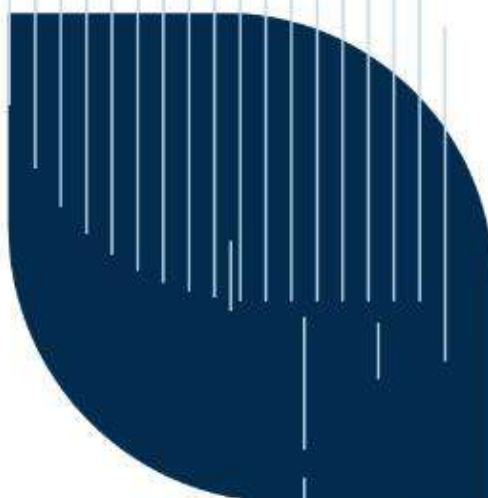




# RAPORTAREA PRIVIND DURABILITATEA

2024



GRUPUL AQUILA

## Cuprins

|  |    |
|--|----|
| I. Informații generale.....  | 5  |
| ESRS 2 Prezentări de informații cu caracter general .....  | 5  |
| 1. Bazele întocmirii.....  | 5  |
| BP-1 – Baza generală pentru întocmirea declarațiilor privind durabilitatea .....   | 5  |
| BP-2 – Prezentări de informații în legătură cu circumstanțe specifice .....  | 6  |
| 2. Guvernanța.....   | 7  |
| GOV-1 – Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere .....  | 7  |
| GOV-2 – Informațiile furnizate organelor de administrație, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspectele de durabilitate abordate de acestea ..... | 16 |
| GOV-3 – Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente.....   | 18 |
| GOV-4 – Declarație privind procesul de diligență .....   | 19 |
| GOV-5 – Gestionarea riscurilor și controalele interne referitoare la raportarea privind durabilitatea .....  | 20 |
| 3. Strategia .....   | 23 |
| SBM-1 – Strategia, modelul de afaceri și lanțul valoric.....   | 23 |
| SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate.....  | 30 |
| SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri .....                                    | 33 |
| 4. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților .....   | 37 |
| Prezentări de informații privind procesul de evaluare a semnificației.....   | 37 |
| Cerințele minime de prezentare de informații privind politicile și acțiunile.....  | 54 |
| 5. Indicatori și ținte .....   | 55 |
| MDR-M – Indicatori privind aspectele de durabilitate semnificative .....   | 55 |
| MDR-T – Urmărirea eficacității politicilor și a acțiunilor prin intermediul țintelor.....  | 55 |
| II. Informații despre mediu .....  | 56 |
| Prezentare de informații în temeiul articolului 8 din Regulamentul (UE) 2020/852 (Regulamentul privind taxonomia).....   | 56 |
| ESRS E1 Schimbările climatice.....   | 61 |
| 1. Guvernanța.....   | 61 |
| ESRS 2 GOV-3 Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente .....   | 61 |
| 2. Strategia .....   | 61 |
| E1-1 – Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice.....  | 61 |
| ESRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri .....                             | 62 |
| 3. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților .....   | 66 |
| ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative legate de climă .....            | 66 |
| E1-2 – Politici legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea.....  | 67 |

|   |     |
|---|-----|
| E1-3 – Acțiuni și resurse legate de politicile privind schimbările climatice.....   | 68  |
| 4. Indicatori și ținte .....  | 72  |
| E1-4 – Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea .....   | 72  |
| E1-5 – Consumul de energie și mixul energetic .....   | 73  |
| E1-6 – Emisiile brute de GES de categoriile 1, 2, 3 și emisiile totale de GES.....  | 76  |
| E1-7 – Absorbții de GES și proiecte de atenuare a emisiilor de GES finanțate prin credite de carbon .....   | 85  |
| E1-8 – Stabilirea prețului intern al carbonului .....   | 85  |
| E1-9 – Efectele financiare.....   | 86  |
| III. Informații sociale.....  | 87  |
| ESRS S1- Forța de muncă proprie.....  | 87  |
| 1. Strategia .....  | 87  |
| ESRS 2 SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate .....   | 87  |
| SRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri .....   | 87  |
| 2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților .....  | 94  |
| S1-1 – Politici legate de forța de muncă proprie.....   | 94  |
| S1-2 – Procese pentru colaborarea cu forța de muncă proprie și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi.....  | 100 |
| S1-3 – Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care forța de muncă proprie își poate exprima preocupările .....   | 104 |
| S1- 4 – Adoptarea de măsuri privind impacturile semnificative asupra forței de muncă proprii și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și pentru urmărirea oportunităților semnificative legate de forța de muncă proprie, precum și eficacitatea acestor acțiuni ..... | 105 |
| 3. Indicatori și ținte .....  | 128 |
| S1-5 – Ținte legate de gestionarea impacturilor semnificative, de promovarea impacturilor pozitive, precum și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative .....  | 128 |
| 1-6 – Caracteristicile angajaților întreprinderii .....   | 130 |
| S1-8 – Acoperirea negocierilor colective și dialogul social .....   | 136 |
| S1-9 – Indicatori privind diversitatea .....  | 136 |
| S1-10 – Salariile adecvate .....  | 138 |
| S1-11 – Protecția socială .....   | 138 |
| S1-12 – Persoane cu dizabilități .....  | 138 |
| S1-13 – Indicatori de formare și de dezvoltare a competențelor.....   | 138 |
| S1-14 – Indicatori de sănătate și siguranță .....   | 140 |
| S1-15 – Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată .....  | 142 |
| S1-16 – Indicatori privind remunerația (diferența de remunerare și remunerația totală).....   | 143 |
| S1-17 – Incidente, plângeri și probleme și incidente grave privind drepturile omului .....  | 144 |
| ESRS S4 Consumatorii și utilizatorii finali .....   | 146 |
| 1.Strategia .....   | 146 |

|  |     |
|--|-----|
| ESRS 2 SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate .....  | 146 |
| ESRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri .....   | 150 |
| 2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților .....   | 154 |
| S4-1 – Politici privind consumatorii și utilizatorii finali .....  | 154 |
| S4-2 – Procese de colaborare cu consumatorii și utilizatorii finali cu privire la impacturi.....   | 156 |
| S4-3 – Procese de remediere a impacturilor negative și canale prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările .....   | 157 |
| S4-4 – Adoptarea de măsuri cu privire la impacturile semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și urmărirea oportunităților semnificative legate de consumatori și utilizatori finali, precum și eficacitatea acestor măsuri..... | 159 |
| 3. Indicatori și ținte .....   | 168 |
| S4-5 – Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative .....  | 168 |
| IV. Informații despre guvernare .....  | 169 |
| ESRS G1 Conduita profesională .....  | 169 |
| 1. Guvernarea.....   | 169 |
| ESRS 2 GOV-1 – Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere .....   | 169 |
| 2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților .....   | 170 |
| ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative .....  | 170 |
| G1-1 – Politicile privind conduita profesională și cultura corporativă .....   | 172 |
| G1-2 – Gestionarea relațiilor cu furnizorii .....  | 178 |
| G1-3 – Prevenirea și depistarea corupției și a dării sau luării de mită.....   | 179 |
| 3. Indicatori și ținte .....   | 181 |
| G1-4 Incidente de corupție sau dare sau luare de mită.....   | 181 |
| G1-5 Exercițarea influenței politice și activitățile de lobby .....  | 182 |
| G1-6 Practici de plată.....  | 183 |
| Anexa 1.....   | 184 |

# I. Informații generale

## ESRS 2 Prezentări de informații cu caracter general

### 1. Bazele întocmirii

#### BP-1 – Baza generală pentru întocmirea declarațiilor privind durabilitatea

Raportarea privind durabilitatea a Grupului Aquila este întocmită în conformitate cu Standardele Europene de Raportare a Sustenabilității (ESRS), așa cum sunt prevăzute în Anexa 1 la Regulamentul Delegat (UE) 2023/2772 din 31 iulie 2023, care completează Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului, transpusă în legislația locală prin OMF nr. 85/2024. De asemenea, raportarea respectă cerințele Regulamentului (UE) 2020/852 privind instituirea unui cadru pentru facilitarea investițiilor durabile și de modificare a Regulamentului (UE) 2019/2088.

Datele privind durabilitatea prezentate sunt consolidate conform aceluiași principii utilizate pentru situațiile financiare. Baza de consolidare acoperă societatea-mamă **Aquila Part Prod Com S.A.** (România), numită în continuare Aquila Part Prod Com și filialele controlate integral, după cum urmează:

- **Trigor AVD S.R.L.** (Republica Moldova), denumită în continuare „Trigor AVD”
- **Printex S.A.** (România), denumită în continuare „Printex”
- **Romtec Europa S.R.L.** (România) – integrată începând cu 26.02.2024, denumită în continuare „Romtec Europa”
- **Parmafood Group Distribution S.R.L.** (România) - integrată începând cu 26.04.2024, denumită în continuare „Parmafood Group Distribution”
- **Parmafood Trading S.R.L.** (România) - integrată începând cu 26.04.2024, denumită în continuare „Parmafood Trading”

Pe parcursul acestei Raportări, când vom face referire la "Grupul Aquila" sau "Aquila", vom înțelege tot perimetrul de consolidare menționat mai sus. Nu există filiale ale Grupului Aquila care să fie exceptate de la raportarea individuală sau consolidată privind durabilitatea care acoperă toate operațiunile desfășurate în România și Republica Moldova.

Datele de sustenabilitate aferente entităților nou achiziționate sunt incluse în raport proporțional cu perioada în care acestea au fost parte a Grupului în 2024, respectând principiile de comparabilitate și coerență cu exercițiile de raportare anterioare. În cazul în care există limitări privind disponibilitatea anumitor date, acestea sunt prezentate în mod transparent în secțiunile relevante ale raportului.

În decembrie 2024 Grupul Aquila a încheiat un acord preliminar de tranzacție pentru achiziția pachetului format din 100% din părțile sociale ale companiei KITAX Kft, cu acoperire națională în Ungaria. Tranzacția a fost finalizată în data de 04 martie 2025.

Raportarea privind durabilitatea acoperă perioada de raportare cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie 2024, fiind aliniată cu perioada aferentă situațiilor financiare.

Raportarea privind durabilitatea este emisă anual și reflectă modificările semnificative în structura Grupului Aquila, inclusiv integrarea noilor entități achiziționate în 2024.

Raportarea privind durabilitatea a Aquila integrează impacturile, riscurile și oportunitățile și acoperă toate

etapele lanțului de valoare, de la furnizori (amonte), până la activitățile proprii de distribuție, logistică, transport și producție, ajungând la livrarea produselor către clienți (aval). Descrierea lanțului de valoare a Grupului Aquila este prezentată în capitolul ESRS2 SBM-1.

Aquila nu a utilizat opțiunea de a omite informații legate de proprietatea intelectuală, know-how sau rezultatele inovării, conform ESRS 1 secțiunea 7.7. Toate informațiile relevante și semnificative privind sustenabilitatea și operațiunile companiei sunt incluse în Raportarea privind durabilitatea, în conformitate cu cerințele de transparență și raportare.

De asemenea, Aquila nu a utilizat exceptarea prevăzută la articolul 19a alineatul (3) și la articolul 29a alineatul (3) din Directiva 2013/34/UE, referitoare la omisiunea informațiilor privind evoluțiile iminente sau aspectele în curs de negociere. Compania asigură că toate informațiile relevante pentru utilizatorii raportării sunt prezentate în mod complet și precis.

## **BP-2 – Prezentări de informații în legătură cu circumstanțe specifice**

Pentru elaborarea Raportării privind durabilitatea, Grupul Aquila a utilizat orizonturile de timp pe termen scurt, mediu și lung, conform ESRS 1. Orizontul pe termen scurt se referă la o perioadă de până la 1 an și vizează acțiuni și impacturi imediate. Orizontul pe termen mediu acoperă un interval de 1-5 ani, concentrându-se pe obiective strategice și schimbări operaționale semnificative. Orizontul pe termen lung depășește 5 ani și include obiective și angajamente de sustenabilitate majore.

### **Sursele de incertitudine ale estimărilor și rezultatelor**

Grupul Aquila recunoaște că, deși nu se confruntă cu un nivel ridicat de incertitudine în măsurarea indicatorilor de sustenabilitate, anumite date raportate, în special emisiile de gaze cu efect de seră (GHG) aferente Scopurilor 1, 2 și 3, implică utilizarea de estimări. Aceste estimări sunt necesare în contextul în care nu toate datele sunt disponibile în mod direct sau precis.

Pentru Scopul 3, Aquila utilizează, în măsura posibilităților, datele furnizate direct de către parteneri și furnizori. În situațiile în care aceste date nu sunt disponibile, se aplică metode și instrumente recunoscute internațional, conforme cu GHG Protocol, pentru a asigura acuratețea și comparabilitatea informațiilor raportate. Toate ipotezele și estimările sunt explicate în capitolul ESRS E1 – Climă, la indicatorul E 1-6.

În procesul de elaborare a prezentului raport nu au fost identificate erori semnificative aferente perioadelor anterioare care să necesite ajustări. Nu au fost înregistrate modificări în elaborarea și prezentarea informațiilor privind sustenabilitatea.

Grupul Aquila include în Raportarea privind durabilitatea informații rezultate din activitățile operaționale care sunt desfășurate în conformitate cu standarde și cadre de raportare recunoscute la nivel internațional. În anul 2024, Grupul Aquila are implementate următoarele standarde și certificări relevante pentru raportarea privind durabilitatea:

1. ISO 9001 – Sistem de Management al Calității - implementat la nivelul entităților Aquila Part Prod Com, Trigor AVD și Romtec Europa, asigurând respectarea standardelor internaționale de calitate a proceselor operaționale și administrative.
2. ISO 22000 – Sistem de Management al Calității și Siguranței Alimentului - aplicabil pentru entitățile Aquila Part Prod Com și Parmafood Group Distribution, cu scopul de a garanta siguranța alimentară pe întregul lanț de aprovizionare.
3. IFS Logistics – Sistem de Calitate și Siguranță a Activităților Logistice - aplicat pentru o locație din Dragomirești-Vale, județul Ilfov și o locație din Ariceștii-Rahtivani, județul Prahova ale companiei Aquila Part Prod Com.

4. ISO 14001 – Sistem de Management de Mediu - implementat pentru Aquila Part Prod Com intr-o locație din Ariceștii-Rahtivani, județul Prahova, și extins în 2024 la două locații situate la aceeași adresă din județul Ilfov și o locație suplimentară în Prahova. Certificarea este valabilă și pentru entitățile Romtec Europa și Trigor AVD.
5. ISO 45001 – Sistem de Management al Sănătății și Securității Ocupaționale implementat în 2024 de Aquila Part Prod Com pentru 3 locații din județul Prahova și 2 locații situate la aceeași adresă din județul Ilfov și este, de asemenea, aplicabil pentru entitățile Romtec Europa și Trigor AVD.
6. ISO 27001:2022 – Sistem de Management al Securității Informațiilor - implementat în 2024 de Aquila Part Prod Com pentru 3 locații din județul Prahova și 2 locații situate la aceeași adresă din județul Ilfov, asigurând protecția informațiilor sensibile și conformitatea cu cerințele internaționale de securitate a datelor.
7. Certificat EcoCert – Certificare pentru producția ecologică și etichetarea produselor ecologice pentru Aquila Part Prod Com.
8. Certificat TAPA – Certificare privind securitatea și siguranța bunurilor transportate este deținută de Aquila Part Prod Com, oferind garanții privind siguranța transportului bunurilor sensibile și valoroase.
9. RS 8000 – Sistem de Management al Responsabilității Sociale este valabil pentru Romtec Europa, demonstrând angajamentul față de respectarea drepturilor angajaților, echitatea socială și conformitatea cu cerințele internaționale privind munca decentă.
10. ISO 22716:2007 – Bune practici de fabricație a produselor cosmetice este implementată pentru Romtec Europa.
11. FSC-STD-40-004 – Certificarea lanțului de custodie FSC aplicabil pentru Romtec Europa, având în vedere producerea și comercializarea de șervețele, cu scopul de a asigura trasabilitatea materialelor utilizate din surse responsabile.

#### Includerea de informații prin trimiteri

| Cerința de prezentare a informațiilor și/sau punctul de date inclus prin trimitere | Referință către document<br>[Numele documentului / Pagina] |
|--|--|
| Cerința de prezentare de informații ESRS2 GOV-1 21(a), (c), (e)                    | Raportul Anual Grupul Aquila 2024, paginile 9-13           |
| Cerința de prezentare de informații ESRS2 GOV-5 36 (e)                             | Raportul Anual Grupul Aquila 2024, pagina 43               |
| Cerința de prezentare de informații ESRS2 SBM-1 40 (a) i,ii                        | Raportul Anual Grupul Aquila 2024, paginile 14-18          |

## 2. Guvernanța

### GOV-1 – Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere

Guvernanța corporativă este un pilon important al afacerii, așadar ne-am asumat angajamentul de a fi o companie guvernată eficient și transparent pentru a ne asigura că vom crea valoare pe termen lung. Prin asigurarea unei guvernanțe solide, ne străduim să protejăm interesele tuturor părților interesate și să gestionăm riscurile astfel încât să fim pe deplin responsabili în fața angajaților noștri, a acționarilor, a clienților și a comunităților în care activăm.

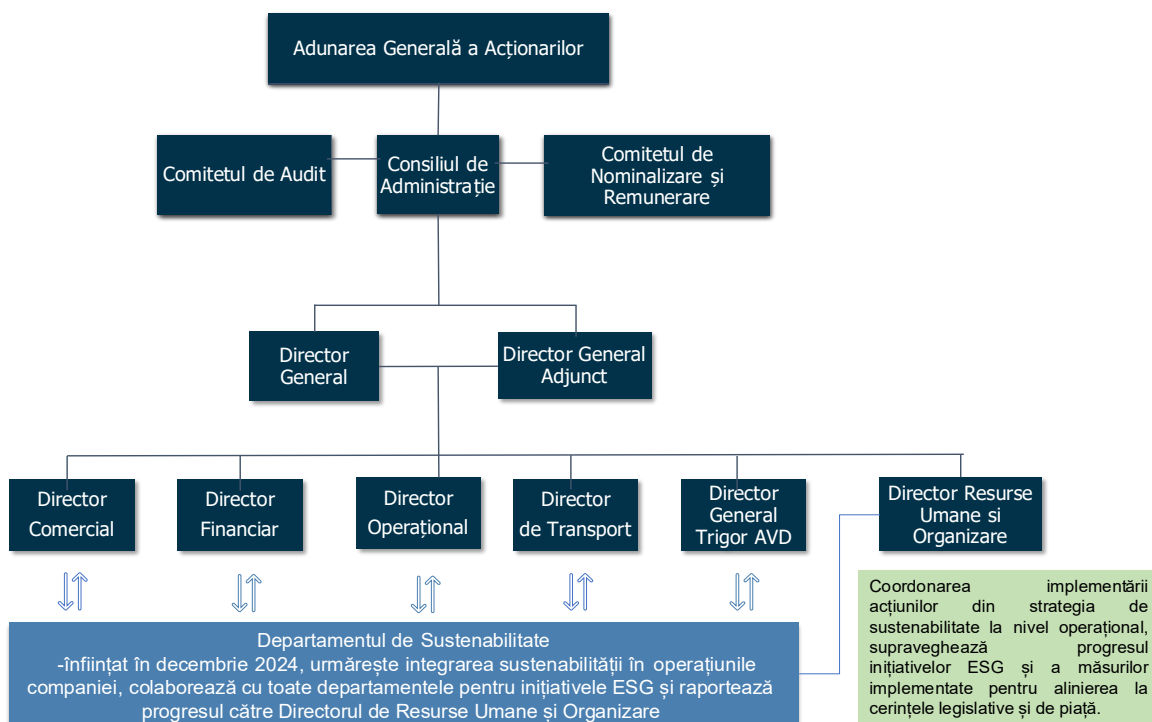
Modelul de guvernanță descris în cele ce urmează se aplică tuturor celor 6 entități ale Grupului Aquila

incluse în acest raport.

### Companiile Grupului Aquila la 31 decembrie 2024

| Lista companiilor care fac parte din Grup și care sunt incluse în raport | Structura juridică și calitatea în cadrul Grupului | Adresa   | Procente de participație |        |
|--|--|--|--------------------------|--------|
|  |  |  | 2024                     | 2023   |
| Aquila Part ProdCom S.A.   | Societate pe acțiuni-<br>Companie mamă             | Strada Malu Roșu nr. 105A, Ploiești,<br>județul Prahova, România   | 100%                     | 100%   |
| Trigor AVD S.R.L.  | Societate cu răspundere<br>limitată                | Strada Otovasca nr. 17, Chișinău,<br>Republica Moldova   | 100%                     | 100%   |
| Printex S.A.   | Societate pe acțiuni                               | Strada Poligonului nr.5, Ploiești, județul<br>Prahova, România   | 95,75%                   | 95,75% |
| Parmafood Group Distribution S.R.L.                                      | Societate cu<br>răspundere limitată                | Sat. Dragomirești – Vale, Com.<br>Dragomirești - Vale, Str. Cireșului, nr.1,<br>etaj, biroul nr. 24, județul Ilfov,<br>România | 100%                     | -      |
| Parmafood Trading S.R.L.   | Societate cu<br>răspundere limitată                | Sat. Dragomirești – Vale, Com.<br>Dragomirești - Vale, Str. Cireșului, nr.1,<br>etaj, biroul nr. 24, județul Ilfov,<br>România | 100%                     | -      |
| Romtec Europa S.R.L.   | Societate cu<br>răspundere limitată                | Șos. Iași-Hlincea, nr. 53, Iași, România   | 100%                     | -      |

### Organigrama Aquila Part Prod Com S.A.



## Structura de conducere a companiei Aquila Part Prod Com

### Consiliul de Administrație

Compania Aquila Part Prod Com este administrată în sistem unitar de un Consiliu de Administrație format din cinci membri, numiți de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGOA) pentru un mandat de până la patru ani, cu posibilitatea reînnoirii. Excepție fac membrii inițiali ai Consiliului, al căror mandat a fost stabilit la doi ani.

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este responsabilă pentru desemnarea și revocarea membrilor Consiliului de Administrație (CA), precum și pentru definirea obiectivelor organizaționale strategice și alocarea resurselor necesare pentru a le atinge, inclusiv în ceea ce privește inițiativele de sustenabilitate. Deciziile privind modificările Actului Constitutiv, fuziunile, achizițiile și schimbările majore în structura organizațională sunt luate de AGA, iar implementarea acestora este monitorizată de Consiliul de Administrație.

Responsabilitățile Consiliului de Administrație al companiei privind aspectele de durabilitate materiale sunt definite în [Regulamentul Consiliului](#), care prevede că acesta are următoarele atribuții care nu pot fi delegate directorilor:

- Aprobarea valorilor și principiilor de guvernare ale Societății și Grupului;
- Elaborarea regulilor și procedurilor interne privind incluziunea, diversitatea, cultura, etica, sustenabilitatea și responsabilitatea socială.

Odată cu aplicarea noului Cod de Guvernare al Bursei de Valori București din 2025, Grupul Aquila va formaliza și clarifica aceste responsabilități în documentele relevante, conform cerințelor privind supravegherea aspectelor de durabilitate. În acest sens Consiliul trebuie să supravegheze strategia companiei, integrând aspectele de durabilitate, inclusiv riscurile și oportunitățile asociate. Aquila va evalua și, dacă este necesar, va actualiza termenii de referință ai Consiliului, mandatele membrilor și politicile interne pentru a reflecta clar aceste responsabilități.

Pentru a asigura accesul facil la informații relevante despre structura de guvernare a Grupului, pe site-ul companiei [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), în secțiunea dedicată [investitorilor](#), sunt publicate în mod regulat cinci categorii principale de informații: Rapoarte anuale, Rapoarte trimestriale, Rapoarte curente, Alte Rapoarte și Prezentări, inclusiv rapoarte anuale de sustenabilitate. Aceste documente cuprind detalii la zi despre structura de conducere, prețul acțiunilor, calendarul evenimentelor financiare, guvernarea corporativă și evenimentele semnificative din activitatea companiei precum și progresul în ceea ce privește integrarea conceptelor de sustenabilitate în modelul de afaceri.

Informațiile necesare investitorilor și acționarilor sunt transmise și către instituțiile pieței de capital, precum Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) și Bursa de Valori București (BVB). Informații despre componența, mandatul și experiența membrilor Consiliului de Administrație sunt prezentate în Raportul Anual 2024, la paginile 9-11.

Din punct de vedere al structurii de gen, 20% dintre membrii Consiliului sunt femei și 80% bărbați, toți având naționalitate română. În ceea ce privește structura de vârstă, 60% dintre membrii Consiliului au peste 50 de ani, iar 40% se încadrează în intervalul de vârstă 30-50 de ani. Totodată, un procent de 60% din membrii CA sunt independenți, non-executivi, în timp ce 40% sunt membri executivi.

Membrii Consiliului de Administrație contribuie cu un set diversificat de competențe relevante pentru sectoarele, produsele și locațiile geografice în care grupul operează. Structura actuală reunește profesioniști cu expertiză solidă în domenii relevante precum logistică, distribuție, transport, investiții, asigurând o guvernare eficientă și orientată spre obiectivele strategice ale companiei.

Consiliul respectă legislația aplicabilă, Actul Constitutiv al companiei și contractul de administrare încheiat

cu societatea. Membrii Consiliului își exercită atribuțiile cu diligență și loialitate față de societate, având în vedere interesele acesteia și ale acționarilor săi și cu respectarea valorilor și principiilor de guvernare stabilite.

### **Comitete consultative**

Alături de Consiliul de Administrație funcționează alte două comitete: Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Comitetul de Audit, care acționează ca organisme consultative ale CA.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare (CNR) are următoarele atribuții și responsabilități:

- Revizuirea politicii de remunerare: CNR examinează și revizuieste politica de remunerare a societății, asigurându-se că aceasta este echitabilă, competitivă și aliniată cu obiectivele strategice ale companiei.
- Stabilirea criteriilor de eligibilitate: CNR stabilește criteriile de eligibilitate pentru administratorii executivi care au un acord de mandat. Aceste criterii includ competențe, experiență, integritate și etică profesională, asigurând selecția celor mai potriviți candidați pentru funcțiile de conducere în cadrul CA. Selectarea candidaților pentru CA: CNR identifică și evaluează potențiali candidați pentru a fi membri ai CA. Acordăm o atenție deosebită asigurării independenței, diversității și competențelor relevante pentru a crea valoare adăugată pentru părțile interesate.
- Planificarea succesiunii: CNR pregătește și monitorizează planificarea succesiunii pentru administratorii executivi care au un acord de mandat.

Astfel, Comitetul de Remunerare are rolul de a asigura alinierea politicii de remunerare cu obiectivele strategice ale companiei, incluzând aspectele de durabilitate materiale, conform mandatului său și în conformitate cu politicile interne actualizate.

Comitetul de Audit al Aquila este nominalizat de către Consiliul de Administrație pentru a asista în responsabilitățile legate de raportarea financiară, controlul intern și administrarea riscului, inclusiv a riscurilor ESG.

Atribuțiile principale ale Comitetului de Audit includ:

- Examinarea regulată a eficienței raportării financiare, controlul intern și sistemul de administrare a riscurilor.
- Sprijinirea CA în monitorizarea credibilității și integrității informațiilor financiare, prin revizuirea standardelor contabile aplicate și criteriilor de consolidare.
- Recomandări privind selecția, numirea, renumirea și înlocuirea auditorului extern, monitorizând independența și obiectivitatea acestuia, precum și termenii și condițiile remunerării și calitatea serviciilor furnizate de acesta.
- Asigurarea existenței, eficienței și a normelor interne de funcționare ale funcției de Audit Intern, cu acces la resurse adecvate.
- Recomandarea aprobării planului anual de audit intern către CA.
- Verificarea periodică a implementării și respectării Codului de Etică și Conduită.
- Analizarea situațiilor financiare anuale individuale și/sau consolidate ale societății și a propunerii de distribuție a profitului.

Astfel, Comitetul de Audit are rolul de a monitoriza și gestiona riscurile legate de aspectele de durabilitate materiale, conform mandatului său și în conformitate cu politicile interne actualizate. Atribuțiile Comitetului de Audit includ examinarea eficienței sistemului de administrare a riscurilor, care acoperă și riscurile

asociate aspectelor de durabilitate materiale.

În contextul aplicării noului Cod de Governanță al Bursei de Valori București (BVB) din 2025, responsabilitățile privind practicile de remunerare, precum și gestionarea și monitorizarea riscurilor vor fi clarificate și formalizate în documentele relevante, asigurând transparență și aliniere la cerințele actualizate de governanță corporativă.

### **Conducerea executivă**

Directorul General are responsabilitatea supervizării și coordonării generale a activităților organizației, inclusiv a integrării inițiativelor de sustenabilitate în strategia de afaceri. Directorul General Adjunct colaborează cu acesta, având un rol central în formularea și implementarea strategiilor organizaționale, precum și în îndeplinirea obiectivelor stabilite de Consiliul de Administrație.

Echipa de conducere executivă are responsabilitatea de a gestiona operațiunile zilnice ale companiei și de a implementa strategia de sustenabilitate și cea operațională, precum și alte obiectivele stabilite de către CA. Aceasta include identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor legate de aspectele de durabilitate materiale, în conformitate cu procedurile și politicile interne relevante. Prin expertiza lor, membrii conducerii executive aduc o viziune strategică, o abordare orientată spre rezultate și sunt responsabili de asigurarea creșterii sustenabile a companiei, precum și de menținerea relațiilor solide cu toți stakeholderii relevanți.

Directorul General supervizează și coordonează integrarea inițiativelor de sustenabilitate în strategia de afaceri, asigurând alinierea acestora cu obiectivele generale ale companiei. Totodată, conducerea executivă supraveghează respectarea standardelor de conduită profesională, asigurând o abordare etică și responsabilă în deciziile operaționale.

În contextul modificărilor aduse cadrului de governanță la nivelul Consiliului de Administrație și al Comitetelor Consultative, rolul echipei de conducere executivă în gestionarea riscurilor și oportunităților asociate aspectelor de durabilitate materiale va fi clarificat și reflectat în termenii de referință ai echipei, mandatele membrilor și alte politici relevante.

Informații detaliate despre componența, mandatul și experiența membrilor conducerii executive sunt prezentate în Raportul Anual 2024, la paginile 11-13.

Echipa de conducere executivă este formată exclusiv din bărbați, toți având naționalitate română.

Expertiza solidă a membrilor echipei de conducere în domenii precum managementul operațional, financiar, comercial, asigură o abordare coerentă și eficientă în gestionarea aspectelor legate de conduita profesională, contribuind la crearea unui mediu de lucru etic și conform cu valorile companiei.

### **Structura de conducere a filialelor Grupului**

La nivelul companiei Printex., conducerea este asigurată de un Consiliu de Administrație format din trei membri, dintre care doi dețin funcția de președinte și unul are rol de membru. Toți dețin atribuții executive și exercită puteri legale în mod independent. Doi dintre membrii Consiliului de Administrație, respectiv Constantin-Cătălin Vasile și Alin-Adrian Docu, fac parte din structura de conducere a Aquila Part Prod Com, iar experiența lor de management este detaliată în Raportul Anual 2024, la pagina 10.

Cel de-al treilea membru al Consiliului de Administrație are o experiență de peste 20 de ani de antreprenariat, management și operațiuni logistice în cadrul Grupului Aquila, deținând anterior roluri de conducere în operațiuni și management strategic. Expertiza sa acoperă optimizarea proceselor, dezvoltarea afacerilor.

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

La nivelul companiei Trigor AVD, structura de conducere este asigurată de un Administrator și de un Director General, ambele funcții fiind executive. Experiența Directorului General al companiei, Iosif Ienei este detaliată în Raportul Anual 2024 la pagina 13. Administratorul are o experiență managerială de peste 21 de ani în cadrul Trigor AVD și deține studii economice. Din punct de vedere al compoziției, 50% dintre directorii executivi sunt de naționalitate moldovenească, iar restul de 50% sunt de naționalitate română. 100% dintre directorii executivi sunt bărbați.

La nivelul companiei Parmafood Group Distribution structura de conducere este asigurată de către un Administrator, și un Director General, ambele funcții fiind executive. Administratorul are peste 12 ani de experiență în vânzări și operațiuni comerciale, coordonând activități naționale și regionale în sectorul distribuției. Directorul General are peste 20 de ani de experiență în management strategic și distribuție, deținând studii economice și specializări executive internaționale. Expertiza sa acoperă dezvoltarea strategiilor comerciale și optimizarea operațiunilor. Ambii sunt bărbați, de naționalitate română.

La nivelul companiei Parmafood Trading structura de conducere este asigurată de către un Administrator, funcție executivă, fără să fie numită o persoană în calitate de Director General. Administratorul este același cu cel de la Parmafood Group Distribution fiind bărbat, de naționalitate română.

La nivelul companiei Romtec Europa structura de conducere este asigurată de către un Administrator, funcție executivă, fără să fie numită o persoană în calitate de Director General. Administratorul companiei are peste 15 ani de experiență în managementul comercial și operațional. A coordonat echipe de vânzări, a gestionat relațiile cu clienți strategici, a implementat inițiative de optimizare a distribuției și deține studii economice. Administratorul este bărbat, de naționalitate română.

Conducerile filialelor își exercită competențele în conformitate cu prevederile actelor constitutive și ale statutelor fiecărei companii. Aceste documente stabilesc structura de guvernare, atribuțiile de administrare și luare a deciziilor, precum și responsabilitățile în gestionarea riscurilor și oportunităților asociate activităților desfășurate. În acest cadru, fiecare filială este responsabilă de integrarea obiectivelor ESG și de alinierea deciziilor operaționale la direcțiile strategice stabilite la nivel de Grup.

Actele constitutive reglementează competențele generale ale conducerii, iar integrarea aspectelor legate de sustenabilitate este gestionată prin politici și proceduri interne, aplicate la nivel de Grup și filiale. Astfel, fiecare filială are obligația de a evalua și gestiona impacturile ESG relevante și de a include riscurile și oportunitățile legate de sustenabilitate în procesele decizionale, în conformitate cu principiile de conformitate și transparență ale Grupului.

Fiecare filială raportează către Consiliul de Administrație al Aquila Part Prod Com, asigurând implementarea obiectivelor Grupului, inclusiv a celor legate de sustenabilitate, gestionarea riscurilor și conformitatea cu standardele de guvernare. În 2024, filialele nu au avut un proces formal separat de raportare către Consiliul de Administrație privind monitorizarea și supravegherea aspectelor de durabilitate materiale. Având în vedere că Președintele și Vicepreședintele Consiliului ocupă și funcțiile de Director General și Director General Adjunct, aceste aspecte sunt integrate direct în ședințele executive, asigurând o monitorizare continuă și actualizarea informațiilor relevante în procesul decizional. În 2025, odată cu alinierea la Codul de Guvernare al Bursei de Valori București (BVB), Grupul Aquila va formaliza și clarifica mecanismele de raportare a filialelor, asigurând o integrare structurată a aspectelor de durabilitate materiale în guvernarea corporativă.

Înțelegem și recunoaștem că abordarea sustenabilă asigură succesul pe termen lung al organizației noastre și ne angajăm să luăm în considerare aspectele de sustenabilitate la cel mai înalt nivel de conducere. În acest sens, Consiliul de Administrație al Aquila Part Prod Com a desemnat o echipă responsabilă de integrarea și implementarea obiectivelor de sustenabilitate în cadrul companiei, sub coordonarea Directorului de Resurse Umane și Organizare. Aceasta raportează lunar Directorului

General.

La nivelul Directorului General, se iau deciziile strategice și se integrează obiectivele de sustenabilitate pe cei trei piloni stabiliți prin Strategia de sustenabilitate 2021 - 2026: economic, social și de mediu. Acesta stabilește, de asemenea, indicatorii cheie de performanță relevanți pentru evaluarea progresului în atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

Directorii departamentelor au rolul de a implementa și monitoriza progresul inițiativelor de sustenabilitate în cadrul operațiunilor lor, asigurând totodată identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor specifice domeniului lor de responsabilitate. Directorul de Resurse Umane și Organizare are responsabilitatea coordonării implementării obiectivelor de sustenabilitate la nivel operațional.

În anul 2024, în cadrul Aquila Part Prod Com S.A. s-a decis formalizarea activităților de sustenabilitate prin înființarea, la sfârșitul anului, a Departamentului de Sustenabilitate, având ca obiectiv integrarea sustenabilității în toate procesele organizaționale, creșterea transparenței și optimizarea alocării resurselor și a inițiativelor. Departamentul va asigura monitorizarea și raportarea progresului ESG, sprijinirea departamentelor operaționale în gestionarea riscurilor și implementarea măsurilor de îmbunătățire, precum și dezvoltarea inițiativelor ESG pentru reducerea impactului asupra mediului și promovarea incluziunii sociale.

În perioada 2025-2026, departamentul va consolida cadrul de politici și proceduri interne, va dezvolta soluții pentru raportarea centralizată a datelor ESG, va îmbunătăți mecanismele de monitorizare a riscurilor și va efectua un studiu climatic pentru identificarea vulnerabilităților. În 2026, colectarea datelor ESG va fi extinsă la nivelul lanțului de aprovizionare, iar concluziile studiului climatic vor fi integrate în strategiile de reducere a emisiilor și adaptare la riscurile climatice.

Crearea acestui departament a fost aprobată de către Consiliul de Administrație în ședința din data de 13.12.2024, iar implementarea obiectivelor acestuia se va desfășura treptat până în 2026, urmând ca, odată cu noua perioadă strategică din 2027, rolul departamentului să fie aliniat astfel încât să răspundă mai eficient provocărilor și obiectivelor companiei în materie de sustenabilitate.

În structura organelor de administrație și conducere ale Grupului Aquila, nu există reprezentanți ai angajaților sau altor categorii de lucrători. Deciziile referitoare la politica de resurse umane și relațiile de muncă sunt luate la nivelul conducerii executive, în colaborare cu departamentul de Resurse Umane.

### **Rolurile și responsabilitățile organelor de administrație, de conducere și de supraveghere**

Supravegherea impacturilor, riscurilor și oportunităților în cadrul companiei este asigurată de Consiliul de Administrație (CA), care joacă un rol central în integrarea principiilor ESG (mediu, social, guvernanta) în strategia și operațiunile organizației. CA elaborează și aprobă bugetul de venituri și cheltuieli, asigurând alinierea acestuia la strategia aprobată, definește și aprobă procedurile de management al riscului pentru companie și filialele sale, aprobă modificările strategiei companiei, inclusiv extinderea activităților în noi sectoare sau arii geografice, cu respectarea bugetului și a limitelor de risc stabilite. Un alt rol important al CA este de stabilire a planurilor și programelor de remunerare și stimulare pe termen lung a conducerii executive. Consiliul este sprijinit de Comitetul de Audit, responsabil cu monitorizarea riscurilor, a controlului intern și a conformității cu cerințele de raportare de sustenabilitate, și de Comitetul de Remunerare și Nominalizare, care asigură integrarea obiectivelor strategice în politicile de evaluare a performanței și de remunerare.

La nivel operațional, Conducerea Executivă, formată din Directorul General, Directorul General Adjunct și directorii de departamente, are responsabilitatea de a implementa strategiile stabilite de Consiliul de Administrație și de a coordona proiectele ESG la nivel operațional.

Directorul General, împreună cu Directorul General Adjunct, supraveghează implementarea obiectivelor

ESG și coordonează activitatea echipelor operaționale, în timp ce Comitetul de Audit și Comitetul de Remunerare și Nominalizare monitorizează progresul, conformitatea și gestionarea riscurilor, asigurând fluxul de raportare către Consiliul de Administrație.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 GOV-1 – Rolul organelor de administrație, de supraveghere și de conducere legat de conduita profesională este detaliată în cadrul capitolului tematic ESRS G1 – Guvernanță, la pagina 169.

Pentru a sprijini atingerea obiectivelor strategice, inclusiv cele de ESG, activitatea operațională este susținută de un proces intern de raportare, control și supraveghere. Această structură asigură un flux permanent de informații între echipele operaționale, conducerea executivă și Consiliul de Administrație, facilitând luarea deciziilor în timp real și asigurând măsuri prompte în gestionarea riscurilor și a oportunităților.

Acționarii și investitorii sunt informați trimestrial prin teleconferințe anunțate public pe site-ul companiei și la Bursa de Valori București (BVB), acestea fiind înregistrate și accesibile ulterior pe site. În 2024, la fiecare dintre discuții s-au prezentat progresele realizate în Planul de decarbonare 2022-2026, utilizarea surselor de energie regenerabilă și prioritățile de resurse umane, precum strategii pentru retenția angajaților, diversitatea forței de muncă și recrutarea din țări non-UE. De asemenea, au fost prezentate inițiativele de digitalizare a proceselor, tehnologiile moderne implementate în logistică și rezultatele obținute în urma certificărilor ESG.

Consiliul de Administrație este informat periodic de către conducerea executivă, având loc cel puțin 4 ședințe anuale dedicate acestui scop, dar și ori de câte ori este necesar, la inițiativa conducerii executive. În anul 2024, au fost organizate în total 22 de ședințe ale Consiliului de Administrație, dintre care 3 ședințe au fost dedicate aspectelor de guvernanță corporativă și sustenabilitate, incluzând aprobarea politicilor interne și consolidarea mecanismelor de supraveghere și control.

Comitetul de Audit transmite Consiliului de Administrație informări periodice privind funcționarea eficientă a controlului intern privind obținerea informațiilor incluse în raportările companiei, precum și evaluarea administrării riscurilor asumate de Aquila. Informările sunt transmise Consiliului trimestrial și ori de câte ori situația o impune. În 2024, Comitetul de Audit a transmis 6 informări către Consiliul de Administrație, care au vizat eficiența controlului intern, precum și riscurile identificate.

Directorul General și Directorul General adjunct sunt informați săptămânal de către Directorii de departament privind riscurile identificate în domeniile lor de activitate, precum și progresul realizat în atingerea obiectivelor stabilite. De asemenea, Directorul de Resurse Umane transmite informări săptămânale către conducerea executivă cu privire la progresele înregistrate în implementarea inițiativelor legate de sustenabilitate la nivel operațional.

Totodată, aceștia sunt informați constant prin întâlnirile lunare ale conducerii, în cadrul Programului „Executive Green Focus”. Aceste sesiuni oferă actualizări privind progresul în domeniul ESG, riscurile semnificative identificate și măsurile corective implementate. În 2024, subiectele discutate au inclus analiza indicatorilor lunari de resurse umane, monitorizarea reglementărilor europene precum Pactul Verde European și CSRD, evaluarea performanței de mediu a companiei, procesul de dublă materialitate, validarea temelor materiale și integrarea riscurilor ESG în sistemul de management al riscurilor. Actualizările sunt furnizate de echipa de sustenabilitate, în colaborare cu departamentele de Resurse Umane, Juridic și Operațional, asigurând o abordare completă și coerentă a performanței de sustenabilitate.

Acest proces de raportare frecventă permite companiei să urmărească și să ajusteze obiectivele strategice ale organizației, inclusiv cele de sustenabilitate atunci când este necesar.

Prin stabilirea obiectivelor organizaționale și de sustenabilitate, Consiliul de Administrație contribuie la orientarea dezvoltării competențelor conducerii, încurajând performanța. Membrii conducerii Aquila își îmbunătățesc constant cunoștințele, abilitățile și experiența, asigurându-se că sunt pregătiți să abordeze provocările afacerii în contextul sustenabilității și să ia decizii informate.

Pe parcursul anului 2024, la nivelul Grupului Aquila au fost implementate următoarele acțiuni pentru consolidarea expertizei în sustenabilitate și alinierea la cerințele legislative și operaționale:

- **Sesiuni interne de partajare a cunoștințelor sau schimb de experiență:**

În 2023, a fost lansat programul „Executive Green Focus” cu scopul de a structura discuțiile pe teme de sustenabilitate în cadrul sesiunilor lunare ale membrilor conducerii. Aceste întâlniri facilitează schimbul de informații, experiențe și perspective privind aspectele importante ale dezvoltării afacerii, inclusiv sustenabilitatea. În 2024, subiectele legate de sustenabilitate au fost abordate în 8 dintre cele 12 întâlniri lunare.

- **Sesiuni de formare pentru consolidarea expertizei în sustenabilitate**

În 2024, membrii conducerii executive și angajații responsabili de raportarea sustenabilității au participat la 3 sesiuni de formare pentru alinierea la noile cerințe legislative și de raportare. Temele abordate au inclus Directiva CSRD, Standardele Europene de Sustenabilitate (ESRS) – “Raportarea de sustenabilitate - prezentare ESRS E1”, „Raportarea de sustenabilitate - prezentare ESRS S1” și Taxonomia UE, cu accent pe cerințele tehnice, bunele practici și aplicațiile practice relevante pentru operațiunile Aquila. Sesiunile au fost interactive, incluzând studii de caz și aplicații specifice activităților companiei.

În evaluarea nevoilor de competențe necesare pentru alinierea programelor de formare la cerințele ESRS și la impacturile, riscurile și oportunitățile materiale identificate, Aquila a priorizat domeniile importante pentru conformitatea cu Directiva CSRD, gestionarea impacturilor sociale și de mediu, transparența în raportare și cerințele de due diligence în lanțul de aprovizionare.

Formarea a fost direcționată strategic către subiecte relevante pentru modelul de afaceri al Grupului, inclusiv schimbările climatice și managementul forței de muncă proprii, asigurând astfel dezvoltarea competențelor necesare pentru o integrare eficientă a sustenabilității în procesele operaționale și decizionale.

- **Accesul continuu la experți externi**, precum consultanți specializați în ESG și traineri acreditați, completează pregătirea continuă a personalului și întărește capacitatea Grupului de a se adapta cerințelor dinamice ale reglementărilor europene.

- **Participarea la evenimente și conferințe din domeniul de interes/activitate:**

Conferința IFS 2024 Producție, Logistică, Retail, Export Ediția a 10-a (23 mai 2024, București)

Conferința SGS cu spijinul Arilog: Excelența în logistică prin asigurarea calității și a sustenabilității (17 octombrie 2024, București)

Gala Premiilor -Camera de Comerț și Industrie a României (07 noiembrie 2024, București)

Gala Horeca Woman (20 noiembrie 2024, București)

Conferința Progresiv (15 martie 2024, Sinaia, jud. Prahova)

Gala Progresiv Awards (23 mai 2024, Sinaia, jud. Prahova)

Gala Piata Awards (20 noiembrie 2024, București)

Inspiro by Progresiv (12 iunie 2024, București)

Conferința Progressive Woman (12 decembrie 2024, București)

Food Content Creators Awards (03 decembrie 2024, București)

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

Uniunea Transportatorilor din România Asociația profesională AGRIOLOG

Asociația pentru Bunurile Transportate –TAPA

Ambasada Sustenabilității din România.

Asociația Română pentru Relația cu Investitorii (ARIR), prin intermediul căreia dorim să avem acces la cele mai bune practici în comunicarea cu investitorii și în ceea ce privește guvernanta corporativă.

Prin intermediul acestor asociații, Aquila beneficiază de acces la informații legislative la zi, participarea în evenimente tematice, rezolvarea în comun a unor spețe specifice industriei. Totodată, putem accesa resurse și bune practici din domeniul sustenabilității pentru a ne îmbunătăți înțelegerea și pentru a promova abordări inovatoare și eficiente în gestionarea impactului organizației asupra economiei, mediului și oamenilor.

Și în Republica Moldova, participăm la viața comunității de afaceri prin afilierea la:

- Asociația Europeană a Afacerilor
- AmCham Moldova și
- Asociația Investitorilor din România.

## **GOV-2 – Informațiile furnizate organelor de administrație, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspectele de durabilitate abordate de acestea**

În 2024, organele de administrație, de conducere și de supraveghere ale Aquila au jucat un rol activ în pregătirea companiei pentru conformarea cu noile cerințe de raportare de sustenabilitate. Pe baza consultărilor cu părțile interesate derulate în 2023 și 2024, a fost realizată analiza de dublă materialitate, care a permis identificarea și evaluarea impacturilor, riscurilor și oportunităților relevante pentru activitățile companiei. Această analiză a presupus implicarea structurilor de conducere și management, precum și a specialiștilor din companie în discuții și sesiuni de lucru dedicate, având ca obiectiv identificarea și evaluarea impacturilor, riscurilor și oportunităților relevante, precum și stabilirea temelor materiale prioritare.

Pentru a susține acest efort, în anul 2024, membrii conducerii executive implicați în strategia de sustenabilitate, precum și angajații responsabili de furnizarea datelor incluse în Raportarea privind durabilitatea, în total un număr de 34 persoane au participat la trei sesiuni de formare dedicate acestui domeniu pentru alinierea la noile cerințe legislative și de raportare:

- Cerințe noi din Directiva CSRD, cu accent pe implicațiile pentru procesele interne și planificarea strategică;
- Standarde europene de sustenabilitate (ESRS), cu accent pe temele materiale identificate în zona de E1 (Schimbări Climatice) și S1 (Forța de Muncă), acoperind atât cerințele tehnice, cât și bunele practici de implementare;
- Taxonomia UE, explicând conceptul, cerințele de raportare și criteriile de eligibilitate și aliniere.

Pentru a consolida cunoștințele, sesiunile au inclus studii de caz practice, discuții interactive și aplicații pentru operațiunile Aquila.

Sub supravegherea Consiliului de Administrație, organele de conducere au evaluat impactul riscurilor și oportunităților asupra obiectivelor de afaceri și de sustenabilitate, asigurând alinierea acestora. Acest proces a permis integrarea cerințelor ESG în deciziile strategice majore, precum achizițiile și investițiile în reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, conform Planului de decarbonare, creșterea utilizării energiei regenerabile, consolidarea politicilor de resurse umane pentru a promova diversitatea și incluziunea, îmbunătățirea condițiilor de muncă, întărirea guvernantei corporative și integrarea principiilor ESG în procesele de selecție a furnizorilor din lanțul de aprovizionare.

În procesul de luare a deciziilor privind tranzacțiile majore, aspectele ESG sunt luate în considerare pentru a minimiza riscurile de conformitate și reputaționale. În cazul achizițiilor strategice, sunt analizate aspecte precum eficiența energetică a activelor și utilizarea surselor regenerabile și alinierea partenerilor la politicile de guvernantă ale Grupului. Aceste aspecte sunt discutate în cadrul Consiliului de Administrație și sunt luate în considerare în analiza cost-beneficiu a fiecărei decizii, inclusiv prin evaluarea echilibrului dintre investițiile necesare pentru conformarea cu obiectivele strategice și impactul financiar pe termen scurt, asigurând astfel o integrare eficientă a noilor entități în cadrul Grupului.

În cadrul Grupului Aquila, supravegherea impacturilor, riscurilor și oportunităților ESG este realizată printr-un model integrat de guvernantă, în care Președintele și Vicepreședintele Consiliului de Administrație dețin simultan funcțiile de Director General și Director General Adjunct. Prin urmare, aspectele ESG sunt abordate direct în cadrul ședințelor executive, fără un proces formal separat de raportare către Consiliul de Administrație. Aceasta permite integrarea continuă a sustenabilității în strategia de afaceri și procesele operaționale, asigurând o monitorizare constantă a impactului, riscurilor și oportunităților semnificative. Directorul General, Directorul General Adjunct și directorii de departamente contribuie la colectarea și actualizarea informațiilor relevante, asigurându-se că rapoartele includ date actualizate pentru luarea deciziilor strategice.

Aquila analizează formalizarea unui mecanism structurat de raportare ESG către Consiliul de Administrație, aliniat cerințelor de reglementare și celor mai bune practici. Această inițiativă se conformează noului Cod de Guvernantă Corporativă al Bursii de Valori București (BVB), care subliniază importanța integrării aspectelor de sustenabilitate în strategiile corporative și va deveni aplicabil începând cu exercițiul financiar 2025, având primul an de raportare a conformității în 2026.

Comitetul de Audit sprijină Consiliul de Administrație, oferind informări despre funcționarea sistemului de control intern, conformitatea raportărilor financiare și administrarea riscurilor. Consiliul de Administrație utilizează aceste informații pentru a supraveghea strategia companiei, pentru a alinia deciziile majore la obiectivele ESG și pentru a gestiona oportunitățile și riscurile emergente.

Pe parcursul perioadei de raportare din 2024, organele de administrație, conducere și supraveghere au urmărit în mod constant gestionarea următoarelor aspecte, care au stat la baza confirmării țintelor asumate prin Strategia de Sustenabilitate:

| Tema materială                              | Acțiuni discutate de conducere și de supraveghere sau de comitetele relevante   | Organe de administrație, de conducere și de supraveghere responsabile | Frecvență (lunar, anual) |
|---|---|---|--------------------------|
| <b>Schimbările climatice (capitolul E1)</b> | Reducerea emisiilor gazelor cu efect de seră și urmărirea progresului față de țintele pevăzute în Planul de decarbonare | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane                  | Anual                    |

|  |   |  |                    |
|--|---|--|--------------------|
| <b>Forța de muncă proprie<br/>(capitolul S1, ESRS 2 SBM-3)</b> | Monitorizarea rezultatelor strategiilor pentru retenția angajaților și diversitatea forței de muncă | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane | Trimestrial, anual |
| <b>Forța de muncă proprie<br/>(capitolul S1, ESRS 2 SBM-3)</b> | Consolidarea politicilor în domeniul resurselor umane   | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane | Lunar              |
| <b>Guvernanță</b>  | Politici și programe pentru întărirea guvernanței corporative                                       | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane | Lunar              |
| <b>Forța de muncă proprie<br/>(capitolul S1, ESRS 2 SBM-3)</b> | Îmbunătățirea condițiilor de muncă  | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane | Lunar              |
| <b>Guvernanță</b>  | Evaluarea lanțului de valoare pe criterii ESG   | Conducerea Executivă,<br>Directorul de Resurse Umane | Anual              |

### GOV-3 – Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente

Conform Politicii de Remunerare adoptate de Grupul Aquila, membrii Consiliului de Administrație beneficiază exclusiv de o indemnizație fixă, stabilită prin decizia Adunării Generale a Acționarilor. În mod similar, politica de remunerare a directorilor executivi, aprobată de Consiliul de Administrație, constă doar într-o componentă fixă, fără nicio parte variabilă a remunerației.

În prezent, performanța membrilor Consiliului de Administrație și a directorilor executivi nu este evaluată în funcție de ținte sau impacturi specifice legate de sustenabilitate. Politica de remunerare nu include indicatori de performanță legați de aspectele de mediu, sociale sau de guvernanță (ESG), iar indicatorii de sustenabilitate nu sunt considerați elemente de referință sau parte a politicii de remunerare aplicabile acestor structuri. În perioada de raportare curentă, niciun procent din remunerația recunoscută nu a fost legat de considerații climatice sau de sustenabilitate. De asemenea, Grupul nu integrează în prezent obiectivele legate de schimbările climatice, precum reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, în politica de remunerare a membrilor organelor administrative, de conducere și de supraveghere.

Condițiile politicii de remunerare sunt aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor și revizuite periodic de Comitetul de Nominalizare și Remunerare al societății, asigurând conformitatea cu reglementările aplicabile și buna guvernanță.

Cu toate acestea, Grupul Aquila recunoaște importanța aliniării la obiectivele de sustenabilitate, inclusiv cele legate de schimbările climatice. În acest sens, compania își propune să evalueze în anul 2025 posibilitatea integrării acestor considerații în politica de remunerare a companiei.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 GOV-3 – Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente, în ceea ce privește considerațiile legate de climă, este inclusă în capitolul tematic ESRS E1 – Schimbările climatice, la pagina 61.

