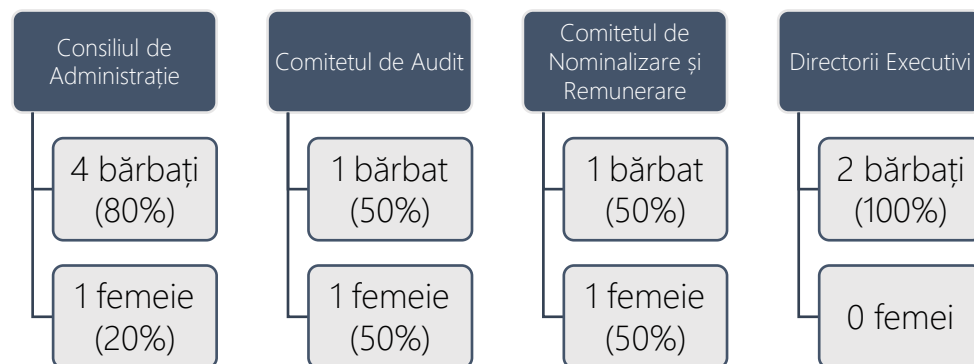
Pentru a-și îndeplini în mod adecvat atribuțiile și responsabilitățile, societatea care acționează prin intermediul directorului său executiv sau al directorului financiar este obligată să le ofere membrilor Comitetului de Nominalizare și Remunerare acces la orice informații sau evidențe relevante referitoare la societate.

Componența structurii de conducere și politici

Comitetul de Audit examinează în mod regulat eficiența raportării financiare, controlului intern și sistemului de administrare a riscului adoptat de Aquila și se va asigura că analizele de audit efectuate precum și rapoartele de audit elaborate ca urmare, sunt conforme cu planul de audit aprobat de Comitetul de Audit. De asemenea, Comitetul de Audit sprijină Consiliul de Administrație în monitorizarea credibilității și integrității informației financiare furnizată de Aquila, în special prin revizuirea relevanței și consistenței standardelor contabile aplicate de aceasta (inclusiv criteriile de consolidare).

Comitetul de Audit face recomandări Consiliului de Administrație privind selectarea, numirea, renumirea și înlocuirea auditorului extern, precum și termenii și condițiile remunerării acestuia, monitorizând independența și obiectivitatea auditorului extern. Comitetul de Audit se asigură de existența funcției de Audit Intern, de independența și eficiența acesteia, împreună cu accesul la resurse adecvate pentru îndeplinirea neîngrădită a acestei funcțiuni.

Componența comitetelor de conducere la data publicării raportului:



Norme de conduită ale conducerii

Scopul nostru comun este acela de a ne îndeplini responsabilitatea față de Companie și de a proteja reputația acesteia. Sustenabilitatea ne impune conștientizarea responsabilității noastre pentru impactul economic, social și ecologic al acțiunilor întreprinse. O astfel de conduită înseamnă, de asemenea, că toți respectăm și ne conformăm regulamentelor în vigoare în cadrul companiei, oriunde și în orice moment.

Membrii Consiliului de Administrație, precum și toate persoanele care dețin funcții de conducere în compania noastră, managerii sau supraveghetorii altor angajați au o responsabilitate specială în acest context: aceștia reprezintă modele și trebuie să împiedice conduita neconformă în cadrul companiei, să își protejeze angajații și să acționeze cu integritate atât în cadrul companiei, cât și pe plan extern.

Politica privind remunerarea

Compania dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională și cu experiență pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă. Politica privind Remunerarea a fost întocmită de Consiliul de Administrație și este aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Societății. Comitetul de Nominalizare și Remunerare va monitoriza implementarea Politicii privind Remunerarea și va formula recomandări privind revizuirea acesteia. Consiliul de Administrație al Societății asigură implementarea Politicii privind Remunerarea, monitorizează adecvarea acesteia și formulează recomandări cu privire la modificarea acesteia. Orice modificare a prezentei Politici privind Remunerarea va fi supusă aprobării Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății.

Mai multe detalii: <https://www.aquila.ro/informatii-aga>

Abordarea sustenabilității

Înțelegem importanța sustenabilității în menținerea unei afaceri durabile.

Pentru a avea o abordare corectă și pentru a urmări obiectivele de sustenabilitate, Consiliul de Administrație a desemnat un Coordonator de Sustenabilitate la nivel de Grup și un adjunct, aflați în subordinea Directoului de Resurse Umane și Organizare și cu sprijinul unui consultant extern.

Directorul General

- Ia deciziile strategice și integrează în strategia companiei obiectivele de sustenabilitate pe cei trei piloni
- Stabilește KPI

Directorul de Resurse Umane și Organizare

- Ia deciziile operaționale și se asigură că obiectivele de sustenabilitate sunt implementate

Coordonatorul de Sustenabilitate și adjunctul

Cu susținerea consultantului extern

- Realizează raportul anual de sustenabilitate
- Întocmesc rapoarte periodice despre progresul implementării obiectivelor de sustenabilitate
- Monitorizează în permanență piața, tendințele, modificările legislative
- Consiliază managementul și personalul cu privire la dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate
- Ajută departamentele implicate în organizarea, monitorizarea și menținerea inițiativelor de sustenabilitate

Etică și Guvernare Corporativă

Transparență în relația cu investitorii

În calitate de entitate de interes public, listată la bursă, monitorizăm cu atenție drepturile acționarilor și ne asigurăm că relațiile cu aceștia sunt guvernate de cele mai bune practici.