## GOV-4 – Declarație privind procesul de diligență

| ELEMENTELE PRINCIPALE ALE PROCESULUI DE DILIGENȚĂ   | PUNCTELE DIN RAPORTAREA PRIVIND DURABILITATEA   |
|---|---|
| <p>a) <b>Includerea procesului de diligență în guvernanță, strategie și modelul de afaceri</b></p>                  | <p>Aquila integrează procesul de diligență în structura sa de guvernanță, strategie și model de afaceri pentru a asigura gestionarea proactivă a impacturilor, riscurilor și oportunităților asociate factorilor ESG. Acest proces este aliniat cu cerințele ESRS și este structurat pentru a sprijini luarea deciziilor informate la nivelul organelor de conducere.</p> <p>Integrarea diligenței în guvernanță și procesele decizionale este descrisă în capitolul ESRS 2 GOV-2, pagina 16.</p> <p>Aquila integrează impacturile, riscurile și oportunitățile ESG în modelul de afaceri prin procesul de analiză de dublă materialitate, fundamentând deciziile strategice privind eficiența operațională, gestionarea resurselor și reducerea impactului asupra mediului și societății. Detalii suplimentare sunt prezentate în ESRS 2 SBM-3, pagina 33.</p> <p>Procesul de diligență este susținut de Procedura de management al riscurilor și de Registrul de Riscuri, care evaluează riscurile ESG pe trei orizonturi de timp, bazându-se pe probabilitate și gravitate, și include măsuri de remediere și mecanisme de control, detaliate în capitolul ESRS2 GOV-5, pagina 20 și ESRS2 IRO-1, pagina 37.</p> |
| <p>b) <b>Colaborarea cu părțile interesate afectate în toate etapele principale ale procesului de diligență</b></p> | <p>Aquila integrează colaborarea cu părțile interesate în toate etapele procesului de diligență, asigurând implicarea acestora în identificarea, evaluarea și gestionarea impacturilor, riscurilor și oportunităților ESG. Procesul include consultări periodice cu angajații, partenerii de afaceri, clienții și comunitățile locale pentru a colecta perspective relevante și a îmbunătăți strategiile de mitigare și remediere.</p> <p>Aceasta este detaliată în ESRS 2 GOV-2, pagina 16 prin mecanismele de raportare și informare a organelor de conducere și în ESRS 2 SBM-2, pagina 30 prin integrarea intereselor părților interesate în modelul de afaceri. De asemenea, în ESRS 2 IRO-1, pagina 37 sunt evidențiate metodele de evaluare a impacturilor și riscurilor bazate pe perspectivele acestora. În plus, standardele tematice reflectă modul în care Aquila implică părțile interesate în procesele sale specifice de diligență.</p> <p>Informații detaliate sunt incluse în ESRS S1 SBM-2, pagina 87, ESRS S4 SBM-2–pagina 146.</p>  |
| <p>c) <b>Identificarea și evaluarea impacturilor negative</b></p>   | <p>Metodologia pentru identificarea și evaluarea impacturilor negative asupra mediului și societății este detaliată la capitolul ESRS2 IRO-1, pagina 37.</p> <p>Procedura de management al riscurilor este prezentată la capitolul ESRS2 GOV-5, pagina 20.</p>  |
| <p>d) <b>Luarea de măsuri pentru a aborda aceste impacturi negative</b></p>   | <p>Aquila implementează măsuri concrete pentru a gestiona și reduce impacturile negative identificate în procesul de diligență, integrând aceste acțiuni în strategia de sustenabilitate și în planurile operaționale. Aceste măsuri sunt detaliate în standardele tematice ESRS E1, E1-3 paginile 68-71, ESRS S1, S1-4, paginile 105-128, ESRS S4, S4-4 paginile 159-168, ESRS G1, G1-3, paginile 179-181.</p>   |
| <p>e) <b>Urmărirea eficacității acestor eforturi și comunicarea</b></p>   | <p>Eficiența eforturilor Aquila este monitorizată continuu, iar rezultatele sunt comunicate transparent prin rapoartele anuale de sustenabilitate. Aceste rapoarte oferă detalii despre progresul în atingerea obiectivelor ESG și impactul măsurilor adoptate asupra mediului, societății și guvernantei.</p> <p>Informația este inclusă în capitolul ESRS2 SBM-1, pagina 23.</p>  |

## **GOV-5 – Gestionarea riscurilor și controalele interne referitoare la raportarea privind durabilitatea**

Grupul Aquila integrează riscurile ESG (mediu, sociale și de guvernanță) în cadrul sistemului de management al riscurilor și controalelor interne, alături de riscurile financiare și operaționale.

Grupul se confruntă cu diverse riscuri, precum cele de piață, financiare, operaționale, strategice și de sustenabilitate. Acestea sunt evaluate periodic, cel puțin o dată pe an sau ori de câte ori apar schimbări semnificative în mediul operațional sau strategic.

Începând cu 2024, Aquila Part Prod Com a extins formal Procedura de management al riscurilor pentru a integra riscurile ESG, subliniind astfel importanța sustenabilității în strategia sa. În cadrul acestui proces, analiza riscurilor a inclus:

- Definirea unor categorii detaliate de riscuri ESG, care acoperă aspecte precum schimbările climatice, sănătatea și siguranța angajaților și performanța ESG a furnizorilor, analizate acum în mod explicit.
- Utilizarea unui set standardizat de criterii pentru evaluarea impactului și a probabilității riscurilor, asigurând o abordare uniformă.
- Dezvoltarea și implementarea unor sisteme dedicate pentru centralizarea și analiza datelor privind toate categoriile de riscuri, facilitând o evaluare integrată și coerentă la nivelul Grupului.

Procesul de evaluare a riscurilor cuprinde următoarele etape:

1. Identificarea riscurilor – Fiecare departament are responsabilitatea de a identifica riscurile relevante pentru aria sa de activitate, folosind un set definit de criterii. Acest proces acoperă o gamă largă de riscuri, incluzând cele operaționale, financiare, strategice și ESG, precum schimbările climatice, sănătatea și siguranța angajaților sau transparența raportării.
2. Evaluarea riscurilor – Toate riscurile sunt evaluate pe baza probabilității de apariție și a gravității impactului, utilizând matricea de evaluare definită în procedură. Evaluarea se face distinct pe termene scurte, medii și lungi, ceea ce permite identificarea măsurilor imediate și planificarea acțiunilor pe termen lung.
3. Prioritizarea riscurilor – Riscurile sunt clasificate și ierarhizate pe baza unui sistem de punctaj care reflectă impactul și probabilitatea lor. Pentru riscurile critice, este activat un mecanism de escaladare, care asigură intervenții rapide la nivelul conducerii executive sau al Consiliului de Administrație, asigurând luarea deciziilor în timp util.
4. Gestionarea și tratarea riscurilor - Fiecare risc identificat este asociat cu un plan de gestionare, care include măsuri concrete de atenuare, alocarea resurselor necesare și monitorizarea continuă. Gestionarea riscurilor este integrată în toate funcțiile cheie ale companiei, inclusiv operațiuni, resurse umane, logistică și lanțul de aprovizionare. Directorul General coordonează procesul centralizat de gestionare a riscurilor și integrează riscurile ESG în planurile operaționale și strategice. Directorii de departament gestionează riscurile din aria lor de responsabilitate. Aceste măsuri contribuie la reducerea expunerii la riscuri critice pentru Grup.
5. Monitorizare și raportare - Riscurile și măsurile de gestionare sunt revizuite periodic. Directorii de departament raportează săptămânal către Conducerea Executivă, iar progresul general este analizat anual printr-un raport de gestionare a riscurilor.

Directorul General supraveghează integrarea riscurilor în planurile operaționale și strategice și coordonează implementarea măsurilor necesare.

Auditul Intern supraveghează riscurile financiare, operaționale și ESG, cu rol în detectarea timpurie a riscurilor critice. Acesta oferă recomandări pentru îmbunătățirea procesului de control intern. De asemenea, acesta oferă recomandări pentru îmbunătățirea procesului de control intern și raportează trimestrial și anual Consiliului de Administrație. Acesta aprobă strategia de gestionare a riscurilor, inclusiv apetitul la risc, și asigură integrarea riscurilor ESG în planurile strategice. CA analizează rapoartele periodice de la Directorul General și Auditul Intern, evaluează eficiența măsurilor de control, aprobă măsuri corective și verifică respectarea standardelor de governanță.

Toate riscurile identificate pot influența crearea de valoare de către compania noastră. În cele ce urmează, vom prezenta doar o parte dintre aceste și anume, pe cele care, pe baza analizei de dublă materialitate, a reieșit că pot influența performanța companiei în mod direct.

| Categorie de risc  | Impact potențial   | Măsuri de atenuare   | Controale interne aferente  |
|--|--|--|---|
| <b>Conformitatea cu reglementările legale și standardele operaționale</b>    | Schimbările în reglementările europene și naționale privind mediul, siguranță și ambalaje sustenabile pot duce la creșterea costurilor de conformitate și necesitatea adaptării proceselor operaționale. | Monitorizarea continuă a reglementărilor; investiții în tehnologii și procese conforme cu noile standarde; formare periodică a personalului.                 | Implementarea unui sistem intern de comunicare în vederea asigurării conformității și raportarea periodică către conducere.           |
| <b>Impactul tranziției climatice asupra modelului de afaceri</b>             | Lipsa investițiilor în eficiența energetică poate duce la neatingerea țintelor de reducere a emisiilor, sancțiuni financiare și costuri ridicate de operare.   | Elaborarea unui plan de decarbonare, utilizarea energiei regenerabile, instalarea de panouri fotovoltaice și reducerea consumului prin tehnologii eficiente. | Monitorizarea consumului energie; utilizarea raportării CDP și EcoVadis pentru monitorizarea progresului.                             |
| <b>Impactul riscurilor climatice asupra infrastructurii și operațiunilor</b> | Temperaturile ridicate și fenomenele meteo extreme pot afecta infrastructura companiei, crescând costurile de mentenanță și reducând eficiența operațională.   | Implementarea unui program de mentenanță preventivă; investiții în infrastructură rezistentă la condiții extreme (ventilație, protecții anti-inundații).     | Sistem de monitorizare a condițiilor climatice extreme și proceduri operaționale pentru continuitatea activităților.                  |
| <b>Atragerea și retenția personalului calificat</b>                          | Capacitatea de a recruta și reține personal calificat este crucială pentru performanța operațională și strategia de creștere a Grupului.   | Implementarea unor pachete competitive de beneficii, colaborări cu universități și platforme de recrutare, programe de formare și dezvoltare continuă.       | Monitorizarea satisfacției angajaților, organizarea periodică de evaluări și implementarea de programe de loializare pentru angajați. |
| <b>Identificarea și gestionarea furnizorilor sustenabili</b>                 | Identificarea unor furnizori noi de utilități și servicii aliniați cu obiectivele ESG poate genera costuri suplimentare și întâzieri în implementarea inițiativelor sustenabile.                         | Crearea unui proces robust de due diligence ESG pentru furnizori; implementarea unor contracte pe termen lung pentru furnizorii de energie regenerabilă.     | Evaluarea periodică a furnizorilor pentru alinierea la cerințele ESG și monitorizarea respectării termenilor contractuali.            |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>Riscuri legate de sănătatea și siguranța angajaților</b>              | Măsurile inadecvate de siguranță pot cauza accidente de muncă, ceea ce implică riscuri reputaționale și financiare pentru companie.            | Implementarea unui plan de prevenție a accidentelor, echiparea angajaților cu protecții adecvate și organizarea de cursuri regulate de formare în domeniul SSM. | Audituri periodice de SSM și evaluarea raportului privind incidentele de muncă.  |
| <b>Securitatea IT și protecția datelor</b>                               | Sistemele IT pot fi vulnerabile la breșe de securitate și atacuri cibernetice care pot afecta datele confidențiale și infrastructura Grupului. | Investiții continue în sisteme de securitate cibernetică, implementarea unor mecanisme de detectare și răspuns rapid la incidente.                              | Sisteme de monitorizare continuă a amenințărilor cibernetice și audituri periodice ale securității IT.                   |
| <b>Impactul emisiilor flotei auto asupra conformității și reputației</b> | Emisiile flotei auto pot afecta respectarea standardelor de mediu și pot genera costuri ridicate pentru conformitate.                          | Modernizarea flotei prin vehicule Euro 6 și electrice; optimizarea consumului de combustibil prin tehnologii avansate.  | Implementarea KPI-urilor legate de eficiența flotei auto și raportări periodice privind consumul.                        |
| <b>Neîndeplinirea angajamentelor ESG și impactul reputațional</b>        | Nerespectarea angajamentelor ESG asumate public poate afecta relațiile cu investitorii și clienții și poate genera pierderi reputaționale.     | Actualizarea constantă a strategiei ESG; implicarea conducerii în implementarea obiectivelor ESG și raportarea transparentă a progresului.                      | Raportări anuale transparente privind ESG și monitorizarea progresului prin indicatori clari.                            |
| <b>Eficiența guvernancei corporative și alocarea responsabilităților</b> | Un cadru ineficient de guvernare poate afecta aplicarea politicilor ESG și alocarea clară a responsabilităților în companie.                   | Clarificarea responsabilităților; crearea unui comitet ESG dedicat pentru monitorizare și decizii strategice.   | Monitorizarea implementării deciziilor prin raportări periodice ale comitetului ESG către conducerea executivă.          |
| <b>Riscuri macroeconomice și volatilitatea pieței</b>                    | Modificările legislative și taxele pe carbon pot influența costurile operaționale și profitabilitatea pe termen scurt.                         | Adoptarea unor politici de eficiență energetică, încheierea de contracte pe termen lung pentru energie verde și investiții în surse regenerabile.               | Monitorizarea continuă a pieței prin analize financiare și evaluări ale impactului reglementărilor asupra operațiunilor. |

Pe parcursul anului 2024, activitățile de audit intern au inclus verificarea realității datelor raportate și respectarea disciplinei financiare, ca parte a proceselor standard de control, fără a exista o componentă distinctă dedicată sustenabilității. Recunoscând importanța acurateței și transparenței în raportarea sustenabilității, în planul de audit pentru 2025 a fost integrată o secțiune specifică pentru evaluarea datelor ESG.

## Controlul intern

Grupul a implementat un sistem de control intern care să includă activități de prevenire și detectare timpurie a evenimentelor și riscurilor nedorite.

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

- Conformitatea cu legislația și reglementările interne aplicabile
- Credibilitatea raportării financiare și non-financiare (acuratețea, completitudinea și prezentarea

corectă a informațiilor)

- Prevenirea și detectarea fraudelor și erorilor
- Protejarea resurselor Grupului împotriva risipei
- Operațiuni de afaceri eficiente și eficace.

În 2024, Grupul Aquila a început să includă riscurile ESG în sistemul său de control intern, fără a formaliza un cadru dedicat. Această integrare a vizat:

- Integrarea riscurilor ESG în procesele existente de gestionare.
- Verificarea conformității cu standardele internaționale de raportare.
- Monitorizarea și asigurarea coerenței datelor ESG raportate.

Fluxul de informații dintre departamente este analizat pentru a garanta acuratețea și coerența datelor raportate, consolidând transparența procesului.

Odată cu formalizarea în 2025 a atribuțiilor Departamentului de audit intern cu aspect ce țin de sustenabilitate, acesta va juca un rol important în selectarea și implementarea metodologiilor de raportare ESG, determinarea estimărilor critice legate de sustenabilitate și evaluarea ipotezelor cheie utilizate în raportarea non-financiară.

Rezultatele evaluării riscurilor ESG sunt utilizate de către echipa de management pentru a identifica indicatorii relevanți pentru performanța de sustenabilitate și prioritizarea inițiativelor strategice. Această coordonare interdepartamentală sprijină transparența procesului și îmbunătățirea calității raportării. Modalitatea de raportare a constatărilor din procesul de evaluare a riscurilor și controalelor interne este descrisă în Raportul Anual- pagina 47. Aceasta include structura de raportare utilizată la nivel de Grup pentru gestionarea riscurilor, precum și responsabilitățile fiecărui nivel de conducere în acest proces.

### 3. Strategia

#### **SBM-1 – Strategia, modelul de afaceri și lanțul valoric**

Grupul Aquila operează în România și Republica Moldova, având un model de afaceri integrat care include distribuție, logistică, transport și producție. Grupul furnizează produse pentru clienți și consumatori, optimizând lanțul de aprovizionare și îmbunătățind accesul la bunuri de larg consum.

Aquila gestionează un portofoliu extins de produse, comercializând peste 15.000 de articole în peste 72.000 de puncte de vânzare, ceea ce îi permite să acopere peste 90% din piața bunurilor de larg consum. Activitatea sa cuprinde atât mărci proprii (legume și fructe congelate, semipreparate congelate din carne, produse congelate de pește și fructe de mare), cât și distribuția unor branduri internaționale din categoriile alimentare, igienă personală și produse de curățenie.

În 2024, Aquila și-a consolidat modelul de afaceri prin achiziții care sprijină diversificarea activităților și îmbunătățirea eficienței operaționale. Astfel, achiziția Romtec Europa a marcat intrarea Grupului în sectorul producției de articole pentru întreținerea auto. Unitatea de producție din Iași fabrică articole destinate îngrijirii vehiculelor, contribuind la reducerea dependenței de importuri și optimizarea lanțului de aprovizionare. De asemenea, preluarea companiilor Parmafood Group Distribution S.R.L. și Parmafood Trading S.R.L. a extins portofoliul Aquila cu produse alimentare premium, consolidându-i prezența pe piața bunurilor de larg consum. Aceste achiziții au permis optimizarea costurilor operaționale, îmbunătățirea trasabilității produselor și reducerea riscurilor din lanțul de aprovizionare.

Portofoliul de produse și servicii al Grupului Aquila este detaliat în capitolul ESRS S4, pagina 146.

Lanțul de valoare al Aquila se bazează pe un model de afaceri integrat, care îmbină activități de producție, distribuție, logistică și transport internațional. Prin achiziția Romtec Europa, compania a consolidat un nou segment de producție, ceea ce îi permite să controleze în mod direct toate etapele de la producție până la livrarea finală. Romtec Europa adaugă portofoliului Aquila produse specializate, precum lichide și aerosoli pentru întreținerea auto, sub mărci proprii precum Jet Xpert, Clima Xpert și Brake Xpert.

Lanțul de valoare al Aquila integrează și activitățile legate de distribuția și comercializarea mărcilor proprii, precum Gradena (legume și fructe congelate), LaMasă (semipreparate congelate) și Yachtis (pește și fructe de mare congelate). Dezvoltarea acestor mărci proprii generează sinergii cu rețeaua de distribuție proprie, ceea ce permite un control mai mare asupra lanțului de aprovizionare și o reducere a dependenței de furnizori externi. Produsele din aceste game sunt livrate în rețele de retail modern, tradițional, HoReCa, dar și în canale de vânzare precum benzinării și retailerii locali.

Poziția strategică a Grupului în lanțul de valoare îl plasează ca un actor central, capabil să gestioneze relațiile critice cu furnizorii de materii prime, partenerii de servicii logistice și clienții finali. În acest context, Aquila asigură conectivitatea între furnizori, procese interne de producție și logistică, precum și livrarea directă către clienți finali, care includ marile lanțuri de magazine, rețele de comerț modern, distribuitori locali și operatori din sectorul HoReCa. Această integrare pe verticală oferă avantaje competitive prin eficientizarea costurilor și optimizarea fluxurilor operaționale.

Achizițiile realizate în 2024, respectiv Romtec Europa, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading, au contribuit la extinderea portofoliului de produse, creșterea capacității de producție și îmbunătățirea acoperirii de piață. Aceste achiziții au permis accesul la un portofoliu extins de produse de consum și la o rețea de distribuție consolidată, ceea ce a sporit prezența Aquila în rețelele de retail modern, HoReCa, comerțul tradițional și benzinării. Această diversificare a canalelor de vânzare și a piețelor deservite susține poziționarea Aquila ca unul dintre liderii în domeniul distribuției integrate de bunuri de larg consum din România și Republica Moldova.

Lanțul de aprovizionare în amonte cuprinde furnizori de produse alimentare și non-alimentare (congelate, refrigerate, ambientale), materii prime pentru produsele proprii (șervețele, lichide auto, aerosoli) și furnizori de produse sub mărcile proprii ale Grupului (Gradena, LaMasa, Yachtis). Pe lângă furnizorii de marfă, sunt implicați furnizori de echipamente pentru automatizarea depozitelor, de autovehicule sau servicii de mentenanță, servicii de telemetrie ori de furnizare carburant pentru activitatea de transport intern și extern, precum și furnizori de servicii non-marfa, cum ar fi IT, utilități și servicii administrative.

Lanțul intern acoperă logistica, distribuția, transportul și producția. Prin achiziția Romtec Europa, Aquila și-a adăugat activitatea de producție pentru articolele de întreținere auto, asigurând o mai bună predictibilitate a termenelor de livrare și a calității produselor. În plus, integrarea cu Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading a permis accesul la o infrastructură logistică extinsă și o capacitate de distribuție suplimentară, cu acces sporit la canalele de HoReCa și retail modern. Operațiunile logistice și de distribuție sunt susținute de 30 centre de depozitare și o flotă de peste 1.600 de vehicule, din care 68% respectă cel puțin norma de emisii Euro 6. Operarea flotei vizează eficiența energetică, iar Aquila optimizează rutele de transport pentru a minimiza emisiile de carbon. Trasabilitatea produselor este asigurată prin soluții digitale, care permit urmărirea mișcărilor produselor din depozit până la clientul final.

Lanțul în aval implică livrarea către clienți finali, inclusiv mari retailerii, rețele de comerț modern, distribuitori locali și operatori HoReCa. Prin achiziția Parmafood, Aquila și-a consolidat poziția în canalele HoReCa și retail modern. Distribuția este susținută de flota proprie și de parteneri de transport extern. Lanțul de valoare al Aquila generează impacturi, riscuri și oportunități la fiecare etapă. În amonte, impacturile provin din emisiile de carbon (Scopul 3), consumul de resurse naturale și conformitatea ESG a furnizorilor. La

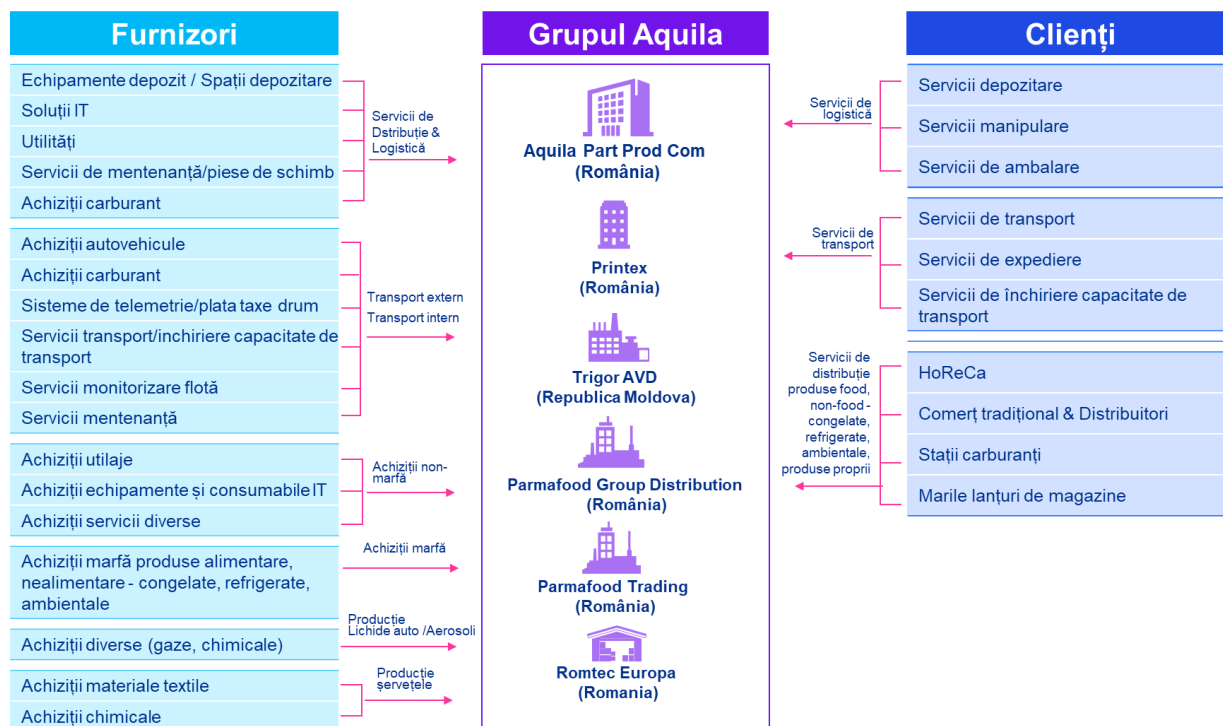
nivel intern, impacturile majore includ emisiile de gaze cu efect de seră (Scopul 1 și 2) și consumul de energie în flota de transport, depozite și facilități de producție. În aval, emisiile generate de livrările către clienți și riscurile asociate siguranței produselor sunt principalele puncte de interes.

Riscurile lanțului de valoare includ întârzieri în aprovizionare, fluctuații de preț și riscuri ESG în amonte, costurilor operaționale mari, întreruperi ale activităților logistice, defecțiuni ale soluțiilor digitale utilizate în depozite și transport, în operațiunile interne, precum și întârzieri de livrare, deteriorarea produselor și pierderea parteneriatelor strategice în aval.

Pe de altă parte, Aquila valorifică mai multe oportunități. În amonte, diversificarea furnizorilor și utilizarea de echipamente eficiente energetic reduc riscurile operaționale. În operațiunile interne, modernizarea flotei, utilizarea energiei regenerabile și automatizarea proceselor îmbunătățesc eficiența și reduc costurile. În aval, optimizarea rutelor de transport și extinderea parteneriatelor cu mari retaileri oferă oportunități de creștere și eficientizare operațională. Aquila aplică o serie de politici și standarde pentru a gestiona impacturile și riscurile din lanțul de valoare. Codul Aquila pentru Parteneriat Responsabil reglementează relațiile cu furnizorii, impunând cerințe privind respectarea drepturilor omului, condițiile de muncă și a principiilor legate de sustenabilitate. Codul de Etică și Conduită promovează conformitatea etică și conduita profesională în toate relațiile de afaceri, iar evaluările anuale care cuprind și criteriile ESG asigură monitorizarea continuă a performanței furnizorilor. Totodată, mecanismul de avertizare de integritate implementat permite raportarea confidențială a neconformităților și sprijină îmbunătățirea continuă.

Lanțul valoric al Aquila acoperă toate etapele importante, de la aprovizionare până la livrarea produselor și serviciilor către clienți, asigurând o abordare integrată a operațiunilor.

### Harta lanțului de valoare Aquila



Aquila își consolidează avantajele competitive printr-un model de afaceri orientat spre creștere eficientă, integrarea principiilor ESG și adaptarea la cerințele reglementare. Angajamentul nostru în domeniul sustenabilității a fost recunoscut prin acordarea Medaliei de Bronz în evaluarea Ecovadis din anul 2024. Compania este listată la Bursa de Valori București (BVB) începând cu noiembrie 2021 (simbol bursier AQ) și a obținut nota maximă, 10, în cadrul evaluării VEKTOR efectuată de Asociația Română pentru Relația cu Investitorii – ARIR în anul 2024.

Prezentarea detaliată a activității companiei este disponibilă în Raportul Anual 2024, la paginile 14 -18.

Tabel salariați

| Numărul de angajați                          | 2024  | 2023  |
|--|-------|-------|
| <b>Numărul total de angajați din România</b> | 2.997 | 2.689 |
| <b>Numărul total de angajați din Moldova</b> | 206   | 208   |
| <b>Numărul total de angajați</b>             | 3.203 | 2.897 |

Creșterea cu 11,5% a numărului de angajați din România în 2024 față de 2023 se datorează atât achiziției și integrării celor trei companii noi, cât și creșterii organice a activității Aquila Part Prod Com.

Defalcarea veniturilor totale pe sectoare semnificative ESRS este disponibilă în Situațiile Financiare Consolidate pentru anul 2024, Nota 33 „Raportarea pe segmente”, conform IFRS 8 Segmente de Activitate.

|                      | Distribuție   | Logistică  | Transport  | Nealocat | Total         |
|----------------------|---------------|------------|------------|----------|---------------|
| <b>Venituri</b>      | 2.785.493.714 | 96.539.744 | 63.427.772 | -        | 2.945.461.230 |
| <b>Alte venituri</b> | 6.792.724     | 988.714    | 2.955.574  | -        | 10.737.012    |

Aquila nu este activă în sectorul combustibililor fosili (cărbune, petrol și gaze) și nu obține venituri din explorarea, minierul, extracția, producția, prelucrarea, stocarea, rafinarea sau distribuția, inclusiv transportul, depozitarea și comercializarea combustibililor fosili, astfel cum sunt definiți la articolul 2 punctul 62 din Regulamentul (UE) 2018/1999 al Parlamentului European și al Consiliului.

Aquila nu desfășoară activități care să se încadreze în Diviziunea 20.2 din Anexa I la Regulamentul (CE) nr. 1893/2006, privind producția de substanțe chimice.

Aquila nu este implicată în producția, distribuția sau comercializarea armelor controversate (mine antipersonal, muniții cu dispersie, arme chimice și biologice) și nici în cultivarea sau producția de tutun.

Strategia Aquila se concentrează pe creșterea eficienței operaționale, diversificarea portofoliului de produse și adoptarea soluțiilor sustenabile pentru reducerea amprentei de carbon. Modernizarea flotei, optimizarea rutelor și digitalizarea logisticii sunt prioritare pentru îmbunătățirea performanței ESG. Parteneriatele strategice și extinderea capacităților în zonele cheie sprijină accesul pe noi piețe.

În anul 2022 am elaborat prima noastră ”Strategie de sustenabilitate” cu un orizont de timp de 5 ani.

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

- Mediu și schimbări climatice
- Capital uman și comunități
- Etică și governanță

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

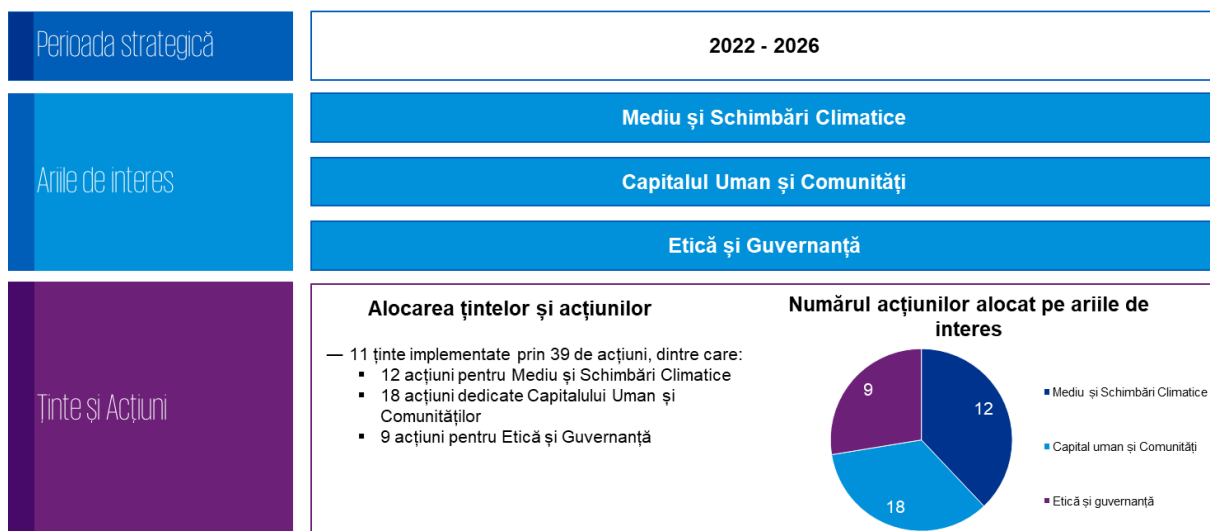
Ultimii ani au adus pentru Europa (și nu numai) o serie de provocări fără precedent. Ambițiile climatice ale Uniunii Europene au fost puse la încercare de noile realități geo-politice. Chiar și așa, direcția aleasă de statele membre a fost continuarea și accelerarea tranziției către energia verde și scăderea dependenței energetice a Europei față de furnizorii volatili și față de combustibilii fosili. Așadar, planurile și acțiunile noastre strategice legate de climă și mediu sunt alinate acestor ambiții și ne propunem să investim pentru a ne reduce amprenta de carbon și utiliza resursele în mod eficient.

În ceea ce privește capitalul uman, întotdeauna ne-am propus să oferim un loc de muncă sigur și sănătos, și am încurajat dezvoltarea personalului. În contextul în care în România, unul dintre Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU unde nu s-au înregistrat progrese semnificative este cel legat de educație (ODD 4), considerăm că sprijinirea dezvoltării capitalului uman este nu numai o obligație morală, dar și o modalitate de a asigura pe termen mediu și lung, forța de muncă ce ne poate susține creșterea. Pe parcursul ultimului an am investit atât în dezvoltarea unor politici interne care să fie alinate cu cele mai bune practici din domeniu, cât și în programe de educare sau răsplătire a angajaților prezentate în capitolul ESRS S1.

În materie de guvernare corporativă, ne angajăm să asigurăm transparență ridicată față de părțile interesate, prin raportări periodice și o deschidere constantă pentru dialog. Ne aliniem la Codul de Guvernare al Bursei de Valori București, iar eforturile Aquila se concentrează pe consolidarea politicilor interne de guvernare, asigurând conformitatea cu cele mai bune practici și promovând o conduită responsabilă la toate nivelurile organizației.



În ultimii trei ani, ne-am aliniat la standardele internaționale de sustenabilitate, asigurând o raportare transparentă a acțiunilor noastre (în conformitate cu standardele GRI 2021) și a progreselor realizate. Aceste eforturi, direcționate pe cele trei arii ESG, au fost recunoscute în 2024 prin acordarea Medaliei de Bronz de către EcoVadis pentru performanța noastră din 2023. Următoarea evaluare este programată pentru aprilie 2025, când vor fi analizate rezultatele obținute în 2024.

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



Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Aquila sunt structurate astfel încât să se realizeze o bună conexiune între acestea și ODD-urile relevante pentru activitățile companiei.

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

| Piloni ESG        | Direcții strategice          | Categoriile subiecte Materiale  | Obiective de Dezvoltare Durabilă  |
|-------------------|------------------------------|---|---|
| <b>Mediu</b>      | Mediu și schimbări climatice | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptarea la schimbările climatice</li> <li>Atenuarea schimbărilor climatice</li> <li>Eficiența energetică</li> </ul>  |    |
| <b>Social</b>     | Capital uman și comunități   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Condiții de muncă</li> <li>Drepturi sociale și negociere colectivă</li> <li>Sănătate și siguranță</li> <li>Egalitate, diversitate și incluziune</li> <li>Dezvoltarea și formarea angajaților</li> <li>Protecția și confidențialitatea datelor</li> <li>Informarea pentru consumatori și/sau utilizatorii finali</li> <li>Siguranța consumatorilor: sănătate, siguranță și practici de comercializare responsabile</li> </ul> |    |
| <b>Governanță</b> | Etică și governanță          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura corporativă, corupția și mita</li> <li>Protecția avertizorilor, incidente</li> <li>Angajamentul politic și activitățile de lobby</li> <li>Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv practicile de plată</li> </ul>  |  |

Strategia de Sustenabilitate a Aquila, elaborată în 2022, include obiective pentru o gamă extinsă de subiecte. În acest raport sunt prezentate doar țintele și progresul aferent temelor materiale identificate în analiza de dublă materialitate din 2024, care fac obiectul raportării conform ESRS. Celelalte obiective incluse în [Strategie](#) sunt în continuare monitorizate și gestionate la nivel intern, fiind integrate în procesele operaționale și raportate în cadrul guvernancei interne a companiei.

| Direcții Strategice        | Ținte  | Progres in 2024  |
|----------------------------|--|--|
| <b>Schimbări climatice</b> | Reducerea cu 10% a emisiilor de gaze cu efect de seră în următorii 5 ani | Obiectivul de reducere a amprentei de carbon cu 10% pentru Scopul 1 și 2 va fi evaluat la finalul perioadei strategice din 2026. În anul 2024, amprenta de carbon aferentă Scopului 1 și 2 a înregistrat o scădere cu 13% prin |

|                     |   |  |
|---------------------|---|--|
|                     | având ca an de referință anul 2021  | metoda bazată pe amplasament și respectiv o scădere cu 15% prin metoda bazată pe piață comparativ cu anul de referință 2021.   |
|                     | Până în anul 2023 toate procedurile noastre de achiziție să conțină criterii de sustenabilitate   | Începând cu 2023, criteriile de sustenabilitate au fost incluse în scorul de evaluare a furnizorilor societății mamă. În 2024, scorul de calitate și ESG a avut o pondere de 20% în evaluarea finală, fiind compus din calitate (30%) și ESG (70%). Pentru anul 2025 dorim să extindem această evaluare și la nivelul filialelor   |
| <b>Capital uman</b> | <p>Îmbunătățirea siguranței și sănătății la locul de muncă - nicio non-conformitate identificată ca urmare a controalelor externe periodice și aplicarea a cel puțin 2 bune practici din industrie în următorii 5 ani (ex. sisteme de monitorizare și raportare a comportamentului în trafic pentru șoferi)- până în 2026</p>   | <p>În 2024 au fost realizate 3 controale externe, la nivelul Grupului, nefiind evidențiate neconformități și fără a fi aplicate sancțiuni, menținând astfel nivelul de conformitate din 2023, când au fost efectuate 2 controale, fără non-conformități și sancțiuni. Au fost implementate două bune practici, precum „Lecțiile SSM pe 1 pagină” și notificări automate pentru șoferi în legătură cu condițiile meteo extreme. Programele pentru siguranță și sănătate continuă să fie extinse. Continuăm să diversificăm aceste practici pentru a îmbunătăți siguranța și sănătatea la locul de muncă.</p>  |
|                     | <p>Dezvoltare pentru toți angajații prin:</p> <p>a) îmbunătățirea procentului de femei angajate</p> <p>b) creșterea numărului de ore de formare</p> <p>c) introducerea unui sistem de management al performanței, având ca ținte: 90% dintre salariați să primească o evaluare formală și 50% dintre salariații cu funcții de conducere să finalizeze planul la finalul procesului.</p>         | <p>a) Procentul femeilor angajate: în 2024, procentul atins este 40,27%. (față de 36% în anul de referință).</p> <p>b) Numărul total de ore de formare în 2024 a fost de 11.808, comparativ cu 22.019 ore în 2023. Din totalul anului precedent, 10.855 de ore au fost dedicate instruirii privind Codul de Etică și Conduită, un program desfășurat o dată la doi ani. Excluzând acest program, numărul de ore de formare obișnuite în 2023 a fost de 11.164, ceea ce indică o ușoară creștere a numărului de ore de formare în 2024.</p> <p>c) La nivel de Grup, în 2024, numărul/proporția de evaluări de performanță per angajat este de 68,75%, în timp ce numărul de evaluări proporțional cu numărul convenit de către conducere a fost de 79,69%. Procesul de evaluare va fi aliniat în următorii doi ani la nivelul celorlalte companii din grup, integrând și aspectele de sustenabilitate. Obiectivul de finalizare a planului de dezvoltare pentru 50% dintre salariații cu funcții de conducere a fost amânat și va fi implementat treptat, odată cu finalizarea platformei de dezvoltare, în următorii trei ani.</p> |
|                     | <p>Planuri de succesiune și reziliență a afacerii prin:</p> <p>a) organizarea, o dată la doi ani, de sesiuni dedicate de pregătire pentru lideri.</p> <p>b) acces la servicii medicale private pentru toți angajații</p> <p>c) derularea anuală de programe de stagii de practică dedicate tinerelor talente, și oferirea de burse pentru sprijinirea educației și dezvoltării profesionale</p> | <p>a) Obiectivul privind implementarea planurilor de succesiune și reziliență a fost realizat în proporție de 100% la nivelul grupului. Au fost identificați angajații cu potențial ridicat și succesori pentru pozițiile cheie, iar anual sunt derulate programe de dezvoltare dedicate acestora detaliate în capitolul S1-4, paginile 119-121.</p> <p>b) Pentru perimetrul organizațional aferent anului 2021, ținta a fost atinsă în proporție de 93%. Pentru perimetrul organizațional din 2024, ținta a fost atinsă în proporție de 89%.</p> <p>c) În perioada 15 aprilie - 03 iunie 2024, Aquila a derulat cel d-al treilea program de stagii de practică „Aquila Building Careers”, care a implicat 16 studenți din cadrul Universității de Petrol și Gaze Ploiești și 2 studenți ai Academiei de Studii Economice București. Totodată, compania a acordat 3 burse lunare de studiu pe durata anului universitar 2024-2025, celor mai performanți dintre studenți</p>   |

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| <b>Guvernanță</b> | Întărirea politicilor interne de guvernanță corporativă- până în 2026 | În anul 2024, Aquila a realizat progrese în adoptarea politicilor sale, respectiv, aprobarea oficială de către Consiliul de Administrație: <ul style="list-style-type: none"> <li>a unor politici existente: Politica referitoare la calitatea, mediul, sănătatea și securitatea în muncă, siguranța alimentelor, siguranța informației și siguranța transportului, Politica privind diversitatea și incluziunea, Politica de Resurse Umane, Politica privind sclavia modernă și traficul de persoane, Regulamentul Intern (revizuit pentru a reflecta cerințele actuale și bunele practici</li> <li>adoptarea de noi politici: Politica privind hărțuirea la locul de muncă, Politica de avertizare de integritate, Politica de evitare a represaliilor. Codul de siguranță rutieră, este în proces de dezvoltare și urmează să fie dezvoltat în următorii doi ani.</li> </ul> |
|                   | Implicarea furnizorilor în activități sustenabile- până în 2026       | A fost elaborat „Codul Aquila pentru parteneriat responsabil”, comunicat partenerilor și publicat pe site-ul companiei, îndeplinind obiectivul în proporție de 100% la nivelul companiei Aquila Part Prod Com.  |
|                   | Colaborarea cu agențiile pentru evaluarea progresului -anual          | Aquila a raportat progresul anual în cadrul evaluărilor EcoVadis în ultimii trei ani. În 2024, pentru activitatea din 2023, compania a obținut Medalia de Bronz.  |

## SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

La nivelul Aquila, colaborarea cu părțile interesate reprezintă un pilon central pentru dezvoltarea și implementarea strategiilor de sustenabilitate. Printr-un dialog constant, compania urmărește să înțeleagă și să alinieze prioritățile și așteptările acestora cu obiectivele sale strategice și operaționale.

Principalele categorii de părți interesate:

- Angajați
- Clienți
- Furnizori
- Acționari și investitori
- Banci și finanțatori
- Autorități de reglementare
- Presa/Media
- Comunități locale
- ONG-uri

Aquila utilizează o gamă largă de mecanisme pentru interacțiune și colectarea feedback-ului, fiecare având scopuri bine definite:

| Categorie       | Modalitate de interacțiune   | Utilizarea informațiilor   | Scop   |
|-----------------|--|--|--|
| <b>Angajați</b> | Chestionare anuale de evaluare a satisfacției, platforma internă de intranet, evaluarea anuală a performanțelor, adrese de email | Feedback-ul colectat de la angajați este utilizat pentru a identifica și soluționa nevoile acestora, pentru optimizarea politicilor de resurse | Deciziile privind îmbunătățirea mediului de lucru, elaborarea politicilor de retenție și dezvoltarea |

|                                       |  |  |   |
|---------------------------------------|--|--|---|
|                                       | dedicate: <a href="mailto:conduita@aquila.ro">conduita@aquila.ro</a><br><a href="mailto:avertizorintegritate@aquila.ro">avertizorintegritate@aquila.ro</a><br>platforma Trust-Line | umane și sănătate și securitate în muncă.  | inițiativelor de implicare a angajaților.   |
| <b>Clienți</b>                        | Discuții directe, canale digitale  | Informațiile obținute de la clienți sunt folosite pentru a personaliza serviciile, a optimiza trasabilitatea produselor și a integra cerințele ESG.                | Deciziile de personalizare a serviciilor, ajustarea proceselor logistice și integrarea cerințelor ESG în ofertele de servicii.                      |
| <b>Furnizori</b>                      | Contracte, Chestionare de evaluare a furnizorilor, canale digitale   | Datele colectate de la furnizori sunt utilizate pentru a evalua conformitatea ESG, a îmbunătăți procesele de achiziții și a promova practici de sustenabilitate.   | Deciziile privind selecția furnizorilor, renegocierea contractelor și integrarea cerințelor ESG în lanțul de aprovizionare.                         |
| <b>Aționari/<br/>Investitori</b>      | Adunări Generale ale Aționarilor (AGA), canale digitale, teleconferințe trimestriale   | Informațiile și feedback-ul primit de la investitori sunt folosite pentru a alinia strategia de dezvoltare durabilă la așteptările acestora.                       | Deciziile strategice de investiții, transparența informațiilor financiare și alinierea strategiei de sustenabilitate la așteptările investitorilor. |
| <b>Bănci și<br/>Finanțatori</b>       | Întâlniri periodice, Rapoarte de sustenabilitate, Comunicare directă prin email și canale digitale   | Datele furnizate de bănci și finanțatori sunt utilizate pentru a evalua condițiile de finanțare și a îmbunătăți rating-ul de credit.                               | Deciziile de accesare a finanțării verzi, negocierea condițiilor de credit și selectarea opțiunilor de finanțare.                                   |
| <b>Autorități de<br/>reglementare</b> | Adrese oficiale, Întâlniri periodice   | Informațiile furnizate de autorități sunt utilizate pentru a asigura conformitatea cu cerințele legale și reglementările ESG.                                      | Deciziile de ajustare a politicilor interne, implementarea de măsuri corective și alinierea la cerințele legale.                                    |
| <b>Presa</b>                          | Comunicate de presă, Evenimente media  | Informațiile din media sunt folosite pentru a gestiona imaginea publică a companiei și a promova inițiativele de sustenabilitate.                                  | Deciziile de comunicare externă, elaborarea de campanii de conștientizare și gestionarea riscurilor reputaționale.                                  |
| <b>Comunități/<br/>ONG-uri</b>        | Programe de voluntariat, Contracte de sponsorizări, Conferințe, Proiecte comune, Evenimente media  | Feedback-ul primit de la comunități și ONG-uri este utilizat pentru a dezvolta proiecte de impact local și a susține inițiative educaționale, sociale și de mediu. | Deciziile privind inițiativele de responsabilitate socială corporativă (CSR), sponsorizările și implicarea angajaților în acțiuni de voluntariat.   |

Aquila adoptă un model de colaborare integrată, în care fiecare companie din grup, indiferent de aria geografică și fiecare departament menține un dialog activ cu părțile interesate relevante pentru aria sa de activitate, iar aspectele legate de sustenabilitate și cerințele ESG sunt coordonate de responsabilul de sustenabilitate.

Pentru a înțelege și prioritiza nevoile părților interesate, Aquila utilizează analiza de materialitate, care implică colectarea și evaluarea datelor de la angajați, clienți, furnizori, investitori, bănci și finanțatori, autorități, ONG-uri și comunități prin chestionare structurate și eșantioane reprezentative.

În 2024, procesul de dublă materialitate a contribuit la identificarea priorităților pentru activitatea Aquila, printre care se numără adaptarea și atenuarea schimbărilor climatice, forța de muncă proprie,

confidențialitatea datelor și aspectele de guvernare. Aceste priorități au fost integrate în strategia de sustenabilitate, influențând obiectivele operaționale și inițiativele de dezvoltare.

**Angajații** au oferit perspective valoroase în cadrul sondajelor anuale, iar răspunsurile lor au condus la măsuri care asigură un mediu de lucru mai sigur și mai incluziv. Printre acțiunile rezultate din aceste consultări se numără consolidarea măsurilor de sănătate și siguranță la locul de muncă, extinderea accesului la servicii medicale private pentru angajați și lansarea de inițiative dedicate sprijinirii diversității și retenției de talente. Aceste măsuri au fost integrate în Regulamentul Intern al companiei Aquila Part Prod Com S.A. adoptat în 2024 și sunt monitorizate constant.

**Clienții** au semnalat nevoia de trasabilitate și sustenabilitate în lanțul de aprovizionare. Ca urmare, Aquila a adoptat soluții de optimizare a operațiunilor logistice, cum ar fi integrarea de vehicule cu emisii reduse în flotă și utilizarea energiei regenerabile în depozite. Aceste schimbări nu doar că răspund nevoilor clienților, dar și contribuie la obiectivele de sustenabilitate ale companiei.

**Furnizorii** sunt evaluați anual prin chestionare ESG, iar performanța lor contribuie la clasificarea acestora pe baza criteriilor de conformitate și responsabilitate socială. În funcție de rezultate, Aquila ajustează relațiile de colaborare, prioritizând partenerii care se aliniază la obiectivele de mediu și sociale ale companiei. În anul 2024, au fost evaluați un număr de 166 furnizori, dintre care 127 au furnizat răspunsuri pentru cerințele de evaluare.

**Băncile și finanțatorii** joacă, de asemenea, un rol important. În urma interacțiunilor cu băncile, Aquila a reușit să acceseze linii de finanțare pentru investiții în proiecte de extindere a flotei și de eficiență energetică în depozite.

**Comunitățile și ONG-urile** au contribuit la adaptarea programului de implicare socială, direcționând proiectele de voluntariat către nevoile locale. Aceste inițiative se concentrează pe educație, sprijinirea grupurilor vulnerabile și protecția mediului, cu accent pe zonele strategice de operare, precum județele Prahova și Ilfov.

Pentru a asigura integrarea priorităților și perspectivelor părților interesate în strategia companiei, organele de administrație, conducere și supraveghere sunt informate periodic. În 2024, temele de sustenabilitate au fost discutate de 3 ori în ședințele Consiliului de Administrație.

Conducerea executivă abordează săptămânal aspectele de sustenabilitate în contextul strategiei de afaceri, iar în cadrul întâlnirilor lunare monitorizează diverși indicatori, precum retenția și fluctuația personalului, diversitatea gradul de satisfacție și performanța angajaților.

Aquila integrează perspectivele părților interesate în deciziile strategice și operaționale, printr-un proces transparent și participativ. Grupul promovează respectarea drepturilor omului la toate nivelurile organizației și pe întregul lanț de valoare, asigurând conformitatea în toate regiunile geografice în care își desfășoară activitatea.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 SBM-2 – Interesele, punctele de vedere și drepturile persoanelor din cadrul forței de muncă proprii este inclusă în capitolul tematic ESRS S1 – Forța de muncă proprie, la pagina 87.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 SBM-2 – Interesele, punctele de vedere și drepturile consumatorilor și/sau ale utilizatorilor finali este inclusă în capitolul tematic ESRS S4 – Consumatorii și utilizatorii finali, la pagina 146.

### **SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri**

Grupul Aquila operează un model de afaceri integrat, acoperind distribuția, logistica și transportul, servind peste 72.000 puncte de desfacere și având o acoperire de peste 90% a pieței din România. Activitatea se desfășoară în România și Republica Moldova, iar achizițiile recente (Romtec Europa, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading) au consolidat lanțul de valoare prin extinderea capacităților de producție și distribuție. În Republica Moldova, activitatea principală este de distribuție, depozitare și transport național și internațional al bunurilor de consum.

Proximitatea geografică între cele două țări asigură o expunere similară la riscurile de mediu, economice și sociale, fără diferențe semnificative în ceea ce privește reglementările sau impactul operațiunilor asupra sustenabilității.

Activitatea principală este cea de distribuție și logistică, prin care punem în legătură un număr impresionant de clienți și consumatori. Așadar, riscurile și oportunitățile asociate propriilor operațiuni, inclusiv cele ESG sunt în strânsă legătură cu activitatea noastră de de bază.

Risurile potențiale legate de lanțul de aprovizionare sunt mai degrabă legate de aprovizionarea cu bunuri și servicii necesare pentru desfășurarea operațiunilor (întârzierile în aprovizionare și fluctuațiile de preț), întârzierile în livrarea vehiculelor, iar oportunitățile vizează diversificarea furnizorilor și adoptarea proceselor eficiente. La nivelul operațiunilor interne, emisiile de carbon (Scope 1 și 2) reprezintă principala provocare, gestionată prin modernizarea flotei și utilizarea energiei regenerabile. În aval, optimizarea rutelor de transport și asigurarea trasabilității produselor oferă oportunități de eficiență operațională și reducere a impactului de mediu.

#### **Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative**

**Pentru zona de mediu**, riscurile și oportunitățile legate de schimbările climatice și consumurile energetice sunt cele mai semnificative, fiind considerate teme materiale. Impacturile sunt prezente atât în operațiunile proprii, cât și în lanțul de valoare, afectând infrastructura, flota de transport și lanțul de aprovizionare.

Schimbările climatice pot avea un impact negativ direct asupra infrastructurii Aquila, determinând creșterea costurilor operaționale și a riscurilor asociate clădirilor existente, depozitelor și unităților de producție, în special din cauza temperaturilor ridicate, fenomenelor meteo extreme și inundațiilor. Aceste condiții afectează integritatea infrastructurii, cresc costurile de întreținere și asigurare și reduc durata de exploatare a flotei auto. În plus, temperaturile extreme pot afecta sănătatea și productivitatea angajaților din depozite și a ilor din flota de transport.

Pentru a reduce aceste riscuri, Aquila a implementat un plan de decarbonare care include măsuri de adaptare, dar și evaluarea expunerii la riscuri hidrice și monitorizarea progresului prin raportări anuale către EcoVadis. Neimplementarea unor măsuri eficiente și fundamentate de adaptare poate amplifica impactul negativ asupra stabilității financiare și operaționale a companiei pe termen lung.

În ceea ce privește atenuarea schimbărilor climatice, emisiile de gaze cu efect de seră generate de activitățile proprii și lanțul valoric contribuie la impactul climatic negativ și pot genera costuri adiționale prin taxele de carbon impuse de reglementările din ce în ce mai stricte.

Lipsa unor date detaliate despre amprenta de carbon a lanțului de aprovizionare îngreunează capacitatea Aquila de a adopta măsuri eficiente pentru reducerea emisiilor. În plus, compania se confruntă cu riscul de a pierde clienți preocupați de sustenabilitate dacă nu implementează acțiuni concrete în acest sens. Totodată, reglementările mai stricte și taxele pe CO<sub>2</sub> pot genera costuri operaționale suplimentare, afectând competitivitatea.

Pentru a atenua aceste riscuri, compania investește în energie regenerabilă prin instalarea de panouri fotovoltaice, modernizarea flotei auto cu vehicule conforme cu standardele EURO 6 și implementarea unor măsuri de eficiență energetică în depozite. În plus, monitorizarea consumului de carburant și programele de educație pentru șoferi în ceea ce privește conducerea defensivă contribuie la reducerea emisiilor și la optimizarea costurilor operaționale.

Eficiența energetică reprezintă un pilon important pentru companie, permițând oportunități de reducere a costurilor operaționale și de creștere a competitivității. Utilizarea combustibililor fosili în operațiunile Aquila contribuie la emisiile de GES și adaugă presiune asupra costurilor operaționale, în special din cauza volatilității prețurilor la energie. Limitările tehnologice ale flotei și infrastructura insuficient dezvoltată îngreunează tranziția către alternative mai sustenabile.

În acest sens, Aquila a integrat măsuri de eficiență energetică în sediile și depozitele sale, instalarea panourilor solare și optimizarea flotei, reducând dependența de sursele convenționale de energie. De asemenea, parteneriatele strategice și implicarea angajaților în identificarea soluțiilor de eficiență energetică sprijină competitivitatea și reduc costurile operaționale.

Aquila integrează măsuri de eficiență energetică și optimizare a consumului de resurse pentru a reduce impactul asupra mediului, concentrându-se inițial pe acțiuni cu efect imediat. Pe termen scurt și mediu, investițiile în modernizarea flotei și digitalizare vor sprijini obiectivele de decarbonare și creșterea eficienței operaționale. Pe termen lung, compania vizează reducerea progresivă a dependenței de combustibili fosili și extinderea utilizării energiei regenerabile, consolidându-și astfel reziliența și capacitatea de adaptare la schimbările climatice. Prin aceste măsuri, Aquila se aliniaza cerințelor de reglementare, răspunde așteptărilor părților interesate și își menține competitivitatea pe termen lung.

**Pe zona socială,** Grupul Aquila, cu 3.203 angajați la 31.12.2024, este unul dintre principalii actori din sectorul de logistică din România, ceea ce implică responsabilitatea de a oferi un mediu de lucru sigur, incluziv și motivant pentru toți angajații săi. Principalele impacturi, riscuri și oportunități sunt concentrate în operațiunile proprii, având implicații asupra stabilității forței de muncă, condițiilor de muncă, echilibrului între viața profesională și personală, egalității de șanse și măsurilor de protecție a angajaților.

Compania menține un mediu de lucru stabil prin contracte pe perioadă nedeterminată și beneficii extrasalariale, susținând retenția angajaților și atractivitatea sa ca angajator. În același timp, acordarea concediilor legale, a zilelor libere suplimentare și accesul la servicii medicale private contribuie la satisfacția și productivitatea angajaților. Monitorizăm evoluția pieței și alinierea salariilor la standardele din industrie pentru a reduce riscurile legate de fluctuația personalului. Pentru a gestiona aceste riscuri, Aquila a implementat un sistem de salarizare echitabil, corelat cu piața și nevoile individuale, oferind, de asemenea, ajutoare pentru situații speciale și asigurări de viață.

Activitățile logistice și de transport pot implica impacturi negative pentru sănătatea și siguranța angajaților, cum ar fi accidente de muncă și boli profesionale, având consecințe asupra productivității. Aquila a integrat toți angajații în sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale și derulează instruirii regulate privind prevenirea riscurilor, respectarea codului rutier și gestionarea factorilor psihosociali. Accesul la servicii medicale preventive contribuie la reducerea absenteismului și la îmbunătățirea performanței operaționale.

Egalitatea de șanse și remunerarea echitabilă sunt promovate printr-un sistem transparent de evaluare a performanței, corelat cu principiile din Regulamentul Intern și Codul de Conduită. Aquila sprijină incluziunea persoanelor cu dizabilități, asigurând un mediu de lucru divers și echitabil. Accesul inegal la formare profesională este abordat prin programe de dezvoltare a competențelor și consiliere în carieră, care stimulează implicarea și loialitatea angajaților. Respectarea legislației privind libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și negocierea colectivă sprijină stabilitatea relațiilor dintre angajați

și organizație. Protecția datelor angajaților este un aspect important, iar utilizarea abuzivă a acestora poate afecta încrederea și retenția personalului. Aquila a implementat o politică de confidențialitate care asigură protecția informațiilor și întărește cultura organizațională bazată pe respect și integritate.

Pe termen scurt și mediu, compania se concentrează pe îmbunătățirea condițiilor de muncă și a sistemelor de salarizare pentru a reduce fluctuația forței de muncă și a sprijini retenția personalului. Totodată, digitalizarea proceselor și dezvoltarea programelor de formare profesională vor sprijini creșterea performanței angajaților și a eficienței operaționale. Pe termen lung, Aquila își propune să îmbunătățească strategiile de recrutare și să consolideze măsurile de diversitate și incluziune, aliniindu-se astfel cerințelor reglementare și așteptărilor părților interesate. Prin integrarea acestor măsuri, compania își consolidează strategia de resurse umane, își menține competitivitatea și asigură un model de afaceri rezilient, capabil să răspundă provocărilor viitoare ale pieței muncii.

Aquila gestionează impacturile semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali, în vederea asigurării confidențialității datelor, accesului la informații de calitate, siguranței produselor și promovării unor practici comerciale responsabile. Aceste aspecte influențează direct operațiunile din aval, afectând încrederea clienților, reputația și performanța financiară a companiei.

Utilizarea necorespunzătoare a datelor consumatorilor poate reduce încrederea clienților și consumatorilor, generând pierderi financiare și afectarea reputației companiei. În acest sens, compania implementează măsuri avansate de securitate, inclusiv mecanisme de protecție a datelor și testări periodice ale securității serverelor. Oportunitatea constă în consolidarea încrederii clienților prin politici interne eficiente și transparență în gestionarea incidentelor de securitate.

Accesul la informații precise și actualizate este important pentru protecția consumatorilor și consolidarea reputației Aquila. O pagină web accesibilă, cu informații actualizate și complete, precum și publicarea periodică a rapoartelor și furnizarea de răspunsuri rapide la solicitările clienților contribuie la menținerea unei relații de încredere. Aceste măsuri sprijină extinderea pieței, atragerea unei audiențe mai largi și conformitatea cu reglementările privind transparența informațiilor.

Siguranța produselor este o prioritate, iar nerespectarea standardelor de calitate sau ambalarea necorespunzătoare pot genera impacturi negative pentru consumatori, afectând imaginea companiei. Pentru a atenua aceste impacturi, Aquila aplică un Cod de Conduită strict, desfășoară verificări regulate ale furnizorilor și impune clauze comerciale stricte privind siguranța și calitatea produselor. Consolidarea încrederii clienților este realizată prin verificarea regulată a furnizorilor și integrarea criteriilor ESG în procesul de selecție, demonstrând angajamentul companiei pentru sustenabilitate și standarde etice.

Practicile de comercializare responsabile sunt importante pentru menținerea loialității consumatorilor și prevenirea pierderilor de vânzări. Un marketing responsabil și o etichetare clară oferă transparență asupra produselor, permițând clienților să ia decizii informate.

Aquila integrează aceste măsuri în strategia sa, concentrându-se inițial pe acțiuni cu impact imediat, precum îmbunătățirea securității datelor și creșterea transparenței informațiilor. Pe termen scurt și mediu, investițiile în digitalizare și optimizarea lanțului de aprovizionare vor sprijini conformitatea cu standardele de siguranță și cerințele de reglementare. Pe termen lung, compania vizează consolidarea reputației sale ca partener de încredere, promovând practici comerciale etice și sustenabile. Aceste inițiative aliniate cerințelor pieței și așteptărilor consumatorilor contribuie la menținerea competitivității și reziliența companiei.

Aquila gestionează impacturi, riscuri și oportunități semnificative **în domeniul guvernancei** corporative, având un rol important în consolidarea unei culturi organizaționale etice și transparente. Aceste aspecte influențează operațiunile proprii, lanțul de aprovizionare și relațiile comerciale din aval, afectând încrederea părților interesate și performanța companiei.

O cultură corporativă solidă contribuie la transparență și la dezvoltarea unei viziuni comune, îmbunătățind atât bunăstarea angajaților, cât și relațiile cu partenerii. În lipsa respectării principiilor de conduită profesională, compania se poate confrunta cu diminuarea încrederii clienților și partenerilor. În acest sens, Aquila promovează o guvernare bazată pe conformitate etică și reguli clare de integritate.

Protecția avertizorilor joacă un rol cheie în prevenirea riscurilor reputaționale și a încălcărilor standardelor de conduită. Lipsa unor mecanisme eficiente poate compromite interesul public și poate genera riscuri semnificative pentru companie. Prin reacții rapide la incidente și îmbunătățirea sistemelor de guvernare, Aquila crește transparența și responsabilitatea, consolidând etica organizațională. În ceea ce privește angajamentul politic și activitățile de lobby, implementarea unor politici stricte asigură conformitatea etică și protejează reputația companiei, prevenind riscurile asociate influenței necorespunzătoare asupra proceselor decizionale. Totodată, gestionarea relațiilor cu furnizorii reprezintă un aspect important al modelului de afaceri. Presiunile financiare asupra furnizorilor pot afecta stabilitatea lanțului de aprovizionare și condițiile de muncă ale angajaților acestora. Aquila atenuează aceste riscuri prin respectarea legislației, aplicarea unor practici comerciale echitabile și dezvoltarea unor parteneriate pe termen lung, menținând un flux de numerar eficient și securizând lanțul de aprovizionare.

Impacturile negative legate de corupție și mită pot afecta integritatea companiei, iar necunoașterea politicilor interne poate conduce la încălcări ale legislației și pierderea încrederii părților interesate. Aquila gestionează aceste riscuri prin politici interne și programe de formare, promovând o guvernare durabilă și relații corecte cu clienții și furnizorii. Totodată, incidentele de corupție pot expune compania la riscuri reputaționale și financiare. Aplicarea politicilor interne și măsurile preventive contribuie la protejarea companiei și la prevenirea incidentelor care ar putea compromite credibilitatea organizației.

Aquila integrează aceste măsuri în strategia sa de guvernare, concentrându-se pe conformitatea etică și prevenirea riscurilor. Pe termen scurt și mediu, inițiativele de consolidare a culturii organizaționale, protecția avertizorilor și gestionarea responsabilă a relațiilor comerciale sprijină stabilitatea operațională. Pe termen lung, compania vizează dezvoltarea unei guvernare robuste, întărind mecanismele de conformitate și promovând practici etice care susțin reziliența și competitivitatea pe piață.

Pentru a răspunde provocărilor și valorifica oportunitățile activității noastre, în 2024 am desfășurat un proces de analiză de dublă materialitate. Acesta a inclus consultarea părților interesate și evaluarea riscurilor și impacturilor operațiunilor proprii, precum și asupra lanțului de valoare din amonte și aval. Procesul a vizat identificarea și validarea temelor prioritare care reflectă impactul activităților și relațiilor de afaceri asupra economiei, mediului, societății și drepturilor omului. Această abordare ne-a oferit o perspectivă mai clară asupra riscurilor și oportunităților, facilitând integrarea acestora în planurile de acțiune. Impacturile pozitive și negative au fost analizate pe termen scurt, mediu și lung, conform definiției ESRS, având în vedere atât operațiunile interne, cât și lanțul de valoare din amonte și aval.

În perioada de raportare curentă, nu au fost identificate modificări semnificative ale impacturilor, riscurilor și oportunităților evaluate în raport cu perioada anterioară. Analiza de dublă materialitate a confirmat continuitatea principalelor teme asociate strategiei și modelului de afaceri Aquila.

Analiza impacturilor, riscurilor și oportunităților nu a identificat aspecte specifice care să nu fie acoperite de cerințele ESRS. Toate riscurile și oportunitățile relevante pentru Aquila se încadrează în standardele aplicabile, fără a necesita prezentări suplimentare specifice entității.

În prezent, Grupul Aquila nu a înregistrat în situațiile financiare efecte financiare semnificative legate de riscurile climatice sau de mediu. Cu toate acestea, compania continuă să monitorizeze riscurile climatice și de mediu și intenționează să includă în raportările viitoare orice impact financiar material asupra poziției financiare, performanței financiare sau fluxurilor de numerar, odată ce astfel de efecte devin măsurabile și relevante.

Grupul Aquila nu a realizat un studiu referitor la vulnerabilitățile și riscurile climatice, astfel că nu putem furniza informații detaliate despre posibilele efecte financiare asupra poziției financiare, performanței financiare și fluxurilor de trezorerie pe termen scurt, mediu și lung. Realizarea acestui studiu este planificată pentru anul 2025 și aceasta ne va oferi o evaluare mai clară a impactului riscurilor climatice asupra activităților noastre.

## 4. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților

### Prezentări de informații privind procesul de evaluare a semnificației

#### *IRO-1 – Descrierea procesului de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative*

Pentru a stabili prioritățile ESG cu cel mai mare impact asupra activităților Grupului Aquila și lanțului de valoare, analiza din 2024 a evaluat atât impactul activităților, cât și implicațiile financiare, folosind analiza de dublă materialitate pentru a identifica, evalua și gestiona impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative. Analiza a acoperit toate operațiunile Grupului Aquila, incluzând activitățile desfășurate în România și Republica Moldova.

Procesul de analiză a dublă materialitate s-a desfășurat în patru etape:

#### **1. Identificarea temelor potențial materiale:**

În 2021, echipa de management a Aquila a realizat o analiză a tendințelor din industrie, a reglementărilor aplicabile și a cerințelor partenerilor financiari și agențiilor de rating ESG. Această evaluare a inclus o analiză documentară a celor mai relevante aspecte de sustenabilitate pentru sectorul logistic, comparându-le cu practicile de raportare ale altor companii similare și cu cerințele standardelor internaționale. Procesul a integrat date din surse externe, precum rapoarte de reglementare și ghiduri de bune practici, alături de perspective interne obținute prin consultarea echipei de conducere și analiza priorităților strategice ale companiei.

Identificarea inițială a temelor materiale a fost validată printr-un proces intern de prioritizare, bazat pe importanța impacturilor economice, sociale și de mediu asupra modelului de afaceri al Aquila. În acest proces, s-au utilizat criteriile precum amploarea operațiunilor vizate, relevanța pentru părțile interesate și gradul de aliniere cu obiectivele de sustenabilitate. Temele identificate au fost aliniate cu cadrul ESRS, asigurând conformitatea raportării. Identificarea inițială a fost validată de echipa de conducere.

#### **2. Consultarea părților interesate**

În 2023, Aquila a extins consultările către părțile interesate interne și externe, incluzând angajați, clienți, furnizori, investitori, autorități, ONG-uri și comunități locale. Prin utilizarea de chestionare structurate, Grupul a obținut o rată de răspuns de 55%, oferind o imagine clară a priorităților cheie. Rezultatele consultării au fost integrate în procesul de prioritizare a temelor materiale, iar detalii suplimentare sunt disponibile în [Raportul de Sustenabilitate](#) din 2022, pagina 40.

#### **3. Revalidarea temelor materiale**

Temele prioritare au fost revalidate și corelate cu cerințele actualizate ale CSRD în 2024. Aquila a aplicat un prag de semnificație ce asigură o selecție echilibrată a temelor materiale, luând în considerare impactul asupra mediului, societății și performanței financiare.

Pragul de semnificație a fost stabilit pe baza unei analize interne a celor mai relevante cadre de referință pentru sustenabilitate, inclusiv SASB, MSCI, EcoVadis și EBRD și a cerințelor partenerilor financiari și

agențiilor de rating ESG. Alegerea acestui nivel asigură că temele materiale selectate acoperă pe deplin aspectele importante pentru sectorul în care activează Aquila, oferind în același timp coerență și comparabilitate în raportarea de sustenabilitate.

Totodată, aplicarea acestui prag sprijină gestionarea eficientă a riscurilor, permițând companiei să identifice și să abordeze problemele care pot influența direct performanța operațională și relațiile cu părțile interesate. De asemenea, facilitează alinierea la cerințele actualizate ale CSRD, respectând principiile transparenței și relevanței în raportarea non-financiară.

#### **4. Analiza impacturilor, riscurilor și oportunităților**

Temele materiale au fost evaluate din perspectiva impacturilor pozitive și negative, conform cerințelor ESRS. Pentru impacturile negative reale, semnificația acestora a fost determinată pe baza gravității impactului, analizând amploarea, domeniul de aplicare și caracterul iremediabil al acestuia. În cazul impacturilor negative potențiale, evaluarea a luat în considerare atât gravitatea, cât și probabilitatea materializării acestora, cu mențiunea că, în situațiile care implică drepturile omului, gravitatea impactului prevalează asupra probabilității.

Pentru impacturile pozitive, semnificația a fost stabilită prin evaluarea amploarei și domeniului de aplicare în cazul impacturilor reale, iar pentru cele potențiale au fost luate în considerare și probabilitatea apariției acestora.

Riscurile și oportunitățile au fost analizate printr-o combinație între probabilitatea de apariție și magnitudinea potențială a efectelor financiare, utilizând parametri standardizați pentru a determina relevanța acestora în contextul modelului de afaceri și al lanțului valoric al Aquila. Validarea finală, includerea în matricea de materialitate și integrarea în strategia de afaceri a rezultatelor analizei

Analiza de dublă materialitate a companiei integrează două dimensiuni: materialitatea impactului și materialitatea financiară. Acest proces a permis identificarea temelor materiale, sub-temelor și sub-sub-temelor care sunt relevante fie din perspectiva impactului, fie din perspectiva financiară sau din ambele.

**Analiza materialității impactului** a vizat identificarea și evaluarea efectelor activităților Grupului Aquila asupra mediului, oamenilor și societății, urmărind o abordare de tip „din interior spre exterior”. În cadrul acestei analize, au fost evaluate caracteristicile calitative ale impacturilor, luând în considerare categoriile de impact, localizarea impactului și durata de manifestare.

Impacturile au fost clasificate în trei categorii principale: impacturi directe, generate de operațiunile proprii ale companiei; impacturi indirecte, determinate de activitățile partenerilor din lanțul valoric, fie din amonte (cum ar fi furnizorii), fie din aval (cum ar fi consumatorii finali); și impacturi directe și indirecte – situații în care efectele sunt resimțite atât la nivel intern, cât și extern, având o influență complexă asupra mediului și societății. În ceea ce privește localizarea impactului, analiza a luat în considerare trei perspective: activitățile proprii, unde impacturile sunt derivate din operațiunile directe ale Grupului; lanțul valoric în amonte, care reflectă impacturile asociate furnizorilor și partenerilor din logistică; și lanțul valoric în aval, care se referă la impacturile asupra consumatorilor finali și utilizatorilor produselor și serviciilor oferite. De asemenea, impacturile au fost analizate în funcție de durata de manifestare, fiind luate în considerare efectele pe termen scurt, mediu și lung, conform definiției ESRS.

Evaluarea impacturilor a inclus și o analiză cantitativă bazată pe patru parametri. Amploarea (de la 1 la 5) a vizat intensitatea efectului asupra mediului, oamenilor sau societății, iar domeniul de aplicare a reflectat dimensiunea și domeniul în care impactul se manifestă (de la nivel local până la nivel global). Caracterul iremediabil a fost analizat pentru a stabili capacitatea companiei sau a partenerilor săi de a reduce sau elimina efectele negative, iar probabilitatea a evaluat șansa ca un impact să se materializeze (de la "foarte puțin probabil" la "cel mai probabil")

Impacturile actuale și potențiale au fost clasificate și prioritizate pe baza gravității lor, folosind un scor unificat pentru a asigura comparabilitatea și integrarea în matricea de dublă materialitate. Impacturile negative au fost evaluate pe baza gravității și probabilității lor relative, în timp ce impacturile pozitive au fost analizate în funcție de amploarea, domeniul de aplicare și probabilitatea lor relativă.

**Materialitatea financiară** a analizat modul în care factorii ESG influențează performanța financiară a Grupului Aquila, incluzând atât riscuri, cât și oportunități („din exterior spre interior”).

Evaluarea a urmărit mai multe aspecte relevante. În primul rând, a fost analizată continuitatea resurselor, pentru a identifica disponibilitatea materialelor necesare activității companiei și posibilele constrângeri care ar putea influența sustenabilitatea operațiunilor pe termen lung. În acest proces, impacturile identificate au fost, de asemenea, luate în considerare ca posibile surse ale riscurilor și oportunităților, oferind o perspectivă amplă asupra modului în care acestea pot influența lanțul valoric. De asemenea, au fost evaluate dependențele critice din lanțul valoric, respectiv relațiile cu furnizorii și partenerii de afaceri, cu scopul de a identifica eventuale vulnerabilități generate de aceste interacțiuni.

Un alt aspect important a fost efectul asupra fluxului de numerar, care a inclus riscuri asociate creșterii costurilor (cum ar fi costurile cu energia sau materiile prime) și oportunități de optimizare a costurilor. Pentru evaluarea acestora s-au utilizat criteriile de analiză bazate pe magnitudinea și probabilitatea riscurilor și oportunităților, aplicate printr-un sistem de scor (1-5) care permite o comparație clară a riscurilor și oportunităților. Riscurile au fost evaluate și înregistrate în Registrul de Evidență a Riscurilor, utilizând o matrice de risc care combină probabilitatea de apariție și gravitatea impactului.

Analiza a fost realizată pe trei orizonturi de timp, conform definiției ESRS. Pe termen scurt, au fost luate în considerare riscurile imediate, precum volatilitatea pieței și posibilele întreruperi în lanțul de aprovizionare. Pe termen mediu, s-a analizat impactul noilor reglementări și schimbările cererii de pe piață, iar pe termen lung, au fost luate în considerare investițiile în energie regenerabilă și dezvoltarea de soluții noi, care pot influența performanța financiară a Grupului.

Pentru a asigura o evaluare obiectivă, fiecare temă a fost analizată și din perspectiva impactului asupra drepturilor omului, având în vedere efectele asupra angajaților, partenerilor de afaceri și comunităților. Grupul Aquila utilizează matricea de dublă materialitate pentru a sprijini procesul decizional și a alinia prioritățile de sustenabilitate cu obiectivele operaționale. Matricea oferă o reprezentare grafică a temelor prioritare, sintetizând scorurile obținute pentru fiecare temă analizată în raport cu impactul asupra mediului, societății și relevanța financiară.

Evaluările realizate au permis calcularea unui scor final pentru fiecare temă, iar temele cu cel mai mare scor au fost poziționate în zonele de prioritate maximă din matricea de dublă materialitate. Grupul Aquila operează în sectorul logistic, unde principalele riscuri de mediu includ reglementările stricte privind emisiile de carbon, creșterea costurilor cu energia și combustibilul, întârzierile în livrarea vehiculelor și riscurile asociate lanțului de aprovizionare. Riscurile de conformitate ESG și impacturile reputaționale, generate de performanța furnizorilor, sunt, de asemenea, atent monitorizate.

Pentru a atenua aceste riscuri, Aquila implementează inițiative de modernizare a flotei de transport, instalare de panouri solare și eficientizare a operațiunilor, contribuind la reducerea costurilor operaționale și a amprentei de carbon. Diversificarea furnizorilor și integrarea criteriilor ESG în procesele de selecție și monitorizare susțin reziliența lanțului de aprovizionare.

Riscurile sociale sunt asociate cu siguranța și sănătatea la locul de muncă, retenția forței de muncă și deficitul de personal. Aquila reduce aceste riscuri prin implementarea de politici de sănătate și siguranță și derularea de programe de instruire. Oportunitățile includ creșterea satisfacției angajaților, reducerea costurilor de recrutare și consolidarea poziției de angajator atractiv.

Riscurile legate de conduita profesională includ acte de corupție, nerespectarea normelor de etică și riscuri reputaționale. Aquila a adoptat o politică de toleranță zero față de mită, susținută de sesiuni de instruire a angajaților, canale confidențiale de raportare și audituri interne periodice. Oportunitățile includ creșterea încrederii partenerilor de afaceri și atragerea investitorilor.

Riscurile asociate produselor proprii sunt legate de siguranța alimentară și conformitatea ESG a furnizorilor. Pentru a gestiona aceste riscuri, Aquila colaborează cu furnizori certificați și monitorizează periodic conformitatea acestora. Oportunitățile rezultate includ accesul la piețe mai exigente și reducerea riscurilor reputaționale. Riscurile și oportunitățile identificate sunt integrate în procesul decizional, ele făcând parte din în Registrul de Riscuri, care cuprinde toate riscurile ESG rezultate din analiza de dublă materialitate și se aplică tuturor companiilor din grup, unde sunt evaluate pe baza probabilității și gravității. Aquila a desemnat echipe responsabile de gestionarea fiecărui risc și oportunitate identificate: managementul superior asigură integrarea riscurilor ESG în strategia de afaceri, iar directorii generali ai subsidiarelor implementează măsurile la nivel local, în România și Republica Moldova, menținând coerența operațională între cele două piețe. Directorii responsabili pentru operațiuni, logistică și transport gestionează implementarea măsurilor de eficiența energetică și reducerea emisiilor. Directorul responsabil de resurse umane și de sustenabilitate gestionează riscurile sociale, precum sănătatea și siguranța la locul de muncă și retenția personalului și coordonează integrarea principiilor ESG în cadrul companiei.

Rezultatele finale ale analizei de dublă materialitate au fost prezentate conducerii executive în data de 29.10.2024 care a validat temele prioritare și a ajustat strategiile companiei pentru a răspunde cerințelor ESG. Întregul proces este integrat în sistemul de management al riscurilor, permițând monitorizarea impacturilor, riscurilor și oportunităților. Consiliul de Administrație supraveghează procesul de gestionare a riscurilor, evaluând periodic eficacitatea măsurilor implementate și aprobând acțiunile necesare pentru atenuarea riscurilor critice.

Analiza este revizuită anual pentru a reflecta schimbările din mediul operațional și reglementările în vigoare. În 2024, procesul a fost extins pentru a diferenția clar între impacturi, care reflectă efectele activităților Aquila asupra mediului și societății și riscuri și oportunități, care reflectă modul în care factorii externi, inclusiv schimbările de mediu și sociale, influențează activitatea companiei.

Astfel, analiza de dublă materialitate a fost integrată pentru a evalua atât impacturile ESG generate de Aquila, cât și riscurile și oportunitățile ESG relevante din punct de vedere financiar. De asemenea, sfera de analiză a fost extinsă pentru a include riscuri și oportunități ESG de-a lungul lanțului valoric (atât în amonte, cât și în aval), precum și pentru companiile recent achiziționate și integrate. Procesul a fost ajustat pentru a prioritiza temele materiale pe baza criteriilor de probabilitate, gravitate și impact financiar. Toate riscurile și oportunitățile ESG identificate prin analiza de dublă materialitate au fost integrate în Registrul de Riscuri care se aplică tuturor companiilor din Grup, utilizând aceleași criterii de evaluare (probabilitate și gravitate) aplicate pentru riscurile generale.

Procesul a fost aplicat uniform pentru toate entitățile din cadrul Grupului Aquila, utilizând aceleași limite de raportare ca cele aplicate pentru situațiile financiare consolidate.

Următoarea revizuire este programată în anul 2025, cu posibilitatea ajustării acesteia în funcție de evoluțiile semnificative ale activităților companiei sau de extinderea operațiunilor în noi regiuni sau domenii de afaceri.

Limitele de raportare pentru datele ESG privind lanțul de valoare sunt stabilite la nivelul furnizorilor direcți (nivel 1), iar emisiile asociate acestora sunt estimate utilizând factori de emisie din baze de date externe.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative legate de climă este inclusă în capitolul tematic ESRS E1, la pagina 66.

Cerința de prezentare a informațiilor aferentă ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative în ceea ce privește aspectele legate de conduita profesională este inclusă în capitolul tematic ESRS G1 – Guvernanță, la pagina 170.

În urma procesului de dublă materialitate derulat de companie, lista finală a temelor materiale conform CSRD este:

|    | Tema materială                      | Sub-temă materială  | Sub-sub-tema materială  |
|----|-------------------------------------|---|---|
| E1 | Schimbările climatice               | Adaptarea la schimbările climatice  |   |
| E1 | Schimbările climatice               | Atenuarea schimbărilor climatice  |   |
| E1 | Schimbările climatice               | Eficiența   |   |
| S1 | Forța de muncă                      | Condiții de muncă   | Locuri de muncă sigure  |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Timpul de lucru   |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Salarii adecvate  |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Dialog social   |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Negocierea colectivă, inclusiv proporția lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă                               |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Echilibru între viața profesională și cea privată   |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Sănătatea și siguranța  |
| S1 | Forța de muncă                      | Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți                               | Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală  |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Formare și dezvoltarea competențelor  |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități   |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Măsuri împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă   |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Diversitatea  |
| S1 | Forța de muncă                      |   | Confidențialitatea  |
| S4 | Consumatorii și utilizatorii finali | Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali | Confidențialitatea  |
| S4 | Consumatorii și utilizatorii finali |   | Accesul la informații (de calitate)   |
| S4 | Consumatorii și utilizatorii finali | Siguranța personală a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali           | Sănătatea și siguranța  |
| S4 | Consumatorii și utilizatorii finali |   | Practici de comercializare responsabile   |
| G1 | Conduita profesională               | Cultură corporativă   |   |
| G1 | Conduita profesională               | Protecția avertizorilor   |   |

|           |                       |  |   |
|-----------|-----------------------|--|---|
| <b>G1</b> | Conduita profesională | Angajamentul politic și activitățile de lobby                      |   |
| <b>G1</b> | Conduita profesională | Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv practicile de plată |   |
| <b>G1</b> | Conduita profesională | Corupția și mita   | Prevenirea și depistarea, inclusiv formarea |
| <b>G1</b> | Conduita profesională |  | Incidente                                   |

În conformitate cu cerințele ESRS 1, paragraful 29 și cu procesul de identificare și evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților, Aquila a analizat toate subtemele de mediu, inclusiv E2 (Poluare), E3 (Resursele de apă și cele marine), E4 (Biodiversitatea și ecosistemele) și E5 (Economie circulară). În urma procesului de dublă materialitate s-a concluzionat că aceste subteme nu sunt materiale pentru activitatea Grupului Aquila în prezent.

În cadrul analizei de dublă materialitate desfășurate de Grupul Aquila în 2024, tema **ESRS E2 – Poluare** a fost analizată pentru toate sub-temele prevăzute de standard: poluarea aerului, poluarea apei, poluarea solului, poluarea organismelor vii și a resurselor alimentare, substanțele care prezintă motive de îngrijorare, substanțele care prezintă motive de îngrijorare deosebită și microplasticele.

Procesul de evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților legate de poluare a fost realizat la nivelul operațiunilor proprii și al lanțului valoric din amonte și din aval. Metodologia aplicată a inclus analiza amplasamentelor Aquila din România și Republica Moldova, analiza activităților economice desfășurate, a produselor și serviciilor asociate fiecărei sub-teme de poluare. Ipotezele luate în considerare au fost că poluarea poate apărea în principal în activitățile de transport și logistică, precum și în utilizarea de substanțe periculoase în cadrul operațiunilor desfășurate în depozitul clasificat SEVESO al Aquila Part Prod Com și la nivelul filialei Romtec Europa.

Instrumentele utilizate au inclus analiza datelor operaționale privind emisiile din flota rutieră, revizuirea autorizațiilor de mediu și a procedurilor interne de prevenire a incidentelor, precum și consultarea registrelor de incidente pentru validarea absenței cazurilor relevante. Nu au fost realizate consultări directe cu comunitățile afectate, având în vedere nivelul redus de impact potențial asociat acestei teme pentru Aquila.

Tema **ESRS E3 – Resursele de apă și cele marine** a fost analizată în cadrul analizei de dublă materialitate pentru toate subtemele prevăzute de standard: resursele de apă și resursele marine, precum și pentru toate sub-subtemele: consumul de apă, prelevările de apă, deversarea apelor, deversarea apelor în oceane și extracția și utilizarea resurselor marine.

Procesul de evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților a fost realizat la nivelul operațiunilor proprii și al lanțului valoric din amonte și aval. Evaluarea a acoperit toate locațiile Grupului Aquila din România și Republica Moldova. Singura sub-temă aplicabilă este consumul de apă, întrucât apa dulce este folosită de Grup în scopuri menajere, pentru situații de urgență (ex. stingerea incendiilor) și este incorporată în produse de către subsidiara Romtec Europa.

Metodologia aplicată a constat în analizarea amplasamentelor operaționale din România și Republica Moldova, identificarea activităților în care este utilizată apa (consum menajer, incendii, procese de producție), precum și evaluarea gradului de interacțiune cu resursele de apă în lanțul valoric. A fost folosită o abordare internă bazată pe analiza proceselor și a locațiilor cu potențial de impact. Ipotezele au fost că, deși apa nu este utilizată intensiv în procese industriale, pot apărea riscuri legate de acces, costuri sau reglementări în zonele cu stres hidric, cu impact asupra operațiunilor. Instrumentele utilizate au inclus

monitorizarea consumului prin apometre instalate în toate locațiile, auditul rețelelor interne pentru prevenirea pierderilor și utilizarea instrumentului pus la dispoziție de Word Resources Institute, respectiv WRI Aqueduct pentru evaluarea riscurilor hidrice la nivel de amplasament.

Nu au fost realizate consultări directe cu comunități afectate, având în vedere natura limitată a interacțiunii operațiunilor Aquila cu sursele naturale de apă și lipsa unor activități industriale mari consumatoare sau poluatoare.

În cadrul analizei de dublă materialitate tema **ESRS E4 – Biodiversitate și ecosisteme** a fost analizată în ansamblul său, incluzând toate sub-temele prevăzute de standard. Evaluarea a fost realizată la nivelul operațiunilor proprii, precum și în cadrul lanțului valoric din amonte și din aval. Metodologia a inclus analiza modelului de afaceri, cartografierea activităților și a locațiilor de operare ale Grupului, din România și Republica Moldova, precum și analiza tipurilor de produse, procese și servicii utilizate, în corelare cu potențialele interacțiuni cu biodiversitatea. Au fost analizate impacturi și dependențe directe și indirecte, folosind date interne și informații relevante din lanțul de aprovizionare. Instrumentele utilizate au inclus analiza internă a activităților, evaluarea riscurilor de mediu, revizuirea lanțurilor de aprovizionare și a documentației aferente contractelor comerciale.

În urma acestei evaluări, toate sub-temele din cadrul ESRS E4 au fost clasificate ca neaplicabile, nefiind identificate impacturi, riscuri, dependențe sau oportunități semnificative asociate biodiversității sau ecosistemelor în legătură cu activitățile Aquila.

Nu au fost identificate amplasamente, producții sau surse de aprovizionare care să genereze impacturi negative sau potențial negative asupra biodiversității și ecosistemelor care să afecteze comunități, a urmare, nu a fost necesară implicarea comunităților în procesul de evaluare a semnificației. Nu există impacturi directe asupra serviciilor ecosistemice relevante pentru comunități; prin urmare, nu au fost necesare planuri sau măsuri de atenuare. Grupul nu deține amplasamente situate în zone sensibile din punctul de vedere al biodiversității și nici în proximitatea acestora. Activitățile desfășurate nu presupun intervenții care să conducă la deteriorarea habitatelor sau la perturbarea speciilor din zone protejate. Nu a fost necesară implementarea de măsuri de atenuare a biodiversității conform directivelor europene relevante sau altor reglementări echivalente, deoarece nu au fost identificate riscuri care să impună astfel de obligații.

Tema **ESRS E5 – Utilizarea resurselor și economia circulară** a fost analizată pentru toate sub-temele prevăzute de standard. Evaluarea a acoperit toate locațiile Grupului Aquila din România și Republica Moldova. Dintre acestea, doar sub-topicul Deșeuri a fost identificată ca aplicabilă, fiind relevantă atât la nivel de grup, cât și la nivelul operațiunilor din România și Republica Moldova. Procesul de evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților a fost realizat la nivelul operațiunilor proprii și al lanțului valoric din amonte și aval.

Metodologia aplicată a inclus analiza fluxurilor de deșeuri în toate locațiile Aquila, analiza rapoartelor interne privind gestionarea deșeurilor, verificarea conformității cu cerințele legale și monitorizarea parteneriatelor existente cu organizațiile de colectare. Ipotezele luate în considerare s-au bazat pe faptul că principalele impacturi apar în cadrul activităților zilnice ale companiei, iar economia circulară poate fi susținută prin măsuri de optimizare a colectării și reciclării deșeurilor.

Instrumentele utilizate au inclus monitorizarea volumelor de deșeuri, analiza sistemelor de colectare selectivă și evaluarea periodică a partenerilor contractați pentru managementul deșeurilor. Nu au fost realizate consultări directe, deoarece impactul gestionării deșeurilor este limitat la operațiunile interne ale companiei, iar deșeurile sunt administrate prin parteneri specializați conform reglementărilor naționale.

Monitorizăm periodic aceste aspecte și reevaluăm relevanța lor în contextul schimbărilor legislative și așteptărilor părților interesate.

## *IRO-2 – Cerințe de prezentare de informații din ESRS acoperite de Declarația privind durabilitatea a întreprinderii*

Informațiile incluse în raport au fost selectate pe baza rezultatelor analizei de dublă materialitate, a impacturilor, riscurilor și oportunităților care au reieșit ca fiind materiale și conform criteriilor expuse în ESRS 1 paragraful 3.2 (Aspecte semnificative și gradul de semnificație al informațiilor).

Impacturile au fost evaluate în funcție de amploare, domeniul de aplicare și caracterul iremediabil, în timp ce riscurile și oportunitățile au fost clasificate pe baza probabilității și magnitudinii financiare.

Matricea de dublă materialitate a fost construită pe baza scorurilor procentuale finale aferente impacturilor și semnificației financiare pentru fiecare subiect analizat. În acest proces, valorile procentuale asociate impacturilor negative, pozitive, riscurilor și oportunităților au fost comparate, Pragul de semnificație a servit drept referință pentru a determina dacă un subiect este material. Un subiect a fost considerat semnificativ dacă a atins sau depășit acest prag, fie din perspectiva impactului asupra mediului și societății, fie din cea a materialității financiare. Astfel, chiar dacă un subiect nu este material din ambele perspective, el este clasificat ca fiind semnificativ dacă îndeplinește criteriul de semnificație pentru una dintre ele.

Prin acest proces, Aquila a asigurat alinierea temelor materiale la cerințele CSRD, permițând o prioritizare eficientă a informațiilor importante pentru raportare și luarea deciziilor strategice.

### **Index al cerințelor de prezentare de informații conform ESRS**

| Nr. crt | ESRS   | Cerința de prezentare a informațiilor | Descriere  | Pagină și/sau paragrafele |
|---------|--------|---------------------------------------|--|---------------------------|
|         | ESRS 2 |                                       |  |                           |
| 1       | ESRS 2 | BP-1                                  | Baza generală pentru întocmirea declarațiilor privind durabilitatea  | 5                         |
| 2       | ESRS 2 | BP-2                                  | Prezentări de informații în legătură cu circumstanțe specifice   | 6                         |
| 3       | ESRS 2 | GOV-1                                 | Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere  | 7                         |
| 4       | ESRS 2 | GOV-2                                 | Informațiile furnizate organelor de administrație, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspectele de durabilitate abordate de acestea | 16                        |
| 5       | ESRS 2 | GOV-3                                 | Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente  | 18                        |
| 6       | ESRS 2 | GOV-4                                 | Declarație privind procesul de diligență   | 19                        |
| 7       | ESRS 2 | GOV-5                                 | Gestionarea riscurilor și controalele interne referitoare la raportarea privind durabilitatea  | 20                        |
| 8       | ESRS 2 | SBM-1                                 | Strategia, modelul de afaceri și lanțul valoric  | 23                        |
| 9       | ESRS 2 | SBM-2                                 | Interesele și punctele de vedere ale părților interesate   | 30                        |
| 10      | ESRS 2 | SBM-3                                 | Impacturile, riscurile și oportunitățile materiale și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri  | 33                        |
| 11      | ESRS 2 | IRO-1                                 | Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților materiale                                       | 37                        |

|         |         |              |   |     |
|---------|---------|--------------|---|-----|
| 12      | ESRS 2  | IRO-2        | Cerințe de prezentare de informații din ESRS acoperite de declarația privind durabilitatea a întreprinderii   | 44  |
| ESRS E1 |         |              |   |     |
| 13      | ESRS E1 | ESRS 2 GOV-3 | Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente   | 61  |
| 14      | ESRS E1 | E1-1         | Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice   | 61  |
| 15      | ESRS E1 | ESRS 2 SBM-3 | Impacturile, riscurile și oportunitățile materiale și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri   | 62  |
| 16      | ESRS E1 | ESRS 2 IRO-1 | Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților materiale legate de climă  | 65  |
| 17      | ESRS E1 | E1-2         | Politici legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea   | 67  |
| 18      | ESRS E1 | E1-3         | Acțiuni și resurse legate de politicile privind schimbările climatice   | 68  |
| 19      | ESRS E1 | E1-4         | Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea  | 72  |
| 20      | ESRS E1 | E1-5         | Consumul de energie și mixul energetic  | 73  |
| 21      | ESRS E1 | E1-6         | Emisiile brute de GES de categoriile 1, 2, 3 și emisiile totale de GES  | 76  |
| 22      | ESRS E1 | E1-7         | Absorbții de GES și proiecte de atenuare a emisiilor de GES finanțate prin credite de carbon  | 85  |
| 23      | ESRS E1 | E1-8         | Stabilirea prețului intern al carbonului  | 85  |
| 24      | ESRS E1 | E1-9         | Efectele financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative și ale oportunităților potențiale legate de climă  | 86  |
| ESRS S1 |         |              |   |     |
| 25      | ESRS S1 | ESRS 2 SBM-2 | Interesele și punctele de vedere ale părților interesate  | 87  |
| 26      | ESRS S1 | ESRS 2 SBM-3 | Impacturile, riscurile și oportunitățile materiale și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri   | 87  |
| 27      | ESRS S1 | S1-1         | Politici legate de forța de muncă proprie   | 94  |
| 28      | ESRS S1 | S1-2         | Procese pentru colaborarea cu lucrătorii proprii și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi  | 100 |
| 29      | ESRS S1 | S1-3         | Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care forța de muncă proprie își poate exprima preocupările  | 104 |
| 30      | ESRS S1 | S1-4         | Adoptarea de măsuri privind impacturile materiale asupra forței de muncă proprii și abordări pentru atenuarea riscurilor semnificative și pentru urmărirea oportunităților semnificative legate de forța de muncă proprie, precum și eficacitatea acestor acțiuni | 105 |
| 31      | ESRS S1 | S1-5         | Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative  | 128 |
| 32      | ESRS S1 | S1-6         | Caracteristicile angajaților întreprinderii   | 130 |
| 33      | ESRS S1 | S1-7         | Caracteristicile lucrătorilor nesalariați din cadrul forței de muncă proprii a întreprinderii   | -   |

|                |         |                  |   |     |
|----------------|---------|------------------|---|-----|
| 34             | ESRS S1 | S1-8             | Acoperirea negocierilor colective și dialogul social  | 136 |
| 35             | ESRS S1 | S1-9             | Indicatori privind diversitatea   | 136 |
| 36             | ESRS S1 | S1-10            | Salarii adecvate  | 138 |
| 37             | ESRS S1 | S1-11            | Protecția socială   | 138 |
| 38             | ESRS S1 | S1-12            | Persoane cu dizabilități  | 138 |
| 39             | ESRS S1 | S1-13            | Indicatori de formare și de dezvoltare a competențelor  | 138 |
| 40             | ESRS S1 | S1-14            | Indicatori de sănătate și siguranță   | 140 |
| 41             | ESRS S1 | S1-15            | Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată  | 142 |
| 42             | ESRS S1 | S1-16            | Indicatori privind remunerația (diferența de remunerare și remunerația totală)  | 143 |
| 43             | ESRS S1 | S1-17            | Incidente, plângeri și probleme și incidente grave privind drepturile omului  | 144 |
| <b>ESRS S4</b> |         |                  |   |     |
| 44             | ESRS S4 | ESRS 2<br>SBM-2  | Interesele și punctele de vedere ale părților interesate  | 146 |
| 45             | ESRS S4 | ESRS 2<br>SBM-3  | Impacturile, riscurile și oportunitățile materiale și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri   | 150 |
| 46             | ESRS S4 | S4-1             | Politici privind consumatorii și utilizatorii finali  | 154 |
| 47             | ESRS S4 | S4-2             | Procese de colaborare cu consumatorii și utilizatorii finali cu privire la impacturi  | 156 |
| 48             | ESRS S4 | S4-3             | Procese de remediere a impacturilor negative și canale prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările   | 157 |
| 49             | ESRS S4 | S4-4             | Adoptarea de măsuri cu privire la impacturile materiale și abordări pentru atenuarea riscurilor materiale și urmărirea oportunităților materiale legate de consumatori și utilizatori finali, precum și eficacitatea acestor măsuri și abordări | 159 |
| 50             | ESRS S4 | S4-5             | Ținte legate de gestionarea impacturilor negative materiale, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților materiale  | 168 |
| <b>ESRS G1</b> |         |                  |   |     |
| 51             | ESRS G1 | ESRS 2<br>GOV-1  | Rolul organelor de administrație, de supraveghere și de conducere   | 169 |
| 52             | ESRS G1 | ESRS 2 IRO-<br>1 | Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților materiale  | 170 |
| 53             | ESRS G1 | G1-1             | Politicile privind conduita profesională și cultura corporativă   | 172 |
| 54             | ESRS G1 | G1-2             | Gestionarea relațiilor cu furnizorii  | 178 |
| 55             | ESRS G1 | G1-3             | Prevenirea și depistarea corupției și a dării sau luării de mită  | 179 |
| 56             | ESRS G1 | G1-4             | Incidente de corupție sau dare sau luare de mită  | 181 |
| 57             | ESRS G1 | G1-5             | Exercitarea influenței politice și activitățile de lobby  | 182 |
| 58             | ESRS G1 | G1-6             | Practici de plată   | 183 |

## Index al cerințelor de prezentare conform ESRS- Elemente de raportare provenite din alte acte legislative ale UE

| Cerința de prezentare a informațiilor și paragraful de date aferent   | Referință din SFDR                               | Referința din Pilonului 3   | Referința din Regulamentul privind indicii de referință   | UE Referința din Legea climei                          | Pagină evaluare* |
|---|--|---|---|--|------------------|
| ESRS 2 GOV-1 Diversitatea de gen în cadrul organelor de conducere paragraful 21 litera (d)  | Indicatorul nr. 13 din tabelul nr. 1 din anexa 1 |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816 al Comisiei, anexa II   |  | 9                |
| ESRS 2 GOV-1 Procentul membrilor din cadrul organelor de conducere care sunt independenți paragraful 21 litera (e)                |  |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II   |  | 9                |
| ESRS 2 GOV-4 Declarația privind procesul de diligență paragraful 30   | Indicatorul nr. 10 tabelul 3 din anexa 1         |   |   |  | 19               |
| ESRS 2 SBM-1 Implicarea în activități în legătură cu combustibilii fosili paragraful 40 litera (d) subparagraful (i)              | Indicatorii numărul 4 Tabel 1 din anexa 1        | Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei tabelul 1: Informații calitative privind riscul pentru mediu și tabelul 2: Informații calitative privind riscul social | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II   |  | 26               |
| ESRS 2 SBM-1 Implicarea în activități în legătură cu fabricarea de produse chimice paragraful 40 litera (d) subparagraful (ii)    | Indicatorul nr. 9 tabelul nr. 2 din anexa 1      |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II   |  | 26               |
| ESRS 2 SBM-1 Implicarea în activități în legătură cu arme controversate paragraful 40 litera (d) subparagraful (iii)              | Indicatorul nr. 14 tabelul nr. 1 din anexa 1     |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II |  | 26               |
| ESRS 2 SBM-1 Implicarea în activități în legătură cu cultivarea și producția de tutun paragraful 40 litera (d) subparagraful (iv) |  |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II |  | 26               |
| ESRS E1-1 Planul de tranziție pentru realizarea neutralității climatice până în 2050 alineatul (14)                               |  |   |   | Regulamentul (UE) 2021/1119, articolul 2 alineatul (1) | 61               |
| ESRS E1-1 Întreprinderi excluse de la aplicarea indicilor de referință  |  | Articolul 449a Regulamentul (UE)  | articolul 12 alineatul (1) literele   |  | Nematerial       |

|  |   |   |  |                 |
|--|---|---|--|-----------------|
| aliniati la Acordul de la Paris<br>paragraful 16 litera (g)  |   | nr. 575/2013;<br>Regulamentul de<br>punere în aplicare<br>(UE) 2022/2453 al<br>Comisiei Modelul 1:<br>Riscul de tranziție<br>între portofoliul<br>bancar și schimbările<br>climatice: Calitatea<br>creditului expunerilor<br>pe sectoare, emisii și<br>scadența reziduală                                     | (d)-(g) și articolul<br>12 alineatul (2)   |                 |
| ESRS E1-4 Țintele de reducere a<br>emisiilor de gaze cu efect de seră<br>paragraful 34   | Indicatorul nr. 4<br>tabelul nr. 2 din<br>anexa 1                                     | Articolul 449a<br>Regulamentul (UE)<br>nr. 575/2013;<br>Regulamentul de<br>punere în aplicare<br>(UE) 2022/2453 al<br>Comisiei Modelul 3:<br>Portofoliul bancar -<br>Riscul de tranziție la<br>schimbările<br>climatice: indicatori<br>de aliniere  | Regulamentul<br>delegat (UE)<br>2020/1818,<br>articolul 6  | 72-73           |
| ESRS E1-5 Consumul de energie<br>fosilă din surse dezagregate în<br>funcție de sursă (numai sectoarele<br>cu un impact ridicat asupra climei)<br>paragraful 38 | Indicatorul nr. 5<br>tabelul nr. 1 și<br>indicatorul n. 5<br>Tabelul 2 din anexa<br>1 |   |  | 75              |
| ESRS E1-5 consumul de energie<br>și mixul energetic paragraful 37  | Indicatorul nr. 5<br>tabelul nr. 1 din<br>anexa 1                                     |   |  | 75              |
| ESRS E1-5 Intensitatea energetică<br>asociată cu activitățile din sectoare<br>cu un impact ridicat asupra climei<br>Alineatele (40)- (43)                      | Indicatorul nr. 6<br>tabelul nr. 1 din<br>anexa 1                                     |   |  | 76              |
| ESRS E1-6 Valorile brute din 1, 2,<br>3 și emisiile totale de GES<br>paragraful 44   | Indicatorii nr. 1 și 2<br>tabelul nr. 1 din<br>anexa 1                                | Articolul 449a;<br>Regulamentul (UE)<br>nr. 575/2013;<br>Regulamentul de<br>punere în aplicare<br>(UE) 2022/2453 al<br>Comisiei Modelul 1:<br>Portofoliul bancar -<br>Riscul de tranziție la<br>schimbările<br>climatice: Calitatea<br>creditului expunerilor<br>pe sectoare, emisii și<br>scadența reziduală | Regulamentul<br>delegat (UE)<br>2020/1818,<br>articolul 5 alineatul<br>(1), articolul 6 și<br>articolul 8 alineatul<br>(1) | 78,79,84,<br>85 |
| ESRS E1-6 Intensitatea emisiilor<br>brute de GES Alineatele (53)-(55)  | Indicatorii nr. 3<br>tabelul nr. 1 din<br>anexa 1                                     | Articolul 449a din<br>Regulamentul (UE)<br>nr. 575/2013;<br>Regulamentul de<br>punere în aplicare<br>(UE) 2022/2453 al<br>Comisiei Modelul 3:<br>Portofoliul bancar -<br>Riscul de tranziție la<br>schimbările  | Regulamentul<br>delegat (UE)<br>2020/1818,<br>articolul 8 alineatul<br>(1)   | 85              |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | climatice: indicatori de aliniere   |  |
| ESRS E1-7 Absorbțiile de GES și creditele de carbon paragraful 56  |   | Regulamentul (UE) 2021/1119, articolul 2 alineatul (1)   |
| ESRS E1-9 Expunerea portofoliului indicelui de referință la riscurile fizice legate de climă paragraful 66   |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II |
| ESRS E1-9<br>Dezagregarea valorilor monetare în funcție de riscul fizic acut și cronic paragraful 66 litera (a)<br>ESRS E1-9<br>Amplasarea activelor semnificative care sunt supuse unui risc fizic semnificativ paragraful 66 litera (c). | Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;<br>Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei paragrafele 46 și 47; Formularul 5: Portofoliul bancar - riscul fizic al schimbărilor climatice: Expuneri supuse riscului fizic.  | Nematerial   |
| ESRS E1-9 Defalcarea valorii contabile a activelor imobiliare în funcție de clasele de eficiență energetică paragraful 67 litera (c).  | Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;<br>Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei alineatul (34); Modelul 2: Portofoliul bancar - Riscul de tranziție al schimbărilor climatice: Împrumuturi garantate cu bunuri imobile - Eficiența energetică a garanțiilor reale | Nematerial   |
| ESRS E1-9 Gradul de expunere a portofoliului la oportunitățile legate de climă paragraful 69   |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, anexa II  |
| ESRS E2-4 Cantitatea din fiecare poluant enumerat în anexa II la Regulamentul E-PRTR (Registrul European al Poluanților Emiși și Transferați) emisă în aer, apă și sol, paragraful 28  | Indicatorul nr. 8 tabelul 1 din anexa 1<br>Indicatorul nr. 2 tabelul 2 din anexa 1<br>Indicatorul nr. 1 tabelul 2 din anexa 1<br>Indicatorul nr. 3 tabelul 2 din anexa 1  | Nematerial   |
| ESRS E3-1 Resursele de apă și cele marine paragraful 9   | Indicatorul nr. 7 tabelul nr. 2 din anexa 1   | Nematerial   |

|  |   |            |
|--|---|------------|
| ESRS E3-1 Politica specifică paragraful 13   | Indicatorul nr. 8 tabelul 2 din anexa 1                                 | Nematerial |
| ESRS E3-1 Oceane și mări durabile alineatul (14)   | Indicatorul nr. 12 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS E3-4 Total apă reciclată și reutilizată paragraful 28 litera c  | Indicatorul nr. 6.2 tabelul 2 din anexa 1                               | Nematerial |
| ESRS E3-4 Consumul total de apă consumată în m3 per venit net din operațiunile proprii paragraful 29   | Indicatorul nr. 6.1 tabelul 2 din anexa 1                               | Nematerial |
| ESRS 2- SBM 3 – E4 paragraful 16 litera (a) paragraful (i)   | Indicatorul nr. 7 tabelul nr. 1 din anexa 1                             | Nematerial |
| ESRS 2- SBM 3 – E4 paragraful 16 litera (b)  | Indicatorul nr. 10 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS 2- SBM 3 – E4 paragraful 16 litera (c)  | Indicatorul nr. 14 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS E4-2 Practici sau politici durabile privind terenurile/agricultura paragraful 24 litera (b)   | Indicatorul nr. 11 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS E4-2 Practici sau politici durabile privind oceanele/mările paragraful 24 litera (c)  | Indicatorul nr. 12 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS E4-2 Politicile de combatere a despăduririi paragraful 24 litera (d)  | Indicatorul nr. 15 tabelul 2 din anexa 1                                | Nematerial |
| ESRS E5-5 Deșeuri nereciclate paragraful 37 litera (d)   | Indicatorul nr. 13 tabelul nr. 2 din anexa 1                            | Nematerial |
| ESRS E5-5 Deșeuri periculoase și deșeuri radioactive paragraful 39   | Indicatorul nr. 9 tabelul nr. 1 din anexa 1                             | Nematerial |
| ESRS 2- SBM3 - S1 Riscul de incidente de muncă forțată paragraful 14 litera (f)  | Indicatorul nr. 13 tabelul 3 din anexa I                                | 94         |
| ESRS 2- SBM3 - S1 Riscul de incidente de muncă a copiilor paragraful 14 litera (g)   | Indicatorul nr. 12 tabelul nr. 3 din anexa I                            | 94         |
| ESRS S1-1 Angajamente privind politica în domeniul drepturilor omului alineatul (20)   | Indicatorul nr. 9 tabelul 3 și indicatorul nr. 11 tabelul 1 din anexa I | 94-96      |
| ESRS S1-1 Politici de diligență în privința problemelor abordate de Convențiile fundamentale 1-8 ale Organizației Internaționale a Muncii alineatul (21) | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II                           | 94-96      |
| ESRS S1-1 Procese și măsuri de prevenire a traficului de persoane paragraful 22  | Indicatorul nr. 11 tabelul 3 din anexa I                                | Nematerial |
| ESRS S1-1 Politica de prevenire a accidentelor la locul de muncă sau sistemul de gestionare a acestora paragraful 23                                     | Indicatorul nr. 1 tabelul nr. 3 din anexa I                             | 96-98      |
| ESRS S1-3 Mecanisme de soluționare a   | Indicatorul nr. 5 tabelul nr. 3 din                                     | 104-105    |

|   |   |  |            |
|---|---|--|------------|
| reclamațiilor/plângerilor paragraful 32 litera (c)  | anexa I   |  |            |
| ESRS S1-14 Numărul de decese și numărul și rata accidentelor legate de muncă paragraful 88 literele (b) și (c)  | Indicatorul nr. 2 tabelul nr. 3 din anexa I                             | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II  | 141        |
| ESRS S1-14 Numărul de zile pierdute ca urmare a vătămărilor, accidentelor, deceselor sau bolilor paragraful 88 litera (e)                               | Indicatorul nr. 3 tabelul nr. 3 din anexa I                             |  | 141        |
| ESRS S1-16 Disparitatea salarială de gen în formă neajustată paragraful 97 litera (a)   | Indicatorul nr. 12 tabelul nr. 1 din anexa I                            | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II  | 143        |
| ESRS S1-16 Un nivel excesiv al raportului dintre remunerația directorului general și cea a lucrătorilor paragraful 97 litera (b)                        | Indicatorul nr. 8 tabelul nr. 3 din anexa I                             |  | 144        |
| ESRS S1-17 Incidente de discriminare paragraful 103 litera (a)  | Indicatorul nr. 7 tabelul nr. 3 din anexa I                             |  | 144-145    |
| ESRS S1-17 Nerespectarea Principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și a orientărilor OCDE paragraful 104 litera (a)        | Indicatorul nr. 10 tabelul 1 și indicatorul n. 14 Tabelul 3 din anexa I | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) | 145        |
| ESRS 2- SBM3 – S2 Risc semnificativ de muncă a copiilor sau de muncă forțată în lanțul valoric paragraful 11 litera (b)                                 | Indicatorii nr. 12 și n. 13 Tabelul 3 din anexa I                       |  | Nematerial |
| ESRS S2-1 Angajamente privind politica în domeniul drepturilor omului paragraful 17   | Indicatorul nr. 9 tabelul 3 și indicatorul n. 11 Tabelul 1 din anexa 1  |  | Nematerial |
| ESRS S2-1 Politici privind lucrătorii din lanțul valoric paragraful 18  | Indicatorul nr. 11 și n. 4 Tabelul 3 din anexa 1                        |  | Nematerial |
| ESRS S2-1 Nerespectarea Principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și a orientărilor OCDE paragraful 19                     | Indicatorul nr. 10 tabelul nr. 1 din anexa 1                            | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) | Nematerial |
| ESRS S2-1 Politici de diligență în privința problemelor abordate de Convențiile fundamentale 1-8 ale Organizației Internaționale a Muncii paragraful 19 |   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II  | Nematerial |
| ESRS S2-4 Aspecte legate de drepturile omului și incidente legate de lanțul său valoric din amonte și din aval paragraful 36                            | Indicatorul nr. 14 tabelul 3 din anexa 1                                |  | Nematerial |
| ESRS S3-1 Angajamente privind   | Indicatorul nr. 9   |  | Nematerial |

|  |   |  |            |
|--|---|--|------------|
| politica în domeniul drepturilor omului, paragraful 16   | tabelul 3 din anexa 1 și indicatorul nr. 11<br>tabelul 1 din anexa 1          |  |            |
| ESRS S3-1 Nerespectarea principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului, a principiilor OIM sau a orientărilor OCDE paragraful 17 | Indicatorul numărul 10<br>Tabelul 1 Anexa 1                                   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) | Nematerial |
| ESRS S3-4 Aspecte și incidente privind drepturile omului paragraful 36   | Indicatorul nr. 14<br>tabelul 3 din anexa 1                                   |  | Nematerial |
| ESRS S4-1 Politici privind consumatorii și utilizatorii finali paragraful 16   | Indicatorul nr. 9<br>tabelul 3 și indicatorul nr. 11<br>tabelul 1 din anexa 1 |  | 154-156    |
| ESRS S4-1 Nerespectarea principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și a orientărilor OCDE paragraful 17                      | Indicatorul nr. 10<br>tabelul nr. 1 din anexa 1                               | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1) | 155        |
| ESRS S4-4 Aspecte și incidente privind drepturile omului paragraful 35   | Indicatorul nr. 14<br>tabelul 3 din anexa 1                                   |  | 167        |
| ESRS G1-1 Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției paragraful 10 litera (b)   | Indicatorul nr. 16<br>tabelul 3 din anexa 1                                   |  | 172-173    |
| ESRS G1-1 Protecția avertizorilor paragraful 10 (d)  | Indicatorul nr. 6<br>tabelul nr. 3 din anexa 1                                |  | 174-176    |
| ESRS G1-4 Amenzi pentru încălcarea legilor de combatere a corupției și a dării sau luării de mită paragraful 24 litera (a)                               | Indicatorul nr. 17<br>tabelul 3 din anexa 1                                   | Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II)   | 181        |
| ESRS G1-4 Standarde de combatere a corupției și a dării și luării de mită paragraful 24 litera (b)   | Indicatorul nr. 16<br>tabelul 3 din anexa 1                                   |  | 181        |

În cadrul analizei de dublă materialitate, au fost identificate și alte teme aplicabile activității Aquila, dar clasificate ca nemateriale. Tabelul de mai jos prezintă aceste teme, motivele clasificării, indicatorii de monitorizare anuală și condițiile pentru reclasificarea acestora.

| Temă materială |                                 | Subtemă materială                               | Sub-subtemă materială                           | Tipul de cerință (Materială/Nesemnificativă) | Motivul clasificării ca nesemnificativă  | Indicatori de monitorizare continuă (pentru temele nesemnificative)  | Condiții pentru reconsiderare în viitor (pentru temele nesemnificative)                                      |
|----------------|---------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| E2             | Poluarea                        | Poluarea aerului                                | Poluarea aerului                                | Nesemnificativă                              | Flota Aquila respectă standardele Euro 5 și Euro 6, reducând semnificativ emisiile de NOx și PM, iar valorile actuale sunt sub pragurile relevante conform ESRS E2.                      | Implementarea planului de decarbonare, monitorizarea periodică a emisiilor.                                      | Schimbări legislative, tehnologice sau extinderea flotei.  |
| E2             | Poluarea                        | Substanțele care prezintă motive de îngrijorare | Substanțele care prezintă motive de îngrijorare | Nesemnificativă                              | Substanțele utilizate respectă reglementările aplicabile și probabilitatea de scurgeri accidentale este minimizată prin proceduri, măsuri preventive și de control implementate de Grup. | Acțiuni preventive, exerciții de intervenție în caz de urgență, monitorizarea continuă a cantităților.           | Reglementări noi mai stricte sau extinderea activităților companiei.   |
| E3             | Resursele de apă și cele marine | Resursele de apă                                | Consumul de apă                                 | Nesemnificativă                              | Consumul de apă al companiei este redus, utilizarea apei este limitată la scopuri menajere și activități specifice, fără impact semnificativ asupra resurselor disponibile.              | Monitorizare constantă a consumului, evaluarea riscurilor hidrice cu Aqueduct (WRI).                             | Creșterea consumului de apă prin extinderea activităților sau utilizarea în locații cu stres hidric ridicat. |
| E5             | Economia circulară              | Deșeurile                                       | Deșeurile                                       | Nesemnificativă                              | Gestionarea deșeurilor respectă cerințele legale, iar volumul generat este controlat, fără a reprezenta un risc semnificativ pentru mediu sau societate.                                 | Contracte de management al deșeurilor cu parteneri certificați, educație internă privind gestionarea deșeurilor. | Modificări legislative sau creșterea semnificativă a volumului deșeurilor generate.                          |

În ceea ce privește temele E4 - Biodiversitate și ecosisteme, S2 - Forță de muncă din lanțul valoric și S3 - Comunități afectate, analiza de dublă materialitate a concluzionat că aceste teme nu sunt aplicabile activității Aquila.