Obiectivele de transparență în relația cu acționarii presupun:

- ✓ dezvăluirea corectă a drepturilor acționarilor, în deplină conformitate și în limitele aferente cerințelor minime prevăzute în legislația aplicabilă și în actul constitutiv
- ✓ informarea continuă asupra activității desfășurate, cu gestionarea corectă a informațiilor privilegiate
- ✓ respectarea dreptului la vot
- ✓ monitorizarea drepturilor egale ale acționarilor conform cu prevederile din actul constitutiv

Conflictul de interese

Un conflict de interese sau de loialitate există atunci când interesele personale ale angajatului dăunează sau pot dăuna intereselor companiei Aquila. Conflictele de interese pot avea la bază un interes financiar personal, o relație familială sau personală. Este deosebit de important să evităm chiar și aparența unui conflict de interese. Respectăm viața privată și interesele personale, dar este esențial ca orice decizie de afaceri pe care o luăm în calitate de angajați să se bazeze pe necesitățile companiei Aquila și nu pe interese sau relații personale.

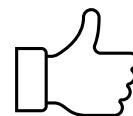
Frauda

Aquila are toleranță zero pentru orice tip de fraudă, care poate include, dar nu se rezumă la: înregistrări false în registrele financiare sau care nu respectă normele contabile; prezentarea unor rapoarte de cheltuieli „umflate” sau care nu indică adevăratul scop al unei cheltuieli; falsificarea instrumentelor de plată sau a altor documente; preluarea sau utilizarea abuzivă a proprietății sau a banilor companiei; exagerarea cifrelor de vânzări în vederea creșterii venitului raportat; falsificare în solicitarea unei compensări pentru un accident de muncă etc.

Mita

Oferirea sau acceptarea de mită ori de alte avantaje inadecvate în scopul câștigului financiar este strict interzisă. Această interdicție este aplicabilă în toate cazurile. Angajații Aquila nu vor oferi niciun fel de sumă de bani sau alte foloase funcționarilor publici în vederea determinării acestora să încalce în orice fel legislația și regulamentele în vigoare pentru a obține astfel beneficii necuvenite în favoarea companiei. Orice solicitare sau ofertă de mită ori avantaj inadecvat trebuie respins imediat și raportat managerului direct.

În 2021, la nivelul grupului Aquila



Nu au existat incidente sau acțiuni în justiție care să fie legate de mită sau corupție.

Etică și Guvernare Corporativă

Respectarea legislației și Constituției

Aquila este determinată să își desfășoare activitatea cu respectarea tuturor dispozițiilor legale în vigoare cuprinse în Constituție, legi, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului, ordine, regulamente și alte acte normative emise de organele și autoritățile publice centrale, locale sau europene. În acest sens, toți angajații Aquila vor avea un rol activ în cunoașterea și aplicarea conformă a normelor legale în vigoare în desfășurarea activităților de serviciu. Angajații Aquila au obligația ca prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

Afilieri politice

Aquila nu a sprijinit, nu sprijină sau sponsorizează cauze sau partide politice.

Concurența loială

Concurența liberă și loială este protejată de legislația aplicabilă în materie de concurență și antitrust. Respectarea acestei legislații asigură integritatea concurenței pe piață – ceea ce este în beneficiul și în interesul tuturor actorilor de pe piață. Sunt interzise în special acordurile și practicile concertate între concurenți care au ca scop împiedicarea sau limitarea concurenței libere.

Aquila se angajează să:

- ✓ concureze loial și cu seriozitate
- ✓ nu abuzeze de poziția dominantă pe piață, în cazul în care deține o astfel de poziție

- ✓ nu încheie acorduri anticoncurențiale cu concurenții, furnizorii sau clienții
- ✓ nu încalce sau să pară că încalcă legislația antitrust și alte legi ale concurenței din țările în care își desfășoară activitatea
- ✓ nu tolereze nicio conduită care încalcă aceste cerințe. Încălcările pot avea consecințe grave pentru companie și pot chiar duce la răspundere penală personală pentru angajații care sunt implicați
- ✓ asigure instruire aprofundată în acest domeniu pentru angajații care, prin natura poziției lor profesionale, pot beneficia de acest plus de informație importantă

Protecția datelor cu caracter personal

Suntem responsabili și protejăm colectarea, păstrarea, prelucrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale angajaților, ale foștilor angajați, ale clienților, ale asociaților, ale partenerilor noștri de afaceri, ale reprezentanților autorizați sau convenționali ai acestora sau ale altor persoane vizate, respectând întru totul interesele și drepturile legate de aceste date, în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu politica GDPR.

Toate componentele de prelucrare a datelor trebuie să fie protejate astfel încât confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea, verificabilitatea și fiabilitatea acestor date sensibile să fie garantate și să se împiedice accesul neautorizat intern sau extern. Protecția datelor cu caracter personal și securitatea informațiilor reprezintă un aspect esențial pentru desfășurarea activităților de zi cu zi.

În acest moment, compania a început procesul pentru de implementare a Sistemului de Management al Securității Informației (SMSI).

Obiective pentru următoarea perioadă strategică

Eforturile Aquila pentru următorii 5 ani se vor concentra pe întărirea politicilor interne de guvernanță corporativă, prin:



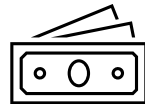
Elaborarea unui protocol de securitate cibernetică și de confidențialitate a datelor



Elaborarea unei Politici de diversitate



Elaborarea unei Declarații de sclavie modernă



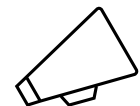
Politica de remunerare



Codul de siguranță rutieră



Codul de conduită pentru furnizori



Procedurile de reclamație



Raport de sustenabilitate Aquila 2021

Data publicării 30 iunie 2022