E4 - Biodiversitate și ecosisteme-activitatea Aquila, concentrată pe distribuție și logistică, nu implică utilizarea intensivă a resurselor naturale sau operațiuni care să genereze un impact semnificativ asupra biodiversității și ecosistemelor. Deși compania monitorizează reglementările în acest domeniu, riscurile și oportunitățile asociate nu sunt relevante în contextul actual al operațiunilor.

S2 - Forță de muncă din lanțul valoric- Aquila își desfășoară activitatea în principal prin forță de muncă proprie și prin contracte comerciale cu furnizori reglementați, care respectă standardele legale de muncă. Analiza lanțului de aprovizionare nu a evidențiat riscuri semnificative asociate drepturilor angajaților din

lanțul valoric care să necesite includerea acestei teme ca materială.

S3 - Comunități afectate- având în vedere specificul activității Aquila, nu au fost identificate impacturi negative directe asupra comunităților locale care să justifice clasificarea acestei teme ca materială. Compania operează în centre logistice și unități de distribuție integrate în zone economice dezvoltate, fără a genera modificări semnificative asupra mediului social sau economic al comunităților. Deși aceste teme nu sunt aplicabile în prezent, Aquila va continua să monitorizeze evoluțiile din domeniu și să reevalueze relevanța acestora în cazul unor modificări legislative, operaționale sau strategice.

## **Cerințele minime de prezentare de informații privind politicile și acțiunile**

### *Politici MDR-P – Politici adoptate pentru gestionarea aspectelor de durabilitate semnificative*

Grupul Aquila implementează politici unitare pentru gestionarea aspectelor semnificative de mediu, sociale și de guvernare (ESG), asigurând coerența la nivelul întregului grup. Aceste politici sunt concepute pentru a reduce riscurile, valorifica oportunitățile și integra obiectivele de sustenabilitate în strategia de afaceri.

În anul 2024, Aquila a realizat progrese în adoptarea politicilor sale, respectiv, aprobarea oficială de către Consiliul de Administrație:

- a unor politici existente: Politica referitoare la calitatea, mediul, sănătatea și securitatea în muncă, siguranța alimentelor, siguranța informației și siguranța transportului, Politica privind diversitatea și incluziunea, Politica de Resurse Umane, Politica privind sclavia modernă și traficul de persoane, Regulamentul Intern (revizuit pentru a reflecta cerințele actuale și bunele practici)
- adoptarea de noi politici: Politica privind hărțuirea la locul de muncă, Politica de avertizare de integritate, Politica de evitare a represaliilor

Aceste politici au fost dezvoltate și implementate în concordanță cu punctele de vedere ale părților interesate, așa cum este detaliat în capitolul ESRS2, SBM-2.

Având în vedere achiziția, în cursul anului 2024, a companiilor Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa, procesul de aliniere a politicilor acestora la politicile grupului este în desfășurare și este planificat să fie finalizat pe parcursul anului 2025. Totuși, principiile fundamentale stabilite la nivelul companiei Aquila Part Prod Com sunt aplicate unitar în toate entitățile grupului, inclusiv la companiile recent achiziționate. Codul de Etică și Conduită a fost comunicat tuturor angajaților Grupului, indiferent de data integrării acestora. În cazul companiilor recent achiziționate, Codul a fost transmis conducerii fiecărei entități, cu responsabilitatea de a-l aduce la cunoștința angajaților. Începând cu 2025, angajații noilor entități vor participa la programul formal de instruire, asigurând astfel alinierea completă la standardele de etică și conformitate ale Grupului.

În situațiile în care o politică se aplică doar unei companii, acest lucru este specificat în mod expres în capitolele tematice ale acestui raport.

Politicile sunt revizuite anual sau ori de câte ori este nevoie pentru a asigura conformitatea cu reglementările în vigoare, iar actualizările sunt comunicate părților interesate relevante. Adoptarea politicilor este supravegheată de Consiliul de Administrație, în timp ce echipele de management sunt responsabile de implementare la nivel operațional. În anul 2024, politicile au fost aprobate prin decizia Consiliului de Administrație din 3 aprilie 2024.

Politicile grupului sunt prezentate în detaliu în cadrul ESRS tematice, acoperind următoarele domenii: ESRS E1 – Mediu, ESRS S1 - Forța de muncă, ESRS S4 – Consumatorii și utilizatorii finali, ESRS G1 – Guvernare.

### *Acțiunile MDR-A – Acțiuni și resurse privind aspectele de durabilitate semnificative*

Acțiunile necesare pentru fiecare temă ESRS relevantă sunt prezentate în secțiunile respective ale Raportului privind durabilitatea. Dacă este cazul, se specifică dacă implementarea unui plan de acțiune necesită cheltuieli operaționale semnificative (OpEx) și/sau cheltuieli de capital semnificative (CapEx).

## **5. Indicatori și ținte**

### **MDR-M – Indicatori privind aspectele de durabilitate semnificative**

Indicatorii și metodele de monitorizare pentru fiecare temă ESRS relevantă sunt detaliați în secțiunile corespunzătoare ale Raportului privind durabilitatea. Dacă metodele de monitorizare nu sunt adoptate, în secțiunile relevante ale Raportului sunt explicate motivele neadoptării și termenul în care Grupul Aquila intenționează să le implementeze. Monitorizarea performanței este realizată atât la nivel operațional, cât și strategic, folosind indicatori cantitativi și calitativi. Datele sunt colectate periodic, validate intern și, unde este cazul, supuse verificării externe. Rezultatele monitorizării sunt analizate de către echipa de management și raportate Consiliului de Administrație, fiind utilizate pentru luarea deciziilor strategice și operaționale.

### **MDR-T – Urmărirea eficacității politicilor și a acțiunilor prin intermediul țăintelor**

Țintele pentru fiecare temă relevantă sunt prezentate în secțiunile specifice ale Raportului privind durabilitatea. În 2022, odată cu dezvoltarea primei Strategii de Sustenabilitate a Grupului Aquila, au fost stabilite ținte care includ atât obiective cantitative, cât și calitative. Aceste ținte vizează domenii importante precum schimbările climatice, capitalul uman și guvernanta. Țintele sunt definite pe termen scurt și mediu, oferind o direcție clară pentru acțiunile Grupului.

Având în vedere evoluția cerințelor de sustenabilitate, ne propunem să revizuiem aceste ținte odată cu aprobarea următoarei Strategii de Sustenabilitate, 2027-2030. Scopul acestei revizuirii este de a asigura o mai bună aliniere la cerințele și așteptările în continuă creștere în domeniul sustenabilității.

Progresul față de aceste ținte este monitorizat continuu, iar rezultatele sunt incluse în rapoartele anuale de sustenabilitate. În cazul în care țintele nu sunt încă adoptate pentru anumite teme ESRS, secțiunile relevante din Raportului privind durabilitatea explică motivele pentru care acestea nu au fost stabilite, împreună cu termenul estimat pentru adoptare

## II. Informații despre mediu

### Prezentare de informații în temeiul articolului 8 din Regulamentul (UE) 2020/852 (Regulamentul privind taxonomia)

Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului UE 2019/2088, a fost introdus în legislația națională prin Ordinul Ministerului de Finanțe nr. 85/2024, și stabilește sistemul de clasificare a activităților economice sustenabile din punct de vedere al mediului, cu scopul de a direcționa fluxurile de capital către o economie sustenabilă.

Determinarea eligibilității activităților economice se realizează pe baza codurilor CAEN sau a descrierii activităților, care trebuie să corespundă cu descrierea activităților menționate în Actele Delegate aferente Regulamentului privind Taxonomia UE: Actul Delegat nr. 2021/2139 modificat și completat prin Actul Delegat nr. 2022/1214 și prin Actul Delegat nr. 2023/2485 pentru activitățile economice care au o contribuție substanțială la obiectivele climatice: *atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la schimbările climatice*, și prin Actul Delegat nr. 2023/2486 pentru activitățile economice care au o contribuție substanțială la celelalte patru obiective de mediu: *utilizarea sustenabilă și protecția resurselor de apă și a resurselor marine, tranziția către o economie circulară, prevenirea și controlul poluării și protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor*.

Pentru a fi „aliniată”, activitățile economice eligibile trebuie să îndeplinească cumulativ criteriile enumerate în art. 3 din Regulamentul 2020/852 privind Taxonomia UE:

- Să contribuie în mod substanțial la unul sau mai multe dintre obiectivele de mediu prevăzute la articolul 9, în conformitate cu articolele 10-16;
- Să nu prejudicieze în mod semnificativ niciunul dintre obiectivele de mediu prevăzute la articolul 9, în conformitate cu articolul 17;
- Să respecte garanțiile sociale minime menționate în articolul 18 din Regulament;
- Să respecte criteriile tehnice de examinare care au fost stabilite de Comisie în conformitate cu articolul 10 alineatul (3), articolul 11 alineatul (3), articolul 12 alineatul (2), articolul 13 alineatul (2), articolul 14 alineatul (2) sau cu articolul 15 alineatul (2).

Raportarea datelor de către întreprinderile nefinanciare se realizează conform prevederilor articolului 8 din Regulamentul 2020/852, și trebuie să conțină următoarele informații:

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

Secțiunile următoare prezintă analiza realizată de Grupul Aquila, pentru raportarea informațiilor specifice activităților economice desfășurate în exercițiul financiar 2024 (1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2024), în conformitate cu art. 8 din Regulamentul privind Taxonomia UE. Pentru această perioadă de raportare,

Grupul Aquila are obligația de a raporta proporțiile de eligibilitate și aliniere ale activităților economice, evidențiind contribuția acestora la cele șase obiective de mediu.

### **Determinarea eligibilității activităților economice ale Grupului Aquila**

Evaluarea activităților economice desfășurate de companiile din Grupul Aquila a fost realizată pentru fiecare din cei trei indicatori financiari (Cifra de afaceri, CapEx și OpEx) pe baza situațiilor financiare anuale întocmite de reprezentanții Societății pentru exercițiul financiar 2024, conform Ordinului nr. 2844/2016<sup>1</sup>. Analiza detaliată a situațiilor financiare a fost realizată cu scopul identificării activităților economice eligibile și a proporțiilor de eligibilitate ale acestora, în conformitate cu prevederile Actului Delegat nr. 2021/2178<sup>2</sup>, („Disclosure Delegated Act”), și cu comunicările ulterioare ale Comisiei Europene privind interpretarea și punerea în aplicare a anumitor cerințe ale Regulamentului privind Taxonomia UE și a Actelor delegate subsecvente. Dubla contabilizare a valorilor care stau la baza calculului indicatorilor a fost evitată prin eliminarea valorilor tranzacțiilor încheiate în cadrul grupului conform cerințelor IFRS 10 *Situații financiare consolidate*, paragraful B86.

Pentru a identifica activitățile economice eligibile, a fost efectuată o analiză a întregului portofoliu de activități desfășurate la nivelul Grupului Aquila. Aceste activități au fost comparate atât din punct de vedere al descrierii, cât și al codurilor CAEN, cu activitățile economice incluse în Anexele I și II ale Actului delegat 2021/2139 și în Anexele I – IV ale Actului delegat 2023/2486. Pentru a evita dubla contabilizare, au fost utilizate chei de alocare unice pe detaliile contabile și operaționale folosite pentru compunerea indicatorilor. De asemenea, indicatorii sunt calculați pe baza cifrelor aliniate și reconciliate cu situațiile financiare consolidate, care exclud tranzacțiile intra-grup.

#### **1. Cifra de afaceri**

În exercițiul financiar 2024, Grupul Aquila a înregistrat o cifră de afaceri totală de 2.945.461.230,15 RON din care, 96,88% (2.853.633.926,72 RON) a fost generată de activități neeligibile specifice domeniului principal de activitate. Acestea includ activități comerciale (93,04%), servicii logistice (3,28%) și activități de fabricare a produselor chimice (0,56%).

De asemenea, în anul 2024, Grupul Aquila a obținut venituri de 91.827.303,43 RON reprezentând 3,12% din cifra de afaceri totală, din următoarele activități eligibile conform Taxonomiei UE:

- 1.1. Servicii de transport rutier de marfă – activitatea economica de transport a mărfurilor desfășurată sub codul CAEN 4941 (echivalent NACE H49.41) a generat 2,96% (87.188.775,89 RON) din cifra de afaceri totală. Această activitate corespunde atât din punct de vedere al codului CAEN, cât și din punct de vedere al descrierii, cu activitatea 6.6 - *Serviciile de transport rutier de marfă*, care se regăsește în Anexa I a Actului Delegat 2021/2139, fiind o activitate de tranziție care contribuie substanțial la obiectivul de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice*. Conform descrierii, această activitate constă în „*achiziționarea, finanțarea, leasingul, închirierea și exploatarea vehiculelor desemnate ca vehicule din categoriile N1, N2 sau N3 care intră în domeniul de aplicare al etapei E a EURO VI sau al etapei succesoare acesteia, pentru servicii de transport rutier de marfă.*”
- 1.2. Achiziționarea și deținerea de clădiri – veniturile obținute din închirierea spațiilor logistice sunt asociate activității desfășurate sub codul CAEN 6820 - *Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate și reprezintă 0,16% (4.638.527,54 RON) din cifra de afaceri totală.*

<sup>1</sup> Ordinului nr. 2844/2016 pentru aprobarea Reglementărilor contabile conforme cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară

<sup>2</sup> Actul delegat (UE) 2021/2178 al Comisiei de completare a Regulamentului (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului prin precizarea conținutului și a modului de prezentare a informațiilor care trebuie furnizate de întreprinderile care fac obiectul articolului 19a sau 29a din Directiva 2013/34/UE în ceea ce privește activitățile economice durabile din punctul de vedere al mediului și prin precizarea metodologiei pentru respectarea acestei obligații de furnizare de informații.

Această activitate poate fi asociată cu descrierea activității 7.7. - *Achiziționarea și deținerea de clădiri* din Anexa I a Actului delegat 2139/2021 fiind o activitate care contribuie substanțial la obiectivul de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice*.

## 2. Cheltuieli de capital (CapEx)

În conformitate cu art. 1.1.2.1. din Anexa I a Actului delegat 2021/2178, numitorul CapEx acoperă adaosurile la imobilizările corporale și necorporale realizate în cursul exercițiului financiar, înainte de depreciere, amortizare sau orice reevaluări, inclusiv cele care rezultă din reevaluări și deprecieri, excluzând variațiile valorii juste.

În exercițiul financiar 2024, valoarea totală a cheltuielilor de capital realizate la nivelul Grupului Aquila, a fost de 168.227.124,36 RON. În urma analizei situațiilor financiare, au fost identificate următoarele investiții eligibile, care însumează 27,33% (45.980.939,79 RON) din totalul acestor cheltuieli:

- 2.1. Achiziția de autovehicule încadrate în categoriile M1 și N1 - aceste cheltuieli reprezintă 9,16% (15.401.923,54 RON) din totalul cheltuielilor de capital, fiind un CapEx de tip c) care se încadrează în activitatea 6.5 *Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare*.
- 2.2. Achiziția de autovehicule din categoriile N1, N2 sau N3 destinate transportului rutier de mărfuri - aceste cheltuieli reprezintă 18,18% (30.579.016,25 RON) din totalul cheltuielilor de capital, fiind un CapEx de tip a) care se încadrează în activitatea 6.6 - *Serviciile de transport rutier de marfă*.

Având în vedere că flota auto a Grupului Aquila dedicată transportului rutier de mărfuri include și autovehicule din categoria N1 care se regăsesc atât în descrierea activității 6.5 - *Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare* cât și în cea a activității 6.6 - *Serviciile de transport rutier de marfă*, criteriul de clasificare a acestora a constat în masa de referință a autovehiculelor, conform răspunsului Comisiei Europene la întrebările numărul 84 și 85 din Comunicarea C/2023/267<sup>3</sup>: „*vehiculele din categoria N1 intră fie sub incidența dispozițiilor din secțiunea 6.5, fie sub incidența dispozițiilor din secțiunea 6.6 din Anexa I, în funcție de actul care le reglementează, și anume Euro 6 (Regulamentul (CE) nr. 715/2007) sau Euro VI (Regulamentul (CE) nr. 595/2009), ceea ce înseamnă că se aplică praguri de masă diferite. Determinantă pentru stabilirea actului de reglementare este masa de referință a vehiculelor în cauză. În acest mod, toate vehiculele omologate de tip în clasa vehiculelor ușoare (autoturisme și camionete cu o masă de referință mai mică de 2.610 kg) intră în domeniul de aplicare al secțiunii 6.5., în timp ce unele vehicule N1 intră în domeniul de aplicare al secțiunii 6.6*”.

Astfel, autovehiculele din categoria N1 care au masa de referință mai mică sau egală cu 2.610 kg au fost încadrate în activitatea 6.5, iar autovehiculele N1 care au norma de poluare EURO VI și masa de referință mai mare de 2.610 kg, au fost încadrate în activitatea 6.6.

În exercițiul financiar 2024, cheltuielile de capital neeligibile înregistrate de Grupul Aquila au avut o valoare de 122.246.184,57 RON, care reprezintă 72,67% din totalul acestor cheltuieli.

## 3. Cheltuieli de exploatare (OpEx)

Conform art. 1.1.3.1 din Anexa I a Actului Delegat 2021/2178, numitorul cheltuielilor de exploatare include costurile necapitalizate directe, legate de cercetare și dezvoltare, măsurile de renovare a clădirilor, contractele de leasing pe termen scurt, întreținerea și reparațiile, precum și orice alte cheltuieli directe legate de întreținerea curentă a imobilizărilor corporale de către întreprindere sau partea terță către care

---

<sup>3</sup> C/2023/267 Comunicare a Comisiei privind interpretarea și punerea în aplicare a anumitor dispoziții juridice din Actul delegat privind taxonomia UE privind clima prin care sunt stabilite criteriile tehnice de examinare pentru activitățile economice care contribuie în mod substanțial la atenuarea schimbărilor climatice sau la adaptarea la schimbările climatice și care nu aduc prejudicii semnificative altui obiectiv de mediu.

sunt externalizate activitățile care sunt necesare pentru a se asigura funcționarea continuă și eficace a acestor active.

Pentru identificarea cheltuielilor de exploatare care corespund acestor criterii, a fost realizată o analiză a situațiilor financiare care s-a bazat atât pe prevederile Actului delegat 2021/2178, cât și pe Comunicările ulterioare ale Comisiei Europene: 2022/C 385/01<sup>4</sup> respectiv C/2023/305<sup>5</sup>. Scopul analizei a fost determinarea cheltuielilor încadrate în categoriile definite de numitorul OpEx, pe baza următoarelor conturi contabile în cadrul cărora se regăsesc tipurile de cheltuieli definite de Actul Delegat. Astfel, valoarea numitorului, determinată din totalul cheltuielilor de exploatare a fost de 24.822.651,67 RON.

În urma analizei detaliate a cheltuielilor de exploatare realizate în anul 2024 la nivelul Grupului Aquila, au fost identificate cheltuieli eligibile cu o valoare totală de 22.487.576,76 RON care reprezintă 90,59% din numitorul stabilit în conformitate cu definiția acestui indicator menționată la art. 1.1.3.1 din Anexa I a Actului Delegat 2021/2178. Aceste cheltuieli de exploatare legate de active sau procese asociate activităților eligibile și/sau aliniate la Taxonomie, au fost încadrate în următoarele activități economice:

3.1. Cheltuieli de exploatare realizate pentru activitatea de transport și livrare (parte din activitatea logistică) a mărfurilor, care se încadrează în activitatea 6.6 - *Serviciile de transport rutier de marfă* și au o valoare totală de 16.880.486,09 RON, reprezentând 68,00% din totalul cheltuielilor de exploatare. Aceste cheltuieli de exploatare de tip a) se compun din:

- cheltuieli cu leasingul auto care au avut o valoare de 291.995,00 RON reprezentând 1,18% din totalul numitorului OpEx;
- cheltuielile realizate pentru activități de mentenanță și de întreținere a flotei auto, care au avut o valoare totală de 16.588.491,09 RON, reprezentând 66,83% din totalul numitorului OpEx.

3.2. Cheltuieli de exploatare realizate pentru întreținerea clădirilor deținute și administrate de Grupul Aquila sau închiriate unor terțe părți. Aceste cheltuieli cu o valoare totală de 1.306.587,75 RON (5,26%) reprezintă un OpEx de tip a) care se încadrează în activitatea 7.7. - *Achiziționarea și deținerea de clădiri* din Anexa I a Actului delegat 2139/2021.

3.3. Cheltuieli de exploatare realizate pentru întreținerea și mentenanța autovehiculelor încadrate în activitatea 6.5 *Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare* din Anexa I a Actului delegat 2139/2021. Aceste cheltuieli au o valoare totală de 4.300.502,92 RON și reprezintă 17,32% din totalul cheltuielilor de exploatare.

Cheltuielile de exploatare neeligibile au avut o valoare totală de 2.335.074,91 RON, reprezentând 9,41% din totalul acestor cheltuieli.

### **Determinarea alinierii activităților economice eligibile ale Grupului Aquila**

Pentru a fi considerate sustenabile sau „aliniate”, activitățile economice eligibile trebuie să îndeplinească criteriile enumerate în articolul 3 din Regulamentul (UE) nr. 852/2020 privind Taxonomia UE<sup>6</sup>, și anume, să contribuie substanțial la cel puțin unul din cele șase obiective de mediu enumerate în articolul 9 din Regulamentul privind Taxonomia UE, să nu prejudicieze în mod semnificativ niciunul din celelalte obiective de mediu, să respecte garanțiile sociale minime menționate în articolul 18 din Regulament și să respecte criteriile tehnice aplicabile.

---

<sup>4</sup> FAQ12 – 2022/C 385/01

<sup>5</sup> FAQ34 – C/2023/305

<sup>6</sup> Regulamentul 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului (UE) 2019/2088.

Evaluarea activităților economice eligibile cu scopul determinării proporției de aliniere a fost realizată pentru activitățile care contribuie substanțial la obiectivul de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice*, pe baza criteriilor tehnice stabilite prin Actul delegat 2021/2139, și pe baza criteriilor stabilite pentru cele 4 domenii aplicabile privind garanțiile sociale minime: *drepturile omului, corupția, fiscalitatea și practicile concurențiale*.

În urma evaluării pe baza criteriilor tehnice aplicabile, s-a constatat că acestea nu sunt îndeplinite în totalitate, prin urmare, activitățile eligibile nu pot fi considerate aliniate la Taxonomie.

## **Prezentarea indicatorilor cheie de performanță ai Grupului Aquila pentru cei 3 indicatori financiari**

### **1. Cifra de afaceri:**

Numitorul pentru stabilirea proporției din Cifra de afaceri, aliniată la Taxonomie – numitorul reprezintă cifra de afaceri netă obținută în exercițiul financiar 2024, conform contului de profit și pierdere consolidat în conformitate cu Ordinul nr. 2844/2016 cu modificările și completările ulterioare [a se vedea Situațiile financiare anuale, Nota 9].

Numărătorul pentru stabilirea proporției din Cifra de afaceri, aliniată la Taxonomie – numărătorul care include activitățile aliniate la Taxonomia UE este egal cu 0 RON, rezultând o proporție de aliniere de 0% din Cifra de afaceri totală.

### **2. Cheltuieli de capital (CapEx):**

Numitorul pentru stabilirea proporției de aliniere la Taxonomie a cheltuielilor de capital – numitorul reprezintă totalul cheltuielilor de capital realizate în exercițiul financiar 2024, conform Ordinului nr. 2844/2016 cu modificările și completările ulterioare [a se vedea Situațiile financiare anuale, Notele 19, 20, 21].

Numărătorul pentru stabilirea proporției de aliniere la Taxonomie a cheltuielilor de capital – numărătorul care include activitățile aliniate la Taxonomia UE este egal cu 0 RON, rezultând o proporție de aliniere de 0% din totalul cheltuielilor de capital.

### **3. Cheltuieli de exploatare (OpEx):**

Numitorul pentru stabilirea proporției de aliniere la Taxonomie a cheltuielilor de exploatare – numitorul reprezintă totalul cheltuielilor de exploatare realizate în exercițiul financiar 2024, așa cum sunt definite în art. 1.1.3.1 din Anexa I a Actului Delegat 2021/2178.

Numărătorul pentru stabilirea proporției de aliniere la Taxonomie a cheltuielilor de exploatare – numărătorul care include activitățile aliniate la Taxonomia EU este egal cu 0 RON, rezultând o proporție de aliniere de 0% din totalul cheltuielilor de exploatare.

Rezultatele evaluării activităților economice ale Grupului Aquila pentru anul 2024 sunt prezentate în secțiunea următoare, conform modelelor prevăzute în Anexa V a Actului Delegat 2023/2486.

# ESRS E1 Schimbările climatice

## 1. Guvernanța

### ESRS 2 GOV-3 Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente

În prezent, considerațiile legate de climă nu sunt incluse în politica de remunerare a membrilor organelor de administrație, de conducere și supraveghere ai Grupului Aquila. Performanța acestora nu este evaluată în raport cu ținte sau impacturi specifice legate de reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) sau alte obiective climatice.

## 2. Strategia

### E1-1 – Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice

În prezent, Grupul Aquila nu dispune de un plan de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice întocmit în conformitate cu cerințele ESRS E1 – Schimbările climatice.

Totuși, prin [Strategia de sustenabilitate 2021-2026](#), adoptată în anul 2022, a fost întocmit un plan de decarbonare prin care Grupul Aquila urmărește o reducere de 10% a emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) pentru Scopurile 1 și 2 până în 2026, având anul 2021 drept an de referință. Acest an de referință a fost ales pentru că reprezintă momentul listării companiei la Bursa de Valori București și al consolidării financiare a Grupului.

Reducerea de 10% echivalează cu o scădere de 2.943,81 tCO<sub>2</sub> echivalent (metoda bazată pe amplasament) și respectiv 2.956,57 tCO<sub>2</sub> echivalent (metoda bazată pe piață) față de emisiile din anul de referință.

Amprenta de carbon pentru anul de referință a fost calculată conform metodologiei GHG Protocol: „A Corporate Accounting and Reporting Standard”, dezvoltat de către Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă (WBCSD) și de Institutul de Resurse Mondiale (WRI) și acoperă operațiunile Grupului din acel moment din România și Moldova.

Planul de decarbonare include doar companiile din perimetrul organizațional din 2021 și nu integrează achizițiile realizate în 2024. Măsurile incluse în planul de decarbonare includ:

- Măsuri de eficiență energetică și operațională
- Măsuri de înlocuire a flotei cu vehicule cu emisii reduse de CO<sub>2</sub>
- Instalarea unor capacități proprii de producere a energiei verzi și achiziționarea de energie verde, pentru operațiunile proprii.

Planul de decarbonare și țintele asociate nu sunt aliniate cu obiectivul de limitare a încălzirii globale cu 1.5C, în conformitate cu Acordul de la Paris.

Pentru anul 2025, ne propunem realizarea unui studiu detaliat privind vulnerabilitățile și riscurile climatice și dezvoltarea unui plan de tranziție, cu ținte intermediare, în conformitate cu cerințele ESRS E1 – Schimbările climatice și cu obiectivele strategice ale companiei. Planul de tranziție urmează să fie adoptat până la finalul anului 2026 și incorporat în următoarele obiective de sustenabilitate pentru perioada 2027-2030.

În lipsa unui plan de tranziție detaliat nu putem prezenta alocări specifice de capital (CapEx) sau cheltuieli operaționale (OpEx) pentru măsurile de decarbonare.

Pentru sectorul de activitate al Aquila, emisiile blocate pot fi de mai multe tipuri:

- Instituționale – legate de existența unor politici și programele naționale de care Aquila trebuie să țină cont în elaborarea planului de afaceri dar pe care le poate influența într-o mică măsură.
- Tehnologice și de infrastructură – legate de durata de viață și calitatea activelor folosite de Aquila. Pentru aceste tipuri de emisii blocate care se află într-o mai mare măsură în controlul companiei, Aquila a inițiat planul de decarbonare (înlocuire flotă, măsuri de eficiență energetică, implementarea măsurilor de comportament pentru care Aquila are implementate măsuri cum ar fi cele de conducere eco pentru soferi,

Toate aceste tipuri de emisii blocate pot genera riscuri legate de tranziție.

Aquila recunoaște că infrastructura existentă, flota de transport și procesele operaționale actuale pot genera emisii blocate (locked-in GHG emissions), care ar putea influența atingerea obiectivelor de reducere a GES. și crește riscurile de tranziție. . Aceste aspecte vor fi analizate în cadrul viitorului plan de tranziție pentru a identifica soluții de diminuare a impactului și de conformare cu reglementările.

## **ESRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri**

.Prin intermediul analizei de dublă materialitate, am identificat, la nivel înalt riscurile climatice semnificative. Acestea sunt:

- Riscuri fizice legate de climă:
  - Temperaturi extreme și fenomene meteorologice severe ce pot afecta infrastructura Aquila (ex. birouri, unități de producție) și eficiența operațională, generând costuri suplimentare prin creșterea primelor de asigurare și necesitatea investițiilor pentru adaptare.
  - Evenimente meteorologice extreme cu impact negativ asupra continuității operaționale (opriri în activitate), creșterea costurilor logistice și a investițiilor necesare pentru refacerea infrastructurii afectate.
- Riscuri de tranziție legate de climă
  - Schimbări legislative și reglementări stricte privind emisiile de GES. Posibile taxe pe carbon și ajustări legislative pot genera costuri suplimentare și afectează planificarea strategică.
  - Presiuni de piață și reputaționale. Pierderea clienților și a investitorilor cu preocupări legate de sustenabilitate dacă planul de decarbonare nu este suficient de ambițios în raport cu competitorii.
  - Volatilitatea prețurilor combustibililor fosili și schimbările cerințelor de pe piață către energie regenerabilă și tehnologii cu emisii reduse.

Grupul Aquila nu a efectuat o analiză de reziliență pe bază de scenarii și nu poate prezenta pentru anul 2024 informațiile solicitate de standardul ESRS pe această temă.

Grupul Aquila își asumă responsabilitatea gestionării riscurilor și valorificării oportunităților asociate schimbărilor climatice, recunoscând impactul acestora asupra strategiei și modelului de afaceri.

Chiar dacă nu e efectuat o analiză a rezilienței modelului la schimbările climatice, Aquila monitorizează impacturile climatice prin evaluarea vulnerabilităților actuale, precum riscul crescut de fenomene meteo extreme asupra infrastructurii și flotei auto, impactul temperaturilor ridicate asupra eficienței energetice și creșterea costurilor asociate reglementărilor privind emisiile de GES. Aceste aspecte sunt integrate în

evaluările periodice privind riscurile operaționale și strategice ale companiei.ESRS 2 SBM-3 detaliază impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative asociate schimbărilor climatice și consumurilor energetice, care au fost identificate ca teme materiale, incluzând efectele directe asupra infrastructurii, flotei de transport și lanțului de aprovizionare.

**Impacturile negative** vizează expunerea la fenomene meteo extreme, creșterea costurilor operaționale și a riscurilor asupra clădirilor, depozitelor și unităților de producție, precum și impactul temperaturilor extreme asupra productivității angajaților. Emisiile de GES generate de activitățile proprii și lanțul de aprovizionare contribuie la schimbările climatice și pot atrage costuri suplimentare din taxe de carbon. De asemenea, dependența de combustibilii fosili și volatilitatea prețurilor la energie pot genera costuri adiționale.

Riscurile asociate includ blocaje în lanțul de aprovizionare, costuri mai ridicate pentru transport și infrastructură, majorarea primelor de asigurare, creșterea cheltuielilor operaționale din cauza reglementărilor mai stricte privind emisiile de carbon și a instabilității pieței energetice, precum și pierderea unor clienți care prioritizează sustenabilitatea.

**Oportunitățile** sunt corelate cu implementarea unui plan de decarbonare, investițiile în surse regenerabile de energie, modernizarea flotei auto, măsuri de eficiență energetică și digitalizarea proceselor. Aceste inițiative contribuie la reducerea emisiilor și optimizarea costurilor operaționale, sprijinind în același timp tranziția către o economie sustenabilă. În plus, accesarea unor scheme de finanțare dedicate proiectelor de adaptare la schimbările climatice poate aduce beneficii financiare și competitive.

Pentru a gestiona aceste aspecte, Aquila a integrat măsuri specifice în cadrul Strategiei de Sustenabilitate și monitorizează progresul prin raportări anuale către EcoVadis

Pe termen lung, compania urmărește reducerea dependenței de combustibili fosili, extinderea utilizării energiei regenerabile și creșterea rezilienței la schimbările climatice, consolidând astfel reziliența modelului său de afaceri.

Grupul Aquila consideră sustenabilitatea un pilon important al modelului său de afaceri și a dezvoltat o strategie pentru perioada 2022-2026, aliniată obiectivelor Uniunii Europene și cerințelor Pactului Verde European. Într-un context global în care transportul de marfă și activitățile logistice generează aproximativ 10% din emisiile globale de gaze cu efect de seră (GES), Grupul își propune să reducă impactul activităților sale printr-o serie de măsuri și inițiative.

Aceste măsuri includ îmbunătățirea eficienței energetice, utilizarea resurselor regenerabile, adoptarea vehiculelor cu emisii scăzute și optimizarea operațiunilor. Strategia de sustenabilitate vizează o reducere de 10% a emisiilor de carbon până în 2026, cu an de referință 2021, utilizând „GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard” pentru Scopurile 1 și 2 și „GHG Protocol Corporate Value Chain standard” pentru Scopul 3.

Țintele stabilite includ o reducere de 3% a emisiilor din depozite și de 6% pentru flota auto, comparativ cu anul 2021. Acestea vor fi realizate prin investiții în energie verde, creșterea ponderii energiei regenerabile, înlocuirea treptată a flotei cu vehicule mai eficiente și îmbunătățirea proceselor logistice.

Începând cu anul 2021, Aquila a calculat în mod voluntar și o parte din emisiile din Scopul 3 (categoriile 3.1, 3.2, 3.5, 3.6 pentru care datele au putu fi culese cu un grad de certitudine mai ridicat). În anul 2024, am calculat pentru prima dată și celelalte tipuri de emisii din categoria 3, aplicabile companiei.

Prin integrarea criteriilor ESG în procesele de selecție și dezvoltarea continuă a inițiativelor noastre, ne propunem ca, odată cu implementarea noii Strategii începând din 2027, să stabilim ținte clare de decarbonare și pentru lanțul de aprovizionare.

În 2024, Grupul Aquila s-a extins prin integrarea companiilor Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa. Aceste achiziții au diversificat operațiunile și gama de produse, contribuind la creșterea eficienței logistice și operaționale. Această extindere va atrage după sine, ajustarea strategiei de decarbonare pentru următorul exercițiu strategic.

| Tema materială               | Subtema materială                         | Localizare impact                  | Descriere  |
|------------------------------|---|------------------------------------|--|
| <b>Schimbările climatice</b> | <b>Adaptarea la schimbările climatice</b> |                                    |  |
| Impact negativ               |   | amonte, propriile operațiuni, aval | Creșterea costurilor operaționale și a riscurilor asociate cu necesitatea adaptării clădirilor existente (birouri, unități de producție și depozite) la condițiile climatice schimbătoare, cum ar fi temperaturile ridicate, fenomenele meteo extreme și inundațiile. Aceste schimbări duc la creșterea primelor de asigurare și afectează infrastructura. De asemenea, fenomenele meteo extreme reduc durata de exploatare a flotei auto, cresc consumul de combustibil pentru climatizare și răcirea mărfurilor și pot cauza perturbări în lanțul de aprovizionare, cum ar fi creșterea prețurilor la energie și la bunurile afectate de schimbările climatice. Temperaturile extreme afectează negativ sănătatea și productivitatea angajaților, în special în depozite și pentru șoferii care transportă mărfuri sau a lucrătorilor din lanțul de valoare. |
| Impact pozitiv               |   | amonte, propriile operațiuni, aval | Reducerea riscurilor prin implementarea unui plan de decarbonare și adoptarea unor politici de adaptare la schimbările climatice. Aceste inițiative contribuie la diminuarea efectelor negative asupra propriilor sedii, unități de producție, depozite și flotă, în timp ce alinierea la Acordul de la Paris sprijină tranziția către o economie sustenabilă. Evaluarea expunerii la riscurile hidrice, utilizând instrumentul Aqueduct de la WRI, sprijină gestionarea proactivă a riscurilor climatice. În plus, raportarea anuală către EcoVadis și CDP asigură transparența și monitorizarea progresului, contribuind la creșterea încrederii părților interesate.  |
| Risc                         |   | -                                  | Timpi morți în procesele operaționale, blocajele în lanțul de aprovizionare și creșterea costurilor de transport și investiții cauzate de schimbările climatice. Clădirile situate în regiuni predispuse la riscuri fizice ridicate pot necesita costuri mai mari de asigurare și reparații în cazul unor evenimente climatice extreme. Pe termen lung, neimplementarea unor măsuri eficiente de adaptare la schimbările climatice ar putea amplifica impactul negativ asupra stabilității financiare și operaționale a companiei.   |
| Oportunitate                 |   | -                                  | Obținerea subvențiilor pentru proiectele de adaptare la schimbările climatice, care pot sprijini tranziția către practici sustenabile și pot reduce costurile asociate. Implementarea due diligence-ului ESG permite diversificarea responsabilă a portofoliului și atragerea de investiții. În același timp, compania își poate consolida poziția de angajator atractiv prin păstrarea reputației și prin promovarea practicilor sustenabile, ceea ce minimizează riscurile financiare pe termen lung derivate din schimbările climatice.   |
| <b>Schimbările climatice</b> | <b>Atenuarea schimbărilor climatice</b>   |                                    |  |

|                              |                                    |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|
| Impact negativ               | amonte, propriile operațiuni, aval | Emisiile de gaze cu efect de seră (GES) generate de Grupul Aquila, atât din activitățile proprii cât și din lanțul de valoare, contribuie la intensificarea efectului de seră și, implicit, la schimbările climatice. În plus, lipsa informațiilor detaliate despre amprenta de carbon asociată lanțului de aprovizionare limitează capacitatea companiei de a cuantifica și gestiona impacturile negative, evidențiind necesitatea unor soluții de management al lanțului de valoare. Totodată, Grupul Aquila se confruntă cu riscul unor taxe de carbon impuse de reglementările tot mai stricte.   |
| Impact pozitiv               | amonte, propriile operațiuni, aval | Diminuarea impactului asupra mediului prin instalarea de panouri fotovoltaice, reducând astfel dependența de sursele convenționale de energie. Modernizarea flotei auto, prin investiții în vehicule conforme cu standardele minim EURO 6 și autovehiculele cu combustibil alternativ sau hibrid, contribuie la reducerea emisiilor de GES din transporturi. În depozite, măsurile de eficiență energetică ajută la optimizarea consumului de resurse, iar procesele de digitalizare aduc îmbunătățiri suplimentare prin reducerea utilizării resurselor. Monitorizarea consumului de carburant, alături de programele de educație pentru șoferi privind conducerea preventivă și eco, sprijină atingerea obiectivelor de sustenabilitate.  |
| Risc                         | -                                  | Riscul de pierdere al clienților preocupați de sustenabilitate în cazul în care Aquila nu implementează măsuri clare și consistente pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Aceasta ar putea duce la campanii negative în presă și pe rețelele de socializare, afectând imaginea companiei. Totodată, schimbările legislative la nivel european sau local, precum introducerea unor taxe pe emisiile de CO2, ar putea crește semnificativ costurile operaționale. De asemenea, amânarea trecerii la vehicule cu emisii reduse ar putea genera costuri suplimentare, mai ales în contextul presiunii pentru adoptarea rapidă a noilor tehnologii. În plus, infrastructura insuficient dezvoltată pentru combustibili alternativi în anumite țări unde Aquila operează îngreunează implementarea măsurilor de decarbonare. |
| Oportunitate                 | -                                  | Oportunitatea de a atrage și fideliza clienți preocupați de sustenabilitate prin implementarea și comunicarea activă a eforturilor de reducere a emisiilor de carbon. Instalarea panourilor solare și semnarea unor acorduri ori găsirea de soluții de achiziție de energie verde pe termen lung contribuie la menținerea costurilor sub control și sprijină tranziția către surse regenerabile. În plus, compania poate beneficia de programe guvernamentale și bonusuri financiare destinate sprijinirii inițiativelor pentru reducerea emisiilor de carbon, consolidându-și astfel poziția pe piață și aliniindu-se la cerințele de mediu în continuă evoluție.  |
| <b>Schimbările climatice</b> | <b>Eficiența</b>                   |   |
| Impact negativ               | amonte, propriile operațiuni       | Utilizarea energiei provenite din combustibili fosili contribuie în mod semnificativ la emisiile de gaze cu efect de seră (GES) și accelerează schimbările climatice. Creșterea constantă a prețurilor combustibililor fosili adaugă presiune asupra costurilor operaționale. Limitările tehnologice ale flotei și accesul redus la soluții alternative reprezintă bariere majore pentru tranziția către o utilizare mai eficientă a resurselor. De asemenea, infrastructura insuficient dezvoltată și politicile fiscale din anumite regiuni în care compania operează încetinesc implementarea măsurilor sustenabile  |

|                |                      |   |
|----------------|----------------------|---|
| Impact pozitiv | propriile operațiuni | Adoptarea unui plan de decarbonare și a unei politici de adaptare la schimbările climatice, care vizează atât sediile și depozitele, cât și flota, este importantă pentru reducerea impactului negativ asupra mediului. Alinierea acestor măsuri la Acordul de la Paris, ținând cont de limitările tehnologice și infrastructurale, contribuie la minimizarea emisiilor și a riscurilor asociate. Monitorizarea progresului prin raportări anuale către EcoVadis și CDP subliniază angajamentul pentru transparență și performanță. Măsuri specifice, precum instalarea panourilor fotovoltaice și modernizarea flotei, împreună cu inițiativele de creștere a eficienței energetice în depozite, aduc beneficii atât economice, cât și de mediu. |
| Risc           | -                    | Volatilitatea pieței energetice poate conduce la creșterea costurilor pentru achiziția de energie și combustibili, ceea ce poate afecta competitivitatea și eficiența operațională a Grupului. În plus, clienții cu cerințe stricte privind sustenabilitatea și eficiența energetică ar putea renunța la colaborare dacă aceste așteptări nu sunt îndeplinite. Limitările tehnologice și infrastructura subdezvoltată în anumite regiuni în care Grupul operează pot îngreuna adoptarea tehnologiilor avansate de transport și manipulare eficientă în depozite.  |
| Oportunitate   | -                    | Eforturile pentru reducerea consumurilor energetice oferă posibilitatea Aquila de a deveni un partener atractiv pentru afacerile preocupate de sustenabilitate. Utilizarea surselor regenerabile de energie ajută la reducerea costurilor operaționale și asigură alinierea cu cerințele de mediu. De asemenea, recompensarea inițiativelor propuse de angajați pentru eficientizare energetică sprijină implicarea internă și contribuie la îmbunătățirea proceselor organizaționale   |

### 3. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților

#### ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative legate de climă

Procesul de analiză a impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative legate de climă în cadrul Grupului Aquila este parte integrantă a strategiei de sustenabilitate și contribuie la dezvoltarea unui model de afaceri rezilient. Această analiză s-a bazat pe principiile analizei de dublă materialitate, evaluând atât impacturile directe asupra schimbărilor climatice, cât și modul în care schimbările climatice afectează activitățile și modelul de afaceri al companiei. Rezultatele procesului au fost integrate în strategia ESG curentă și vor contribui la definirea noii strategii care va începe în 2027.

Principalele surse de emisii de gaze cu efect de seră (GES) au fost identificate ca fiind activitățile proprii (flota auto, consumul de energie electrică și termică, managementul deșeurilor) și activitățile din lanțul de aprovizionare (achiziția de bunuri și servicii). Emisiile din Scopul 1 și 2 sunt monitorizate și analizate încă din anul 2021, utilizând standardele „GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard”, iar evaluarea emisiilor din Scopul 3 a fost extinsă treptat în perioada 2021–2023 pentru categorii precum achiziția de bunuri și servicii, managementul deșeurilor și călătoriile de afaceri și zilele hoteliere.

Grupul a implementat măsuri de reducere a emisiilor de GES, cum ar fi modernizarea flotei cu vehicule conforme standardelor EURO 6 și combustibil alternativ, instalarea de panouri fotovoltaice și găsirea de soluții pentru reducerea dependenței de energia convențională, optimizarea consumului energetic în depozite prin eficientizarea infrastructurii și procesele de digitalizare.

În procesul de evaluarea a riscurilor pentru afacere, Aquila evaluează inclusiv riscurile fizice legate de

schimbările climatice, inclusiv evenimente extreme, cum ar fi inundațiile și valurile de căldură, care pot afecta infrastructura logistică, clădirile și flota auto. Totuși, analizele noastre de până acum nu luat în considerare cerințele ESRS E1. Așadar, studiul de riscuri și vulnerabilități climatice planificat a fi realizat în 2025 va utiliza analiza pe bază de scenarii climatice pentru a evalua expunerea la riscuri climatice și impacturile pe termen scurt, mediu și lung. Riscurile fizice identificate includ creșterea costurilor operaționale cauzată de necesitatea adaptării clădirilor la noile condiții climatice, reducerea duratei de exploatare a flotei auto și creșterea consumului de combustibil, perturbări ale lanțului de aprovizionare din cauza evenimentelor climatice extreme.

Pentru a atenua aceste riscuri, Grupul a integrat măsuri proactive în strategia sa, inclusiv elaborarea unui plan de decarbonare și inițiative de adaptare a clădirilor și depozitelor.

Impactul asupra climei a fost analizat în contextul reglementărilor europene tot mai stricte, precum Pactul Verde European, care promovează tranziția către o economie sustenabilă. Analiza a luat în considerare factori precum reglementările mai stricte privind emisiile de CO<sub>2</sub>, costurile tot mai mari ale combustibililor fosili și cerințele crescute ale pieței pentru servicii logistice sustenabile. Aceste riscuri pot genera o creștere a costurilor operaționale, dar oferă, de asemenea, oportunități importante dacă sunt adresate printr-un plan de decarbonare, cum ar fi atragerea clienților preocupați de sustenabilitate, accesarea subvențiilor guvernamentale pentru proiecte de energie regenerabilă și consolidarea reputației companiei.

În acest context, planul de decarbonare al Grupului, detaliat în capitolul E1-1, include măsuri pentru a gestiona riscurile legate de climă printre care se numără tranziția la vehicule cu emisii scăzute, creșterea ponderii energiei regenerabile în mixul energetic folosit de Grupul Aquila, îmbunătățirea eficienței energetice în depozite și operațiuni logistice.

În 2025 este planificată realizarea unei analize detaliate bazate pe scenarii climatice la nivelul Grupului Aquila. Această analiză va include scenarii climatice conforme cu limitarea încălzirii globale la 1,5 °C și va permite evaluarea mai detaliată a riscurilor fizice și de tranziție, precum și identificarea oportunităților pe termen scurt, mediu și lung. Rezultatele vor sta la baza dezvoltării noii strategii de sustenabilitate care va fi lansată în 2027.

## **E1-2 – Politici legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea**

În prezent, Grupul Aquila nu dispune de o politică formalizată dedicată atenuării schimbărilor climatice sau adaptării la acestea dar își propune să dezvolte astfel de politici în cadrul Strategiei de sustenabilitate 2027-2030. Totuși, strategia de sustenabilitate adresează aspecte relevante pentru climă.

### **Strategia de Sustenabilitate 2022-2026**

Strategia de Sustenabilitate 2022-2026 a Grupului Aquila stabilește obiective pentru gestionarea impacturilor, riscurilor și oportunităților legate de schimbările climatice. Aceasta include măsuri pentru atenuarea schimbărilor climatice, prin reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) și investiții în tehnologii sustenabile. De asemenea, strategia abordează adaptarea la schimbările climatice, prin modernizarea infrastructurii și a flotei auto, pentru a reduce impactul condițiilor climatice extreme asupra operațiunilor. În plus, vizează creșterea eficienței energetice, prin optimizarea consumului de resurse în depozite și digitalizarea proceselor, și tranziția către surse de energie regenerabilă, prin instalarea de panouri fotovoltaice și explorarea unor alternative sustenabile de aprovizionare cu energie.

Strategia a fost aprobată de către Conducerea companiei, iar implementarea sa este supervizată de Directorul General. Elaborarea strategiei s-a bazat pe analiza temelor materiale identificate de agenții de rating internaționali, precum MSCI și SASB, pe cerințele organizațiilor finanțatoare și pe consultarea angajaților și a altor părți interesate.

Elaborată în 2022, strategia actuală include obiective aplicabile companiilor din perimetrul organizațional din 2021, fără a integra achizițiile realizate în 2024. Începând cu 2027, Aquila va actualiza această strategie pentru a încorpora noile entități din grup și pentru a alinia obiectivele și măsurile la noile provocări și oportunități legate de schimbările climatice. [Strategia](#) este publicată pe website-ul oficial și pe platforma internă de intranet, fiind accesibilă tuturor părților interesate.

### **E1-3 – Acțiuni și resurse legate de politicile privind schimbările climatice**

Grupul Aquila a implementat și planifică să implementeze o serie de măsuri orientate către atenuarea schimbărilor climatice și îmbunătățirea eficienței energetice și sunt integrate în strategia companiei, inclusiv în planul de decarbonare.

Pârghiile de decarbonare folosite sunt:

- Măsuri de eficiență energetică care au vizat scăderea consumurilor de energie electrică și gaze naturale în depozitele și birourile companiei (înlocuire echipamente, electrificare echipamente utilitare, iluminat LED, termoizolare etc) și birourile companiei, precum și înlocuirea treptată a flotei;
- Folosirea energiei regenerabile – prin instalarea de panouri fotovoltaice în două locații și incorporarea energiei verzi în mixul energiei consumate de companie.

Cantitatea totală de energie regenerabilă produsă la nivelul anului 2024 de cele două centrale a fost de 267 MW. Totodată, în anul 2024, Grupul Aquila a încheiat contracte pentru furnizarea energiei electrice verzi, după cum urmează:

- Începând cu 1 iulie 2024, locațiile Aquila Part Prod Com, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading din Dragomirești Vale, județul Ilfov, au fost alimentate exclusiv cu energie electrică verde, conform unui contract cu parcul logistic, valabil până la 1 ianuarie 2025. Romtec Europa a beneficiat de energie integral verde în perioada 1 iulie - 31 decembrie 2024, în baza contractului încheiat cu furnizorul de energie electrică.

Pentru anul 2025, la momentul elaborării acestui raport, locațiile din Dragomirești Vale ale companiilor Aquila Part Prod Com, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading continuă să beneficieze de energie electrică integral verde pentru prima jumătate a anului, conform contractului anterior. În plus, locațiile din Ploiești ale Aquila Part Prod Com, respectiv sediul social și depozitul, precum și locația Printex din Ploiești, sunt alimentate cu energie electrică verde în baza unui contract încheiat cu furnizorul de energie, valabil timp de un an, începând cu 1 ianuarie 2025.

Conform obiectivelor stabilite în planul de decarbonare, Grupul Aquila intenționează să asigure 80% din consumul de energie electrică din surse regenerabile până în 2026. În 2024 acest procent fost de 54%.

Măsurile descrise în continuare sunt implementate la nivelul Grupului Aquila pentru a contribui la atenuarea schimbărilor climatice, adaptarea la efectele acestora și creșterea eficienței energetice în cadrul operațiunilor desfășurate.

#### **Măsuri pentru eficientizarea consumului de energie în operațiuni**

Tranziția la baterii Li-Ion pentru utilajele din depozite a continuat în 2024, cu 50 de utilaje achiziționate și un obiectiv de finalizare a tranziției până în 2030. În prezent, 51% dintre utilaje necesită înlocuire, procent menținut constant față de anul 2023 din cauza extinderii numărului acestora.

Întreținerea și modernizarea clădirilor este un proces continuu, incluzând înlocuirea iluminatului convențional cu LED-uri, montarea de uși secționale în depozite și modernizarea sistemelor de încălzire

și ventilație pentru optimizarea consumului energetic. În 2024, a fost implementată o pompă de căldură în birourile din locația situată pe strada Poligonului nr. 3-5A, Ploiești. ca parte a tranziției de la utilizarea gazelor naturale la energie electrică, în conformitate cu Planul de Decarbonare al companiei. Implementarea acestor măsuri sprijină optimizarea consumului de energie per unitate operațională, reduce emisiile indirecte de CO<sub>2</sub> și îmbunătățește utilizarea agenților frigorifici prin introducerea de echipamente mai performante și mai puțin poluante.

Digitalizarea și automatizarea proceselor logistice contribuie la optimizarea lanțului valoric și la reducerea consumului de resurse. Sistemul pick-by-light, implementat în 2024 pentru 2.600 de locații de stocare marfă, îmbunătățește eficiența procesului de preluare a produselor, reducând timpul de operare și minimizând erorile. Pentru 2025, este planificată extinderea acestui sistem cu încă 4.000 de locații, precum și implementarea unui proces complet de automatizare într-un depozit, consolidând astfel eficiența operațională.

Măsurile de eficiență energetică sunt relevante pentru întregul Grup Aquila și se aplică în toate centrele logistice și operațiunile desfășurate în România și Republica Moldova, fiind implementate acolo unde au fost identificate oportunități de optimizare. Impactul acestora se reflectă atât în reducerea amprentei de carbon, cât și în creșterea eficienței operaționale, sprijinind astfel tranziția către un model de afaceri mai sustenabil. Clienții Aquila beneficiază de servicii mai eficiente energetic, contribuind astfel la propriile obiective climatice, iar furnizorii de echipamente și servicii sunt parte a unui parteneriat stabil datorită modernizării continue a operațiunilor.

Deși aceste măsuri nu sunt parte a unui plan de remediere a unor impacturi materiale formalizat, ele contribuie la reducerea riscurilor asociate consumului ridicat de energie și dependenței de combustibili fosili.

În ceea ce privește alocarea resurselor financiare, investițiile realizate în 2024 pentru creșterea eficienței energetice includ 2.885.384 lei pentru modernizarea echipamentelor cu baterii Li-Ion și 358.260 lei pentru instalarea pompei de căldură, ambele clasificate drept cheltuieli de capital. Aceste sume sunt incluse în totalul intrărilor de instalatii si echipamente in Nota 19 „Imobilizari Corporale” din cadrul Situațiilor financiare, fără a fi prezentate distinct.

Costurile operaționale aferente întreținerii și modernizării clădirilor s-au ridicat la 1.306.588 lei și sunt incluse în în cadrul liniei „Reparații, întreținere si materiale”, in cadrul „Situației profitului sau pierderii ai a altor elemente ale rezultatului global” fără a fi prezentate distinct.

Pentru 2025, se estimează o alocare de 4.000.000 lei pentru achiziția a încă 40 de utilaje Li-Ion, iar automatizarea unui depozit și extinderea sistemului pick-by-light sunt planificate cu o investiție estimată la 18,122,850 lei. Costurile operaționale pentru întreținerea și extinderea clădirilor sunt estimate la 3.002.616 lei, cu ajustări în funcție de progresul implementării și eficiența măsurilor adoptate.

### **Măsuri pentru optimizarea operațiunilor prin utilizarea tehnologiei avansate și a sistemelor informatice eficiente**

Aquila implementează soluții digitale pentru optimizarea operațiunilor logistice, reducerea resurselor utilizate și îmbunătățirea eficienței energetice. În 2024, compania a continuat extinderea sistemului de management al depozitelor (WMS) și utilizarea sistemului de management al transportului (TMS), ambele având un rol important în creșterea eficienței și sustenabilității activităților logistice. Implementarea WMS sprijină optimizarea fluxurilor operaționale, permițând trasabilitatea completă a mărfurilor, reducerea consumului de hârtie prin digitalizarea documentelor și utilizarea scannerelor pentru eliminarea proceselor manuale. Acest sistem îmbunătățește eficiența activităților operaționale, contribuind la reducerea pierderilor și la optimizarea resurselor de muncă. Extinderea utilizării WMS continuă anual pentru fiecare nou client, iar în 2025 este prevăzută integrarea sa într-un nou depozit automatizat.

WMS sprijină eficientizarea manipulării mărfurilor și eliminarea documentelor pe hârtie, reducând timpul necesar procesării comenzilor și îmbunătățind trasabilitatea produselor. TMS optimizează gestionarea transportului prin planificarea rutelor, reducerea distanțelor parcurse și a timpului de tranzit, ceea ce determină o utilizare mai eficientă a flotei, reducerea consumului de combustibil și, implicit, scăderea emisiilor.

Implementarea și optimizarea WMS este un proces continuu, desfășurat anual, iar pentru 2025 este planificată automatizarea unui nou depozit. Sistemul TMS este deja operațional, iar optimizările sale vor continua periodic pentru îmbunătățirea performanței logistice. Deși aceste măsuri nu sunt asociate unui plan de remediere a impacturilor materiale asupra persoanelor afectate, ele contribuie indirect la reducerea amprente de mediu și la creșterea eficienței resurselor utilizate.

În ceea ce privește alocarea resurselor financiare în anul 2024, cheltuielile de capital au fost de 94.275 lei, iar pentru întreținerea și optimizarea sistemului, cheltuielile operaționale au fost de 689.061 lei. De asemenea, investițiile în automatizarea noului depozit au însumat 61.851 lei. Aceste sume sunt incluse în notele respective la situațiile financiare, fără a fi evidențiate distinct, respectiv „Imobilizări necorporale” Nota 20, „Imobilizări în curs” Nota 19, „Alte cheltuieli de exploatare” Nota 10. Pentru anul 2025, Aquila estimează alocarea a 546.000 lei pentru întreținerea WMS și 604.500 lei pentru investiții suplimentare în digitalizare, inclusiv automatizarea proceselor logistice.

Pentru sistemul TMS, cheltuielile operaționale aferente anului 2024 s-au ridicat la 102.959 lei, iar pentru 2025 sunt bugetate cheltuieli operaționale în sumă de 315.576 lei. Sumele cheltuite în 2024 sunt prezentate în Nota 10 „Alte cheltuieli de exploatare” din cadrul situațiilor financiare, însă nu sunt evidențiate distinct.

#### **Măsuri pentru modernizarea și optimizarea flotei auto:**

Aquila își continuă strategia de modernizare a flotei auto, având ca obiectiv reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră și diminuarea amprente de carbon prin înlocuirea progresivă a vehiculelor mai vechi cu modele conforme cu cel puțin norma Euro 6. În 2024, Grupul a achiziționat 317 autovehicule noi Euro 6, reprezentând o creștere de 82% față de achizițiile din 2023. Această investiție a contribuit la creșterea ponderii flotei conforme Euro 6 la 68%, cu obiectivul de a atinge o flotă 100% Euro 6 până în 2026. Această tranziție sprijină reducerea emisiilor și creșterea eficienței consumului de combustibil prin utilizarea unor vehicule mai performante. În plus, dotarea unor vehicule cu sisteme GPL contribuie la reducerea amprente de carbon și alinierea la reglementările de mediu.

Pe lângă modernizarea flotei, Aquila a implementat un program de instruire pentru conducerea preventivă, menit să optimizeze stilul de condus al șoferilor, să reducă consumul de combustibil și, implicit, emisiile de gaze cu efect de seră. În 2024, 94 de conducători auto au participat la aceste sesiuni, marcând o creștere de 21% față de anul precedent.

Programul de modernizare a flotei se aplică la nivelul întregului Grup, atât în România, cât și în Republica Moldova, având impact direct asupra operațiunilor de transport și distribuție. În ceea ce privește instruirea conducătorilor auto, aceasta a fost implementată inițial în cadrul Aquila Part Prod Com, având aplicabilitate pentru transportul intern și internațional. Începând cu 2025, programul va fi extins la toate companiile din Grup, asigurând astfel o abordare unitară pentru creșterea eficienței transportului și reducerea impactului asupra mediului.

Pentru aceste inițiative, cheltuielile de capital aferente modernizării flotei în 2024 au fost de 45.980.940 lei. Aceste sume sunt incluse în totalul intrărilor de instalații și echipamente în Nota 19 „Imobilizări corporale” din cadrul situațiilor financiare, fără a fi prezentate distinct. Totodată cheltuielile operaționale pentru menținerea flotei la standarde optime de funcționare autovehiculelor au fost de 20.888.994 lei în 2024, iar costurile aferente închirierii autovehiculelor pentru susținerea activității operaționale o s-au

ridicat la 273.003 lei. Acestea sunt incluse în Nota 10 "Alte cheltuieli de exploatare" din cadrul notelor la situațiile financiare, fără a fi prezentate distinct.

Cheltuielile operaționale pentru programele de instruire s-au ridicat la 30.304,32 lei, fiind incluse în Nota 10 "Alte cheltuieli de exploatare" din cadrul situațiilor financiare, fără a fi prezentate distinct.

Pentru 2025, Aquila își propune să continue modernizarea flotei prin alocarea unei sume de 73.176.254 lei pentru achiziția autovehiculelor, 16.111.372 lei pentru cheltuieli de mentenanță precum și menținerea programului de instruire pentru conducătorii auto pentru care s-au bugetat cheltuieli operaționale 85.000 lei, având ca obiectiv reducerea consumului de combustibil și a emisiilor aferente. Aceste investiții vor fi ajustate în funcție de progresul implementării și de rezultatele obținute, fiind monitorizate și raportate anual în conformitate cu cerințele ESRS.

Aceasta este prima raportare conform ESRS pentru măsurile implementate de Grupul Aquila în modernizarea flotei, eficientizarea energetică, digitalizarea logisticii și optimizarea proceselor. În anii următori, compania va identifica modalități de monitorizare a impactului acestora asupra eficienței operaționale, consumului de resurse și emisiilor, asigurând o raportare periodică.

Acțiunile desfășurate de Grupul Aquila sunt implementate pe întregul lanț operațional, având efecte asupra lanțului de aprovizionare. Impactul măsurilor este reflectat în analiza amprentei de carbon pentru Scopul 1 și Scopul 2, realizată pentru anul 2024. Companiile Romtec Europa, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading achiziționate în 2024, nu au fost cuprinse în planul de decarbonare conceput în 2022.

Aquila integrează criteriile de sustenabilitate în procesul de selecție și evaluare a furnizorilor, conform metodologiei descrise în capitolul G1-2, care include analiza performanței ESG a partenerilor de afaceri. În acest context, am evaluat impactul furnizorilor asupra mediului și am urmărit măsurile adoptate de aceștia pentru reducerea emisiilor de carbon, gestionarea resurselor și îmbunătățirea performanței de mediu.

Rezultatele procesului de evaluare din 2024 arată diferențe importante în gradul de integrare a principiilor sustenabilității în lanțul de aprovizionare:

- 42,7% dintre furnizorii care au răspuns chestionarului au implementat un sistem de management al mediului, iar 65% monitorizează performanța de mediu a organizației lor.
- 27% calculează amprenta de carbon pentru Scopul 1 și 2, însă doar 13,8% raportează emisiile aferente Scopului 3, evidențiind provocările în gestionarea emisiilor indirecte.
- În ceea ce privește utilizarea resurselor și gestionarea deșeurilor, 36,1% au o politică formală de management al resurselor de apă, iar 68,7% implementează măsuri de prevenire și reducere a cantității de deșeurii generate.
- 45,1% dintre furnizori au declarat că dispun de strategii de reducere a emisiilor de carbon, care includ obiective pe termen scurt, mediu și lung.

Rezultatele indică necesitatea unor acțiuni de îmbunătățire în gestionarea impactului de mediu, iar Aquila își propune să colaboreze activ cu furnizorii pentru a crește transparența și eficiența măsurilor de sustenabilitate în lanțul valoric.

## 4. Indicatori și ținte

### E1-4 – Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea

Grupul Aquila își propune să își ajusteze țintele de decarbonare începând cu perioada strategică următoare, 2027-2030, astfel încât să reflecte ambiția Acordului de la Paris de limitare a încălzirii globale la 1,5°C. Planul de tranziție va stabili un termen intermediar pentru anul 2030 și un termen final pentru anul 2050, conform cerințelor ESRS E1, având ca obiectiv tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon.

Țintele actuale reflectă particularitățile sectorului de transport și logistică, care generează aproximativ 10% din emisiile globale de GES, iar la nivel european, autovehiculele grele sunt responsabile pentru un sfert din aceste emisii. Grupul Aquila își aliniază obiectivele la inițiativele Uniunii Europene, precum Pactul Verde European, care urmărește neutralitatea climatică a continentului. Conform Planului de Decarbonare, ținta principală este reducerea amprentei de carbon cu 10% până în 2026, având ca an de referință 2021. Țintele stabilite vizează Scopurile 1 și 2, se concentrează pe reducerea emisiilor absolute și sunt definite astfel:

- Depozite: reducere de 3% până în 2026 comparativ cu anul 2021;
- Flotă: reducere de 6% până în 2026 comparativ cu anul 2021.

Integrarea noilor entități în portofoliu în anul 2024 – Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa – a determinat Grupul să aplice următoarea metodologie pentru a evalua corect progresul față de ținta de reducere de 10%

- Menținerea perimetrului organizațional din 2021 în evaluarea progresului față de ținta de reducere de 10%, luând în considerare doar emisiile generate de cele trei entități existente în acel an: Aquila Part Prod Com, Trigor AVD și Printex, asigurând comparabilitatea rezultatelor cu ținta inițială.
- Emisiile generate de Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa sunt raportate separat și incluse în amprenta totală consolidată a Grupului pentru anul 2024.

Țintele actuale nu includ companiile nou achiziționate pentru care alinierea se va face o dată cu următorul exercițiu strategic 2027-2030.

Începând cu anul 2027, Grupul Aquila își propune să integreze toate entitățile din portofoliu în procesul de stabilire și aliniere a țintelor de reducere a emisiilor. la obiectivele Acordului de la Paris.

Odată cu implementarea noii strategii, Grupul va stabili și ținte pentru Scopul 3, având în vedere importanța emisiilor indirecte din lanțul valoric, care în prezent nu sunt acoperite de o țintă specifică.

Pentru a susține angajamentul față de reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, Grupul Aquila a stabilit, prin Planul de decarbonare, măsuri atât pentru operațiunile din depozite, cât și pentru flota auto, detaliate mai jos.

Pentru a atinge obiectivul de reducere cu 3% a amprentei de carbon asociate operațiunilor din depozite până în 2026, față de anul de referință 2021, Grupul Aquila implementează următoarele măsuri:

- Trecerea treptată la consumul de energie electrică din surse regenerabile, cu un obiectiv de 80% energie verde consumată până în 2026. Aceasta ar reprezenta o reducere a emisiilor de CO<sub>2</sub> cu 55,2% pentru consumul de energie electrică.
- Măsuri de eficientizare a consumului de energie electrică, implementate treptat pentru grupuri de depozite. Se preconizează că aceste măsuri vor reduce emisiile cu 0,44% din totalul amprentei de carbon până în 2026.

- Înlocuirea consumului de gaze naturale cu energie electrică, estimându-se o reducere a emisiilor de CO<sub>2</sub> cu 16,5% pentru consumul de gaze naturale până în 2026.

Pentru a atinge ținta de reducere cu 6% a amprentei de carbon aferente flotei auto până în 2026, față de anul de referință 2021, Grupul Aquila va implementa următoarele măsuri:

- Înnoirea flotei auto, înlocuind vehiculele cu consum ridicat de combustibil cu modele mai eficiente din punct de vedere energetic.
- Optimizarea logistică a rutelor pentru reducerea distanțelor parcurse și utilizarea eficientă a resurselor.
- Implementarea programelor de instruire a șoferilor în conducerea preventivă și economică.

Planul de decarbonare utilizează un set de ipoteze și date istorice pentru a modela proiecțiile până în 2026. Obiectivele țintite sunt aliniate cu standardele de reducere a emisiilor de GES și iau în considerare atât ponderea emisiilor din Scopul 1 (proprii operațiuni), cât și din Scopul 2 (energia achiziționată). Metodologia aplicată include:

- **Date istorice stabilite pe baza analizei consumului și emisiilor aferente depozitelor și flotei auto pentru perioada 2021-2023.**
- **Proiecții viitoare plecând de la ipoteze conservatoare privind eficiența energetică și mixul de energie regenerabilă, dar și scaderea consumului mediu ponderat de combustibil la nivelul flotei.**
- **Monitorizarea și raportarea anuală a progresului pentru a asigura respectarea țăntelor și identificarea unor noi oportunități de reducere a impactului asupra mediului.**

## E1-5 – Consumul de energie și mixul energetic

Conform clasificării Regulamentului delegat (UE) 2022/1288, sectoarele economice în care activează Grupul Aquila - Secțiunile C, G, H și L din Anexa I sunt considerate sectoare climatice cu impact ridicat.

Astfel, conform codificării NACE sectoarele economice în care își desfășoară activitatea Grupul sunt:

- Romtec Europa: Diviziunea 20 (Industria chimică și fabricarea produselor chimice), Secțiunea C - Industrie prelucrătoare.
- Aquila Part Prod Com, Parmafood Trading, Parmafood Group Distribution, și Trigor AVD: Diviziunea 46 (Vânzarea cu ridicata, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor), Secțiunea G - Comerț cu ridicata și amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor.
- Aquila Part Prod Com: Diviziunea 49 (Transporturi terestre și transporturi prin conducte) și 52 (Antrepozitare și activități auxiliare de transport), Secțiunea H - Transporturi și depozitare.
- Aquila Part Prod Com, Printex: Diviziunea 68 (Activități imobiliare), Secțiunea L - Activități imobiliare.

### Consumul total de energie

Consumul total de energie reprezintă energia utilizată din combustibili, electricitate, încălzire centralizată în toate activitățile Grupului Aquila. Energia totală este clasificată în surse fosile, nucleare și regenerabile.

Sursele fosile includ combustibili fosili (produse petroliere și gaze naturale), precum și energia electrică și încălzirea obținute din surse de energie neregenerabile.

Sursele regenerabile se referă la energia electrică achiziționată provenite din surse regenerabile, precum și electricitatea produsă de panourile solare instalate în locațiile Grupului Aquila.

Consumul total de energie a fost calculat pe baza datelor interne privind cantitățile de combustibili

achiziționați și utilizați, precum și a energiei electrice și termice facturate în toate locațiile Grupului Aquila din România și Republica Moldova.

Acesta include:

- Consumul de combustibil din țiței și produse petroliere, reprezentând motorina și benzina utilizate de flotele auto deținute sau operate de companiile din Grup, precum și GPL-ul consumat de autovehiculele Aquila și propanul utilizat de motostivuitoarele Romtec Europa.
- Consumul de combustibil din gaze naturale, utilizat pentru funcționarea centralelor termice din patru companii din Grup, inclusiv sediul central din Prahova, cu consumurile înregistrate direct în kWh.
- Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate, incluzând energia electrică (kWh) consumată în fiecare companie în funcție de furnizorii contractați, precum și energia termică (Gcal) utilizată în locațiile care dispun de acest tip de alimentare.

Metodologie de calcul:

Consumul de combustibil din țiței și produse petroliere a fost determinat pe baza volumelor achiziționate (litri) și convertit în kWh utilizând factorii de conversie DEFRA: benzină – 9,25 kWh/litru, motorină – 9,93 kWh/litru, GPL – 6,76 kWh/litru. Consumul de propan a fost calculat pe baza volumelor achiziționate (kg) și transformat utilizând factorul DEFRA de 12,89 kWh/kg.

Consumul de energie electrică din surse fosile și regenerabile a fost calculat pe baza datelor etichetelor energetice publicate de furnizorii de energie. În absența datelor pentru 2024 până la momentul raportării, s-au utilizat valorile disponibile pentru 2023. În Republica Moldova, unde aceste date nu sunt disponibile, iar furnizorul este comun cu unul din România, estimarea s-a realizat utilizând date similare furnizorului român.

Consumul de energie termică, exprimat în Gcal, a fost transformat în kWh utilizând factorul de conversie de 1 Gcal = 1.163 kWh.

Toate consumurile exprimate în kWh au fost agregate și raportate în MWh, conform cerințelor standardului.

Surse utilizate:

- DEFRA 2024 – Departamentul pentru Mediu, Alimentație și Afaceri Rurale al Regatului Unit (Department for Environment, Food and Rural Affairs).
- Eticheta Energiei Electrice 2023, publicată de furnizorii de energie contractați.

În 2024, 18% din energia electrică achiziționată de Grup a fost acoperită prin contracte și notificări de la furnizori care atestă că energia este 100% regenerabilă, susținută de garanții de origine.

Pentru activitatea desfășurată în locațiile din Dragomirești-Vale, județul Ilfov, de către Aquila Part Prod Com și Parmafood Group Distribution, proprietarul depozitelor a informat Grupul că, între 1 iulie 2024 și 30 iunie 2025, energia facturată este integral regenerabilă, certificată prin garanții de origine deținute pe numele său, fără a le transfera direct către acestea. Această energie reprezintă 17,4% pentru Aquila Part Prod Com și 0,3% pentru Parmafood Group Distribution din totalul energiei achiziționate prin instrumente contractuale la nivel de Grup.

De asemenea, Romtec Europa a încheiat un contract de furnizare energie electrică, valabil între 1 iulie 2024 și 31 decembrie 2024, care include serviciul de furnizare energie verde certificată 100%, cu obligația furnizorului de a transfera garanțiile de origine către Aquila. Această energie contribuie cu 0,7% la totalul achiziționat prin instrumente contractuale. Deși până la data prezentului raport, garanțiile de origine nu au fost transferate, din motive administrative, Grupul consideră instrumentul contractual valabil pe baza prevederilor contractuale asumate de furnizor.

Procentul instrumentelor contractuale asociate cu livrarea fizică a energiei regenerabile:

În 2024, 18% din energia electrică achiziționată de Grupul Aquila prin instrumente contractuale a fost asociată cu livrarea fizică a energiei regenerabile, susținută de garanții de origine. Pentru locațiile din Dragomirești-Vale (17,7%), garanțiile de origine sunt deținute de proprietar și nu au fost transferate direct către Grupul Aquila, dar notificările oficiale confirmă că energia facturată este integral acoperită de acestea. Pentru Romtec Europa (0,7%), transferul garanțiilor este prevăzut contractual, dar nu a fost finalizat. Acest procent de 18% contribuie la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră din Scope 2.

Procentul instrumentelor contractuale neasociate cu livrarea fizică a energiei:

0% din energia achiziționată prin instrumente contractuale a fost bazată pe revendicări privind atribute de energie nelegate de livrarea fizică. Toate instrumentele contractuale utilizate de Grupul Aquila în 2024 au fost asociate cu livrarea fizică a energiei electrice.

Indicatorii prezentați în aceasta secțiune nu au fost validați de către un audit extern independent, în afara verificării efectuate de auditorul raportului privind durabilitatea.

**Mwh**

| Consumul de energie și mixul energetic  |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| Toate țările  | 2023              | 2024              |
| (1) Consumul de combustibil din cărbune și produse pe bază de cărbune (MWh)   | -                 | -                 |
| (2) Consumul de combustibil din țiței și produse petroliere (MWh)   | 83.561,06         | 86.813,06         |
| (3) Consumul de combustibil din gaze naturale (MWh)   | 3.729,62          | 3.959,30          |
| (4) Consumul de combustibil din alte surse fosile (MWh)   | -                 | -                 |
| (5) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse fosile (MWh)  | 2.953,66          | 7.176,80          |
| <b>(6) Consumul total de energie din surse fosile (MWh) (calculat ca suma rândurilor 1-5)</b>   | <b>90.244,34</b>  | <b>97.949,16</b>  |
| <b>Pondere surselor fosile în consumul total de energie (%)</b>   | <b>90%</b>        | <b>92%</b>        |
| (7) Consumul din surse nucleare (MWh)   | -                 | -                 |
| <b>Pondere consumului din surse nucleare în consumul total de energie (%)</b>   | <b>-</b>          | <b>-</b>          |
| (8) Consumul de combustibil din surse regenerabile, inclusiv biomasă (cuprinzând inclusiv deșeurile industriale și municipale de origine biologică, biogaz, hidrogen din surse regenerabile etc.) (MWh) | -                 | -                 |
| (9) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse regenerabile (MWh)  | 10.542,50         | 8.277,71          |
| (10) Consumul de energie din surse regenerabile, altele decât combustibilii din producție proprie (MWh)   | -                 | -                 |
| <b>(11) Consumul total de energie din surse regenerabile (MWh) (calculat ca suma rândurilor 8-10)</b>   | <b>10.542,50</b>  | <b>8.277,71</b>   |
| <b>Pondere surselor regenerabile în consumul total de energie (%)</b>   | <b>10%</b>        | <b>8%</b>         |
| <b>Consumul total de energie (MWh) (calculat ca suma rândurilor 6 și 11)</b>  | <b>100.786,85</b> | <b>106.226,87</b> |

În perioada 2023-2024, ponderea surselor fosile în consumul total de energie a crescut de la 90% la 92%, în timp ce ponderea surselor regenerabile a scăzut de la 10% la 8%. Această schimbare indică o creștere a dependenței de sursele fosile, influențată de disponibilitatea și achiziția de energie regenerabilă.

Indicatorul de intensitate energetică reprezintă raportul dintre consumul total de energie și veniturile nete totale ale Grupului Aquila. Veniturile nete sunt utilizate în calcul, având în vedere că veniturile Aquila sunt asociate cu sectoare cu impact climatic ridicat, conform definiției din Regulamentul UE 2022/1288.

| Intensitatea energetică per venit net   | 2023  | 2024  | %2024/2023 |
|---|-------|-------|------------|
| Consumul total de energie din activitățile din sectoarele climatice cu impact ridicat per venit net din activități în sectoarele climatice cu impact ridicat (MWh/1000 lei) | 0,040 | 0,036 | -10%       |

Venitul net total este reconciliat cu Situațiile financiare consolidate ale Grupului Aquila, prezentat în Nota 33 “Raportarea pe segmente”

## E1-6 – Emisiile brute de GES de categoriile 1, 2, 3 și emisiile totale de GES

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

După formarea Grupului Aquila în anul 2021, am calculat și raportat în fiecare an amprenta de carbon folosind consolidarea financiară și utilizând cele mai bune practici internaționale în materie de raportare. Calculul a fost bazat pe standardul GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard, dezvoltat de către Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă (WBCSD) și de Institutul de Resurse Mondiale (WRI).

Amprenta de carbon a fost calculată acoperind inventarul emisiilor de gaze cu efect de seră pentru Scopurile 1, 2 și 3. Începând cu anul 2022, emisiile din Scopul 3 includ categoriile: bunuri și servicii achiziționate, bunuri de capital, deșeuri generate în operațiuni, călătorii de afaceri, și o categorie nou introdusă în 2023 – cazările la hotel.

Pentru anul 2024, sunt incluse toate categoriile din scopul 3 aplicabile. Pentru emisiile indirecte asociate bunurilor și serviciilor și a bunurilor de capital achiziționate (activitățile 1 și 2 ale Scopului 3) emisiile au fost calculate prin metoda bazată pe cheltuieli (spend base). La nivelul Grupului Aquila, emisiile de gaze cu efect de seră sunt contabilizate integral în calculul amprentei de carbon pentru toate entitățile din cadrul perimetrului organizațional, reflectând controlul operațional și financiar exercitat asupra acestora.

Integrarea celor trei noi companii în Grupul Aquila, în anul 2024 – Parmafood Trading, Parmafood Group Distribution și Romtec Europa – a determinat extinderea perimetrului organizațional, iar structura raportării emisiilor este prezentată astfel pentru emisiile din Scopul 1 și 2:

### Perimetrul organizațional din 2021:

Include companiile existente în anul de referință (Aquila Part Prod Com, Trigor AVD și Printex). Emisiile consolidate pentru acest perimetru sunt prezentate pentru anii: 2021 (an de referință), 2022, 2023 (an de comparație) și 2024, incluzând obiectivul pentru 2026 și gradul de realizare.

### Perimetrul organizațional din 2024:

Include toate cele șase companii, reflectând structura consolidată a Grupului, iar emisiile consolidate sunt prezentate pentru anul 2024.

Grupul Aquila și-a asumat, prin Strategia de Sustenabilitate, reducerea cu 10% a emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) până în anul 2026, având ca an de referință 2021. În Planul de decarbonare, soluțiile identificate pentru atingerea acestei ținte vizează reducerea emisiilor din Scopurile 1 și 2. Totuși, Planul de decarbonare actual nu este încă aliniat cu obiectivele Acordului de la Paris, iar raportarea noastră nu include, în prezent, ținte pentru 2025, 2030 și 2050. Aceste obiective vor fi integrate odată cu adoptarea unei noi Strategii, începând cu anul 2027. În acest context, nu putem prezenta obiective de etapă și ani-țintă conform cerințelor Acordului de la Paris, dar prezentăm țintele proprii.

## Emisiile brute de GES de categoria 1

Raportarea emisiilor directe de GHG Scop 1 se bazează pe „GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard” și include toate emisiile generate de surse deținute sau controlate de Aquila.

Acestea acoperă consumurile provenite din:

- Surse staționare: consumurile de gaze naturale utilizate pentru funcționarea centralelor termice, înregistrate la 4 dintre companiile din grupul Aquila, inclusiv de la sediul central din Prahova, precum și combustibilul utilizat de generatoare.
- Surse mobile: consumurile de combustibili (motorină și benzină) utilizați pentru flotele auto deținute sau operate de fiecare companie din grupul Aquila, consumurile de GPL înregistrate pentru autovehiculele deținute de companiile din grupul Aquila, consumurile de propan (kg), înregistrate pentru motostivuitoarele folosite de către compania Romtec Europa.
- Emisii fugitive provenite de la:
  - autovehiculele frigorifice deținute sau operate de Aquila, incluzând tipul și cantitatea de feroni utilizați și cantitățile de emisii fugitive înregistrate.
  - numărul de instalații/echipamente de climatizare, incluzând tipul și cantitatea de freoni utilizați, precum și cantitățile de emisii fugitive înregistrate.
  - numărul de camere/depozite frigorifice utilizate, tipul și cantitatea de freoni utilizați și cantitățile de emisii fugitive înregistrate.

### *Metodologie de calcul*

Emisiile din surse staționare au fost calculate pe baza consumurilor totale de gaze naturale înregistrate la fiecare locație/punct de lucru, aplicând factorii de emisie specifici fiecărui combustibil utilizat.

Emisiile din surse mobile sunt determinate prin raportarea consumului de combustibili și aplicarea factorilor de emisie în funcție de tipul de combustibil utilizat și de unitatea de măsură în care au fost exprimate consumurile.

Emisiile fugitive sunt calculate pe baza cantităților de freoni completate în instalațiile frigorifice și de climatizare, considerându-se egale cu emisiile fugitive/scăpările. Datele au fost colectate din rapoartele de mentenanță/revizie tehnică întocmite de operatorii contractați pentru a asigura aceste servicii.

### *Surse factori de emisie:*

- Pentru sursele staționare și mobile: DEFRA, 2024 – Departamentul pentru Mediu, Alimentație și Afaceri Rurale al Regatului Unit (Department for Environment, Food and Rural Affairs).
- Pentru emisiile fugitive: IPCC, AR6 – Grupul Interguvernamental de Experți privind Schimbările Climatice, Raportul de Evaluare nr. 6 (Intergovernmental Panel on Climate Change, Sixth Assessment Report - AR6).

| Emisii de GES de categoria 1   | Perimetrul organizațional din 2021 |          |          |          |                | Perimetrul organizațional din 2024 |                |
|--|------------------------------------|----------|----------|----------|----------------|------------------------------------|----------------|
|  | Retrospectiv                       |          |          |          |                |                                    |                |
| Toate țările   | 2021<br>(anul de referință)        | 2022     | 2023     | 2024     | %2024/<br>2021 | 2024                               | %2024/<br>2023 |
| Emisii brute de GES de categoria 1 emisii (tCO2 echivalent)  | 27028,50                           | 24562,30 | 24328,93 | 22884,86 | -15%           | 23031,01                           | -5%            |
| Procent din categoria 1 Emisiile de GES provenite din sistemele de comercializare reglementată a certificatelor de emisii (%)      | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 1 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |
| România  | 2021<br>(anul de referință)        | 2022     | 2023     | 2024     | %2024/<br>2021 | 2024                               | %2024/<br>2023 |
| Emisii brute de GES de categoria 1 emisii (tCO2 echivalent)  | 25934,49                           | 24345,88 | 23657,48 | 22218,59 | -14%           | 22364,74                           | -5%            |
| Procent din categoria 1  |                                    |          |          |          |                |                                    |                |
| Emisiile de GES provenite din sistemele de comercializare reglementată a certificatelor de emisii (%)                              | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 1 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |
| Republica Moldova  | 2021<br>(anul de referință)        | 2022     | 2023     | 2024     | %2024/<br>2021 | 2024                               | %2024/<br>2023 |
| Emisii brute de GES de categoria 1 emisii (tCO2 echivalent)  | 1094,01                            | 216,42   | 671,44   | 666,28   | -39%           | 666,28                             | -1%            |
| Procent din categoria 1  |                                    |          |          |          |                |                                    |                |
| Emisiile de GES provenite din sistemele de comercializare reglementată a certificatelor de emisii (%)                              | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 1 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -        | -        | -        | -              | -                                  | -              |

## Emisiile brute de GES de categoria 2

Raportarea emisiilor indirecte de GES Scop 2 se bazează pe „GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard” și include emisiile generate din consumul de energie electrică și termică achiziționată de către Aquila.

Acestea acoperă consumurile provenite din **consumul de energie electrică** din:

- Consumurile totale de energie electrică (kWh) înregistrat la fiecare companie din grup, în funcție de furnizorii contractați.

- Consumurile totale de energie termică (Gcal) înregistrat la companiile/punctele de lucru care utilizează energie termică.

**Metodologie de calcul:**

- Emisiile asociate consumului de energie au fost calculate utilizând atât metoda bazată pe locație (*location-based*), cât și metoda bazată pe piață (*market-based*).
- Factorii de emisie pentru anul 2024 nu au fost publicați până la data realizării calculului, astfel s-au utilizat factorii de emisie publicați de furnizorii contractați pentru anul 2023.
- Pentru consumul de energie termică exprimat în Gcal, a fost realizată conversia în kWh, utilizând factorul de conversie 1 Gcal = 1.163 kWh.

**Surse factori de emisie pentru consumul de energie electrică și termică:**

- Raport anual privind activitatea ANRE pentru anul 2023
- Eticheta Energiei Electrice pentru anul 2023 publicată de furnizorii de energie electrică contractați

| Emisii de GES de categoria 2   | Perimetrul organizațional din 2021 |             |             |             |                        | Perimetrul organizațional din 2024 |                        |
|--|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|------------------------------------|------------------------|
|  | Retrospectiv                       |             |             |             |                        | 2024                               | %2024/<br>2023         |
|  | 2021 (anul de referință)           | 2022        | 2023        | 2024        | %2024/<br>2021         |                                    |                        |
| <b>Toate țările</b>  |                                    |             |             |             |                        |                                    |                        |
| Emisii brute de GES de categoria 2 bazate pe amplasament (tCO2 echivalent)   | 2409,62                            | 2112,40     | 1053,00     | 2702,35     | 12%                    | 2746,55                            | 161%                   |
| Emisiile brute de GES de categoria 2 bazate pe piață (tCO2 echivalent)   | 2537,23                            | 2601,65     | 2314,34     | 2110,55     | -17%                   | 2124,85                            | -8%                    |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 2 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -           | -           | -           | -                      | -                                  | -                      |
| <b>România</b>   | <b>2021 (anul de referință)</b>    | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>%2024/<br/>2021</b> | <b>2024</b>                        | <b>%2024/<br/>2023</b> |
| Emisii brute de GES de categoria 2 bazate pe amplasament (tCO2 echivalent)   | 2337,03                            | 2044,46     | 996,86      | 2544,59     | 9%                     | 2588,79                            | 160%                   |
| Emisiile brute de GES de categoria 2 bazate pe piață (tCO2 echivalent)   | 2464,63                            | 2533,71     | 2258,21     | 1952,79     | -21%                   | 1967,09                            | -13%                   |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 2 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -           | -           | -           | -                      | -                                  | -                      |
| <b>Republica Moldova</b>   | <b>2021 (anul de referință)</b>    | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>%2024/<br/>2021</b> | <b>2024</b>                        | <b>%2024/<br/>2023</b> |
| Emisii brute de GES de categoria 2 bazate pe amplasament (tCO2 echivalent)   | 72,59                              | 67,94       | 56,13       | 157,76      | 117%                   | 157,76                             | 181%                   |
| Emisiile brute de GES de categoria 2 bazate pe piață (tCO2 echivalent)   | 72,59                              | 67,94       | 56,13       | 157,76      | 117%                   | 157,76                             | 181%                   |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 2 de aplicare al emisiilor de GES | -                                  | -           | -           | -           | -                      | -                                  | -                      |

| Emisii de GES de categoria 1 și 2   | Perimetrul organizațional din 2021 |          |          |          |             |   |      | Perimetrul organizațional din 2024 |             |
|---|------------------------------------|----------|----------|----------|-------------|---|------|------------------------------------|-------------|
|   | Retrospectiv                       |          |          |          |             | Obiective conform Strategiei de Sustenabilitate 2022-2026 |      |                                    |             |
| Toate țările  | 2021 (anul de referință)           | 2022     | 2023     | 2024     | %2024 /2021 | 2026  | %    | 2024                               | %2024 /2023 |
| Emisiile totale de GES categoria 1 și 2 (bazate pe amplasament) (tCO2 echivalent) | 29438,12                           | 26674,70 | 25381,93 | 25587,22 | -13%        | -26494,31   | -10% | 25777,57                           | 2%          |
| Emisiile totale de GES categoria 1 și 2 (bazate pe piață) (tCO2 echivalent)       | 29565,72                           | 27163,95 | 26643,27 | 24995,41 | -15%        | -26609,15   | -10% | 25155,86                           | -6%         |

În perioada 2021-2024, emisiile totale de GES din categoria 1 și 2 au scăzut comparativ cu anul de referință 2021 pentru perimetrul organizațional 2021, în conformitate cu obiectivele Strategiei de Sustenabilitate ale Grupului. Emisiile bazate pe amplasament au scăzut cu 13% față de anul de referință 2021.

Pentru perimetrul organizațional din 2024, creșterea emisiilor se datorează Scopului 2, influențat de mixul energetic al furnizorilor de energie. În ceea ce privește perimetrul organizațional din 2024, scăderea emisiilor față de anul 2023 se datorează, în principal, reducerii cu 5% a emisiilor de gaze cu efect de seră din categoria 1 (Scope 1), ca urmare a utilizării factorilor de emisie DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) în calculul amprenteii de carbon. Acești factori sunt considerați mai adecvați pentru contextul european în care Grupul își desfășoară activitatea. Începând cu acest an, Grupul aplică în mod constant acești factori, asigurând alinierea la bunele practici internaționale și comparabilitatea între perioadele de raportare.

### Emisiile brute de GES de categoria 3

Raportarea emisiilor indirecte din Scopul 3 se bazează pe "GHG Protocol: Corporate Value Chain (Scope 3) Standard", care împarte emisiile în 15 categorii. În urma analizei interne, Grupul Aquila a identificat următoarele categorii relevante pentru raportare:

#### **Categoria 1: Bunuri și servicii achiziționate**

Aceasta include emisiile generate de achizițiile de bunuri și servicii realizate de fiecare companie din grupul Aquila în anul 2024.

#### *Metodologie de calcul*

Emisiile au fost calculate prin metoda bazată pe cheltuieli („spend-based”), alocând factorii de emisie specifici fiecărei categorii de bunuri sau servicii achiziționate în anul 2024. Cheltuielile au fost clasificate în funcție de natura acestora și încadrate în categoriile de produse sau activități economice incluse în lista SIC („Standard Industrial Classification”) publicată de Guvernul Marii Britanii.

Pentru a evita dubla contabilizare, din listele cu bunuri și servicii achiziționate au fost eliminate: tranzacțiile interne de bunuri și servicii între companiile din grup, cheltuielile aferente unor categorii de servicii care nu sunt aplicabile (ex: taxe, chirii etc.), precum și bunurile și serviciile care au fost incluse în alte categorii de surse de emisie (ex: cheltuieli cu combustibilul și utilitățile – exceptând apa, cheltuieli pentru transporturi de materie primă, cheltuieli cu călătoriile în scop de business, inclusiv costurile de cazare).

Conversia RON – GBP a fost realizată utilizând cursul valutar mediu publicat de Banca Națională a României (BNR) pentru anul 2024 (detaliat în secțiunea Curs valutar).

Amprenta de carbon aferentă produselor și mărfurilor achiziționate de Aquila cu scopul comercializării a fost calculată, însă nu este inclusă în Scopul 3. Aceasta este prezentată separat în secțiunea Achiziția de bunuri și servicii (mărfuri comercializate).

Au fost utilizați factorii de emisie publicați de DESNZ („Department for Energy Security and Net Zero”) și DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) în aplicația CarbonSaver pentru anul 2024, aferenți fiecărei categorii de bunuri, servicii sau activități economice incluse în lista SIC („Standard Industrial Classification”).

### **Categoria 2: Bunuri de capital – Emisii din achiziția de echipamente și infrastructură.**

Cuprinde lista bunurilor de capital achiziționate de fiecare companie din grupul Aquila, în anul 2024.

#### *Metodologie de calcul*

Emisiile au fost calculate prin metoda de calcul bazată pe cheltuieli ("spend based"), alocând factorii de emisie specifici fiecărei categorii de bunuri sau servicii achiziționate în anul 2024.

Cheltuielile au fost clasificate în funcție de natura acestora și încadrate în categoriile de produse sau de activități economice incluse în lista SIC („Standard Industrial Classification”) publicată de Guvernul Marii Britanii.

Au fost utilizați factorii de emisie publicați de DESNZ („Department for Energy Security and Net Zero”) și DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) în aplicația CarbonSaver, pentru anul 2024, pentru fiecare categorie de activități economice care a fost inclusă în lista SIC.

### **Categoria 3: Activități legate de combustibili și energie (neincluse în scopul 1 sau scopul 2)**

Sunt incluse cantitățile de combustibili, gaze naturale și energie electrică neincluse în Scopurile 1 și 2.

#### *Metodologie de calcul*

Pentru consumul de gaze naturale, combustibilii fosili (motorină și benzină) și pentru GPL au fost calculate emisiile asociate operațiunilor din amonte. Pentru energia electrică achiziționată de la alți furnizori au fost calculate atât emisiile din amonte, emisiile asociate pierderilor de energie electrică înregistrate în rețeaua de transport și distribuție, cât și emisiile din amonte asociate pierderilor de energie din rețeaua de transport și distribuție. Pentru energia termică achiziționată de la alți furnizori au fost calculate atât emisiile din amonte, cât și emisiile din amonte asociate pierderilor de energie din rețeaua de transport și distribuție.

Emisiile din amonte pentru combustibilii fosili au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

Pentru calculul emisiilor din amonte asociate cantităților de energie consumate și pierderilor înregistrate în rețeaua de transport și distribuție au fost utilizați factorii de emisie calculați pe baza factorilor de emisie specifici ai furnizorilor contractați, conform formulelor de calcul publicate de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) și de Agenția Internațională pentru Energie (AIE).

### **Categoria 4: Transport și distribuție în amonte**

Cuprinde emisiile realizate de transportatori din afara Grupului Aquila pentru aprovizionarea cu materie primă a companiei Romtec Europa.

#### *Metodologie de calcul*

Metodologia de calcul a emisiilor generate de transportul materiei prime achiziționate se bazează pe clasificarea autovehiculelor utilizate în transport.

Emisiile au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment,

Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

### **Categoria 5: Deșeuri generate în cadrul operațiunilor**

Sunt incluse deșeurile rezultate din activitățile operaționale ale grupului Aquila. Informațiile au fost colectate din evidența gestiunii deșeurilor menținută la nivelul fiecărei companii și cuprind: tipul/categoria deșeurilor generate, codul deșeurilor conform Hotărârea Guvernului nr. 856/2002 privind evidența gestiunii deșeurilor și pentru aprobarea listei cuprinzând deșeurile, inclusiv deșeurile periculoase, cantitatea generată (tone), modalitatea de tratare (eliminare/valorificare), codul operațiunii de tratare în vederea valorificării/eliminării.

#### *Metodologie de calcul*

Categoriile de deșeuri generate au fost încadrate în funcție de natura acestora în categoriile de deșeuri publicate de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”). Factorii de emisie au fost alocați în funcție de metoda de gestionare (valorificare/eliminare). Conversia în kg a fost realizată utilizând o densitate de 350 de kg/m<sup>3</sup>.

Emisiile au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

### **Categoria 6: Călătorii de afaceri – Emisii din transportul și cazarea angajaților pentru business.**

Cuprind deplasările în scop de business cu avionul (transport aerian), cu alte mijloace de transport (transferuri realizate cu alte mijloace de transport operate de terți, companii de transfer, sau deplasări cu trenul), și cazările realizate în țară și în străinătate pentru fiecare companie din grupul Aquila.

#### *Metodologie de calcul*

Pentru transportul aerian, atât distanțele parcurse (km) cât și emisiile au fost calculate utilizând aplicația ICEC („International Civil Aviation Organization Carbon Emissions Calculator”) dezvoltată de Organizația Internațională a Aviației Civile -ICAO („International Civil Aviation Organization”). Emisiile asociate serviciilor de cazare au fost calculate utilizând aplicația Hotel Footprinting Tool dezvoltată de GreenView. Pentru unitățile de cazare pentru care nu s-a cunoscut clasificarea, a fost alocat factorul de emisie specific categoriei "All hotels". Pentru deplasările realizate în scop de business cu alte mijloace de transport (autovehicule pentru pasageri, metrou sau tren), reprezentanții companiilor din grupul Aquila au calculat distanțele totale parcurse cu fiecare mijloc de transport utilizat. Pentru deplasările în scop de business pentru care nu s-a cunoscut ruta sau distanța parcursă dar au fost înregistrate deconturi în contabilitate, emisiile au fost calculate prin metoda spend based.

Conversia RON - GBP a fost realizată utilizând cursul valutar mediu publicat de Banca Națională a României (BNR) pentru anul 2024.

Emisiile au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de:

- Aplicația ICEC („International Civil Aviation Organization Carbon Emissions Calculator”) dezvoltată de ICAO („International Civil Aviation Organization”)
- Aplicația Hotel Footprinting Tool dezvoltată de GreenView
- CarbonSaver
- DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

### **Categoria 7: Naveta angajaților**

Această categorie include emisiile generate de deplasările angajaților între domiciliu și locul de muncă. Pentru estimarea acestora, au fost colectate și analizate următoarele date:

- Numărul total de angajați la nivelul Grupului Aquila.

- Numărul mediu de zile de concediu, utilizat pentru ajustarea estimărilor privind frecvența deplasărilor.
- Numărul angajaților care beneficiază de autoturism de serviciu, fiind excluși din calcul.

#### *Metodologie de calcul*

Pentru determinarea numărului efectiv de zile de navetă, din totalul zilelor lucrătoare din 2024 (252 zile) a fost scăzut numărul mediu de zile de concediu (21 zile), rezultând un total de 231 zile/an.

Pentru angajații care nu beneficiază de autoturism de serviciu, s-a considerat ipoteza utilizării transportului în comun (autobuz diesel) pentru deplasarea la locul de muncă.

Distanța medie parcursă de angajați a fost estimată pe baza unei evaluări realizate asupra unui eșantion de 852 de angajați, reprezentând 54% din totalul celor fără autoturism de serviciu. Rezultatele acestei analize au fost extrapolate la nivelul întregului Grup Aquila, pentru a asigura o estimare reprezentativă a emisiilor generate de naveta angajaților.

Emisiile pentru naveta angajaților au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

**Categoria 8: Active închiriate în amonte** – Nu este aplicabil - pentru autovehiculele aflate în leasing s-a ținut cont de controlul operațional, iar emisiile au fost calculate în Scopul 1, pe baza consumurilor de combustibil înregistrate.

#### **Categoria 9: Transport în aval**

Sunt cuprinse informații privind distanțele parcurse și mijloacele de transport rutier utilizate de transportatorii contractați pentru livrarea produselor fabricate de Romtec Europa.

#### *Metodologie de calcul*

Emisiile de CO<sub>2</sub>e au fost calculate pe baza distanțelor parcurse, plin aplicarea factorilor de emisie DEFRA, selectați în funcție de combustibil și de mijlocul de transport utilizat.

Emisiile au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

**Categoria 10: Prelucrarea produselor vândute** – Nu este aplicabil - produsele fabricate și vândute de companiile din Grupul Aquila nu necesită procese suplimentare de prelucrare sau procesare după vânzare, ceea ce face această categorie irelevantă.

#### **Categoria 12: Tratarea produselor vândute la sfârșitul ciclului de viață**

Sunt cuprinse ambalaje utilizate pentru ambalarea produselor marcă proprie și introduse pe piața națională de către compania Romtec Europa. Sunt luate în considerare tipurile și cantitățile de ambalaje utilizate pentru comercializarea acestor produse.

#### *Metodologie de calcul*

În contabilizarea emisiilor au fost luate în calcul doar ambalajele aferente produselor fabricate și comercializate de Romtec Europa. Factorii de emisie au fost alocați în funcție de categoriile de deșeuri generate de ambalajele utilizate, asigurând astfel o estimare relevantă a impactului acestora asupra mediului.

Emisiile au fost calculate utilizând factorii de emisie publicați de DEFRA („Department for Environment, Food & Rural Affairs”) pentru anul 2024.

Celelalte categorii, respectiv Categoria 11 Utilizarea produselor vândute, Categoria 13 Active închiriate în aval, Categoria 14 Francize, Categoria 15 Investiții nu sunt aplicabile activităților desfășurate de

Grupului Aquila.

La nivelul anului 2024, niciun procent din emisiile de gaze cu efect de seră de categoria 3 aferente activităților aplicabile din lanțul valoric al companiei nu au fost determinate utilizând date primare obținute de la furnizori sau alți parteneri"

. tCO2e

| Emisii de GES de categoria 3   |         |            |            |
|--|---------|------------|------------|
| Toate țările   | 2023    | 2024       | %2024/2023 |
| Emisii totale brute indirecte de GES (categoria 3) (tCO2 echivalent)-bazate pe locație   | 5349,04 | 20000,46   | 273,91%    |
| Emisii totale brute indirecte de GES (categoria 3) (tCO2 echivalent)-bazate pe piață   | 5349,04 | 19756,56   | 269,35%    |
| 1 Bunuri și servicii achiziționate   | 4496,74 | 9622,28    | 113,98%    |
| [Subcategoria opțională: Cloud computing și servicii de centru de date   | -       | -          | -          |
| 2 Bunuri de capital  | 342,43  | 859,54     | 151,01%    |
| 3 Activități legate de combustibili și de energie<br>Activități (neincluse în categoria 1 sau categoria 2)- Location Based         | -       | 6470,83    | -          |
| 3 Activități legate de combustibili și de energie<br>Activități (neincluse în categoria 1 sau categoria 2)- Market Based           | -       | 6226,93    | -          |
| 4 Transport și distribuție în amonte   | -       | 61,82      | -          |
| 5 Deșeuri generate în cadrul operațiunilor   | 475,34  | 458,76     | -3,49%     |
| 6 Călătorii de afaceri   | 34,53   | 1003,76    | 2806,91%   |
| 7 Naveta angajatului   | -       | 1459,16    | -          |
| 8 Active închiriate în amonte  | -       | -          | -          |
| 9 Transport în aval  | -       | 63,16      | -          |
| 10 Prelucrarea produselor vândute  | -       | -          | -          |
| 11 Utilizarea produselor vândute   | -       | -          | -          |
| 12 Tratatamentul produselor vândute la sfârșitul ciclului de viață   | -       | 1,16       | -          |
| 13 Active închiriate în aval   | -       | -          | -          |
| 14 Francize  | -       | -          | -          |
| 15 Investiții  | -       | -          | -          |
| Emisii biogene de CO2 (provenite din arderea sau biodegradarea biomasei) - neincluse în domeniul 3 de aplicare al emisiilor de GES | -       | -          | -          |
| Achiziția de bunuri și servicii (mărfuri comercializate)-neinclusă în Scopul 3   | -       | 293.769,07 | -          |

Emisiile totale de gaze cu efect de seră (GES) bazate pe piață reprezintă suma emisiilor din Scopul 1, Scopul 2 (bazat pe piață) și Scopul 3.

Emisiile totale de gaze cu efect de seră (GES) bazate pe amplasament reprezintă suma emisiilor din Scopul 1, Scopul 2 (bazat pe amplasament) și Scopul 3.

| Emisiile totale de GES   |          |          |            |
|--|----------|----------|------------|
| Toate țările   | 2023     | 2024     | %2024/2023 |
| Emisiile totale de GES (bazate pe amplasament) (tCO <sub>2</sub> echivalent) | 30730,98 | 45778,03 | 49%        |
| Emisiile totale de GES (bazate pe piață) (tCO <sub>2</sub> echivalent)       | 31992,32 | 44912,42 | 40%        |
| <b>România</b>   |          |          |            |
| Emisiile totale de GES (bazate pe amplasament) (tCO <sub>2</sub> echivalent) | 29868,61 | 44243,10 | 48%        |
| Emisiile totale de GES (bazate pe piață) (tCO <sub>2</sub> echivalent)       | 31129,95 | 43377,49 | 39%        |
| <b>Republica Moldova</b>   |          |          |            |
| Emisiile totale de GES (bazate pe amplasament) (tCO <sub>2</sub> echivalent) | 862,37   | 1534,93  | 78%        |
| Emisiile totale de GES (bazate pe piață) (tCO <sub>2</sub> echivalent)       | 862,37   | 1534,93  | 78%        |

Intensitatea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) este calculată prin raportarea emisiilor totale de GES (Scop 1, 2 și 3), atât bazate pe piață (Emisii totale de GES – bazate pe piață), cât și bazate pe amplasament (Emisii totale de GES – bazate pe amplasament), la venitul net total.

Venitul net total este reconciliat cu Situațiile financiare consolidate ale Grupului Aquila, prezentate la Nota 33 “Raportarea pe segmente”.

| Intensitatea gazelor cu efect de seră per venit net   | 2023   | 2024   | % 2024 / 2023 |
|---|--------|--------|---------------|
| Emisii totale de gaze cu efect de seră (bazate pe locație) per venit net (t CO <sub>2</sub> eq/RON) la 1000 lei | 0,0122 | 0,0155 | 27%           |
| Emisii totale de gaze cu efect de seră (bazate pe piață) per venit net (t CO <sub>2</sub> eq/RON) la 1000 lei   | 0,0127 | 0,0152 | 20%           |

## E1-7 – Absorbții de GES și proiecte de atenuare a emisiilor de GES finanțate prin credite de carbon

Grupul Aquila nu a dezvoltat proiecte pentru absorbția sau stocarea gazelor cu efect de seră (GES) în cadrul propriilor operațiuni sau în lanțul său valoric. De asemenea, Grupul nu a finanțat proiecte externe de atenuare a emisiilor de GES prin achiziția de credite de carbon și, în consecință, nu există cantități de emisii absorbite sau stocate, nici credite de carbon achiziționate sau planificate a fi anulate, care să fie raportate.

În absența utilizării creditelor de carbon, Grupul Aquila nu face publice afirmații privind neutralitatea emisiilor de GES. Eforturile Grupului de reducere a emisiilor se concentrează exclusiv pe măsuri directe, care vizează reducerea emisiilor brute din cadrul Scopurilor 1, 2 conform Planului de Decarbonare.

## E1-8 – Stabilirea prețului intern al carbonului

Grupul Aquila nu utilizează în prezent un sistem intern de stabilire a prețului carbonului. Astfel, nu există prețuri aplicate pentru deciziile de investiții, taxe interne sau fonduri dedicate. De asemenea, nu sunt definite domenii de aplicare, metodologii sau volume de emisii asociate unui astfel de sistem.

## **E1-9 – Efectele financiare**

Grupul Aquila utilizează principiile introducerii treptate, conform Apendicelui C din ESRS 1, pentru raportarea cerinței ESRS E1-9. În prezent, Grupul nu furnizează informații detaliate privind efectele financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative sau ale oportunităților legate de climă, întrucât procesele și metodologiile necesare pentru evaluarea acestor aspecte sunt în curs de dezvoltare.

Planificăm să integrăm aceste informații în raportările viitoare, odată cu realizarea unui studiu climatic bazat pe scenarii în 2025. Acest studiu va sprijini o analiză mai detaliată și cantitativă a impactului financiar al riscurilor și oportunităților legate de climă. De asemenea, alinierea Planului de decarbonare la obiectivele Acordului de la Paris, programată pentru perioada strategică 2027-2030, va constitui un pilon important în gestionarea acestor riscuri și valorificarea oportunităților.

# III. Informații sociale

## ESRS S1- Forța de muncă proprie

### 1. Strategia

#### ESRS 2 SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

Grupul Aquila se bazează pe o comunitate puternică de 3.203 angajați talentați și dedicați, care își desfășoară activitatea în România și Republica Moldova. Aceștia reprezintă fundamentul valorilor companiei, iar interesele, punctele de vedere și drepturile lor sunt importante pentru succesul strategiei și modelului de afaceri.

Interesele și punctele de vedere ale angajaților sunt integrate în strategia Grupului prin sondaje anuale de satisfacție bazate pe chestionare și prin procesul de evaluare a performanței. În plus, pentru a asigura o comunicare deschisă și o înțelegere a nevoilor angajaților, compania utilizează mecanisme și canale de dialog dedicate, detaliate în capitolul S1-2.

Angajații au fost implicați activ în procesul de analiză a materialității, inclusiv în analiza de dublă materialitate realizată în 2023. Perspectivele lor au condus la măsuri concrete, precum extinderea accesului la servicii medicale private, consolidarea sănătății și securității la locul de muncă, dezvoltarea programelor de formare profesională și inițiativele dedicate diversității și retenției de talente. Lucrăm continuu pentru a oferi instrumente, instruire și un mediu de lucru sigur, menite să motiveze angajații și să sprijine dezvoltarea unei echipe dedicate performanței, care urmează valorile și misiunea Aquila Part Prod Com.

Aquila promovează respectarea drepturilor omului la toate nivelurile organizației, aliniindu-se standardelor internaționale. Politicile interne susțin egalitatea de șanse, combaterea discriminării, siguranța la locul de muncă și accesul la mecanisme sigure pentru raportarea preocupărilor legate de integritate sau alte probleme. Comunicarea deschisă este încurajată constant, iar angajații sunt sprijiniți să semnaleze orice încălcare a principiilor companiei.

Considerăm angajații motorul activității noastre și suntem dedicați să le oferim oportunități de dezvoltare personală și profesională, într-un mediu de lucru care încurajează dialogul deschis și contribuția activă la succesul companiei.

#### SRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri

În cadrul procesului de analiză de dublă materialitate, impacturile, riscurile și oportunitățile asociate forței de muncă proprii au fost evaluate în detaliu, în conformitate cu cerințele ESRS 1, AR 16. Aceste aspecte sunt strâns legate de strategia și modelul de afaceri ale Aquila, care valorifică o forță de muncă diversă, bine pregătită și dedicată, pentru a oferi servicii de excelență operațională în România și Republica Moldova.

Strategia de afaceri a Aquila se bazează pe un mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv, important într-un sector logistic marcat de provocări în recrutare și retenție. Modelul de afaceri, centrat pe distribuție, logistică și transport, depinde direct de disponibilitatea și competențele forței de muncă, ceea ce impune măsuri strategice pentru stabilizarea și dezvoltarea acesteia.

Pentru a susține competitivitatea pe termen lung, Grupul Aquila implementează măsuri care asigură stabilitatea, bunăstarea și dezvoltarea profesională a angajaților, generând impacturi pozitive semnificative. Contractele de muncă pe perioadă nedeterminată și beneficiile extrasalariale contribuie la securitatea profesională și financiară, oferind predictibilitate angajaților. Echilibrul între viața profesională și cea personală este susținut prin acordarea concediilor legale, zile libere suplimentare în funcție de vechime sau evenimente speciale, precum și prin facilități precum abonamente medicale private și opțiuni de telemuncă și muncă la domiciliu, toate integrate în politicile de resurse umane și Regulamentul intern. Sistemul de salarizare echitabil, corelat cu piața și implementat prin politici de remunerare, contribuie la retenția angajaților și creșterea securității financiare. În plus, angajații beneficiază de ajutoare pentru situații speciale și asigurări în caz de deces sau accident, oferite ca parte a pachetului de beneficii.

Respectarea legislației privind dialogul social și libertatea de asociere este reflectată în existența comitetelor de întreprindere și a mecanismelor de informare și consultare, contribuind la consolidarea relațiilor dintre angajați și organizație. Negocierea colectivă este integrată în regulamentul intern, asigurând drepturile și interesele angajaților. Promovarea echilibrului între viața profesională și cea personală este susținută prin facilitarea opțiunilor de telemuncă și muncă la domiciliu, reglementarea timpului de lucru și de odihnă, stabilirea timpilor de condus și repaus pentru conducătorii auto, precum și prin acordarea de zile suplimentare de concediu în funcție de vechimea în muncă, măsuri integrate în politicile interne ale companiei pentru a sprijini bunăstarea angajaților. Sănătatea și siguranța la locul de muncă sunt priorități gestionate printr-un sistem de management al securității și sănătății, care include instruirii periodice pentru angajați, simulări de urgență și respectarea normelor SEVESO. Accesul la servicii medicale preventive sprijină reducerea absenteismului și a concediilor medicale prelungite.

Aquila promovează egalitatea de gen și remunerația echitabilă printr-un sistem transparent de salarizare și evaluare a performanțelor, stabilit prin politica de resurse umane și codul de conduită. Programele de formare și dezvoltare a competențelor, derulate anual, contribuie la îmbunătățirea performanței și la creșterea motivației angajaților.

Diversitatea și incluziunea sunt susținute prin măsuri implementate conform regulamentului intern și politicii de diversitate, asigurând oportunități egale pentru toți angajații, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Prevenirea hărțuirii și violenței la locul de muncă este sprijinită prin cursuri de instruire și campanii de conștientizare. Protecția datelor angajaților este gestionată printr-o politică de confidențialitate, contribuind la consolidarea încrederii și a relației angajați-organizație.

Impacturile negative identificate pot influența atât satisfacția angajaților, cât și performanța organizațională. Fluctuația personalului poate fi influențată de nealinierea salariilor la standardele industriei sau la costurile vieții, afectând retenția și stabilitatea forței de muncă. Accidentele de muncă și bolile profesionale pot avea un impact negativ asupra sănătății angajaților, productivității și satisfacției la locul de muncă. Apariția accidentelor este mai mare în cazul accidentelor majore, precum incendii sau explozii la depozitul SEVESO, unde măsurile de siguranță trebuie consolidate. Accesul inegal la oportunități de formare și costurile ridicate ale instruirii pot limita dezvoltarea profesională, în special în rândul femeilor. Alinierea insuficientă a programelor de formare cu obiectivele de carieră poate reduce eficiența procesului de învățare, iar timpul necesar participării la sesiuni de instruire poate afecta temporar productivitatea. Gestionarea inadecvată sau utilizarea abuzivă a datelor angajaților poate reduce încrederea acestora în companie și poate avea un impact negativ asupra retenției personalului. Aceste impacturi sunt izolate și specifice activităților desfășurate în România și Republica Moldova, fără a fi considerate sistemice sau răspândite la nivel regional.

Grupul Aquila identifică și valorifică oportunitățile care decurg din impacturile asupra angajaților, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru stabil, motivant și competitiv.

Asigurarea unor locuri de muncă sigure oferă oportunitatea de a atrage și reține talente, consolidând competitivitatea și păstrarea cunoștințelor în organizație. Un mediu de lucru stabil și sigur stimulează productivitatea și sprijină dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe încredere și profesionalism.

Extinderea programelor de formare și dezvoltare a competențelor, inclusiv prin programe interne de instruire, consiliere în carieră și planificare a succesiunii, oferă angajaților oportunități de creștere profesională, sporind implicarea și loialitatea față de companie. Angajații mai bine pregătiți contribuie la inovație, eficiență și adaptarea organizației la cerințele pieței.

Gestionarea confidențialității datelor prin politici interne clare întărește cultura organizațională bazată pe respect și integritate, asigurând un mediu de lucru sigur și etic. Implementarea unor măsuri riguroase de protecție a datelor personale contribuie la creșterea încrederii angajaților și la consolidarea relației acestora cu organizația.

Astfel, prin integrarea acestor aspecte în modelul său de afaceri, Aquila își propune să gestioneze eficient atât impacturile pozitive, cât și cele negative asupra forței de muncă proprii, sprijinind excelența operațională și menținând un avantaj competitiv.

Pentru a asigura un mediu de lucru stabil și motivant, conducerea companiei menține un dialog deschis cu angajații prin canalele prezentate în capitolul S1-2, integrând feedback-ul acestora în procesul decizional.

În cadrul procesului de analiză a impacturilor, riscurilor și oportunităților, toate categoriile de angajați ai Grupului Aquila au fost evaluate detaliat, indiferent de tipul contractului de muncă sau regimul de lucru.

Pe baza analizei de materialitate, nu au fost identificate riscuri semnificative care să necesite măsuri speciale pentru anumite categorii de angajați.

Angajații străini din cadrul Aquila sunt angajați direct de companie și beneficiază de aceleași drepturi, beneficii și măsuri de protecție ca și angajații locali. În urma analizei de materialitate, nu au fost identificate riscuri sau vulnerabilități specifice care să necesite tratarea acestora ca o categorie distinctă. De asemenea, compania promovează un mediu de lucru echitabil, asigurând oportunități egale pentru toți angajații, indiferent de gen sau naționalitate. Toți angajații lucrează în aceleași condiții și respectă aceleași standarde de muncă.

Grupul Aquila are exclusiv angajați proprii, toți fiind angajați direct de companie în baza contractelor individuale de muncă. După tipul contractului și programul de lucru, angajații pot fi:

- Angajați permanenți: Personal cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, implicat în activitățile companiei, asigurând continuitatea operațională.
- Angajați temporari: Personal angajat pe perioadă determinată, utilizat pentru acoperirea unor necesități punctuale, precum înlocuirea salariaților aflați în concediu pentru creșterea copilului.
- Angajați cu normă întreagă: Personal care lucrează conform programului standard, asigurând desfășurarea eficientă a operațiunilor.
- Angajați cu program parțial: Personal care lucrează un număr redus de ore, adaptându-se nevoilor companiei.

Nu au fost identificate alte categorii de persoane cu caracteristici particulare în cadrul forței de muncă a Aquila, în afara celor deja prezentate.

Aquila este dependentă de forța sa de muncă pentru continuitatea și eficiența operațiunilor sale. Modelul său de afaceri, centrat pe distribuție, logistică și transport și producție, necesită o forță de muncă stabilă, bine pregătită și motivată pentru a asigura servicii de calitate și pentru a menține competitivitatea. În urma

analizei de dublă materialitate, Aquila nu a identificat riscuri semnificative rezultate din dependența sa față de forța de muncă proprie, însă au fost evidențiate oportunități relevante pentru toți angajații companiei, indiferent de nivel sau regiune și care contribuie la creșterea performanței organizaționale și la menținerea avantajului competitiv:

- Crearea unui mediu de lucru atractiv și stabil – retenția angajaților și atragerea de noi talente sunt priorități pentru Aquila. O forță de muncă experimentată și loială contribuie la continuitatea operațională, reducerea costurilor asociate recrutării și creșterea eficienței proceselor.
- Dezvoltarea competențelor angajaților – programele de formare profesională, consilierea în carieră și planurile de succesiune susțin dezvoltarea resurselor umane și asigură o tranziție eficientă între generațiile de angajați. Investiția în formare profesională nu doar că îmbunătățește retenția, dar și stimulează inovația și creșterea productivității.
- Întărirea culturii organizaționale prin protecția datelor și a drepturilor angajaților – Aquila promovează un mediu de lucru bazat pe respect, integritate și siguranță, consolidat prin politici stricte de protecție a datelor personale. Aceste măsuri contribuie la creșterea încrederii și a satisfacției angajaților, elemente importante pentru păstrarea unui climat de muncă pozitiv și productiv.

| Subtema materială        | Sub-subtema materială         | Localizare impact    | Descriere   |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|---|
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Locuri de muncă sigure</b> |                      |   |
| Impact pozitiv           |                               | propriile operațiuni | Asigurarea stabilității profesionale și financiare a angajaților prin încheierea de contracte de muncă pe perioadă nedeterminată și oferirea unui pachet de beneficii extrasalariale.   |
| Oportunitate             |                               | -                    | Crearea unui mediu de lucru atractiv prin păstrarea angajaților existenți și atragerea de noi talente, contribuind la consolidarea competitivității și la păstrarea cunoștințelor în cadrul organizației.   |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Timpul de lucru</b>        |                      |   |
| Impact pozitiv           |                               | propriile operațiuni | Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea personală prin acordarea concediilor legale, a zilelor libere suplimentare în funcție de vechime sau evenimente speciale, precum și prin facilitarea accesului la abonamente pentru servicii medicale private și alte beneficii conexe. |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Salarii adecvate</b>       |                      |   |
| Impact negativ           |                               | propriile operațiuni | Fluctuație de personal cauzată de o posibilă nealiniere a salariilor la standardele industriei sau la costurile vieții.   |

|                          |  |                      |  |
|--------------------------|--|----------------------|--|
| Impact pozitiv           |  | propriile operațiuni | Creșterea securității financiare și a satisfacției angajaților prin implementarea unui sistem de salarizare echitabil, corelat cu piața și adaptat nevoilor individuale, contribuind la retenția personalului. În plus, sunt oferite ajutoare pentru situații speciale tuturor angajaților, precum și asigurări în caz de deces sau accident.  |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Dialog social</b>   |                      |  |
| Impact pozitiv           |  | propriile operațiuni | Consolidarea relațiilor între angajați și organizație prin respectarea legislației locale.   |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor</b> |                      |  |
| Impact pozitiv           |  | propriile operațiuni | Consolidarea relațiilor dintre angajați și organizație prin respectarea legislației locale și integrarea în regulamentul intern a prevederilor privind libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare.   |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Negocierea colectivă, inclusiv proporția lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă</b>                               |                      |  |
| Impact pozitiv           |  | propriile operațiuni | Consolidarea relațiilor între angajați și organizație prin respectarea legislației locale și integrarea prevederilor de negociere colectivă în regulamentul intern.  |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Echilibru între viața profesională și cea privată</b>   |                      |  |
| Impact pozitiv           |  | propriile operațiuni | Promovarea unui echilibru între viața profesională și cea personală prin facilitarea opțiunilor de telemuncă și muncă la domiciliu, reglementarea timpului de lucru și de odihnă, stabilirea timpilor de condus și repaus pentru conducătorii auto, precum și prin acordarea de zile suplimentare de concediu în funcție de vechimea în muncă. |
| <b>Condiții de muncă</b> | <b>Sănătatea și siguranța</b>  |                      |  |
| Impact negativ           |  | propriile operațiuni | Apariția accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, inclusiv ca urmare a accidentelor majore de tip incendiu sau explozie la depozitul SEVESO, care pot afecta sănătatea și integritatea angajaților, având impact negativ asupra productivității și satisfacției la locul de muncă.   |

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni | <p>Reducerea absenteismului și a duratei concediilor medicale prin accesul tuturor angajaților la servicii medicale preventive. Asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur prin integrarea tuturor angajaților în sistemul de management al sănătății și securității în muncă, completat de instruire regulate. Tematica acestor instruirii acoperă aspecte importante, precum instrucțiuni de lucru, respectarea codului rutier, gestionarea riscurilor psihosociale și a stresului la birou, alături de simulări și planuri de intervenție în caz de urgență. Gestionarea eficientă a riscurilor de incendiu și explozie prin implementarea unui sistem de management al securității conform legislației SEVESO, inclusiv planuri de urgență, simulări periodice și măsuri tehnice de control.</p> |
| <p><b>Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți</b>      <b>Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală</b></p> |                      |   |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni | <p>Promovarea egalității de gen și a plății echitabile pentru muncă de valoare egală este asigurată prin implementarea unui Regulament Intern și a unui Cod de Conduită care subliniază aceste principii. Evaluarea anuală a performanțelor pentru toți salariații, corelată cu un sistem de salarizare bazat pe criterii transparente de performanță, contribuie la crearea unui mediu de lucru echitabil, motivant și aliniat la standardele internaționale de egalitate și diversitate.</p>  |
| <p><b>Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți</b>      <b>Formare și dezvoltarea competențelor</b></p>                           |                      |   |
| Impact negativ   | propriile operațiuni | <p>Scăderea implicării și a productivității angajaților din cauza accesului inegal la oportunități de formare sau a costurilor ridicate asociate implementării programelor de instruire. Diferențele în accesul la dezvoltarea profesională, în special limitarea oportunităților pentru femei, pot amplifica aceste efecte. Programele de formare care nu sunt alinate cu obiectivele de carieră și costurile financiare asociate reduc eficiența procesului de învățare. Totodată, timpul necesar participării la sesiuni de formare poate impacta temporar productivitatea.</p>  |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni | <p>Dezvoltarea competențelor angajaților prin programe de formare le oferă oportunitatea de a-și îmbunătăți abilitățile și cunoștințele, contribuind astfel la creșterea performanței. Accesul la aceste inițiative îi face să se simtă apreciați, ceea ce le amplifică motivația și satisfacția. Totodată, investițiile în formarea profesională contribuie la consolidarea retenției personalului, stimulând implicarea și loialitatea acestora față de organizație.</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Oportunitate   | -  | Programele interne de instruire și consiliere în carieră, alături de programul de succesiune, reprezintă oportunități pentru dezvoltarea angajaților. Investiția în creșterea competențelor acestora contribuie la creșterea performanței, îmbunătățirea retenției, datorită sentimentului de implicare și loialitate față de organizație. Totodată, angajații mai bine pregătiți aduc inovație și valoare adăugată în cadrul organizației, sprijinind evoluția și adaptarea acesteia la cerințele pieței. |
| <b>Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți</b> | <b>Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități</b> |  |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni   | Promovarea egalității de tratament și de șanse este susținută prin angajarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități, conform cerințelor legislației locale. Acest angajament contribuie la diversitatea forței de muncă, încurajând integrarea și participarea activă a tuturor angajaților, indiferent de abilități, și sprijinind dezvoltarea unui mediu de lucru incluziv și echitabil.   |
| <b>Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți</b> | <b>Măsuri împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă</b>         |  |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni   | Măsurile împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă asigură un mediu sigur și respectuos, consolidând sentimentul de siguranță și apreciere. Cursurile pentru angajați și campaniile interne de informare sprijină prevenirea acestor comportamente și încurajează un dialog intercultural constructiv.  |
| <b>Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți</b> | <b>Diversitatea</b>  |  |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni   | Promovarea diversității este susținută de respectarea legislației locale, a Regulamentului Intern și Codului de Conduită, creând un mediu de lucru incluziv și echitabil, care încurajează colaborarea și respectul reciproc.  |
| <b>Alte drepturi legate de muncă</b>                   | <b>Confidențialitatea</b>  |  |
| Impact negativ   | propriile operațiuni   | Utilizarea abuzivă a datelor angajaților poate duce la reducerea încrederii acestora în organizație și, implicit, la afectarea relației profesionale și a retenției personalului.  |
| Impact pozitiv   | propriile operațiuni   | Creșterea încrederii angajaților prin implementarea și respectarea unei politici de confidențialitate adecvate, contribuie la îmbunătățirea retenției personalului și la consolidarea relației angajați-organizație.   |

---

Oportunitate

Politica internă privind confidențialitatea datelor personale permite întărirea culturii organizaționale bazate pe respect și integritate, asigurând un mediu de lucru sigur și etic.

---

Grupul Aquila nu desfășoară operațiuni în zone geografice cu risc semnificativ de muncă forțată, muncă obligatorie sau muncă a copiilor. Nu au fost identificate forme de muncă forțată, muncă obligatorie sau muncă infantilă în cadrul operațiunilor Grupului Aquila.

Aquila analizează impacturile sociale ale evoluției către un model de afaceri mai sustenabil, iar, în prezent, planul de decarbonare nu implică riscuri semnificative de restructurare a locurilor de muncă. Pentru o evaluare mai precisă a riscurilor și oportunităților asociate, în 2025, compania va realiza un studiu climatic bazat pe scenarii, care va sta la baza dezvoltării unui plan de tranziție. Acesta va oferi o perspectivă clară asupra impacturilor asupra operațiunilor și forței de muncă.

## 2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților

### S1-1 – Politici legate de forța de muncă proprie

#### Angajamente si politici fundamentale ale Grupului:

Prin strategia de sustenabilitate, Grupul Aquila își afirmă angajamentul față de respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților și promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect, incluziune și echitate, în conformitate cu reglementările internaționale și locale. Politicile și măsurile implementate sunt direct legate de rezultatele analizei de dublă materialitate, reflectând valorile noastre fundamentale și asigurând protecția drepturilor angajaților și un mediu de lucru sigur și echitabil.

În anul 2024, Aquila a realizat progrese în adoptarea politicilor sale, respectiv, aprobarea oficială de către Consiliul de Administrație:

- a unor politici existente: Politica referitoare la calitatea, mediul, sănătatea și securitatea în muncă, siguranța alimentelor, siguranța informației și siguranța transportului, Politica privind diversitatea și incluziunea, Politica de Resurse Umane, Politica privind sclavia modernă și traficul de persoane, Regulamentul Intern (revizuit pentru a reflecta cerințele actuale și bunele practici);
- adoptarea de noi politici: Politica privind hărțuirea la locul de muncă, Politica de avertizare de integritate, Politica de evitare a represaliilor.

Politicile sunt revizuite anual sau ori de câte ori este nevoie pentru a asigura conformitatea cu reglementările în vigoare, iar actualizările sunt comunicate părților interesate relevante. Adoptarea politicilor este supravegheată de Consiliul de Administrație, iar Directorul General și echipele de management sunt responsabile de implementare la nivel operațional.

Aceste politici au fost dezvoltate și implementate în concordanță cu punctele de vedere ale părților interesate, așa cum este detaliat în capitolul ESRS2, SBM-2.

Pentru companiile achiziționate în cursul anului 2024, Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa, procesele de armonizare a acestor politici sunt în desfășurare și sunt planificate să fie finalizate pe parcursul anului 2025.

Politicile Grupului Aquila legate de forța de muncă sunt fundamentate pe principiile Declarației Universale a Drepturilor Omului adoptată de Organizația Națiunilor Unite și prevederilor Convenției Europene pentru

Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale și Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind Principiile și Drepturile Fundamentale la Locul de Muncă. Respectarea drepturilor omului este o obligație centrală și o așteptare legitimă la nivel internațional, integrată în politicile noastre de resurse umane, sănătate și securitate în muncă, diversitate și incluziune. De asemenea, politicile Aquila iau în considerare și Principiile Directoare ale ONU privind Afacerile și Drepturile Omului și cu Orientările OCDE pentru Întreprinderile Multinaționale.

Această aliniere este asigurată prin integrarea criteriilor ESG în procesul de evaluare a furnizorilor, urmărind respectarea drepturilor fundamentale ale muncii și asigurarea unor condiții echitabile de angajare. De asemenea, prin implementarea mecanismului TrustLine, angajații și părțile interesate au posibilitatea de a semnală în mod anonim orice încălcare a drepturilor omului, beneficiind de protecția acordată avertizorilor de integritate.

Politicile interne referitoare la egalitatea de șanse, prevenirea hărțuirii și confidențialitatea datelor contribuie la protejarea angajaților și la crearea unui mediu de lucru sigur și incluziv. Totodată, impactul activităților companiei asupra angajaților este monitorizat periodic, asigurând conformitatea cu cerințele ESRS și cu standardele internaționale relevante.

În acest context, acționăm în vederea identificării, prevenirii, atenuării și remedierii impacturilor negative asupra drepturilor omului, fie că acestea sunt asociate propriei noastre forțe de muncă, lucrătorilor din lanțul valoric sau comunităților afectate. Angajamentul nostru include respectarea libertății de asociere, dreptul la negocieri colective și eliminarea discriminării în angajare și profesie.

Respectarea drepturilor fundamentale este susținută prin Codul de Etică și Conduită și Regulamentul Intern, care promovează nediscriminarea și condiții de muncă sigure. Instruirile periodice și consultările regulate cu angajații, sondajele anuale de satisfacție și întâlnirile directe contribuie la menținerea unui dialog activ.

Pentru a evalua conformitatea cu aceste standarde, la solicitarea unui partener comercial, Aquila este supusă anual, începând cu 2021, unui audit extern SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) la unul dintre depozitele sale din Dragomirești Vale, județul Ilfov. SMETA este un audit internațional utilizat pentru a evalua respectarea standardelor de muncă, sănătatea și siguranța angajaților, impactul asupra mediului și etica în afaceri. Auditul este realizat conform metodologiei Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) și verifică respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților, cum ar fi libertatea de asociere, plata corectă a salariilor și condițiile de muncă sigure. Concluziile auditului din perioada de raportare au confirmat respectarea deplină a acestor principii, iar recomandările primite s-au limitat la îmbunătățiri operaționale minore, precum întreținerea echipamentelor din zonele comune ale angajaților. Nu au fost identificate încălcări ale drepturilor omului, iar toate aspectele semnalate au fost remediate imediat, conform planului de acțiune corectiv.

În celelalte locații ale Grupului, monitorizarea conformității este realizată prin mecanisme interne, incluzând evaluări periodice, consultări directe cu angajații și canale confidențiale de raportare, detaliate în capitolul S1-2. În cazul unor posibile încălcări, Aquila dispune de un proces de investigație și remediere, descris la capitolul S1-3, care asigură măsuri corective prompte.

Progresul este raportat anual în Raportul privind durabilitatea, evidențiind sesizările primite, soluțiile implementate și planurile de îmbunătățire.

Respectarea drepturilor omului și a principiilor sociale este verificată și în lanțul de aprovizionare, prin criterii specifice incluse în procesul de selecție și evaluare a furnizorilor, conform cadrului descris în capitolul G1-2 „Gestionarea relațiilor cu furnizorii”. Aquila analizează impactul partenerilor asupra forței de muncă și condițiilor de muncă, asigurând conformitatea acestora cu standardele internaționale. Evaluarea nu se limitează la aspecte comerciale, ci include și măsuri de prevenire a riscurilor sociale și

de promovare a unui mediu de lucru sigur și echitabil. În cazul în care sunt identificate neconformități, compania colaborează cu furnizorii pentru implementarea măsurilor corective necesare, monitorizând progresul acestora.

### **Regulamentul Intern**

Regulamentul Intern, implementat la nivelul fiecărei companii din Grupului Aquila definește regulile și procedurile aplicabile activităților de zi cu zi, stabilind un cadru clar și coerent pentru timpul de lucru, pauze, concedii și drepturile angajaților. Acest document sprijină stabilitatea forței de muncă prin asigurarea unor condiții de muncă echitabile, contribuind astfel la retenția angajaților și reducerea impactului negativ al fluctuației de personal. De asemenea, prin clarificarea drepturilor și obligațiilor, previne tratamentele inechitabile și sprijină echilibrul dintre viața profesională și cea personală, asigurând satisfacția și productivitatea angajaților. Regulamentul intern Aquila Part Prod Com include următoarele anexe: Criteriile de evaluare a activității profesionale a Salariatului și Procedura de evaluare profesională a salariaților, Codul de Etică și Conduită, Manualul Sistemului de management al securității informației, precum și Procedura de formare profesională.

### **Codul de Etică și Conduită**

Codul de Etică și Conduită al Grupului Aquila susține promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect, echitate și incluziune. Acesta contribuie la consolidarea relațiilor dintre angajați și companie, oferind un cadru clar pentru asigurarea condițiilor de muncă echitabile, transparenței și respectării drepturilor fundamentale ale angajaților.

Codul sprijină crearea unui climat organizațional stabil, contribuind la atragerea și retenția personalului prin promovarea egalității de șanse, echilibrului între viața profesională și personală și respectarea diversității. Acesta reglementează aspecte importante precum sănătatea și siguranța la locul de muncă, confidențialitatea datelor angajaților și prevenirea oricărei forme de discriminare sau hărțuire, asigurând un mediu incluziv și motivant.

### **Politica de Resurse Umane**

Politica de Resurse Umane a Aquila Part Prod Com sprijină obiectivele de recrutare echitabilă, remunerație competitivă și oferirea de beneficii diversificate, pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, incluziv și motivant. Aceasta contribuie la dezvoltarea profesională a angajaților, la retenția talentelor și la crearea unui mediu care promovează egalitatea de șanse. Respectarea drepturilor omului este parte integrantă în această politică, prin promovarea unui proces de recrutare bazat pe competențe, fără discriminare, și prin garantarea accesului echitabil la oportunități de avansare în carieră.

### **Politica de Diversitate și Incluziune**

Politica de Diversitate și Incluziune a Aquila Part Prod Com promovează egalitatea de șanse și combate orice formă de discriminare. Politica asigură un mediu de lucru în care fiecare angajat este tratat cu respect și demnitate, indiferent de rasă, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate sau orice altă caracteristică protejată. Aceasta politică asigură o cultură incluzivă, care valorizează diversitatea și sprijină participarea activă a fiecărui angajat. În plus, procesul de recrutare este conceput pentru a facilita accesul și integrarea persoanelor din grupuri vulnerabile, precum femeile și persoanele de altă naționalitate, sprijinind inițiativele de recrutare și contribuind la retenția angajaților, aliniindu-se obiectivelor strategice ale companiei.

### **Politica de Sănătate și Securitate în Muncă (SSM)**

Această politică are ca obiectiv reducerea riscurilor asociate accidentelor de muncă și bolilor profesionale prin implementarea unor măsuri preventive și programe de instruire dedicate. Prin asigurarea unui mediu de lucru sigur și accesul la servicii medicale, politica contribuie la diminuarea absenteismului și la

creșterea performanței operaționale. Pentru a consolida sănătatea și securitatea în muncă, politica stabilește responsabilități clare, integrează mecanisme eficiente de gestionare a riscurilor și promovează acțiuni continue de conștientizare, instruire și calificare a personalului. Totodată, încurajează implicarea activă a angajaților, atât prin consultare, cât și prin participarea directă la procesele de analiză și îmbunătățire a condițiilor de muncă. Politica este aplicabilă la nivelul companiei Aquila Part Prod Com. Această politică, împreună cu politica existentă la nivelul Trigor AVD și Romtec Europa sunt implementate printr-un Sistem de Management al Sănătății și Securității în Muncă, așa cum este descris la pagina 111. Menținerea certificărilor relevante în acest domeniu printr-o abordare bazată pe procese și gestionarea proactivă a riscurilor arată menținerea principiilor de sănătate și securitate în muncă.

Respectarea dreptului la un mediu de lucru sigur este o prioritate pentru companie, integrată în toate activitățile operaționale, în conformitate cu legislația națională și standardele internaționale relevante. Detalii suplimentare despre aceste măsuri sunt prezentate în Capitolul S1-4.

Politica este comunicată tuturor angajaților prin intermediul sesiunilor de instruire și prin afișare la locurile de muncă și, în cazul Aquila Part Parod Com, prin intermediul platformei interne de intranet. Monitorizarea implementării politicii este realizată prin verificări interne și externe, iar angajații sunt consultați în mod regulat și au acces la mecanismele de raportare a oricăror incidente legate de sănătatea și securitatea în muncă, așa cum este detaliat în Capitolul S1-2.

Filialele Printex, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading nu dispun de o politică formalizată de sănătate și securitate în muncă la nivel intern. Procesul de gestionare a sănătății și securității în muncă este externalizat către firme autorizate în domeniu, care asigură conformitatea cu legislația în vigoare, implementarea măsurilor de prevenire și protecție, precum și instruirea periodică a angajaților în materie de SSM.

Implementarea acestei politici este responsabilitatea Directorului General al fiecărei companii din Grup, asigurând alinierea la standardele interne și reglementările aplicabile în domeniul sănătății și securității în muncă.

### **Politica de Prevenire a Accidentelor Majore**

Pentru depozitul SEVESO situat în comuna Ariceștii Rahtivani, județul Prahova, Aquila Part Prod Com implementează o Politică de Prevenire a Accidentelor Majore. Aceasta stabilește principiile și obiectivele generale pentru prevenirea și controlul accidentelor majore, asigurarea siguranței la locul de muncă și prevenirea impactului activităților asupra angajaților, părților interesate și mediului. Politica reflectă angajamentul companiei de îmbunătățire continuă a sistemului de management și prevenirea incidentelor și accidentelor.

Compania își propune să gestioneze riscul de accident major la cel mai scăzut nivel practic posibil, prin identificarea pericolelor majore asociate activităților desfășurate, analizarea consecințelor potențiale și implementarea unor măsuri de control eficiente pentru prevenirea accidentelor majore. Totodată, se urmărește adoptarea unor măsuri fezabile și viabile pentru a minimiza impactul accidentelor majore asupra oamenilor. Conducerea societății își asumă răspunderea privind alocarea resurselor umane și financiare necesare realizării acestui obiectiv.

Politica de sănătate și securitate în muncă completează acest angajament, reafirmând intenția companiei de a asigura sănătatea, siguranța și securitatea persoanelor la toate nivelurile organizaționale. Aceasta se aplică în întreaga organizație și impune aceleași cerințe și obiective contractorilor și partenerilor noștri.

Această politică este aliniată cerințelor Legii nr. 59/2016 privind controlul pericolelor asociate accidentelor majore cu substanțe periculoase. Documentul este înregistrat oficial la Agenția pentru Protecția Mediului (APM) Prahova și Garda Națională de Mediu (GNM) – Comisariatul Județean Prahova, asigurând

conformitatea cu reglementările naționale și internaționale în domeniu. Implicăm comunitatea locală în procesul de prevenire a accidentelor majore și comunicăm transparent cu privire la riscurile asociate activităților companiei. Informațiile pot fi solicitate direct la sediul central al companiei, situat în Ploiești, str. Malu Roșu nr. 105A, prin intermediul departamentului responsabil cu obiectivul SEVESO. De asemenea, comunitatea are acces permanent la punctul de lucru din comuna Ariceștii-Rahtivani, str. Bruxelles nr. 10, unde pot fi obținute detalii suplimentare.

Compania pune la dispoziție informații actualizate pe site-ul oficial, la adresa [www.aquila.ro/obiectiv-seveso](http://www.aquila.ro/obiectiv-seveso), unde sunt prezentate politica de prevenire a accidentelor majore, performanțele de securitate, incidentele raportate și măsurile de îmbunătățire continuă a sistemului de management. Politica este, de asemenea, disponibilă pe platforma internă de intranet, accesibilă angajaților. Aceasta este comunicată angajaților prin sesiunile de instruire anuale, iar implementarea sa este monitorizată prin audituri periodice și inspecții de conformitate.

Pentru a comunica regulile specifice SEVESO vizitatorilor, contractorilor și partenerilor, compania le oferă informații detaliate prin intermediul materialului „Reguli pentru Vizitatori SEVESO”, care este distribuit la sosirea în incinta depozitului și care este disponibil în limba română și limba engleză.

### **Politica privind Sclavia Modernă și Munca Forțată**

Prin această politică Aquila Part Prod Com contribuie la prevenirea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie, atât în operațiunile -proprie, cât și în lanțul de aprovizionare. Compania a introdus criterii de evaluare a furnizorilor, care includ cerințe de sustenabilitate, respectarea drepturilor omului și conformitatea cu standardele Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Prin această politică, aprobată în 2024, Aquila Part Prod Com își propune să se asigure că toate părțile implicate în lanțul valoric respectă drepturile fundamentale ale lucrătorilor, iar orice suspiciune de muncă forțată este investigată prompt și corectată prin măsuri adecvate.

### **Politica de Avertizare de Integritate**

Politica de Avertizare de Integritate, adoptată la nivelul Aquila Part Prod Com, întărește cultura organizațională și oferă o modalitate sigură și accesibilă prin care angajații și părțile interesate pot semnala comportamente neetice, ilegale sau orice încălcare a drepturilor omului. Platforma TrustLine permite raportarea anonimă a abaterilor, asigurând confidențialitate și protecție pentru avertizori. Această politică este disponibilă public pe site-ul [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), promovând transparența și accesibilitatea. Prin implementarea acestei politici, compania contribuie la menținerea unui climat de lucru echitabil, protejarea drepturilor omului și la combaterea abuzurilor.

### **Politica privind Prevenirea și Combaterea Hărțuirii la Locul de Muncă**

Politica privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a hărțuirii morale și a hărțuirii pe criterii de sex, își propune să creeze un mediu sigur și respectuos pentru toți angajații Grupului Aquila. Prin această politică, Grupul se obligă să asigure un mediu de lucru lipsit de discriminare, abuz și hărțuire, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, sex, orientare sexuală, dizabilitate sau alte criterii protejate. Orice incident raportat este investigat cu promptitudine, iar măsurile corective sunt aplicate pentru a preveni recurența acestuia. Asigurarea unui climat lipsit de discriminare și abuz sprijină productivitatea și performanța echipelor.

### **Politica de Evitare a Represaliilor**

Politica de Evitare a Represaliilor își propune să creeze un mediu de lucru sigur și deschis, în care angajații pot raporta liber și fără teama de represalii orice preocupare legată de respectarea drepturilor omului, integritate, etică sau conformitate legală. Prin această politică, Aquila Part Prod Com se angajează să protejeze angajații - care utilizează canale de raportare, cum ar fi TrustLine. Politica include

măsuri de protecție totală împotriva represaliilor, iar orice caz de răzbunare identificat trebuie - investigat și sancționat în mod corespunzător. Prin această politică, Aquila promovează cultura etică și asigură protecția drepturilor omului în toate operațiunile sale.

### **Politica de Confidențialitate a Datelor**

Fiecare companie din cadrul Grupului Aquila implementează propria Politică de Confidențialitate a Datelor, însă principiile fundamentale privind protecția datelor cu caracter personal sunt aplicate unitar la nivelul Grupului, fiind asigurată conformitatea cu Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR) și protecția drepturilor persoanelor vizate. Aceste politici stabilesc angajamente și responsabilitățile privind prelucrarea datelor personale, stabilind reguli clare și transparente pentru colectarea, stocarea și utilizarea acestora în mod responsabil și doar în limitele scopurilor specificate, asigurând protejarea informațiilor personale și oferind tuturor părților implicate încrederea necesară într-un mediu sigur și profesional. Prin prevenirea utilizării abuzive a datelor personale, Aquila sprijină securitatea informațiilor și protejează angajații împotriva riscurilor legate de încălcări ale confidențialității.

Politicile aplicabile pentru Aquila Part Prod Com sunt disponibile angajaților prin intermediul platformei interne de intranet a companiei, în secțiunile dedicate, iar cele relevante publicului larg sunt accesibile pe site-ul oficial [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro).

Pentru celelalte companii din grup, angajații sunt informați prin afișarea acestora la sediul companiei sau prin publicarea pe site-urile oficiale ale acestora.

Codul de Etică și Conduită și Regulamentul intern al Aquila Part Prod Com, împreună cu toate anexele sunt disponibile și în limba engleză, pentru a elimina barierele lingvistice și a promova transparența, egalitatea și respectul reciproc, contribuind astfel la un mediu incluziv și accesibil tuturor, indiferent de limba vorbită.

Politicile legate de forța de muncă proprie ale Aquila Part Prod Com sunt implementate prin proceduri care previn discriminarea și promovează diversitatea și incluziunea și asigură acțiuni corective în cazul incidentelor:

- Procedura de Management al Resurselor Umane asigură că procesul de recrutare și selecție sunt comunicate transparent și sunt bazate pe criterii obiective, fără discriminare privind genul, vârsta, originea etnică, religia sau alte caracteristici personale. Posturile vacante sunt comunicate prin intranet („Aquila Jobs”) și pe site-ul oficial, [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), pentru a asigura acces egal la oportunități.
- Procedura de Evaluare a Performanțelor prevede competențe și criteriile bazate pe performanță, aplicate uniform pentru a elimina favoritismul sau discriminarea. Departamentul de Resurse Umane supraveghează procesul pentru a asigura corectitudinea și conformitatea cu politicile companiei.
- Procedura de Formare Profesională asigură acces periodic la formare profesională, fără discriminare, inclusiv la concedii de formare, pe baza necesităților identificate în procesul anual de evaluare a performanțelor.

Politica privind prevenirea și combaterea hărțuirii stabilește o procedură formală pentru raportarea și soluționarea incidentelor de hărțuire la locul de muncă. O comisie dedicată analizează și tratează plângerile în mod confidențial și imparțial. Angajații pot raporta incidentele prin sistemul electronic de avertizare disponibil pe site-ul companiei (descrie la pagina 103), prin sesizări scrise sau verbale adresate persoanelor responsabile. Toate cazurile sunt înregistrate și soluționate conform legislației și procedurilor interne. La finalul procesului, comisia întocmește un raport detaliat cu investigațiile, concluziile și măsurile propuse, pe care îl înaintează conducerii Aquila. Angajații care consideră că au fost supuși hărțuirii pot, de asemenea, depune plângeri la instituțiile competente, în conformitate cu Legea nr. 202/2002 privind

egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În 2024, Aquila Part Prod Com a organizat sesiuni de instruire privind prevederile Regulamentului Intern și a anexelor sale, extinzând aceste inițiative prin introducerea unui curs dedicat prevenirii discriminării la locul de muncă. Mecanismele confidențiale de raportare, detaliate în Capitolul S1-2, permit angajaților să sesizeze incidentele de discriminare, acestea fiind gestionate prompt și imparțial, conform Procedurii de Avertizare de Integritate, parte a politicii aferente. Eficiența măsurilor este monitorizată prin sondaje de satisfacție, discuții directe cu angajații și analize interne. Directorul de Resurse Umane supraveghează implementarea acestor măsuri, iar în cazul incidentelor confirmate, se aplică sancțiuni disciplinare.

Politicele Aquila sunt aplicabile tuturor angajaților, iar personalul cu responsabilități de conducere are obligația de a asigura că echipele subordonate sunt informate și respectă prevederile acestora în desfășurarea activităților zilnice. Revizuirea și aprobarea politicilor se realizează conform procesului detaliat în ESRS2, pagina 54.

Implementarea politicilor Aquila ține cont de specificul contextelor geografice și de diversitatea părților interesate implicate, asigurând flexibilitate pentru a răspunde cerințelor locale și a adapta măsurile acolo unde este necesar. Cu toate acestea, principiile fundamentale privind respectarea drepturilor omului, responsabilitatea socială și sustenabilitatea sunt aplicate uniform la nivelul tuturor entităților din Grupul Aquila.

Pentru a preveni impacturile negative semnificative asupra forței de muncă proprii, Aquila a instituit un cadru integrat de politici, măsuri de prevenire și mecanisme de control. Acestea includ procese de evaluare, sisteme de raportare și canale de sesizare, toate detaliate în acest capitol, asigurând o abordare proactivă și continuă pentru protejarea drepturilor angajaților și promovarea unui mediu de lucru echitabil și sigur.

## **S1-2 – Procese pentru colaborarea cu forța de muncă proprie și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi**

Un pilon central al strategiei Aquila este colaborarea activă și constantă cu angajații. Grupul alocă resurse financiare și umane pentru a susține acest proces, asigurând cadrul de consultare, participare activă și dialog deschis. Prin aceste mecanisme, Aquila se asigură că vocea angajaților este auzită, iar nevoile lor sunt integrate în procesele decizionale ale companiei. Acest proces de colaborare este important pentru identificarea și atenuarea riscurilor, maximizarea oportunităților și îmbunătățirea constantă a condițiilor de muncă.

Compania acordă o atenție specială grupurilor vulnerabile din cadrul forței de muncă, precum femeile și lucrătorii străini, prin mecanisme de consultare, precum sondaje de satisfacție, evaluările anuale ale performanței și întâlniri directe. În urma acestor demersuri, au fost implementate măsuri concrete, cum ar fi organizarea de cursuri de limba română, acces la documente în limba engleză pentru asigurarea unor relații de muncă corecte și oferirea de facilități de acomodare pentru lucrătorii străini, precum și programe de leadership dedicate femeilor, detaliate în Capitolul S1-4.

La nivelul companiei Romtec Europa, Contractul Colectiv de Muncă întărește relația cu angajații și asigură respectarea drepturilor acestora. În celelalte entități ale grupului, perspectivele angajaților sunt incluse în procesele decizionale prin intermediul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, al feedback-ului colectat în vizite la locul de muncă și a celorlalte mecanisme de consultare descrise în acest capitol.

În 2024, nu au fost identificate impacturi semnificative asupra forței de muncă ca urmare a măsurilor de reducere a emisiilor sau a tranziției către operațiuni mai sustenabile. În 2025, Aquila va realiza un studiu climatic bazat pe scenarii, care va fundamenta planul de tranziție prevăzut a fi finalizat în 2026. Acest

demers va include consultări cu angajații pentru a analiza impacturile potențiale asupra forței de muncă generate de măsurile de reducere a emisiilor de carbon și tranziția către operațiuni mai sustenabile și neutre din punct de vedere climatic. Vor fi evaluate aspecte precum restructurarea, pierderea sau crearea locurilor de muncă, necesitatea de formare și dezvoltare a competențelor, echitatea de gen și socială, precum și implicațiile asupra sănătății și securității în muncă.

Rezultatele deciziilor luate în urma consultărilor cu angajații sunt comunicate prin formele de comunicare descrise mai jos.

### **Etapale colaborării și implicarea forței de muncă**

Colaborarea cu angajații în vederea gestionării impacturilor asupra acestora se desfășoară structurat, în mai multe etape:

#### **1. Identificarea și atenuarea riscurilor**

În această etapă, angajații și/sau reprezentanții acestora sunt consultați prin mecanisme ce includ sondaje anuale de satisfacție, întâlniri directe și consultări cu echipele de management, întâlniri desfășurate cu ocazia evaluării anuale a performanței, vizite la locurile de muncă, precum și discuții în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă pentru a identifica și evalua riscurile și impacturile potențiale asupra condițiilor de muncă. În 2024, ca urmare a rezultatelor sondajului de satisfacție realizat în 2023, Aquila a implementat mai multe măsuri concrete pentru a îmbunătăți condițiile de muncă. Printre acestea se numără creșterea salariilor, detaliată în Raportul Anual la pagina 25, achiziția de echipamente de lucru mai performante pentru salariații din depozitele de frig, organizarea de cursuri de comunicare eficientă pentru manageri, menite să îmbunătățească relația cu subordonații, și dotarea depozitelor cu facilități suplimentare care să asigure confortul angajaților, precum echipamente moderne pentru încălzirea și răcirea apei, dar și pentru prepararea sau depozitarea alimentelor.

Această abordare participativă facilitează o înțelegere a nevoilor angajaților, permițând companiei să adopte măsuri adecvate pentru atenuarea riscurilor, soluționarea problemelor semnalate de angajați și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

#### **2. Implementarea și monitorizarea măsurilor de atenuare**

Odată adoptate măsurile de atenuare, se asigură monitorizarea eficacității acestora. Angajații sunt implicați direct în procesul de evaluare, fie prin întâlniri periodice, sesiuni de feedback, fie prin consultări directe cu echipele de management. Feedback-ul oferit este utilizat pentru ajustarea măsurilor, asigurând că acestea rămân relevante și eficiente în raport cu contextul operațional.

#### **3. Evaluarea eficacității măsurilor**

Periodic, sunt organizate sesiuni de analiză a eficacității măsurilor implementate. Prin intermediul consultărilor directe și al discuțiilor de evaluare cu echipele de management, se determină dacă măsurile aplicate își ating obiectivele, iar, în caz contrar, se identifică oportunități de îmbunătățire. Aceste activități sunt completate de raportările obținute din diverse mecanisme de feedback, cum ar fi sondajele anuale de satisfacție.

### **Formele de colaborare**

Colaborarea echipelor de management cu angajații se realizează printr-o varietate de forme, de la informare și consultare, până la implicarea activă a angajaților în procesul decizional. La baza acestei abordări stă promovarea unei culturi a comunicării deschise, care încurajează angajații să își exprime opiniile, să semnaleze preocupările și să contribuie activ la luarea deciziilor.

În Regulamentul Intern al Aquila Part Prod Com există un capitol dedicat, Capitolul VI - Soluționarea cererilor și reclamațiilor individuale.

Formele de comunicare pe care Aquila le utilizează sunt structurate în trei direcții majore:

- **Informare**

Compania asigură fluxuri constante de informații prin intermediul e-mailurilor interne, afișelor din spațiile de lucru, newsletter-elor și notificărilor transmise prin portalul intern al angajaților. Scopul acestora este de a ține angajații la curent cu noutățile și schimbările din cadrul companiei, măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, inițiativele de sustenabilitate, rezultatele consultărilor interne.

- **Consultare**

Pentru subiecte care necesită opinii suplimentare, Aquila implică angajații prin consultări directe, chestionare de opinie, ședințe de revizuire a politicilor și întâlniri cu echipele de management.

- **Participare activă**

Angajații sunt implicați în mod activ în procesele decizionale prin participarea la grupuri de lucru, echipe de proiect și sesiuni de consultare. De asemenea, participarea activă se manifestă prin implicarea în procesele de evaluare a performanței și dezvoltarea programelor de formare.

Mecanismele de feedback permit colectarea opiniilor angajaților prin:

- **Sondaje de satisfacție:** Aquila organizează anual sondaje de satisfacție pentru a evalua climatul organizațional, condițiile de muncă și relațiile profesionale. Angajații sunt încurajați să ofere feedback într-un mediu sigur și anonim, utilizând fie o platformă online dedicată, fie chestionare pe suport hârtie. Pentru angajații străini, chestionarul este disponibil în limba engleză. Rezultatele acestor sondaje sunt folosite pentru a adapta politicile și pentru a lua măsuri corective acolo unde este necesar.
- **Consultări directe și întâlniri cu echipele de management:** Prin discuții regulate între echipele de management și angajați, sunt colectate opiniile acestora privind condițiile de muncă și oportunitățile de îmbunătățire. Aceste consultări au loc fie la nivel individual, fie în grupuri de lucru.
- **Vizite de lucru în locații operaționale:** Echipele de management efectuează periodic sau ori de câte ori situația o impune vizite de lucru în locațiile Aquila, având astfel ocazia de a observa și evalua direct condițiile de muncă, dar și de a discuta cu angajații despre provocările întâmpinate. Prin aceasta, se promovează un dialog deschis și transparent.
- **Exit Interviews:** Feedback-ul colectat de la angajații care părăsesc compania oferă informații valoroase despre factorii care influențează retenția și contribuie la adaptarea politicilor de resurse umane.
- **Consultări în cadrul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM):** La nivelul Aquila este constituit Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, care include reprezentanți ai angajatorului, reprezentanți ai lucrătorilor și personal specializat în securitate și sănătate în muncă. Acest comitet oferă o platformă formală pentru consultare și luarea deciziilor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, asigurând protecția forței de muncă împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire.

Aquila se asigură că angajații sunt consultați cu privire la orice modificări operaționale majore care ar putea avea un impact direct asupra acestora.

Responsabilitatea operațională de a asigura o colaborare eficientă cu forța de muncă și de a integra

perspectivele angajaților în procesul decizional este atribuită Directorului de Resurse Umane, care are rolul de a implementa procesele necesare pentru facilitarea acestei colaborări, asigurându-se că sunt realizate consultări și sesiuni de feedback cu angajații și/sau reprezentanții lor.

În conformitate cu legislația în vigoare, compania respectă o perioadă de preaviz de 20 de zile lucrătoare înainte de implementarea oricăror schimbări. Această perioadă de preaviz permite angajaților și reprezentanților acestora să înțeleagă schimbările propuse, să exprime opinii și să se pregătească pentru eventualele impacturi.

## **Canale de dialog cu forța de muncă**

Dialogul cu angajații se desfășoară prin canale formale și informale, după cum urmează:

### **1. Platforma TrustLine**

Începând cu anul 2024, a fost lansată platforma TrustLine, un instrument modern de raportare anonimă și confidențială, care permite angajaților și altor părți interesate să semnaleze orice comportament neetic, ilegal sau orice încălcare a drepturilor omului. Platforma protejează identitatea avertizorilor și asigură că toate sesizările sunt tratate cu seriozitate și profesionalism.

### **2. Adrese de e-mail dedicate**

Aquila Part Prod Com pune la dispoziție două canale de comunicare prin email, care oferă angajaților posibilitatea de a raporta preocupări legate de relațiile de muncă:

- **avertizorintegritate@aquila.ro** – canal deschis non-stop pentru raportarea oricăror încălcări de integritate.
- **conduita@aquila.ro** – destinat consultării cu privire la conduita etică în afaceri și la clarificarea normelor de conduită.

La nivelul companiilor Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading, adresa de email disponibilă pentru sesizarea preocupărilor legate de relațiile de muncă sau condițiile de lucru este [sesizari@parmafood.ro](mailto:sesizari@parmafood.ro). În Republica Moldova, filiala Trigor AVD pune la dispoziție adresa de email [conduita@trigor.md](mailto:conduita@trigor.md), prin care angajații pot transmite preocupări similare.

### **3. Cutiile pentru reclamații și sesizări**

Filiala Romtec Europa pune la dispoziție cutii pentru reclamații și sesizări, unde angajații pot depune, în mod confidențial, orice sesizare legată de condițiile de muncă, tratamentul incorect, discriminarea, munca forțată sau orice altă încălcare a drepturilor omului.

### **4. Employee Portal**

Aquila Part Prod Com și Printex pun la dispoziția angajaților Employee Portal, o funcționalitate a programului de resurse umane, care servește ca platformă online pentru informare și interacțiune. Acest portal permite angajaților să acceseze informații relevante legate de formare profesională, solicitarea concediilor, fluturașii de salariu, aprobările de HR, dar și să acceseze documente importante, cum ar fi regulamentele interne, Codul de Etică și Conduită și alte politici interne. Prin acest portal, se facilitează transparența, accesibilitatea și interacțiunea eficientă între angajați și echipele de resurse umane.

### **5. Adresă de e-mail unică**

Pentru a facilita comunicarea internă, Aquila Part Prod Com a creat o adresă de grup unică, care include toate adresele de e-mail ale companiei. Prin acest canal, se distribuie rapid informații interne, asigurând o comunicare uniformă și clară între departamente și angajați.

## **Integrarea rezultatelor colaborării în procesul decizional**

În 2024, Grupul Aquila a colaborat activ cu forța de muncă pentru a integra perspectivele angajaților în gestionarea impacturilor, riscurilor și oportunităților identificate. Informațiile colectate din sondaje, vizite de lucru, consultări și sesizările înregistrate pe adresele de email dedicate sau pe platforma TrustLine au fost analizate periodic în cadrul ședințelor operaționale săptămânale, al reuniunilor lunare ale conducerii executive și al întâlnirilor trimestriale sau anuale ale Consiliului de Administrație. Concluziile acestor analize sunt utilizate pentru a actualiza politicile de resurse umane și pentru a îmbunătăți condițiile de muncă. Au fost implementate măsuri care vizează ajustarea programelor pentru un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, diversificarea și extinderea accesului la programe de formare profesională, precum și sporirea sănătății și securității în muncă, prin inițiative precum notificările automate pentru șoferi. În plus, au fost implementate măsuri pentru retenția angajaților, adresând riscurile legate de fluctuația personalului, și lansarea de inițiative dedicate promovării diversității și optimizării proceselor de lucru prin digitalizare, creând noi oportunități pentru angajați.

Pentru a evalua eficiența canalelor de raportare, Aquila monitorizează gradul de conștientizare al angajaților cu privire la acestea și climatul organizațional care îi încurajează să raporteze problemele și să își exprime opiniile, prin includerea de întrebări specifice în sondajele anuale.

Angajații sunt informați periodic despre canalele de raportare prin reinstruiri privind Codul de Etică și Conduită, desfășurate o dată la doi ani. Codul este disponibil atât pe platforma internă de intranet, cât și pe site-ul oficial [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro). În 2024, toți angajații Aquila Part Prod Com au fost instruiți cu privire la prevederile Regulamentului Intern și anexelor acestuia, Nota de informare GDPR și Politica privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă. Aceste documente au fost transmise angajaților cu adrese de email prin adresa de grup unică a companiei, subliniind importanța lor pentru dezvoltarea unui mediu de lucru bazat pe transparență, egalitate și respect reciproc.

### **S1-3 – Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care forța de muncă proprie își poate exprima preocupările**

Aquila se angajează să asigure și să faciliteze remedierea eventualelor impacturi negative asupra drepturilor omului, inclusiv cele legate de munca forțată, munca minorilor, sănătatea și securitatea în muncă, precum și respectarea integrității și eticii în cadrul forței de muncă proprii.

#### **Mecanisme de remediere și investigație**

Eventualele sesizări și preocupări raportate de către angajați sau colaboratori sunt gestionate printr-un proces de investigație, care asigură tratarea echitabilă și soluționarea promptă a problemelor semnalate. Fiecare sesizare este analizată pentru a determina gravitatea și urgența acesteia, fiind alocată unei echipe dedicate de investigare. Echipa colectează dovezi, intervievează părțile implicate și determină dacă a existat o încălcare a regulilor interne sau a drepturilor omului.

Măsurile de remediere pot include:

- **Formarea suplimentară** pentru angajați și manageri, în cazurile în care s-a constatat lipsa de cunoștințe privind cerințele etice și drepturile omului.
- **Revizuirea proceselor de lucru și a procedurilor** pentru a preveni repetarea incidentelor.
- **Sancțiuni disciplinare** pentru angajați, precum și solicitarea de acțiuni de remediere din partea furnizorilor sau partenerilor de afaceri care au încălcat regulamentele.
- **Încetarea relațiilor comerciale cu partenerii** care nu respectă cerințele privind munca forțată, munca minorilor sau alte încălcări ale drepturilor omului.

## Monitorizarea eficacității măsurilor de remediere

Aquila se asigură că măsurile de remediere sunt eficiente și au un impact real asupra mediului de lucru. Acest lucru este realizat prin:

- **Feedback periodic de la angajați** – prin intermediul sondajelor anuale de satisfacție, Aquila evaluează eficacitatea măsurilor de remediere și colectează opiniile angajaților.
- **Vizite de lucru și consultări directe** – echipele de management vizitează periodic locațiile Aquila pentru a discuta cu angajații, a observa condițiile de lucru și a identifica eventuale îmbunătățiri.
- **Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă** – acesta joacă un rol important în monitorizarea măsurilor de remediere, fiind format din reprezentanți ai angajatorului, ai angajaților și ai medicului de medicina muncii.

Am stabilit, de asemenea, un set cu 40 indicatori de performanță pentru evaluarea respectării drepturilor salariaților și ale omului. Acești indicatori au fost definiți cu sprijinul unor consultanți externi specializați în managementul forței de muncă, aliniindu-se la practicile din industrie și la cerințele legislației și reglementărilor aplicabile. Calculați lunar, trimestrial sau anual, în funcție de specificul fiecărui indicator, aceștia sunt bazați pe date interne extrase din sistemele de resurse umane. Setul de indicatori acoperă aspecte critice precum fluctuația personalului, numărul de persoane recrutate, vechimea medie, numărul accidentelor de muncă, și diversitatea angajaților. Acest set de indicatori ne permite să monitorizăm și să îmbunătățim constant respectarea standardelor de muncă și să promovăm un mediu de lucru echitabil și sigur pentru toți angajații.

Accesul egal la mecanismele de remediere este asigurat pentru toți angajații și părțile interesate. Politica de Avertizare de Integritate și platforma TrustLine sunt disponibile public pe site-ul Aquila, iar toate sesizările sunt gestionate în mod confidențial. Transparența este asigurată prin comunicarea periodică a rezultatelor investigațiilor, fără a compromite confidențialitatea.

### Mecanisme de protecție împotriva represaliilor

Aquila se asigură că angajații nu vor suferi represalii pentru utilizarea sistemului TrustLine pentru raportarea încălcărilor sau pentru participarea la investigațiile aferente. Politica de Evitare a Represaliilor asigură confidențialitatea identității angajaților care raportează încălcări sau contribuie la investigații, în conformitate cu cerințele legale și necesitatea desfășurării unei investigații eficiente. Compania se angajează să investigheze prompt toate rapoartele referitoare la represalii.

Canalele prin care forța de muncă proprie își poate exprima preocupările au fost descrise în capitolul 3.2 S1-2 – Procese pentru colaborarea cu forța de muncă proprie și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi.

În anul 2024, nu au fost înregistrate plângeri legate de forța de muncă.

## S1- 4 – Adoptarea de măsuri privind impacturile semnificative asupra forței de muncă proprii și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și pentru urmărirea oportunităților semnificative legate de forța de muncă proprie, precum și eficacitatea acestor acțiuni

Pentru a gestiona impacturile semnificative, atât pozitive, cât și negative, și pentru a aborda riscurile și oportunitățile asociate forței de muncă proprii Grupul Aquila implementează un set de măsuri și inițiative. detaliile mai jos.

## Locuri de muncă sigure

Grupul Aquila se angajează să creeze locuri de muncă sigure, stabile și conforme cu cele mai bune practici în domeniul muncii, aliniindu-se atât cerințelor legislației din România și Republica Moldova, cât și angajamentelor sociale asumate. Prin inițiativele implementate, compania sprijină bunăstarea angajaților și asigură protecția acestora. Pe parcursul anului 2024, Grupul a continuat să implementeze următoarele acțiuni:

### Contracte pe perioadă nedeterminată

Grupul respectă cerințele legale și prevederile Regulamentului Intern prin utilizarea contractelor de muncă pe perioadă nedeterminată ca standard pentru stabilitatea forței de muncă. Contractele pe perioadă determinată sunt încheiate doar în cazuri specifice, precum înlocuirea personalului aflat în concediu pentru creșterea copilului sau pentru susținerea activităților sezoniere. La 31.12.2024, 95,97% dintre contractele încheiate la nivelul grupului erau pe perioadă nedeterminată.

### Beneficii oferite de Grupul Aquila, în completarea celor prevăzute de legislație

În România, angajații beneficiază de un pachet de beneficii standard care include: tichete de masă pentru toți angajații la nivelul României, precum și prime speciale sub formă de vouchere cadou, acordate conform deciziei managementului, cu ocazia sărbătorilor de Paște, Crăciun, 8 Martie și 1 Iunie, recunoscând astfel contribuția și implicarea angajaților.

La nivelul Aquila Part Prod Com și Printex S.A., reprezentând 89 % din angajații grupului, pachetul de beneficii este extins prin:

- Zile de concediu suplimentare, acordate în funcție de vechimea totală a salariatului, cu un maxim de 27 de zile/an, recunoscând astfel contribuția și angajamentul pe termen lung al angajaților.
- Ajutoare financiare pentru evenimentele familiale deosebite, oferindu-le angajaților sprijinul și respectul nostru în astfel de momente.
- Acces la servicii de sănătate private: Aquila Part Prod Com oferă, din 2022, un abonament privat de sănătate pentru toți angajații, extins anual pentru a include mai multe servicii medicale, investigații și analize de laborator. Copiii minori ai angajaților beneficiază de control pediatric gratuit în sistemul medical privat. În plus, angajații pot încheia convenții individuale pentru a asigura acces similar la aceste servicii și pentru rudele de gradul I.
- Poliță de asigurare de grup, care asigură protecție și suport în caz de evenimente neprevăzute. Aceasta acoperă riscuri precum decesul și invaliditatea permanentă totală sau parțială ca urmare a unui accident, spitalizarea și intervențiile chirurgicale necesare în urma unui accident, precum și riscul de fracturi și arsuri. Aceste măsuri completează prevederile legislației românești privind securitatea muncii (Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă), contribuind la siguranța și bunăstarea angajaților.

Începând cu anul 2025, angajații filialelor Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa vor avea acces la abonamentul de servicii de sănătate private.

În Republica Moldova, angajații beneficiază de tichete de masă, precum și de zile suplimentare de concediu pentru evenimente familiale speciale, cum ar fi căsătoria, nașterea unui copil, decesul unui membru al familiei, prima zi de școală a copiilor din clasele I și II sau încorporarea în armată a unui membru al familiei. De asemenea, la începutul anului școlar, angajații primesc rechizite pentru copiii minori.

Aquila își propune să creeze un mediu de lucru atractiv prin păstrarea angajaților existenți și atragerea de noi talente, contribuind astfel la consolidarea competitivității și la păstrarea cunoștințelor în organizație.

Ne propunem să asigurăm aceleași condiții pentru toți angajații, ținând cont de particularitățile specifice fiecărei regiuni și de măsurile necesare pentru a facilita un proces de integrare eficient, în special în cazul noilor companii.

Pentru implementarea acestor inițiative, în 2024, Grupul Aquila a alocat resurse financiare în valoare de 313.358.900 lei, sumă care include salarii și remunerații, diurne, contribuții și taxe sociale, precum și tichete de masă și cadou. Aceste sume sunt detaliate în Nota 13 “Beneficiile salariaților” din Situațiile Financiare Consolidate pentru anul 2024. Totodată, echipele din cadrul Departamentului de Resurse Umane au fost responsabile de coordonarea și monitorizarea implementării acestor acțiuni. Pentru anul 2025, sunt bugetate cheltuieli de 390.312.572 lei.

### **Timpul de lucru**

Aquila respectă prevederile legislative și regulamentele interne în ceea ce privește timpul de lucru, compensarea muncii suplimentare și drepturile angajaților, asigurând în același timp beneficii suplimentare care sprijină echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

Grupul Aquila oferă posibilitatea programelor de lucru flexibile sau individualizate, permițând angajaților să își adapteze programul pentru a răspunde nevoilor personale, acolo unde situația permite.

Companiile Aquila Part Prod Com și Printex acordă, în plus:

- În funcție de vechimea în muncă, angajații beneficiază de zile suplimentare de concediu de odihnă, până la un maxim de 27 de zile lucrătoare. În plus, sunt oferite concedii pentru formare profesională, concediu paternal, la solicitarea salariatului sau concediu pentru îngrijirea unei rude. Începând cu 2024 este sprijinită implicarea angajaților în activități de voluntariat, permițându-le să participe în timpul orelor de lucru fără a afecta drepturile salariale. În cazul în care activitățile de voluntariat au loc în weekend, angajații beneficiază de o zi liberă plătită.
- Servicii medicale private: Angajații au acces la beneficii care sprijină sănătatea acestora, inclusiv abonamente pentru servicii medicale private, polițe de asigurare de grup și servicii de medicină muncii.

Începând cu 1 ianuarie 2025, angajații filialei Romtec Europa beneficiază de abonamentul pentru servicii de sănătate private. Pentru filialele Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading accesul la aceste servicii este planificat pentru prima parte a anului 2025.

Programul de lucru, orele suplimentare, concediile de odihnă și cele suplimentare pentru angajații Aquila Part Prod Com și Printex sunt gestionate în mod transparent și accesibile în orice moment prin Employee Portal, parte a aplicației de Resurse Umane. Acest sistem permite angajaților să vizualizeze rapid și ușor informațiile privind zilele disponibile și orele suplimentare efectuate, asigurând astfel o comunicare eficientă și o gestionare clară a acestor aspecte. Pentru angajații celorlalte companii din Grup, informațiile referitoare la timpul lucrat, zilele de concediu și alte solicitări legate de programul de muncă sunt disponibile angajaților, dar ele sunt gestionate conform regulilor interne și pot fi accesate de angajați la cerere, în conformitate cu procedurile existente.

Solicitările identificate prin sondaje de satisfacție și întâlniri directe au fost integrate în decizii, ceea ce a condus la menținerea și completarea politicilor privind zilele libere și extinderea beneficiilor medicale.

Procesul de extindere a facilității Employee Portal la nivelul companiilor achiziționate în 2024 este în desfășurare, urmând să fie finalizat până la sfârșitul anului 2025. În anii următori, ne propunem să continuăm digitalizarea proceselor de Resurse Umane, simplificând accesul angajaților la informații despre timpul de lucru, zilele de concediu disponibile, orele suplimentare și beneficiile oferite. Extinderea funcționalităților Employee Portal va include, de asemenea, facilitarea comunicării și feedback-ului, precum și accesul la programe de formare și dezvoltare profesională.

## **Salarii adecvate**

Grupul Aquila își concentrează eforturile asupra gestionării impacturilor negative generate de discrepanțele salariale și asupra consolidării aspectelor pozitive prin implementarea unui sistem de salarizare echitabil, în conformitate cu munca depusă, bazat pe performanța individuală a fiecărui angajat, fiind transparent și aliniat la standardele industriei și adaptat pieței. Pachetul salarial este revizuit și ajustat periodic, ținând cont de tendințele pieței și de costurile vieții, în vederea reducerii nemulțumirilor și a fluctuației de personal.

Respectarea reglementărilor legale reprezintă un principiu de bază pentru Grupul Aquila. Salariul de bază este cel puțin egal cu salariul minim prevăzut de legislație. În plus, compania respectă toate prevederile legale privind plata orelor suplimentare, a muncii de noapte și a muncii desfășurate în zilele libere sau de sărbători legale, asigurând sporuri salariale conforme cu legislația în vigoare.

Grupul Aquila prioritizează securitatea financiară a tuturor angajaților, atât din România, cât și din Republica Moldova, printr-un pachet salarial care include beneficii extrasalariale diverse, precum tichete de masă și prime pentru ocazii speciale (conform deciziei managementului). Aquila Part Prod Com și Printex acordă abonamente medicale private și asigurări pentru situații speciale.

Grupul implementează un sistem transparent de salarizare bazat pe performanță, corelat cu politica sa privind resursele umane. Pentru angajații din Aquila Part Prod Com și Printex, acest sistem este susținut de accesul permanent la fluturașul de salariu prin intermediul Employee Portal al aplicației de resurse umane, asigurând o comunicare transparentă și facilă. De asemenea, pentru a sprijini grupurile vulnerabile, respectiv salariații străini, fluturașul de salariu este disponibil și în limba engleză, oferind o mai bună înțelegere a remunerației și beneficiilor oferite. Evaluarea anuală a performanței angajaților asigură o recompensare echitabilă, promovând o cultură organizațională orientată spre excelență și realizarea obiectivelor.

Salariul mediu brut.

Grupul alocă anual bugete dedicate ajustării pachetelor salariale și implementării beneficiilor pentru angajați, procese gestionate de echipe specializate din cadrul Departamentului de Resurse Umane și Salarizare. În acest sens, în anul 2024, pachetul beneficiilor salariale totale a înregistrat o creștere de 21% față de anul anterior, așa cum este detaliat în Nota 13 „Beneficiile angajaților” din Situațiile financiare consolidate la 31.12.2024.

Pentru anii următori, ne propunem să continuăm ajustarea salariilor în funcție de evoluțiile pieței și să identificăm soluții pentru extinderea beneficiilor sau adaptarea acestora pe baza feedbackului din sondajele de satisfacție. Totodată, în anul 2025, vom finaliza digitalizarea sistemelor de resurse umane prin implementarea integrală a platformei Employee Portal la toate companiile din România. Aceasta va permite angajaților acces în timp real la informații despre salarii, beneficii și alte detalii relevante, contribuind astfel la îmbunătățirea transparenței procesului de remunerare.

## **Dialog social**

Grupul Aquila prioritizează dialogul social ca mijloc pentru consolidarea relațiilor dintre angajați și organizație, iar în anul 2024 măsurile implementate sunt:

- Contract colectiv de muncă la nivelul filialei Romtec Europa

Colaborarea dintre angajați și angajator este reglementată printr-un contract colectiv de muncă, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă din Iași, care garantează drepturile și atribuțiile reprezentanților salariaților, în conformitate cu prevederile legale.

- Mecanisme alternative de comunicare pentru celelalte entități din Grup

În absența unor reprezentanți formali ai angajaților, compania a implementat mecanisme alternative de comunicare:

- Consultări directe: Grupul a facilitat schimbul direct de opinii între angajați și echipele de management prin discuții individuale organizate în cadrul procesului anual de evaluare a performanței. Acestea au fost completate de vizite regulate la locațiile companiei, pentru a înțelege mai bine nevoile și preocupările angajaților.
- Sondajul anual de satisfacție: În 2024, Grupul Aquila a desfășurat sondajul de satisfacție adresat tuturor angajaților, disponibil atât în limba română, cât și în limba engleză, pentru a asigura accesibilitatea tuturor categoriilor de personal, rata de răspuns fiind de 47%. Conform rezultatelor sondajului, 92% dintre angajații respondenți consideră că Grupul Aquila oferă un mediu de lucru bun. Prin acest sondaj, s-a colectat feedback referitor la diverse aspecte, inclusiv condițiile de muncă, gestionarea procesului de salarizare, recunoașterea performanțelor, relațiile cu colegii și superiorii, precum și oportunitățile de dezvoltare și formare profesională.
- Platforme de comunicare: Angajații companiilor Aquila Part Prod Com și Printex beneficiază de acces facil la informații relevante prin platforma Employee Portal, dar și prin platforma internă de intranet sau adrese de email dedicate. Astfel, se realizează raportarea în timp real a informațiilor despre salarii, beneficii și politici interne.

La nivelul Aquila Part Prod Com au fost organizate întâlniri periodice în cadrul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, pentru a discuta aspecte relevante legate de condițiile de muncă și sănătatea angajaților.

În 2025, ne propunem să continuăm obținerea feedbackului angajaților prin sondajul de satisfacție, pentru a monitoriza progresul și a identifica perspective noi. Totodată, vom relua dialogul pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la nivelul Aquila Part Prod Com, respectând cerințele legislației locale, și vom continua să căutăm soluții pentru a asigura un dialog social eficient și constructiv.

### **Libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor**

Grupul Aquila se angajează să respecte legislația locală, atât cea din România, cât și cea din Republica Moldova, punând accent pe consolidarea relațiilor dintre angajați și organizație. În acest sens, compania sprijină libertatea de asociere, formarea comitetelor de întreprindere și garantarea drepturilor angajaților la informare, consultare și participare activă. Aceste drepturi sunt prevăzute în Regulamentul Intern adoptat la nivelul fiecărei entități din cadrul Grupului.

În 2024, Aquila Part Prod Com a adus la cunoștința angajaților prevederile privind libertatea de asociere și drepturile angajaților stipulate în Regulamentul Intern. Astfel, 92% dintre angajații Aquila Part Prod Com, au fost informați direct despre aceste prevederi. Prin regulamentul intern și dialogul social activ, angajații au fost încurajați să participe la procesele decizionale și să își exprime opiniile liber.

Grupul promovează transparența și implicarea angajaților prin platforme digitale și întâlniri regulate, așa cum este detaliat în capitolul S1-2. La nivel operațional sunt constituite Comitete de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, în cadrul cărora sunt desemnați reprezentanți ai lucrătorilor. Aceste comitete, care se întrunesc trimestrial, au un rol important în asigurarea implementării politicilor de sănătate și securitate.

În 2025, Grupul Aquila va continua să consolideze structurile de dialog social și să promoveze inițiative care sprijină libertatea de asociere și participarea activă a angajaților. Vom continua să revizuiem măsurile implementate prin sondajele anuale de satisfacție și discuțiile din cadrul Comitetelor de Securitate și

Sănătate în Muncă pentru a asigura respectarea drepturilor angajaților și îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă. Totodată, Aquila intenționează să reia dialogul pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la nivelul Aquila Part Prod Com, în conformitate cu cerințele legislației locale.

### **Negocierea colectivă, inclusiv proporția lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă**

Grupul Aquila susține respectarea legislației locale și promovează negocierea colectivă ca un element important al relațiilor de muncă între angajați și organizație.

La nivelul companiei Romtec Europa, colaborarea dintre angajați și angajator este reglementată printr-un contract colectiv de muncă activ, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, conform prevederilor legale, care garantează drepturile și atribuțiile reprezentanților salariaților. Acesta acoperă 100% din angajați la nivelul companiei Romtec Europa.

Pentru celelalte entități din Grup, în absența unor contracte colective de muncă, compania respectă legislația locală prin integrarea prevederilor referitoare la negocierea colectivă în Regulamentul intern, aplicabil tuturor angajaților. Aceasta asigură cadrul de colaborare și sprijină dialogul social activ.

În anul 2024, prevederile referitoare la negocierea colectivă și drepturile angajaților cuprinse în Regulamentul intern au fost comunicate angajaților Aquila Part Prod Com, 92% dintre aceștia confirmând luarea la cunoștință.

Ultima inițiativă de dialog pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la nivelul Aquila Part Prod Com a avut loc în 2023. În 2025, compania intenționează să reia acest demers, respectând cerințele legislației locale, pentru a consolida relațiile dintre angajați și organizație. De asemenea, vor fi continuate acțiunile de comunicare și informare.

### **Echilibrul între viața profesională și cea privată**

Prin inițiative precum telemunca, reglementarea timpului de lucru și zile suplimentare de concediu, Grupul Aquila sprijină echilibrul între viața profesională și cea privată, contribuind astfel la creșterea bunăstării angajaților și performanței organizaționale.

În 2024, Grupul a implementat o serie de măsuri, conform cerințelor legale și prevederilor din Regulamentul Intern, pentru a susține echilibrul dintre viața profesională și cea personală:

- Telemunca și munca la domiciliu - Aquila a facilitat opțiuni flexibile de telemuncă și muncă la domiciliu pentru pozițiile unde acest lucru este posibil, oferind angajaților mai multă autonomie în organizarea timpului lor.
- Reglementarea timpului de lucru și odihnă - aceste aspecte sunt prevăzute clar în Regulamentele interne ale companiilor din Grup și sunt comunicate angajaților pentru a asigura conformitatea și respectarea drepturilor acestora.
- Conducătorii auto - Grupul respectă reglementările privind timpii de lucru și repaus, conform normelor legale, pentru a asigura siguranța conducătorilor auto și conformitatea operațiunilor.
- Sănătatea mentală și fizică - în 2024, Aquila a desfășurat patru webinarii pentru promovarea unui stil de viață sănătos, sprijinind sănătatea mentală și fizică a angajaților. Temele abordate sunt detaliate în pagina 121 din acest capitol.
- Concediu paternal sau pentru îngrijirea unei rude, conform legislației aplicabile.

În plus, Aquila Part Prod Com oferă următoarele beneficii, de care beneficiază 89% dintre angajați la nivelul grupului:

- Sprijin pentru conducătorii auto - societatea facilitează comunicarea acestora cu familiile prin abonamente de telefonie care includ voce, mesaje SMS și date mobile. Acest beneficiu le permite să păstreze legătura cu cei dragi în timpul curselor, sprijinind echilibrul între viața personală și cea profesională.
- Zile suplimentare de concediu acordate în funcție de vechimea în muncă și zile libere plătite pentru evenimente speciale, precum nașterea unui copil, căsătoria sau decesul unui membru al familiei.
- Consult pediatric gratuit pentru copiii minori ai angajaților, prin intermediul serviciilor medicale private.
- Voluntariat începând cu 2024, Aquila Part Prod Com sprijină implicarea angajaților în activități de voluntariat, oferindu-le posibilitatea să participe în timpul orelor de lucru fără a afecta drepturile salariale. Pentru activitățile desfășurate în weekend, angajații beneficiază de o zi liberă compensatorie.

În 2024, sondajul de satisfacție a permis acestora să transmită comentarii detaliate pentru fiecare temă abordată. În 2025, Aquila își propune să consolideze și să extindă măsurile de susținere a echilibrului dintre viața profesională și cea personală, printr-o evaluare constantă a nevoilor angajaților și ajustarea inițiativelor existente pentru a răspunde eficient cerințelor acestora. În cazul în care sunt identificate situații în care acest echilibru nu este satisfăcător, compania utilizează mecanisme, precum sondajele anuale de satisfacție și grupurile de discuție, pentru a înțelege cauzele și a implementa soluții corective eficiente.

### **Sănătate și securitate în muncă**

Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă priorități fundamentale pentru Grupul Aquila, reflectând angajamentul nostru de a oferi un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți salariații și subcontractorii care activează în platformele logistice și birouri, atât din România, cât și din Republica Moldova. Adoptând o abordare bazată pe prevenție, Aquila a implementat măsuri concrete pentru reducerea riscurilor de accidente de muncă și boli profesionale, promovând un mediu de lucru orientat spre siguranță, sănătate și performanță.

În cadrul Grupului Aquila, 100% dintre angajați sunt acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității în muncă (SSM), conform legislației aplicabile în fiecare țară de operare.

În România, sistemul SSM este organizat în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și cu normele metodologice aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare. În locațiile specificate în ESRS 2, pagina 7, acest sistem este certificat conform ISO 45001. Pentru filialele Printex, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading, serviciile SSM sunt externalizate către firme autorizate în acest domeniu.

În Republica Moldova, filiala Trigor AVD respectă Legea sănătății în muncă nr. 186/2008 și Hotărârea de Guvern nr. 95/2009 privind implementarea acesteia. Sistemul SSM este implementat conform acestui cadru legislativ și acoperă toți angajații, iar în locația din Chișinău, acesta este certificat conform ISO 45001.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM) al Aquila Part Prod Com este responsabil pentru coordonarea și implementarea măsurilor de siguranță la nivelul companiei.. Comitetul este format din reprezentanți ai angajatorului, Serviciului Intern de Prevenire și Protecție (SIPP), lucrători cu atribuții specifice în domeniu și medicul de medicina muncii. Activitatea CSSM se desfășoară conform Regulamentului Intern, iar întâlnirile au loc trimestrial sau ori de câte ori este necesar. Principalele sale atribuții includ:

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

Compania implementează măsuri preventive la toate nivelurile operaționale pentru a proteja angajații, subcontractorii și vizitatorii împotriva riscurilor de accidentare sau îmbolnăvire profesională, asigurând sănătatea și securitatea la locul de muncă. Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM) joacă un rol important în reducerea riscurilor profesionale, îmbunătățirea condițiilor de muncă și asigurarea conformității cu legislația SSM.

Directorul General al Aquila Part Prod Com prezintă anual CSSM un raport care include situația securității și sănătății în muncă, acțiunile întreprinse și eficiența acestora, precum și propuneri pentru planul de prevenire și protecție pentru anul următor. De asemenea, CSSM analizează documentația echipamentelor de muncă și de protecție, evaluările riscurilor, măsurile de prevenire și protecție, precum și procedurile de prim ajutor, prevenire și stingere a incendiilor și evacuare, asigurând o îmbunătățire continuă a performanței SSM.

Compania dispune de un Serviciu Intern de Prevenire și Protecție (S.I.P.P.) subordonat conducerii executive, format din Managerul SSM și lucrători desemnați cu atribuții de SSM la nivelul fiecărui punct de lucru.

S.I.P.P. evaluează riscurile profesionale pentru fiecare funcție, elaborează și monitorizează Planul de Prevenire și Protecție, precum și Planul anual de SSM. De asemenea, coordonează instruirea în domeniul SSM, întocmește tematicile și programele de instruire-testare și verifică respectarea acestora. Serviciul întocmește planuri de acțiune pentru situații de pericol grav și iminent, gestionează zonele cu risc ridicat și semnalizarea necesară și urmărește mentenanța echipamentelor de muncă.

Totodată, identifică echipamentele individuale de protecție necesare, întocmește Normativul intern de acordare a acestora și investighează evenimentele/accidentele, monitorizând implementarea măsurilor dispuse. S.I.P.P. colaborează activ cu lucrătorii, serviciul extern de prevenire și protecție, precum și cu medicul de medicina muncii pentru coordonarea măsurilor de prevenire și protecție.

- **Măsuri de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale**

Compania implementează măsuri de evaluare a riscurilor, de control al echipamentelor și de verificare periodică a condițiilor de muncă.

Identificarea și evaluarea riscurilor reprezintă o componentă centrală a managementului sănătății și securității companiei.

Pentru fiecare pericol identificat în cadrul procesului de evaluare, se întocmesc fișe de identificare a factorilor de risc. Aceste informații sunt utilizate pentru elaborarea, monitorizarea și actualizarea Planului de Prevenire și Protecție, care include măsuri de prevenire, termene de realizare și responsabilități specifice. S.I.P.P. asigură utilizarea corectă a echipamentelor de muncă și a echipamentelor individuale de protecție (EIP), în conformitate cu Instrucțiunile Proprii de Securitate și Sănătate în Muncă prin care sunt detaliate măsurile de siguranță, procedurile și regulile de utilizare a echipamentelor de muncă și de protecție, adaptate condițiilor și riscurilor fiecărui loc de muncă. EIP-urile sunt monitorizate, întreținute și înlocuite conform unui calendar prestabilit, care include revizii și inspecții tehnice periodice pentru asigurarea conformității. Utilizatorii sunt instruiți periodic cu privire la utilizarea corectă, întreținerea și verificarea echipamentelor, în conformitate cu planurile de mentenanță.,

Pentru a facilita procesul de verificare și monitorizare a riscurilor, Aquila a introdus o soluție digitală bazată pe cod QR. Prin scanarea codului, angajații au acces instant la informații despre punctele de risc și măsurile de siguranță relevante, permițându-le să verifice rapid conformitatea la locul de muncă și să minimizeze astfel riscurile. În plus, eficiența măsurilor de siguranță este verificată prin controale periodice efectuate de membrii S.I.P.P. și de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM). Aceste inspecții urmăresc identificarea neconformităților și implementarea rapidă a măsurilor corective.

Toate informațiile rezultate din activitățile de identificare și evaluare a riscurilor sunt utilizate pentru elaborarea Planului Anual de Securitate și Sănătate în Muncă, precum și a instrucțiunilor proprii de SSM (IPSSM). Planurile sunt revizuite periodic pentru a reflecta modificările legislative, operaționale sau tehnologice. În fiecare punct de lucru, sunt identificate și semnalizate corespunzător zonele cu risc ridicat, iar sistemele de alarmare, avertizare și siguranță sunt verificate periodic. Echipamentele de muncă sunt supuse inspecțiilor periodice pentru a asigura conformitatea și buna funcționare.

În anul 2024 au fost realizate 39 verificări interne în domeniul SSM, în urma cărora s-au întocmit procese verbale prin care s-au constatat măsuri de conformare și termene de soluționare. De asemenea, au fost întocmite și transmise 30 de informări operative SSM pentru teme punctuale, precum condițiile meteo, continuitatea afacerii, munca în condiții de izolare, echipamente de muncă.

- **Planuri de intervenție pentru situații de urgență.**

În 2024, Aquila a continuat implementarea și aplicarea planurilor de intervenție pentru situații de urgență, atât în depozitele principale ale grupului, cât și în unități mai mici. Aceste planuri vizează gestionarea eficientă a situațiilor de pericol grav și iminent, printr-o abordare practică. Au fost realizate 29 de acțiuni

practice privind intervenția în situații de urgență, alarmarea și evacuarea, precum și exerciții privind gestionarea situațiilor de pericol grav și iminent, alături de continuitatea afacerii., Aceste acțiuni au inclus scenarii diverse de intervenție, evacuare și prevenire a accidentărilor. Activitățile au implicat lucrători, contractori și vizitatori, fiind adaptate riscurilor specifice fiecărui depozit. Exercițiile au oferit participanților posibilitatea de a aplica direct măsurile stabilite în planurile de intervenție, consolidând reacția rapidă și eficientă în caz de urgență.

O noutate în 2024 a fost introducerea activităților dedicate continuității afacerii (în locația din Aricestii Rahtivani), care au inclus măsuri de răspuns la riscuri complexe, precum incidente legate de amoniac, aerosoli, utilități și atacuri cibernetice. Prin simularea acestor scenarii critice, compania a urmărit consolidarea capacității de reacție și atenuarea impactului potențial asupra operațiunilor și siguranței angajaților.

La finalul fiecărei acțiuni, au fost elaborate rapoarte de constatări, utilizate pentru ajustarea procedurilor și creșterea eficienței intervențiilor viitoare.

- **Măsuri de formare și conștientizare a angajaților**

Instruirea și conștientizarea continuă a angajaților sunt importante pentru reducerea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională. Compania asigură programe de formare personalizate, derulate la toate nivelurile organizației în vederea creșterii gradului de conștientizare și instruire a angajaților privind sănătatea și securitatea 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 către Serviciul Intern de Prevenire și Protecție și aprobate de către conducerea unității. Instruirile pot fi de mai multe tipuri: instruirea introductivă generală, instruirea la locul de muncă, instruire periodică, pentru angajații din depozite și birouri, pentru șoferi etc. Demonstrațiile practice sunt obligatorii.

După fiecare eveniment sau accident care rezultă într-o incapacitate temporară de muncă mai mare de 3 zile, declarată de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, în cadrul Departamentului din care face parte lucrătorul implicat, se efectuează o instruire suplimentară.

Intervalele între două instruirii periodice sunt: 12 luni pentru directori, consilieri juridici, manageri, 6 luni pentru personal TESA, altul decât cel anterior, șoferi din departamentul Transport și Administrare Patrimoniu, 3 luni pentru restul personalului Aquila.

Toate materialele necesare procesului de instruire sunt disponibile pe platforma internă de intranet, în secțiunea dedicată SSM, fiind accesibile de la oricare dintre punctele de lucru. Materialele specifice posturilor ocupate de lucrători străini sunt disponibile și în limba engleză. Fișele individuale de instruire sunt achiziționate de la nivelul organizației și permit consemnarea corespunzătoare a materialelor prezentate și a participării lucrătorilor.

Pentru a încuraja o învățare continuă și practică, au fost introduse materiale interactive, precum

- „Lectiile SSM pe 1 pagină” – fișe informative rapide, dezvoltate ca urmare a unor accidente sau activități specifice derulate în cadrul organizației sau la colaboratori.
- Prezentări video tematice – inclusiv exemple din accidente reale, pentru a încuraja o atitudine proactivă, nu reactivă.
- Teste de verificare – sunt utilizate teste pentru verificarea cunoștințelor dobândite în cadrul instruirilor introductiv-generale și anuale. Începând cu 2025, testele vor fi digitalizate și accesibile prin cod QR, permițând o verificare rapidă a cunoștințelor angajaților.

Anual, S.I.P.P. verifică și validează modul de desfășurare și de consemnare a instruirilor în fișele de instruire, iar conducătorii locurilor de muncă sunt consiliați pentru a asigura calitatea și eficiența procesului de instruire.

- Programe de conducere defensivă cu scopul de conștientizare și reducere a numărului de accidente rutiere, cu accent pe protejarea atât a șoferilor companiei, cât și a celorlalți participanți la trafic, în contextul flotei de 1.600 de vehicule.
- Cursuri de prim-ajutor în colaborare cu prestatorul de servicii medicale în 16 puncte de lucru. Angajații au participat la exerciții de resuscitare pe manechin și simulări de salvare, dobândind abilități ce pot fi aplicate atât la locul de muncă pentru intervenții rapide în caz de urgență, cât și în situații de urgență din viața personală.
- Instrucțiuni specifice pentru șoferi prin canale electronice atunci când condițiile meteorologice sau temperaturile devin extreme pentru ca aceștia să ia toate măsurile necesare în vederea respectării IPSSM specifice. Subiectele au inclus: „O clipă de neatenție...o viață pierdută!”, „Nu pleca în cursă bolnav sau obosit, nu pleca dacă mașina nu corespunde din punct de vedere tehnic”, „Nu fuma, nu manca și nu bea în timp ce conduci!”, „Atenție când cobori de la postul de pilotare, de pe platforma sau oblon și cum asigură mărfurile”.

- **Măsuri de protecție a sănătății angajaților**

Aquila asigură acces la servicii medicale preventive și desfășoară programe de conștientizare pentru promovarea sănătății.

Pentru a monitoriza și menține sănătatea angajaților, Aquila a încheiat un contract cu un serviciu extern de medicină a muncii. Prin acest parteneriat, sunt furnizate:

- Servicii medicale complete, incluzând prevenirea, depistarea și gestionarea bolilor profesionale, precum și efectuarea examenelor medicale periodice. În funcție de necesități, sunt realizate și testări psihologice pentru evaluarea capacității psiho-fiziologice a angajaților.
- Identificarea zonelor cu risc ridicat și implementarea măsurilor adecvate de protecție, precum și furnizarea materialelor igienico-sanitare necesare în funcție de specificul fiecărui loc de muncă.
- Controlul specific la locurile de muncă, raportarea potențialelor boli profesionale și adaptarea sarcinilor la caracteristicile psiho-fiziologice ale angajaților.
- Servicii de reabilitare, reconversie și reorientare profesională în caz de accident de muncă sau boală profesională.

Acțiunile concrete constau în:

- Examinări medicale periodice pentru toți angajații conform termenelor stabilite și în conformitate cu legislația specifică. De asemenea, noii angajați sunt supuși evaluărilor medicale inițiale pentru identificarea factorilor de risc specifici. Documentele medicale și informațiile privind capacitatea de muncă sunt păstrate cu strictă confidențialitate, accesul fiind permis doar personalului autorizat, medicului de medicina muncii, echipei SSM și departamentului de Resurse Umane.
- În conformitate cu Strategia de sustenabilitate, Aquila a lansat în 2023 un program voluntar dedicat promovării unui stil de viață sănătos, continuat și extins în 2024. Programul include o serie de patru webinarii, concepute pentru a oferi informații utile și a sprijini angajații în adoptarea unor obiceiuri benefice pentru sănătate. Pe parcursul anului au fost abordate teme precum „Infecțiile respiratorii”, „Alergie, insecte, mușcături de animale”, „Lucrul în condiții de temperaturi extreme”, „Dependențe: consumul de alcool și droguri”. Programul, gândit pe termen lung, are ca

obiectiv sprijinirea angajaților în menținerea unui stil de viață sănătos, promovând atât sănătatea și bunăstarea la locul de muncă, cât și echilibrul în viața personală.

- Începând cu anul 2024, Aquila a implementat inițiativa „Kit de acomodare” dedicată angajaților străini nou-veniți în echipă. Acest kit este oferit noilor angajați la sosirea în România, având scopul de a sprijini adaptarea acestora prin asigurarea accesului la produse esențiale, adaptat în funcție de gen. Această măsură contribuie la crearea unui mediu de lucru sănătos și confortabil încă de la începutul relației de muncă, asigurându-le salariaților străini acces la resursele necesare pentru o acomodare cât mai ușoară.
- Începând cu 2024, Aquila Part Prod Com a implementat standardul internațional ISO 45001:2018 - Sistem de Management al Sănătății și Securității în Muncă în centrele logistice reprezentative din Prahova și București. Acest standard facilitează coordonarea integrată și eficientă a tuturor aspectelor legate de sănătate, siguranță și mediu, sprijinind prevenirea accidentelor și promovând îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.
- Colaborarea cu medicul de medicina muncii în consilierea conducătorilor locurilor de muncă și participarea activă la ședințele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă. Acesta contribuie la evaluarea riscurilor și propune măsuri pentru prevenirea accidentelor și îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- **Măsuri de implicare a lucrătorilor**

Aquila susține implicarea activă a angajaților în toate procesele de îmbunătățire a sănătății și securității la locul de muncă, ce contribuie la dezvoltarea unui mediu de lucru sigur și sănătos, creând un cadru de colaborare constantă între angajați, conducere și structurile de securitate și sănătate din cadrul companiei.

Acțiuni concrete:

- Funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM). Acest comitet este format din reprezentanți ai angajatorului, ai lucrătorilor și ai serviciului intern de prevenire și protecție (SIPP). CSSM se întrunește trimestrial sau ori de câte ori este necesar, asigurând un forum dedicat dezbaterii și analizării măsurilor de securitate. În cadrul acestor întâlniri, sunt discutate și propunerile venite din partea lucrătorilor, fie prin canalele de raportare directe, fie prin intermediul reprezentanților angajaților. Acest cadru oferă lucrătorilor au posibilitatea de a participa activ la procesul decizional privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. Totodată, membrii CSSM participă la inspecții periodice, verificând implementarea măsurilor de prevenire și corectare a neconformităților.
- Pentru a măsura percepția și satisfacția angajaților cu privire la sănătatea și securitatea în muncă, Aquila realizează anual sondajul de satisfacție adresat tuturor angajaților. Sondajul a inclus o secțiune specială dedicată sănătății și siguranței la locul de muncă, permițând companiei să înțeleagă mai bine nevoile și preocupările angajaților în acest domeniu. Rezultatele sondajului au fost analizate atent de către departamentele relevante, iar măsurile de îmbunătățire identificate au fost incluse într-un plan de acțiune. Transparența procesului a fost asigurată prin comunicarea către angajați a rezultatelor și a măsurilor adoptate, oferind astfel un feedback clar și transparent.
- Sistemul de comunicare a evenimentelor SSM. La nivelul companiei Aquila Part Prod Com, există o "Instrucțiune privind modul de comunicare a evenimentelor (accidentelor)", care reglementează procesul de raportare și investigare a evenimentelor, fie că au loc pe teritoriul sediilor companiei, fie că implică angajați în afara locațiilor proprii. Această instrucțiune asigură că orice eveniment de sănătate și securitate în muncă (SSM) este raportat rapid și eficient, fie de angajatul direct

implicat, fie de colegii săi. Orice eveniment soldat cu vătămări corporale, fie că implică angajați, subcontractori sau vizitatori, este raportat imediat către Serviciul Intern de Prevenire și Protecție (SIPP), prin telefon și ulterior prin e-mail. Pentru a asigura o reacție promptă, conducerea companiei desemnează un comitet intern de investigație care analizează cauzele producerii incidentului și propune măsuri de conformare, cu termene clare de realizare.

- Compania pune la dispoziție canale de comunicare pentru semnalarea problemelor legate de mediul de lucru, inclusiv sănătatea și securitatea. Astfel, adresele [conduita@aquila.ro](mailto:conduita@aquila.ro) și [conduita@trigor.md](mailto:conduita@trigor.md), prevăzute în Codul de Etică și Conduită, sunt destinate angajaților Aquila Part Prod Com și, respectiv, Trigor AVD. Angajații Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading pot utiliza adresa [sesizari@parmafood.ro](mailto:sesizari@parmafood.ro), iar cei ai companiei Romtec Europa au la dispoziție cutiile cu sesizări amplasate în locațiile unității. Aceste canale, accesibile și anonime, oferă angajaților oportunitatea de a contribui activ la îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

Pentru anul 2025, ne propunem să continuăm digitalizarea canalelor de comunicare cu angajații, să extindem programele de formare și modulele de instruire, să consolidăm acțiunile de prim ajutor și să intensificăm inspecțiile periodice pentru identificarea neconformităților. De asemenea, ne propunem să îmbunătățim comunicarea privind riscurile sezoniere, precum cele asociate temperaturilor extreme (frig sau căldură).

Totodată, cutiile pentru colectarea opiniilor angajaților Aquila Part Prod Com în cadrul sondajului anual de satisfacție vor fi amplasate în fiecare locație, oferind oportunitatea tuturor angajaților de a transmite observații și propuneri legate de siguranța și sănătatea în muncă. Aceste cutii vor fi plasate în zone accesibile din punctele de lucru, asigurând astfel un proces transparent și ușor de utilizat pentru contribuția la îmbunătățirea condițiilor de muncă.

### **Gestionarea riscurilor asociate amplasamentului SEVESO la Aquila Part Prod Com**

Un aspect important în cadrul activităților Aquila este gestionarea riscurilor asociate amplasamentului clasificat SEVESO de nivel inferior, conform prevederilor Legii nr. 59/2016. Sistemul de management al securității la amplasament include organizarea activităților necesare pentru prevenirea accidentelor majore, asigurând un mediu de lucru sigur și controlat.

Politica stabilește identificarea și evaluarea riscurilor asociate activităților de depozitare din depozitul SEVESO, stabilirea măsurilor de prevenire, precum și pregătirea pentru situații de urgență. În acest scop sunt implementate măsuri tehnice și organizatorice pentru operarea în siguranță a instalațiilor, inclusiv controale stricte asupra manipulării produselor ce conțin substanțe periculoase ambalate și măsuri de reducere a consecințelor în cazul unor accidente majore.

Gestionarea situațiilor de urgență la amplasamentul SEVESO este coordonată de Celula pentru Situații de Urgență (CSU), compusă din personal decizional de la nivelul amplasamentului, responsabil cu implementarea și coordonarea măsurilor menite să limiteze și să elimine consecințele unor eventuale incidente. CSU are următoarele responsabilități principale:

- Organizarea și pregătirea personalului pentru a asigura un răspuns eficient la situațiile de urgență în interiorul amplasamentului.
- Luarea deciziilor inițiale privind tipul de răspuns necesar în funcție de specificul situației de urgență, încadrarea acesteia într-un nivel de urgență adecvat și evaluarea resurselor necesare pentru intervenție

Intervențiile sunt sprijinite și prin intermediul Serviciului Privat pentru Situații de Urgență, care aparține parcului industrial în care este situat amplasamentul. Având în vedere conformarea la legislația privind

controlul accidentelor majore, activitatea din depozit este protejată integral prin instalații automate de stingere a incendiilor. În plus, serviciul este echipat cu o autospecială modernă pentru stingerea incendiilor, utilizând apă și spumă, pentru a asigura o intervenție eficientă în caz de urgență.

Pentru securitatea amplasamentului, sunt instituite măsuri stricte, inclusiv implementarea unui Plan de pază avizat de Inspectoratul de Poliție Prahova. Accesul pe amplasament este reglementat printr-o procedură internă, care asigură un control al persoanelor care intră în incintă.

Pentru a preveni și gestiona situațiile de urgență, compania a elaborat:

- Procedura privind investigarea incidentelor/accidentelor.
- Procedura privind identificarea riscurilor industriale în obiectivele SEVESO.

Conform analizei de risc efectuate de un expert extern în decembrie 2024, principalele riscuri identificate în activitățile de manipulare și depozitare a produselor ambalate periculoase la amplasament sunt reprezentate de riscurile de incendiu și explozie.

Pentru gestionarea acestor riscuri, Aquila implementează următoarele măsuri:

- Elaborarea și actualizarea planurilor pentru situații de urgență, inclusiv planuri de intervenție, evacuare și alarmare;
- Adaptarea continuă a procedurilor și instrucțiunilor de lucru la modificările intervenite în activitate.
- Monitorizarea tehnologică a proceselor și activităților critice.
- Monitorizarea instalațiilor și echipamentelor pentru securitatea mediului de lucru.
- Menținerea periodică efectuată conform unui grafic anual de mentenanță, în colaborare cu firme specializate pe domenii de competență.
- Măsuri tehnice și organizatorice pentru operarea în siguranță a instalațiilor și echipamentelor, cu respectarea normelor și standardelor internaționale.

Planurile de urgență internă sunt elaborate și actualizate conform Ordinului Ministerului Afacerilor Interne nr. 156/2017. Capacitatea de răspuns la urgențe este verificată periodic prin simulări organizate împreună cu autoritățile competente, care includ scenarii de intervenție și evacuare. Planificarea pentru situații de urgență include:

- Adoptarea și implementarea procedurilor pentru identificarea și evaluarea sistematică a situațiilor de urgență posibile.
- Pregătirea, testarea și revizuirea periodică a planurilor de urgență, inclusiv Planul de protecție împotriva incendiilor și Planul privind prevenirea și gestionarea situațiilor de urgență specifice riscurilor de cutremure și/sau alunecări de teren.

Pentru monitorizarea performanței, sunt instituite proceduri de identificare, inspecție și testare a instalațiilor, proceselor și utilajelor și de evaluare a conformității cu instruirea angajaților, precum și cu procedurile și practicile de lucru relevante pentru prevenirea accidentelor majore.

Eficacitatea sistemului de management al securității pentru prevenirea accidentelor majore este verificată cel puțin o dată pe an prin audituri interne și externe.

Cheltuielile aferente întreținerii rețelelor de hidranți, semnalizării luminoase de urgență, sistemului de stingere a incendiilor, precum și verificării și testării echipamentelor electrice și a celor de detectare a incendiilor revin în responsabilitatea parcului industrial. Aceste costuri sunt incluse în contravaloarea chiriei achitate de Aquila Part Prod Com.

De la momentul clasificării ca acestui depozit drept amplasament SEVESO și până în prezent, inclusiv pe parcursul anului 2024, nu s-a înregistrat niciun incident major.

### **Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală**

În 2024, Grupul Aquila a continuat să promoveze egalitatea de gen și plata echitabilă pentru muncă de valoare egală prin acțiuni concrete aliniate la impacturile identificate în analiza de dublă materialitate. Regulamentul Intern, adoptat la nivelul fiecărei companii din grup, atât în România, cât și în Republica Moldova, prevede, în secțiuni dedicate, principiile egalității de gen și plății echitabile pentru muncă de valoare egală. Aceste principii sunt consolidate prin Codul de Conduită și completate de evaluarea anuală a performanțelor angajaților, precum și de utilizarea unui sistem de salarizare transparent, bazat pe criterii de performanță.

Măsurile adoptate de Grup sunt detaliate în cele ce urmează

- Aplicarea unui sistem de salarizare transparent, bazat pe performanță și competențe profesionale, conform prevederilor din Regulamentul Intern. Fluturașii de salariu sunt distribuiți lunar, iar angajații Aquila Part Prod Com și Printex (reprezentând 89% din angajații grupului) au acces permanent la aceștia, începând cu anul 2024, prin Employee Portal din cadrul platformei de resurse umane. Această facilitate va fi extinsă în anul 2025 pentru toți angajații Grupului din România.
- Aquila evaluează anual performanța tuturor angajaților, utilizând criterii clare și măsurabile. Performanța pentru anul 2024 este prezentată la pagina 138. Percepția asupra echității salariale este monitorizată prin sondajul anual de satisfacție al salariaților, unde 71% dintre angajații respondenți și-au exprimat acordul asupra transparenței sistemului. Aceste măsuri permit identificarea și implementarea de îmbunătățiri continue.
- Accesul egal pentru toți angajații la pachete de beneficii conforme poziției lor, precum și la beneficii extrasalariale, oportunități de formare, dezvoltare profesională și prime de performanță. Procesul de acordare este nediscriminatoriu, iar criteriile de recrutare, stabilite în Regulamentul Intern, garantează oportunități egale pentru candidați, indiferent de gen, vârstă sau alte caracteristici demografice.
- Organizarea de cursuri dedicate personalului pentru promovarea diversității și incluziunii, în special în locațiile în care aceștia interacționează cu lucrători străini. Aceste cursuri vizează prevenirea discriminării și promovarea egalității de șanse.
- Aquila Part Prod Com facilitează accesul angajaților la posturile disponibile prin publicarea acestora într-o secțiune dedicată a platformei interne de intranet, precum și pe site-ul oficial [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro).
- Aspectele legate de diversitate sunt monitorizate lunar printr-un set de indicatori specifici, iar rezultatele sunt prezentate în cadrul întâlnirilor conducerii executive. Totodată, angajații au la dispoziție mecanisme confidențiale pentru raportarea cazurilor de discriminare, descrise detaliat în capitolul S1-3.

Pentru 2025, Grupul își propune extinderea utilizării platformei Employee Portal, diversificarea cursuri dedicate diversității și extinderea sistemului digitalizat de evaluare a performanțelor.

### **Formare și dezvoltarea competențelor**

În 2024, Aquila a implementat măsuri pentru a aborda impacturile și oportunitățile semnificative identificate în analiza de dublă materialitate în legătură cu accesul angajaților la formare și dezvoltare profesională. Pentru a reduce impacturile negative, precum accesul inegal la oportunități de formare sau costurile ridicate ale instruirii, compania a organizat programe adaptate obiectivelor de carieră și nevoilor diverselor categorii de angajați. De asemenea, au fost derulate inițiative dedicate femeilor, menite să

atenueze efectele negative identificate. În paralel, pentru a valorifica impacturile pozitive și oportunitățile, au fost implementate programe variate ca tematică și format (fizic, online), cu accent pe componenta practică. Programele de planificare a succesiunii au avut un rol important în sprijinirea dezvoltării angajaților și în consolidarea retenției personalului.

Aceste măsuri se aliniază Politicii de Resurse Umane și Regulamentului Intern, care susțin accesul egal la oportunități de dezvoltare profesională, precum și obiectivelor stabilite în Politica de Diversitate.

Acțiunile desfășurate în România și Republica Moldova au fost extinse în 2024 pentru a asigura accesul angajaților din noile companii integrate în grup. Aceste inițiative s-au adresat tuturor categoriilor de angajați, în special au vizat dezvoltarea personalului operațional și pregătirea viitorilor lideri.

Principalele măsuri și acțiuni implementate sunt:

- Programe de formare și instruire

Ne dedicăm în mod constant procesului de integrare, perfecționare și creștere a eficienței echipei Aquila. Recunoaștem importanța dezvoltării continue a angajaților pentru atingerea obiectivelor de afaceri și de sustenabilitate. Programul de dezvoltare a angajaților este aliniat cu strategia de afaceri și se concentrează pe clienți, creștere și excelență în funcționare.

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

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

În anul 2024 a devenit operațională platforma digitală de resurse umane. Platforma ne permite:

- Identificarea nevoilor inițiale de cursuri de formare profesională în urma evaluărilor de performanță
- Stabilirea calendarului propriu-zis al cursurilor aprobate și bugetate
- Centralizarea activităților de formare profesională realizate la nivelul companiei
- Evidențierea numărului de ore de formare profesională pe diferite criterii.

Am continuat în anul 2024 desfășurarea de programe de training atât online cât și fizic. Colaborăm cu un furnizor extern care ne oferă acces la platforme digitale online avansate, asigurându-ne că angajații au acces la informații actualizate și materiale de învățare interactive.

Prezentăm mai jos competențele dezvoltate prin cursurile organizate pe parcursul anului 2024:

- Dezvoltarea abilităților de leadership și comunicare: Au fost susținute cursuri dedicate dezvoltării leadershipului și managementului echipelor, precum "Femeia Lider", "Conducerea eficientă a echipei" – un program dedicat femeilor, și "Tehnici de negociere avansată", axate pe oferirea și primirea de feedback constructiv și gestionarea echipelor.
- Dezvoltarea competențelor tehnice și operaționale: Participanții au beneficiat de cursuri de conducere defensivă (online, pe simulator) – un program special pentru femei, cursuri de prim ajutor și utilizare a defibrilatorului, precum și de calificare în meserii tehnice, cum ar fi stivitorist.

- Dezvoltarea abilităților de organizare și gestionare a proiectelor: Cursul „Managementul proiectelor” a fost dedicat în special tinerilor pentru a sprijini creșterea competențelor lor organizaționale.
- Înțelegerea conceptelor și implementarea strategiilor ESG: Cursurile „Masterclass ESG - framework și sustenabilitate”, „Raportarea de sustenabilitate - prezentare ESRS E1”, „Raportarea de sustenabilitate - prezentare ESRS S1” și „Taxonomia UE” au avut ca scop dezvoltarea competențelor legate de sustenabilitate și raportare ESG.
- Formare lingvistică: Au fost organizate cursuri de limba română pentru angajații străini și de limba engleză pentru pozițiile strategice din cadrul companiei.
- Promovarea diversității și incluziunii: Cursuri dedicate promovării diversității și incluziunii în organizație, pentru a consolida un mediu de lucru echitabil și incluziv.
- Dezvoltarea abilităților comerciale și de negociere: Au fost derulate programe precum „Program pentru dezvoltarea abilităților directorilor de vânzări Aquila”, „Train the Trainer - Tehnici de vânzare”, „Tehnici de negociere avansată” și „Program integrat de învățare”.
- Informare și adaptare la cerințele legislative: Cursul „Piața muncii sub impactul Schengen și al Directivei privind forța de muncă înalt calificată” a oferit angajaților informații privind reglementările legislative.
- Webinarii pe teme de sănătate și siguranță: Au fost abordate subiecte precum „Alergie, insecte, mușcături de animale”, „Infecțiile respiratorii”, „Lucrul în condiții de temperatură extremă” și „Dependente alcool și droguri: influența asupra vieții personale și profesionale”.

### **Programul de Executive Coaching**

Ca parte a angajamentului de a asigura reziliența organizațională și continuitatea procesului decizional, Aquila a dezvoltat un plan de succesiune și programe dedicate atragerii tinerelor talente în cadrul organizației.

În acest context, Aquila a lansat în 2024 Programul de Executive Coaching, o inițiativă pentru dezvoltarea liderilor și consolidarea planurilor de succesiune la nivel de conducere. Acest program sprijină integrarea noilor entități achiziționate și facilitează procesul de gestionare a schimbărilor structurale și promovează un model de leadership participativ, bazat pe colaborare și implicare activă.

Pentru a susține procesul de tranziție și de schimbare, membrii conducerii executive, inclusiv directorii firmelor din grup, participă la sesiuni de coaching individual și de grup. În anul 2024 au avut loc 50 sesiuni /atelieri practice axate pe dezvoltarea abilităților de comunicare, luarea deciziilor, oferirea și primirea de feedback, delegarea eficientă și transferul de know-how către membrii echipei.

Această inițiativă contribuie la pregătirea liderilor capabili să preia noi responsabilități, să gestioneze eficient tranzițiile de conducere și să sprijine obiectivele strategice de reziliență și creștere sustenabilă.

### **Aquila Building Careers – Sprijin pentru dezvoltarea tinerelor talente**

Aquila Building Careers reprezintă un program de stagii de practică destinat studenților, având scopul de a facilita dezvoltarea abilităților profesionale într-un mediu de lucru real și de a susține integrarea acestora pe piața muncii. În 2024, programul a ajuns la cea de-a treia ediție și a reunit 18 studenți dornici să își dezvolte competențele într-un mediu profesionist și colaborativ.

Derulat inițial în parteneriat cu Universitatea Petrol-Gaze (UPG) din Ploiești, programul a fost extins în 2024 prin includerea unei noi colaborări cu Academia de Studii Economice (ASE) din București. Prin aceste parteneriate, Aquila și-a consolidat angajamentul de a sprijini tinerii în procesul de învățare practică, oferindu-le acces la resurse educaționale variate, precum seminarii online, ateliere practice și

activități interactive de tip Meet-up. Aceste sesiuni au inclus întâlniri directe cu oameni de afaceri și dezbateri pe teme relevante pentru viitorii profesioniști.

O noutate la ediția din 2024 este lansarea “Aquila Sustainability Lab”, o inițiativă dedicată inovației sustenabile. Prin acest segment, stagiarii au avut posibilitatea de a propune soluții de sustenabilitate care ar putea fi integrate în activitatea companiei. De asemenea, cinci dintre stagiari au participat direct la inițiativele noastre de voluntariat, contribuind la proiecte de conștientizare și protecție a mediului.

Aquila continuă să susțină parcursul educațional al tinerilor prin oferirea de burse de studiu și acces la resurse educaționale moderne. Prin intermediul platformei online dedicate, participanții au beneficiat de un mediu interactiv de învățare, unde au putut accesa seminarii, ateliere și discuții deschise cu specialiști și lideri din diverse industrii.

### **Evaluarea performanțelor**

Începând cu anul 2023, a devenit operațională platforma digitală pentru managementul performanțelor la nivelul companiei Aquila Part Prod Com, care facilitează procesul de evaluare și monitorizare a performanțelor angajaților. Acesta a devenit complet operațional în 2024.

Totodată, am dezvoltat și implementat un set de proceduri care detaliază structura și pașii necesari pentru evaluarea performanțelor, asigurând astfel un proces transparent și echitabil. Procedurile sunt concepute pentru a sprijini angajații în atingerea obiectivelor lor profesionale, oferindu-le feedback constructiv și oportunități de dezvoltare. Acest proces include, de asemenea, identificarea și gestionarea performanței slabe, oferind suport și resurse necesare pentru îmbunătățirea rezultatelor. Aceste proceduri sunt parte integrantă a Regulamentului Intern, asigurând alinierea la politicile generale ale companiei și oferind un cadru formal pentru aplicarea lor uniformă la nivel organizațional.

În 2024, procesul de evaluare a performanțelor a fost continuat și îmbunătățit, integrând Planul de Îmbunătățire a Performanțelor (PIP) direct în platforma digitală de management al performanțelor. Această funcționalitate permite o monitorizare mai eficientă a progresului fiecărui angajat, oferindu-le acestora acces la un plan clar și structurat de acțiuni necesare pentru îmbunătățirea performanței. Prin intermediul PIP, managerii pot stabili obiective specifice, termene clare și indicatori de performanță măsurabili, facilitând dialogul constant și feedback-ul între angajați și superiorii lor. Acest proces asigură transparența și corectitudinea procesului de evaluare a performanței, oferind angajaților posibilitatea de a contesta rezultatele evaluării. Printr-un proces clar și accesibil, salariații pot transmite observații și obiecții, care sunt analizate de o comisie dedicată, asigurând o soluționare echitabilă și o comunicare deschisă a deciziei finale.

Evaluarea performanțelor în cadrul Aquila Part Prod Com este importantă pentru stabilirea obiectivelor de dezvoltare personală și profesională pentru anul următor, contribuind la creșterea nivelului de implicare și motivație a angajaților, dar și pentru a alinia obiectivele individuale ale angajaților cu obiectivele strategice.

Pentru anul 2025, ne propunem să începem procesul de extindere a accesului la sistemul de evaluare digital către celelalte companii din grup, asigurând astfel un cadru uniform și transparent pentru evaluarea performanțelor la nivelul întregului grup. De asemenea, vom extinde programele de formare pentru toate categoriile de angajați și vor fi incluse noi module centrate pe setarea obiectivelor și dezvoltarea competențelor cheie identificate în cadrul evaluărilor anuale.

### **Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități**

Acțiunile implementate de Grupul Aquila în 2024 pentru promovarea ocupării forței de muncă și incluziunii persoanelor cu dizabilități abordează impacturile pozitive identificate în analiza de dublă materialitate. Aliniate cu Codul de Etică, Politica de Resurse Umane, Politica de Diversitate și prevederile

Regulamentului Intern, aceste măsuri sprijină accesul egal la angajare și dezvoltare profesională, contribuind la diversitatea și incluziunea forței de muncă. Acoperirea acțiunilor a vizat toate locațiile Grupului, implicând atât persoanele cu dizabilități integrate în organizație, cât și echipele în care acestea activează, pentru a consolida un mediu de lucru incluziv și echitabil.

Grupul Aquila respectă prevederile legale privind angajarea persoanelor cu dizabilități și, întrucât în 2024 numărul acestora nu a atins pragurile impuse de legislația locală, a achitat taxa compensatorie aferentă, conform cerințelor legale.

Aquila promovează un mediu de lucru incluziv și echitabil printr-un set de măsuri active pentru ocuparea și incluziunea persoanelor cu dizabilități. Compania aplică un proces de recrutare transparent și nediscriminatoriu, bazat pe criterii clare și echitabile, care asigură acces egal la oportunitățile de angajare pentru toți candidații, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Posturile disponibile sunt publicate atât pe platforma internă de intranet, cât și pe site-ul oficial al companiei [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), facilitând accesul tuturor persoanelor interesate.

Grupul reinstruiește o dată la doi ani angajații cu privire la prevederile Codului de Etică și Conduită. În 2024, 92% dintre angajații Aquila Part Prod Com S.A. au luat cunoștință de prevederile Regulamentului Intern, iar acest program a fost extins prin cursuri dedicate prevenirii discriminării.

În anul 2025 ne propunem să continuăm să identificăm și să implementăm eventualele măsuri suplimentare pentru a asigura o conștientizare mai amplă a acestor principii în rândul angajaților.

### **Măsuri împotriva violenței și a hărțurii la locul de muncă**

În 2024, Aquila a pus accent pe prevenirea violenței și a hărțurii la locul de muncă, integrând măsuri care susțin un mediu de lucru sigur și respectuos. Aceste inițiative sunt în conformitate cu politicile interne ale Grupului și cu principiile descrise explicit în Regulamentul Intern, reflectând angajamentul companiei de a respecta egalitatea de tratament și șanse în toate locațiile din România și Republica Moldova.

În 2024, a fost implementată, la nivelul Aquila Part Prod Com, o politică dedicată prevenirii și combaterii hărțurii pe criteriul de sex și a hărțurii morale la locul de muncă, care se aplică tuturor angajaților și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru. Aceasta prevede reguli clare pentru identificarea și raportarea comportamentelor inadecvate și pentru investigarea cazurilor de hărțuire. Totodată, au fost create platforme de raportare confidențială, inclusiv platforma TrustLine și adrese de e-mail dedicate, cum ar fi [avertizorintegritate@aquila.ro](mailto:avertizorintegritate@aquila.ro) și [conduita@aquila.ro](mailto:conduita@aquila.ro), care permit angajaților să raporteze incidentele într-un mod sigur, protejat și anonim.

Orice sesizare de hărțuire este analizată de o Comisie specializată pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, constituită prin decizie a Directorului General. Această comisie investighează în mod obiectiv și imparțial toate sesizările primite. Toate cazurile sunt înregistrate în registrul de semnalare, iar fiecare caz este tratat cu seriozitate și atenție deosebită pentru a asigura confidențialitatea, protecția victimei și soluționarea rapidă. În situația în care cazurile de hărțuire sunt confirmate, se iau măsuri corective imediate, inclusiv sancționarea angajaților vinovați în conformitate cu prevederile legale.

Rolul conducerii Aquila este important în gestionarea situațiilor de hărțuire, acesta asigurându-se că toți angajații au acces la informațiile relevante privind politica de prevenire a hărțurii. Aceasta se asigură de crearea unui mediu de lucru care încurajează raportarea incidentelor fără constrângeri, asigură confidențialitatea deplină și se angajează să ia măsuri ferme împotriva comportamentelor nepotrivite. În plus, se desemnează oficial comisia de analiză a cazurilor de hărțuire și se asigură că există un registru de semnalare a cazurilor și că toate sesizările sunt înregistrate și analizate conform normelor legale.

Măsurile sunt completate de reinstruiri periodice care au ca scop creșterea conștientizării angajaților cu privire la standardele de comportament și la politica companiei privind prevenirea violenței și hărțurii.

Astfel, în 2024, 92% dintre angajații Aquila Part Prod Com au finalizat instruirea cu privire la prevederile Regulamentului Intern, inclusiv anexele acestuia, Nota de informare GDPR și Politica privind prevenirea și combaterea hărțuirii. Aceste documente au fost transmise prin adresa de grup unică a companiei.

Pentru 2025 ne propunem organizarea de noi programe dedicate prevenirii hărțuirii, precum și lansarea unei campanii de conștientizare pe tema violenței și comportamentului respectuos la locul de muncă. Aceste acțiuni vor contribui la consolidarea unui mediu de lucru sigur și la îmbunătățirea comunicării și colaborării între angajați.

### **Diversitatea**

Diversitatea este o prioritate strategică în operațiunile Grupului Aquila, iar măsurile adoptate sprijină crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil, care încurajează colaborarea, respectul reciproc și valorificarea diferențelor dintre angajați.

În 2024, Aquila Part Prod Com a revizuit și actualizat, conform cerințelor actuale, Regulamentul Intern, introducând un capitol dedicat respectării principiului nediscriminării și eliminării oricăror forme de încălcare a demnității. Acest capitol subliniază importanța egalității de șanse, diversității și incluziunii, principii care sunt reflectate atât în Regulamentul Intern al fiecărei filiale din România și Republica Moldova, cât și în Codul de Etică și Conduită al grupului. În plus, Aquila Part Prod Com a implementat Politica privind diversitatea, consolidând astfel angajamentul companiei față de aceste valori. Aceste politici sunt puse la dispoziția angajaților prin canale de comunicare interne, asigurându-se că toți angajații au acces la informații despre drepturile lor și canalele de raportare a incidentelor.

Aquila promovează un proces de recrutare transparent și echitabil, asigurând acces egal la oportunitățile de angajare pentru toți candidații, indiferent de gen, vârstă, naționalitate sau alte criterii de diferențiere. Accesul la pozițiile vacante este facilitat prin platforma dedicată Aquila Jobs, care este disponibilă atât pe platforma internă de intranet, cât și pe site-ul oficial al companiei. Această dublă accesibilitate permite atât angajaților interni, cât și candidaților externi să aplice în mod transparent și rapid pentru posturile vacante.

Procesul de recrutare al companiei este bazat exclusiv pe competențe profesionale și abilități obiective, asigurându-se că selecția candidaților se realizează în mod transparent, echitabil și nediscriminatoriu. Acest principiu este ferm stipulat atât în Regulamentul Intern, cât și în Politica de Resurse Umane. În cadrul acestei abordări, Aquila urmărește creșterea și menținerea participării femeilor în structurile organizației, promovând un echilibru de gen.

Pentru a susține integrarea lucrătorilor străini, Aquila a implementat o serie de măsuri care au rolul de a asigura un proces de adaptare eficient și o experiență pozitivă pentru aceștia. Începând cu anul 2024, pentru toți lucrătorii străini nou angajați, Aquila oferă un Kit de acomodare diferențiat pentru femei și bărbați. Kitul este furnizat la sosirea în România și include produse de igienă personală adecvate cu scopul de a facilita integrarea rapidă a noilor angajați străini și de a le oferi confortul necesar în primele zile de activitate.

Totodată, Aquila sprijină integrarea lucrătorilor străini prin asigurarea de opțiuni de cazare suportate de companie și prin acțiuni de orientare și informare privind cultura organizațională. De asemenea, Aquila sprijină integrarea culturală a acestora, lansând în anul 2024 un program de formare lingvistică, oferindu-le angajaților străini acces la cursuri de limba română. În cadrul acestei inițiative, aflate la început, patru angajați au finalizat cu succes aceste cursuri, obținând certificate de atestare a competențelor lingvistice, iar doi dintre aceștia au absolvit și examenele de calificare pentru stivuiorist. Această inițiativă le-a oferit oportunități de dezvoltare profesională, facilitându-le accesul la poziții mai bine remunerate și contribuind la creșterea gradului de integrare în cadrul echipelor de lucru.

Aquila susține dezvoltarea profesională continuă a tuturor angajaților săi, oferindu-le acces la cursuri de formare adaptate nevoilor specifice fiecărui grup. În 2024, compania a acordat o atenție deosebită promovării egalității de șanse prin acces echitabil la învățare, cu un accent special pe dezvoltarea femeilor și integrarea angajaților străini.

Pentru a sprijini participarea femeilor la nivelurile de conducere, Aquila Part Prod Com a organizat 5 cursuri de formare profesională dedicate exclusiv femeilor în 2024, axate pe dezvoltarea competențelor de leadership, management și luarea deciziilor strategice. Aceste programe au vizat creșterea abilităților profesionale și consolidarea încrederii, sprijinind asumarea rolurilor de conducere și diversificarea echipelor de management.

Un alt element pentru susținerea egalității de gen în cadrul Aquila îl reprezintă sistemul de evaluare a performanței, care este construit pe criterii obiective, clare și transparente. Evaluarea performanței se bazează pe competențe profesionale și pe obiective individuale de performanță, excluzând orice formă de diferențiere de gen. Aceasta asigură că toate deciziile legate de promovare, recompensare și dezvoltare a carierei sunt luate în mod obiectiv, exclusiv pe baza meritelor și contribuțiilor fiecărui angajat.

În 2025, Aquila își propune să extindă programele de formare dedicate diversității și incluziunii, și să dezvolte programele de integrare culturală și lingvistică pentru lucrătorii străini. În plus, progresul în domeniul diversității va fi monitorizat și raportat lunar către conducerea executivă.

### **Confidențialitatea**

Respectarea confidențialității datelor personale reprezintă un aspect important în relația dintre organizație și angajați, fiind direct legată de încrederea acestora în mediul de lucru. Aquila consideră că protecția datelor cu caracter personal este fundamentală pentru construirea și menținerea încrederii angajaților. Politica de confidențialitate implementată la nivelul fiecărei companii respectă prevederile legale locale aplicabile. Pentru companiile din România, aceasta este aliniată Regulamentului UE 2016/679 (GDPR) privind protecția datelor cu caracter personal și prelucrarea acestora. Politica este disponibilă pe site-ul fiecărei companii, respectiv: [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), [www.parmafood.ro](http://www.parmafood.ro), [www.romtec-europa.com](http://www.romtec-europa.com), [www.trigor.md](http://www.trigor.md).

Măsurile implementate contribuie la prevenirea impacturilor negative identificate, precum reducerea încrederii angajaților și afectarea retenției personalului, și valorificarea oportunității de a întări cultura organizațională prin respectarea integrității și asigurarea unui mediu de lucru sigur și etic. Obiectivul nostru este de a asigura protecția adecvată a datelor cu caracter personal și de a preveni accesul neautorizat la acestea, consolidând astfel relația angajați-organizație.

Măsuri și acțiuni implementate sunt:

- **Întărirea cadrului intern și consolidarea protecției datelor**

În anul 2024 Aquila Part Prod Com a consolidat cadrul intern de reglementare și politicile de protecție a datelor printr-o serie de măsuri și inițiative dedicate securității informațiilor și confidențialității datelor.

Regulamentul Intern, actualizat în 2024, stabilește reguli obligatorii pentru toți salariații, privind modul de utilizare, stocare și procesare a datelor cu caracter personal în cadrul companiei, asigurând conformitatea cu cerințele legale și promovând o cultură de responsabilitate la toate nivelurile organizației.

Politica internă privind protecția datelor cu caracter personal definește reguli și proceduri pentru colectarea, utilizarea, stocarea și transferul datelor personale, asigurând conformitatea cu legislația în vigoare și cu drepturile persoanelor vizate. Această politică se aplică tuturor persoanelor care au acces la resurse informatice sau la datele cu caracter personal gestionate de companie. Prin adoptarea acestei politici, Aquila se angajează să asigure transparența și siguranța în prelucrarea datelor, contribuind la consolidarea încrederii părților interesate.

Comisia responsabilă cu securitatea informației asigură conformitatea cu cerințele de protecție a datelor și securitate a informațiilor. Această comisie, formată din 23 de reprezentanți din toate departamentele și locațiile companiei, este coordonată de Responsabilul privind Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI). Comisia asigură supravegherea și gestionarea proceselor de securitate a informațiilor, fiind un punct de sprijin pentru implementarea măsurilor de protecție și pentru identificarea riscurilor. Prin implicarea unei echipe multidisciplinare, Aquila promovează responsabilitatea partajată la toate nivelurile organizaționale.

Implementarea Sistemului de Management al Securității Informației (SMSI) reprezintă o altă componentă a cadrului intern de protecție a datelor. În 2024, Aquila a obținut certificarea ISO 27001 pentru centrele logistice din Ilfov și Prahova, consolidând măsurile de securitate informațională.

Pentru a sprijini implementarea SMSI, au fost elaborate proceduri și un Manual de Securitate care reglementează accesul, utilizarea și protecția datelor și informațiilor sensibile. Aceste documente oferă ghidaj clar angajaților și părților interesate privind accesul controlat la date, utilizarea echipamentelor și resurselor informatice, precum și modul de raportare a incidentelor de securitate. De asemenea, au fost elaborate proceduri și politici care reglementează accesul, utilizarea și protecția datelor, stabilind reguli pentru gestionarea informațiilor confidențiale, securitatea echipamentelor și rețelelor, protecția împotriva amenințărilor cibernetice și răspunsul la incidente.

Totodată, sunt definite cerințe pentru securitatea fizică, monitorizarea procesării informațiilor și utilizarea serviciilor cloud. Controlul accesului, criptarea și schimbul de informații sunt prioritare pentru asigurarea confidențialității și integrității datelor.

O componentă a sistemului este integrarea securității în procesele de resurse umane, acoperind responsabilitățile angajaților în protecția informațiilor, utilizarea corespunzătoare a resurselor IT, respectarea regulilor de acces și confidențialitate, precum și instruirea și conștientizarea privind securitatea informației. Sunt aplicate măsuri de verificare a personalului, atât la angajare, cât și la încetarea contractului de muncă, alături de sancțiuni disciplinare și acțiuni corective în cazul încălcării politicilor de securitate. Totodată, sunt implementate măsuri pentru asigurarea continuității activităților și reziliența organizației în fața incidentelor de securitate.

Pentru prevenirea riscurilor asociate acestui domeniu, în 2024, angajații Aquila Part Prod Com și Romtec Europa și au fost instruiți cu privire la colectarea, prelucrarea și utilizarea datelor cu caracter personal. Politica GDPR a fost transmisă prin adresa de grup a companiei, iar ulterior au fost semnate acte adiționale la contractele individuale de muncă, care includ prevederi legate de protecția datelor personale.

Pentru angajații Aquila Part Prod Com, odată cu implementarea standardului ISO 27001, se asigură accesul la două sesiuni anuale de instruire, iar noii angajați sau cei care preiau roluri cu cerințe speciale privind securitatea informațiilor vor beneficia de o sesiune inițială suplimentară. Acțiunile vor fi programate pentru anul 2025.

Colectarea și păstrarea responsabilă a datelor cu caracter personal se face cu respectarea principiilor legalității, transparenței și conformității cu scopurile declarate. Datele angajaților, potențialilor sau foștilor angajați, clienților, partenerilor de afaceri și altor persoane vizate sunt colectate și stocate exclusiv pentru perioadele necesare îndeplinirii scopurilor specifice, iar actualizarea și acuratețea acestor date sunt asigurate în mod constant.

Prelucrarea și utilizarea datelor se realizează în scopuri clar definite, cum ar fi răspunsul la solicitări, îndeplinirea obligațiilor legale, furnizarea de newslettere, evaluarea calificărilor pentru locuri de muncă, securitatea spațiilor și a personalului, monitorizarea traficului pe site-ul web și optimizarea conținutului acestuia. Prin aceste măsuri, Aquila se asigură că utilizarea datelor este justificată, controlată și efectuată în conformitate cu cerințele legale.

## Evaluarea și gestionarea riscurilor cibernetice

Aquila Part Prod Com S.A. evaluează și gestionează riscurile cibernetice pentru a proteja informațiile critice, inclusiv date cu caracter personal, liste de clienți și furnizori și informații contractuale.

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

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

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

Rezultatele evaluării și analizei riscurilor sunt utilizate în mod activ pentru dezvoltarea și implementarea politicilor și procedurilor de securitate a informațiilor. Aceste rezultate sunt integrate direct în procesele de luare a deciziilor de management, asigurându-se că măsurile de control și atenuare a riscurilor sunt conforme cu nevoile operaționale și strategice ale companiei. Deciziile de management se bazează pe aceste analize pentru a identifica zonele critice care necesită măsuri suplimentare de securitate, pentru a prioritiza alocarea resurselor și pentru a stabili acțiuni corective.

Printre măsurile tehnice și organizaționale implementate se numără:

- Dezvoltarea de politici și proceduri interne de securitate care definesc cerințele de control și responsabilitățile la nivel organizațional.
- Criptarea datelor pentru a asigura protecția acestora în timpul stocării și transmiterii.
- Controlul accesului la date și resurse prin stabilirea de drepturi de acces diferențiate pentru utilizatori, bazate pe rolurile și responsabilitățile acestora.
- Autentificarea utilizatorilor pentru a verifica identitatea persoanelor care accesează resursele informatice critice.
- Monitorizarea și înregistrarea activităților pentru detectarea și investigarea evenimentelor de securitate.
- Protecția fizică a infrastructurii prin controlul accesului în spațiile unde sunt gestionate datele sensibile.
- Planuri de răspuns la incidente și de recuperare a datelor care asigură continuitatea operațiunilor în cazul unui incident de securitate.

Aceste măsuri nu vizează doar conformarea cu standardele de securitate, ci reprezintă instrumente pentru luarea deciziilor la nivel de management. Analiza riscurilor poate evidenția necesitatea de a revizui accesul la datele critice, determinând astfel conducerea să aprobe implementarea unor noi controale de acces. De asemenea, incidentele de securitate identificate prin monitorizarea activităților pot declanșa decizii de ajustare a politicilor de securitate sau de realizare de sesiuni de instruire suplimentară pentru angajați. Prin acest proces, Aquila se asigură că securitatea informațiilor este parte integrantă a deciziilor strategice și operaționale, sprijinind atât protecția datelor, cât și continuitatea activității organizației.

În cursul anului 2024, nu am înregistrat incidente informatice legate de securitatea datelor.

În cursul anului 2024, nu am înregistrat nicio plângere cu privire la încălcarea confidențialității datelor personale ale angajaților, clienților sau altor persoane vizate ori pierderi de date ale acestora.

Pentru 2025, Aquila planifică extinderea acțiunilor de instruire pentru angajați, punând accent pe protecția datelor și securitatea informațiilor, alături de digitalizarea proceselor interne pentru gestionarea datelor cu caracter personal, asigurând astfel conformitatea și reducerea riscurilor.

### 3. Indicatori și ținte

#### **S1-5 – Ținte legate de gestionarea impacturilor semnificative, de promovarea impacturilor pozitive, precum și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative**

Analiza de dublă materialitate realizată de Grupul Aquila în 2024 a oferit o perspectivă detaliată asupra impacturilor, riscurilor și oportunităților asociate forței de muncă, subliniind necesitatea integrării acestor rezultate în cadrul strategic al organizației. Deși Strategia de Sustenabilitate actuală, care acoperă perioada 2022-2026, a fost dezvoltată anterior acestei analize, temele abordate, precum siguranța la locul de muncă, instruirea, diversitatea și planurile de succesiune, se aliniază cu prioritățile identificate în 2024.

Țintele strategice au fost stabilite inițial în 2022, prin consultarea echipelor de management, fără implicarea directă a angajaților în procesul de definire a acestora, în timp ce temele semnificative au fost reconfirmate în analiza de materialitate din 2023, care a inclus consultarea directă a angajaților. Țintele stabilite inițial în 2022 nu au luat în considerare specificul noilor companii achiziționate. Acestea vor fi aliniate în cadrul exercițiului strategic 2027-2030.

Începând cu perioada strategică 2027, Grupul Aquila își propune să implementeze un proces mai structurat pentru definirea țăntelor clare și măsurabile, aliniate atât cu analiza de materialitate, cât și cu obiectivele naționale, europene și internaționale.

Pentru a asigura o evaluare comparabilă și coerentă față de obiectivele stabilite anterior, Grupul aplică următoarea metodologie:

- Progresul față de țintele sociale este analizat folosind perimetrul organizațional din 2021, incluzând doar cele trei entități existente în acel an: Aquila Part Prod Com, Trigor AVD și Printex, pentru a asigura comparabilitatea rezultatelor.
- Indicatorii cantitativi aferenți companiilor Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa, care s-au alăturat pe parcursul anului de raportare sunt adăugați la perimetrul organizațional 2024

La momentul întocmirii Raportării privind durabilitate, au fost definite următoarele ținte pentru a aborda impacturile, riscurile și oportunitățile legate de forța de muncă proprie Progresul pentru anul 2024 aferent fiecărei ținte este prezentat în ESRS 2 SBM-1, pagina 28 .

#### **1. Siguranță și sănătate la locul de muncă**

Pentru a reduce absenteismul și riscurile de sănătate și securitate în muncă, prevenind accidentele și îmbunătățind sănătatea și productivitatea angajaților, conform obiectivelor Politicii de securitate și sănătate în muncă, Grupul Aquila își propune să creeze un mediu sigur și stabil pentru angajați, precum și consolidarea relațiilor dintre organizație și forța de muncă. Până în 2026, Aquila și-a stabilit drept ținte eliminarea non-conformităților identificate în urma controalelor externe periodice privind sănătatea și

securitatea în muncă, precum și implementarea a cel puțin două bune practici din industrie. Valoarea de referință o constituie numărul de neconformități raportate în anii anteriori, fiind monitorizată anual.

Performanța în raport cu aceste obiective este monitorizată utilizând indicatori precum numărul de neconformități identificate, numărul informarilor operative SSM privind bunele practici comunicate și proporția angajaților acoperiți de aceste inițiative. Pentru monitorizarea progresului angajații sunt consultați periodic în cadrul întâlnirilor Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, iar observațiile acestora sunt integrate în analiza performanței. Feedback-ul este colectat prin discuții directe cu angajații și din sesiunile de instruire organizate pentru șoferi și alte categorii de angajați. Aceste informații sunt analizate lunar, iar rezultatele sunt integrate în Raportul privind durabilitatea. Ca urmare a creșterii gradului de conștientizare în rândul angajaților, în 2025, ne propunem extinderea acestor bune practici.

## 2. Dezvoltare

- Pentru a promova diversitatea și incluziunea prin oferirea de oportunități egale pentru toate nivelurile ierarhice, conform obiectivelor Politicii de Diversitate și Incluziune, compania are ca țintă creșterea procentului de femei angajate până în 2026, depășind nivelul înregistrat în 2021 (de 36%) Ținta este exprimată în termeni relativi, fiind măsurată ca procent din totalul angajaților companiei. Trebuie să ținem cont de faptul că activitățile principale în activitatea Grupului Aquila (activitatea de logistică, transport și depozitare) implică o muncă fizică susținută care permite accesul femeilor în număr limitat. Acesta este urmărit lunar prin indicatori precum procentul de femei angajate, iar feedback-ul este colectat atât prin sondajele anuale de satisfacție, care examinează aspecte precum recunoașterea profesională, relațiile cu colegii și superiorii, pregătirea și oportunitățile de dezvoltare, cât și prin discuții directe în cadrul procesului de evaluare a performanțelor. Rezultatele obținute sunt analizate și prezentate conducerii executive, iar feedback-ul a evidențiat necesitatea unor noi programe de dezvoltare, care vor fi implementate în 2025.

- Pentru a satisface nevoia de dezvoltare continuă a competențelor angajaților și a reduce diferențele în accesul la formare profesională între diferite categorii de angajați, dar și pentru asigurarea egalității de șanse și dezvoltarea unui mediu de lucru incluziv, anual, în perioada 2022-2026, Aquila va crește numărul de ore de formare prin programele de formare internă, diversificând oferta de cursuri și asigurând acces echitabil tuturor angajaților. Această țintă este aliniată obiectivelor Politicii de Resurse Umane și a prevederilor Regulamentului Intern, fiind exprimată termeni absoluți, în numărul total de ore de formare desfășurate anual la nivelul companiei. Oferta de cursuri a fost extinsă cu noi module care acopera subiecte precum leadership, diversitate, standardele de sustenabilitate. Evaluările post-curs, împreună cu discuțiile directe desfășurate în cadrul procesului de evaluare a performanțelor, sunt utilizate pentru a optimiza conținutul programelor de formare și pentru a identifica noi oportunități de dezvoltare. Datele colectate sunt analizate periodic, iar performanța este monitorizată și raportată în Raportul privind durabilitatea pentru a reflecta progresul și a orienta inițiativele viitoare.

- Pentru îmbunătățirea dialogului social, eficiența proceselor organizaționale și identificarea nevoilor de formare, conform principiilor din Regulamentul Intern, Aquila are ca obiectiv implementarea unui sistem de management al performanței, pentru a asigura un mediu de lucru echitabil, bazat pe performanță și dezvoltare continuă. Acest obiectiv este unul continuu, urmărit anual și are două ținte principale:

- evaluarea formală a 90% dintre salariați. Indicatorul se calculează ca raport între numărul salariaților care au intrat în proces și totalul angajaților eligibili, conform analizelor interne.

Acest sistem a fost introdus în anul 2023 la nivelul Aquila Part Prod Com și permite evaluarea performanțelor pe baza obiectivelor comportamentale prin întâlniri directe, reprezentând totodată o modalitate de colectare a feedback-ului. De asemenea, facilitează identificarea programelor de dezvoltare profesională care sprijină creșterea competențelor și alinierea la prioritățile companiei. Performanța este monitorizată prin procentul de angajați care beneficiază anual de evaluare formală. La

nivelul celorlalte companii din grup, se urmărește alinierea criteriilor și procesului de evaluare în următorii doi ani.

- finalizarea planului de dezvoltare pentru 50% dintre salariații cu funcții de conducere. Acest obiectiv fost amânat, urmând să fie implementat treptat, odată cu dezvoltarea completă a funcționalității platformei de dezvoltare, în următorii trei ani.

Feedback-ul colectat în urma procesului de evaluare este analizat în vederea corelării între obiectivele de dezvoltare individuale și prioritățile strategice ale companiei.

### **3. Planuri de succesiune și reziliență a afacerii**

- Pentru a crea un mediu de lucru atractiv, a dezvolta o forță de muncă loială și bine pregătită, amplificând motivația și satisfacția angajaților, Aquila are ca țintă organizarea, o dată la doi ani, în perioada 2022-2026 de sesiuni dedicate de pregătire pentru lideri, conform obiectivelor Politicii de Resurse Umane și a prevederilor Regulamentului Intern. Această țintă este exprimată în termeni absoluți, fiind măsurată prin monitorizarea organizării acestor cursuri și a dezvoltării competențelor. Programele au vizat dezvoltarea liderilor și consolidarea planurilor de succesiune la nivel de conducere, incluzând și liderii din noile entități achiziționate. Activitățile desfășurate s-au concentrat pe dezvoltarea abilităților de leadership, îmbunătățirea capacității de luare a deciziilor strategice și creșterea rezilienței organizaționale. Feedbackul colectat în urma sesiunilor de instruire este analizat cu participanții și utilizat pentru optimizarea programului. Rezultatele sunt analizate trimestrial și integrate în rapoartele interne.

- Aquila își propune să diminueze impacturile negative cauzate de accidentele de muncă și bolile profesionale, să sporească satisfacția angajaților și să asigure un mediu de lucru sigur și sănătos, contribuind astfel la reducerea fluctuației și absenteismului, conform prevederilor Regulamentului intern și a Politicii de SSM. Un element al acestei inițiative este oferirea accesului la servicii medicale private pentru toți angajații, ca mijloc de îmbunătățire a sănătății și productivității forței de muncă. În implementarea acestei măsuri, Aquila ia în considerare condițiile specifice din Republica Moldova, unde contextul local poate influența gradul de accesibilitate și aplicabilitate al serviciilor medicale private. Această țintă este exprimată în termeni relativi, iar performanța este măsurată anual prin procentul angajaților care beneficiază de servicii medicale private și este aliniată obiectivelor companiei privind securitatea și sănătatea în muncă, reprezentând un angajament continuu. Pentru monitorizarea progresului angajații sunt consultați periodic prin sondajul anual de satisfacție, iar feedbackul angajaților, colectat, este utilizat pentru a ajusta și optimiza oferta de servicii medicale furnizate. Informațiile sunt analizate anual, iar concluziile sunt prezentate conducerii executive și incluse în Raportul privind durabilitatea.

- Pentru a susține dezvoltarea unui mediu de lucru atractiv, care să atragă talente noi și să creeze oportunități egale de dezvoltare profesională, Aquila își propune, conform Politicii de Resurse Umane și a celei privind Diversitatea și Incluziunea, să deruleze anual în perioada 2022-2026, programe de stagii de practică dedicate tinerelor talente, completate de burse pentru sprijinirea educației și dezvoltării profesionale. Performanța, exprimată în termeni absoluți, este monitorizată prin indicatori precum numărul de studenți participanți, numărul de burse acordate și rezultatele obținute de studenți în raport cu criteriile stabilite pentru acordarea bursei. Feedbackul colectat de la studenți și îndrumători este analizat pentru optimizarea structurii programului. Concluziile sunt prezentate conducerii executive anual.

## **S1-6 – Caracteristicile angajaților întreprinderii**

Datele raportate sunt prezentate defalcat pe țări, după cum urmează:

1. România – datele includ informațiile consolidate pentru entitățile grupului:
  - Aquila Part Prod Com S.A.

- Printex S.A. (România)
- Romtec Europa S.R.L. (România) – integrată începând cu 26.02.2024
- Parmafood Group Distribution S.R.L. (România) – integrată începând cu 26.04.2024
- Parmafood Trading S.R.L. (România) – integrată începând cu 26.04.2024

2. Republica Moldova – datele de raportare se referă la Trigor AVD S.R.L. (Republica Moldova).

Perioada de raportare este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie 2024, iar prezentarea informațiilor acoperă toți angajații care desfășoară activități în entitățile Grupului incluse în raportarea privind durabilitatea. Pentru filialele recent integrate în Grup, datele aferente angajaților au fost incluse în raportare începând cu momentul integrării acestora.

În 2024, Grupul a raportat un număr mediu de 2.987 angajați la nivel consolidat, conform Raportului Anual 2024, pagina 25. Această valoare este diferită de numărul total de angajați la 31.12.2024, fiind cea mai reprezentativă referință utilizată pentru corelarea cu informațiile raportate conform paragrafului 50 a) S1-6 „Caracteristicile angajaților întreprinderii” privind defalcarea pe gen și țări.

#### Caracteristicile angajaților întreprinderii

Numărul total de angajați ai Grupului Aquila este de 3.203 de angajați (la data de 31.12.2024) exprimat în număr de persoane. Numărul de angajați raportați include angajați activi (3.104 de persoane) cu contracte de muncă în vigoare și care își îndeplinesc în mod curent atribuțiile profesionale precum și angajați suspendați (99 de persoane) cu contracte de muncă în vigoare, dar a căror activitate este temporar suspendată pentru motive ce țin de efectuarea concediului de creștere sau de îngrijire a copilului, concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale și alte cazuri prevăzute de lege. Aceștia își desfășoară activitatea în cadrul celor șase companii membre ale Grupului, localizate în România și Republica Moldova.

Indicatorii prezentați în secțiunile S1-6 până la S1-17 nu au fost supuși unui audit extern independent, în afara verificării efectuate de auditorul raportului privind durabilitatea.

#### Informații privind numărul de angajați în funcție de gen

Categoriile de gen utilizate în raportare sunt genul masculin și genul feminin, definite ca gen biologic. În prezent, Grupul Aquila nu utilizează alte categorii de gen și nu colectează informații despre angajații care nu doresc să își declare genul. Categoria „Altele” nu se aplică în cadrul Grupului.

Termenul „angajat” desemnează persoana fizică care se află într-un raport de muncă cu oricare dintre companiile din cadrul Grupului Aquila, în baza unui contract individual de muncă, în temeiul căruia se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea respectivei companii membre a Grupului, în schimbul unei remunerații (salariu).

În ceea ce privește structura de gen a forței de muncă, 40,27% dintre angajați sunt femeii, iar 59,73% sunt bărbați.

| Informațiilor privind numărul de angajați în funcție de gen |   |
|---|---|
| Gen   | Numărul de angajați (număr de persoane) |
| <b>ROMANIA</b>  |   |
| Femei   | 1213                                    |
| Bărbați   | 1784                                    |
| Altele  | 0                                       |
| Nu este raportat  | 0                                       |

|                          |             |
|--------------------------|-------------|
| <b>TOTAL</b>             | <b>2997</b> |
| <b>REPUBLICA MOLDOVA</b> |             |
| Femei                    | 77          |
| Bărbați                  | 129         |
| Altele                   | 0           |
| Nu este raportat         | 0           |
| <b>TOTAL</b>             | <b>206</b>  |
| <b>GRUP</b>              |             |
| Femei                    | 1290        |
| Bărbați                  | 1913        |
| Altele                   | 0           |
| Nu este raportat         | 0           |
| <b>TOTAL ANGAJATI</b>    | <b>3203</b> |

Prezentarea numărului de angajați în țările în care întreprinderea are cel puțin 50 de angajați, care reprezintă cel puțin 10 % din numărul său total de angajați

**Numărul de angajați în țările în care întreprinderea are cel puțin 50 de angajați, care reprezintă cel puțin 10 % din numărul său total de angajați**

| Țara           | Numărul de angajați (număr de persoane) |
|----------------|---|
| <b>ROMANIA</b> | <b>2997</b>                             |

România este singura țară care îndeplinește condițiile de raportare, conform cerinței ESRS S1-6, având un număr semnificativ de angajați, definit ca cel puțin 50 de angajați, reprezentând cel puțin 10% din totalul angajaților.

Informații privind angajații în funcție de tipul de contract, defalcat în funcție de gen și țară

În funcție de tipul contractului, angajații sunt împărțiți astfel:

- *Angajații permanenți* reprezintă salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt încheiate pe durată nedeterminată, fără o dată prestabilită de încetare a contractului individual de muncă.
- *Angajații temporari* sunt persoanele angajate pentru o perioadă determinată, cu precizarea expresă în contractul individual de muncă a duratei angajării, de obicei în următoarele situații: înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului de muncă, creșterea sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului și desfășurarea unor activități sezoniere.

La nivelul Grupului Aquila nu există angajați cu program de lucru negarantat. Toți angajații Aquila au programul de lucru clar stabilit în contractul individual de muncă.

|   |                  | 2023        | 2024        | 2024 vs 2023 (%) |
|---|------------------|-------------|-------------|------------------|
| <b>ROMANIA</b>  |                  |             |             |                  |
| <b>Numărul de angajați permanenți (număr de angajați)</b> | Femei            | 1078        | 1178        | 9,28             |
|   | Bărbați          | 1540        | 1696        | 10,13            |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2618</b> | <b>2874</b> | <b>9,78</b>      |
| <b>Numărul de angajați temporari (număr de angajați)</b>  | Femei            | 20          | 35          | 75,00            |
|   | Bărbați          | 51          | 88          | 72,55            |

|  |  |             |             |              |       |
|--|--|-------------|-------------|--------------|-------|
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>71</b>   | <b>123</b>  | <b>73,24</b> |       |
|  | Femei  | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Bărbați  | 0           | 0           | 0,00         |       |
| Numărul de angajați cu program de lucru negarantat (număr de angajați) | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>0</b>    | <b>0</b>    | <b>0,00</b>  |       |
|  | Femei  | 1098        | 1213        | 10,47        |       |
|  | Bărbați  | 1591        | 1784        | 12,13        |       |
| Număr de angajați (număr de angajați)                                  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>2689</b> | <b>2997</b> | <b>11,45</b> |       |
|  | <b>REPUBLICA MOLDOVA</b>                           |             |             |              |       |
|  | Numărul de angajați permanenți (număr de angajați) | Femei       | 77          | 71           | -7,79 |
| Bărbați  |  | 126         | 128         | 1,59         |       |
| Altele   |  | 0           | 0           | 0,00         |       |
| Nu este raportat   |  | 0           | 0           | 0,00         |       |
| <b>TOTAL</b>   |  | <b>203</b>  | <b>199</b>  | <b>-1,97</b> |       |
| Numărul de angajați temporari (număr de angajați)                      | Femei  | 4           | 6           | 50,00        |       |
|  | Bărbați  | 1           | 1           | 0,00         |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>5</b>    | <b>7</b>    | <b>40,00</b> |       |
| Numărul de angajați cu program de lucru negarantat (număr de angajați) | Femei  | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Bărbați  | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>0</b>    | <b>0</b>    | <b>0,00</b>  |       |
| Număr de angajați (număr de angajați)                                  | Femei  | 81          | 77          | -4,94        |       |
|  | Bărbați  | 127         | 129         | 1,57         |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>208</b>  | <b>206</b>  | <b>-0,96</b> |       |
| <b>TOTAL GRUP</b>  |  |             |             |              |       |
| Numărul de angajați permanenți (număr de angajați)                     | Femei  | 1155        | 1249        | 8,14         |       |
|  | Bărbați  | 1666        | 1824        | 9,48         |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>2821</b> | <b>3073</b> | <b>8,93</b>  |       |
| Numărul de angajați temporari (număr de angajați)                      | Femei  | 24          | 41          | 70,83        |       |
|  | Bărbați  | 52          | 89          | 71,15        |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Nu este raportat                                   | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | <b>TOTAL</b>                                       | <b>76</b>   | <b>130</b>  | <b>71,05</b> |       |
| Numărul de angajați cu program de lucru negarantat (număr de angajați) | Femei  | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Bărbați  | 0           | 0           | 0,00         |       |
|  | Altele   | 0           | 0           | 0,00         |       |

|   |                  |             |              |          |
|---|------------------|-------------|--------------|----------|
| Total Număr de angajați (număr de angajați) | Nu este raportat | 0           | 0            | 0,00     |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>0</b>    | <b>0</b>     | <b>0</b> |
|   | Femei            | 1179        | 1290         | 9,41     |
|   | Bărbați          | 1718        | 1913         | 11,35    |
|   | Altele           | 0           | 0            | 0,00     |
|   | Nu este raportat | 0           | 0            | 0,00     |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>2897</b>      | <b>3203</b> | <b>10,56</b> |          |

În anul 2024, am continuat strategia noastră de creștere, bazată pe consolidarea segmentului de distribuție, diversificarea portofoliului și dezvoltarea brandurilor proprii și ne-am mărit forța de muncă la nivelul Grupului cu 10,56% față de 2023.

Această creștere este corelată cu cifra de afaceri a companiei, care a înregistrat o creștere de 17% față de anul anterior, susținută în principal de expansiunea segmentului de distribuție și integrarea celor trei companii achiziționate (Romtec Europa și cele două companii Parmafood Distribution Group și Parmafood Trading).

La data raportării, ponderea angajaților permanenți în totalul forței de muncă a Grupului este de 95,97%, reflectând stabilitatea locurilor de muncă și angajamentul companiei față de relațiile de muncă pe termen lung.

#### Informații despre angajații care au părăsit Grupul și rotația angajaților (număr, rată)

Rotația angajaților reprezintă numărul total de angajați ai Grupului Aquila care au părăsit compania voluntar sau ca urmare a pensionării ori a decesului în cursul anului, nefiind înregistrate alte forme de încetare a contractului de muncă. Rata rotației angajaților este calculată ca raport între numărul total de angajați care au părăsit Aquila în cursul anului și numărul mediu de angajați pe parcursul anului. În România numărul mediu este determinat conform metodologiei stabilite de Institutul Național de Statistică din România, iar în Republica Moldova ca medie anuală a numărului de angajați.

|   | 2023  | 2024  |
|---|-------|-------|
| <b>ROMANIA</b>  |       |       |
| Numărul total de angajați care au părăsit întreprinderea în perioada de raportare | 587   | 628   |
| Rata de rotație a angajaților (%)   | 23,18 | 22,59 |
| <b>REPUBLICA MOLDOVA</b>  |       |       |
| Numărul total de angajați care au părăsit întreprinderea în perioada de raportare | 48    | 40    |
| Rata de rotație a angajaților (%)   | 22,54 | 19,34 |
| <b>TOTAL GRUP</b>   |       |       |
| Numărul total de angajați care au părăsit întreprinderea în perioada de raportare | 635   | 668   |
| Rata de rotație a angajaților (%)   | 23,13 | 22,36 |

\* Datele consolidate fac referire la Romtec-Europa, Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading, începând de la data integrării în Grup

Se observă o ușoară scădere a ratei de rotație, cu 0,77 puncte procentuale, în perioada de referință față de perioada anterioară. Această scădere poate fi atribuită strategiilor și politicilor de resurse umane implementate la nivelul Grupului, care au avut un impact pozitiv asupra retenției angajaților, cum ar fi pachetele de extrabeneficii, respectarea pachetului salarial și crearea unui mediu de lucru favorabil pentru toți angajații.

## Informații despre angajații cu normă întreagă și cu fracțiune de normă, pe țară și gen

Angajații cu normă întreagă sunt salariații cu durata normală a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

|   |                  | 2023        | 2024        | 2024 vs 2023 (%) |
|---|------------------|-------------|-------------|------------------|
| <b>ROMANIA</b>                            |                  |             |             |                  |
| Numărul de angajați cu normă întreagă     | Femei            | 1080        | 1192        | 10,37            |
|   | Bărbați          | 1583        | 1762        | 11,31            |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2663</b> | <b>2954</b> | <b>10,93</b>     |
| Numărul de angajați cu fracțiune de normă | Femei            | 18          | 21          | 16,67            |
|   | Bărbați          | 8           | 22          | 175,00           |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>26</b>   | <b>43</b>   | <b>65,38</b>     |
| <b>REPUBLICA MOLDOVA</b>                  |                  |             |             |                  |
| Numărul de angajați cu normă întreagă     | Femei            | 81          | 77          | -4,94            |
|   | Bărbați          | 127         | 128         | 0,79             |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>208</b>  | <b>205</b>  | <b>-1,44</b>     |
| Numărul de angajați cu fracțiune de normă | Femei            | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Bărbați          | 0           | 1           | 0,00             |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>0</b>    | <b>1</b>    | <b>0,00</b>      |
| <b>TOTAL GRUP</b>                         |                  |             |             |                  |
| Numărul de angajați cu normă întreagă     | Femei            | 1161        | 1269        | 9,30             |
|   | Bărbați          | 1710        | 1890        | 10,53            |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2871</b> | <b>3159</b> | <b>10,03</b>     |
| Numărul de angajați cu fracțiune de normă | Femei            | 18          | 21          | 16,67            |
|   | Bărbați          | 8           | 23          | 187,5            |
|   | Altele           | 0           | 0           | 0,00             |
|   | Nu este raportat | 0           | 0           | 0,00             |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>26</b>   | <b>44</b>   | <b>69,23</b>     |

Ponderea angajaților cu normă întreagă la nivelul Grupului rămâne semnificativă, 98,63%, ceea ce subliniază angajamentul continuu al companiei față de stabilitatea și dezvoltarea proiectelor pe termen lung. Numărul angajaților cu fracțiune de normă a crescut în rândul angajaților bărbați, respectiv cu 15 bărbați în anul 2024, comparativ cu anul 2023. Totuși, ponderea angajaților cu fracțiune de normă rămâne mult redusă la nivelul Grupului, reprezentând doar 1,37%, ceea ce nu generează un impact semnificativ asupra organizației. Deși s-a înregistrat o creștere a numărului acestora, contribuția lor la nivelul general al forței de muncă a Grupului este limitată.

## S1-8 – Acoperirea negocierilor colective și dialogul social

Procentul angajaților care fac obiectul contractelor colective de muncă este calculat ca raport între numărul de angajați acoperiți de un contract colectiv și numărul total al angajaților Grupului Aquila la sfârșitul perioadei de raportare.

Procentul din totalul angajaților acoperiți de contractele colective de muncă

| ROMANIA   |    | %    |
|---|----|------|
| Numărul total de angajați acoperiți de contractele colective de muncă | 56 | 1,87 |
| REPUBLICA MOLDOVA   |    | %    |
| Numărul total de angajați acoperiți de contractele colective de muncă | 0  | 0,00 |
| TOTAL GRUP  |    | %    |
| Numărul total de angajați acoperiți de contractele colective de muncă | 56 | 1,75 |

| Procentul de angajați din țările (SEE, unde aveți locuri de muncă semnificative) acoperite de reprezentanții lucrătorilor |    | %    |
|---|----|------|
| ROMANIA   |    | %    |
| Numărul de angajați care lucrează în unități cu reprezentanții lucrătorilor   | 56 | 1,87 |

Conform cerinței ESRS S1-8, Grupul a identificat țările din Spațiul Economic European (SEE) în care are un număr semnificativ de angajați, definit ca fiind de cel puțin 50 de angajați ca număr de persoane, reprezentând cel puțin 10% din numărul total al angajaților.

Pe baza acestor criterii, România este singura țară din SEE care îndeplinește condițiile de raportare, având un număr semnificativ de angajați.

| Proporția generală a acoperirii negocierilor colective și a dialogului social pe țări și regiuni |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Rata de acoperire  | Acoperirea negocierilor colective  |  | Dialogul social  |
|  | Angajați - SEE<br>(pentru țările cu >50 de angajați reprezentând >10% din totalul angajaților) | Angajații - non-SEE<br>(estimare pentru regiunile cu >50 angajați reprezentând >10% din totalul angajaților) | Reprezentare la locul de muncă (numai SEE)<br>(pentru țări cu > 50 de angajați reprezentând > 10% din totalul angajaților) |
| 0-19%  | Romania (1,87)   | -  | Romania (1,87)   |
| 20-39%   |  |  |  |
| 40-59%   |  |  |  |
| 60-79%   |  |  |  |
| 80-100%  |  |  |  |

## S1-9 – Indicatori privind diversitatea

Dorim să construim un mediu de lucru incluziv, bazat pe respect reciproc, șanse egale și recunoașterea valorii fiecărui angajat, indiferent de gen, vârstă, etnie, dizabilitate sau orice alt criteriu de diferențiere. Diversitatea nu este doar un principiu, ci o practică integrată în toate procesele noastre de resurse umane, de la recrutare și selecție, la dezvoltare profesională și promovare.

În cadrul Grupului Aquila utilizăm definiția „conducere de nivel superior”, ca fiind acele poziții cu unul și două niveluri de autorizare sub Consiliul de Administrație al Grupului, cu excepția filialei Printex SA pentru care s-a luat în calcul primul nivel în absența altor niveluri de conducere superioare.

Distribuția pe genuri ca număr și ca procent la nivelul conducerii superioare

| ROMANIA  |                  |           | %             |
|--|------------------|-----------|---------------|
| Numărul de angajați (numărul angajaților) la nivelul conducerii superioare, pe gen | Femei            | 1         | 6,25          |
|  | Bărbați          | 15        | 93,75         |
|  | Altele           | 0         | 0,00          |
|  | Nu este raportat | 0         | 0,00          |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>16</b> | <b>100,00</b> |
| REPUBLICA MOLDOVA  |                  |           |               |
| Numărul de angajați (numărul angajaților) la nivelul conducerii superioare, pe gen | Femei            | 0         | 0,00          |
|  | Bărbați          | 2         | 100,00        |
|  | Altele           | 0         | 0,00          |
|  | Nu este raportat | 0         | 0,00          |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>2</b>  | <b>100,00</b> |
| GRUP AQUILA  |                  |           |               |
| Numărul de angajați (numărul angajaților) la nivelul conducerii superioare, pe gen | Femei            | 1         | 5,56          |
|  | Bărbați          | 17        | 94,44         |
|  | Altele           | 0         | 0,00          |
|  | Nu este raportat | 0         | 0,00          |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>18</b> | <b>100,00</b> |

La nivelul conducerii superioare a companiei, bărbații dețin o pondere majoritară atât în România, cât și în Republica Moldova. Această situație reflectă specificul industriei în care Grupul activează, iar în acest context compania promovează îmbunătățirea echilibrului de gen, precum și asigurarea de oportunități egale pentru dezvoltarea profesională și avansarea femeilor în poziții de conducere.

Distribuția angajaților la sfârșitul anului, pe grupe de vârstă: sub 30 de ani; între 30 și 50 de ani; peste 50 de ani, exprimată numeric și procentual

| TOTAL ROMANIA  |      | %     |
|--|------|-------|
| Numărul de angajați cu vârsta sub 30 de ani (numărul de angajați)                  | 454  | 15,15 |
| Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (numărul de angajați) | 1897 | 63,30 |
| Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani (numărul angajaților)                | 646  | 21,55 |
| TOTAL REPUBLICA MOLDOVA  |      |       |
| Numărul de angajați cu vârsta sub 30 de ani (numărul de angajați)                  | 17   | 8,25  |
| Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (numărul de angajați) | 155  | 75,24 |
| Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani (numărul angajaților)                | 34   | 16,50 |
| TOTAL GRUP   |      |       |
| Numărul de angajați cu vârsta sub 30 de ani (numărul de angajați)                  | 471  | 14,70 |

Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (numărul de angajați)

2052

64,06

Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani (numărul angajaților)

680

21,23

Sectorul angajaților cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani are ponderea cea mai mare în totalul salariaților, reprezentarea cea mai scăzută fiind în rândul tinerilor, cu 14,70%.

Vechimea companiei pe piață și stabilitatea personalului joacă un rol semnificativ în menținerea acestei structuri de vârstă, fiind factori care contribuie la retenția angajaților experimentați și la atragerea unei forțe de muncă stabile.

### **S1-10 – Salariile adecvate**

Grupul Aquila asigură pentru toți angajații săi un salariu cel puțin egal sau mai mare decât salariul minim național stabilit de legislația în vigoare în fiecare dintre țările în care își desfășoară activitatea, respectiv România și Republica Moldova.

Aquila se angajează să asigure un mediu de lucru echitabil și să respecte reglementările legale privind salariile angajaților. De asemenea, Aquila urmărește alinierea remunerației la standardele industriei și la inflație și, în acest scop, efectuează constant analize salariale.

### **S1-11 – Protecția socială**

Toți angajații Grupului Aquila beneficiază de protecție socială, prin programe publice sau prin beneficii oferite de companie, împotriva pierderilor de venit cauzate de evenimentele majore de viață precum, boală, șomaj, vătămare la locul de muncă și dizabilitate dobândită, concediu pentru creșterea copilului și pensionare.

### **S1-12 – Persoane cu dizabilități**

Grupul Aquila consideră persoane cu dizabilități acele persoane care au deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngriji participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți, conform definiției ESRS S1-12. În prezent, Grupul Aquila nu identifică angajați care să îndeplinească aceste criterii conform definiției aplicate.

În cadrul Grupului Aquila nu există angajați cu dizabilități care fac obiectul unor restricții legale privind colectarea datelor.

### **S1-13 – Indicatori de formare și de dezvoltare a competențelor**

Grupul Aquila derulează anual un proces de evaluare a performanței angajaților, având ca obiectiv îmbunătățirea competențelor acestora și alinierea dezvoltării profesionale la strategia organizațională. Evaluarea este realizată conform Procedurii de evaluare a performanțelor, care stabilește criteriile și metodologia utilizată pentru măsurarea contribuției fiecărui angajat la obiectivele companiei.

Evaluarea performanțelor se aplică salariaților activi cu excepția angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani și a salariaților cu vechime în companie mai mică de 3 luni.

Numărul de angajați care au participat la evaluările periodice ale performanței și dezvoltării carierei, defalcat în funcție de gen (număr și procent)

| TOTAL ROMANIA  |                  |             | %            |
|--|------------------|-------------|--------------|
| Numărul/proporția de evaluări de performanță per angajat | Femei            | 837         | 72,97        |
|  | Bărbați          | 1297        | 73,53        |
|  | Altele           | 0           | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>2134</b> | <b>73,31</b> |
| TOTAL REPUBLICA MOLDOVA                                  |                  |             |              |
| Numărul/proporția de evaluări de performanță per angajat | Femei            | 0           | 0,00         |
|  | Bărbați          | 0           | 0,00         |
|  | Altele           | 0           | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>0</b>    | <b>0,00</b>  |
| TOTAL GRUP   |                  |             |              |
| Numărul/proporția de evaluări de performanță per angajat | Femei            | 837         | 69,06        |
|  | Bărbați          | 1297        | 68,55        |
|  | Altele           | 0           | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>2134</b> | <b>68,75</b> |

| TOTAL ROMANIA   |                  | Nr.         | %            |
|---|------------------|-------------|--------------|
| Numărul de evaluări proporțional cu numărul convenit de către conducere | Femei            | 837         | 85,41        |
|   | Bărbați          | 1297        | 86,18        |
|   | Altele           | 0           | 0,00         |
|   | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2134</b> | <b>85,88</b> |
| TOTAL REPUBLICA MOLDOVA   |                  |             |              |
| Numărul de evaluări proporțional cu numărul convenit de către conducere | Femei            | 0           | 0,00         |
|   | Bărbați          | 0           | 0,00         |
|   | Altele           | 0           | 0,00         |
|   | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>0</b>    | <b>0,00</b>  |
| TOTAL GRUP  |                  |             |              |
| Numărul de evaluări proporțional cu numărul convenit de către conducere | Femei            | 837         | 80,10        |
|   | Bărbați          | 1297        | 79,42        |
|   | Altele           | 0           | 0,00         |
|   | Nu este raportat | 0           | 0,00         |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2134</b> | <b>79,69</b> |

Proporția de evaluări de performanță per angajat este calculată utilizând la numărător numărul de evaluări de performanță realizate și la numitor numărul de angajați activi la data de 31.12.2024, prezentat la capitolul S1-6.

Numărul de evaluări proporțional cu numărul convenit de către conducere este calculat ca raport între numărul de evaluări efectuate și numărul de evaluări stabilit de către conducere, respectiv 90% din salariații activi pentru care se aplică procesul de evaluare la data desfășurării acestuia în cazul Aquila Part Prod Com și 100% pentru celelalte companii.

## Numărul mediu de ore de formare per angajat

Numărul mediu de ore de formare per angajat este calculat ca raport între numărul total de ore de formare oferite angajaților și finalizate de aceștia, pe categorie de gen, și numărul total de angajați pentru fiecare categorie de gen.

| ROMANIA   |              |              |             |
|---|--------------|--------------|-------------|
| Numărul total de ore de formare oferite și finalizate de angajați | Feminin      | 3049         | 2,51        |
|   | Masculin     | 7759         | 4,35        |
|   | <b>TOTAL</b> | <b>10808</b> | <b>3,61</b> |
| REPUBLICA MOLDOVA   |              |              |             |
| Numărul total de ore de formare oferite și finalizate de angajați | Feminin      | 44           | 0,57        |
|   | Masculin     | 956          | 7,41        |
|   | <b>TOTAL</b> | <b>1000</b>  | <b>4,85</b> |
| TOTAL GRUP  |              |              |             |
| Numărul total de ore de formare oferite și finalizate de angajați | Feminin      | 3093         | 2,40        |
|   | Masculin     | 8715         | 4,56        |
|   | <b>TOTAL</b> | <b>11808</b> | <b>3,69</b> |

În 2024, angajații Grupului Aquila au finalizat un total de 11.808 ore de formare. Deși acest număr este mai redus comparativ cu 22.019 ore înregistrate în 2023, trebuie menționat că 10.855 de ore din totalul anului precedent au fost dedicate instruirii privind prevederile Codului de Etică și Conduită, un program recurent desfășurat o dată la doi ani. Excluzând acest program, numărul de ore de formare a înregistrat o creștere ușoară, reflectând continuitate în investiția în dezvoltarea competențelor angajaților.

Diferența dintre orele medii de formare ale angajaților de sex feminin și ale celor de sex masculin, în Republica Moldova, provine din numărul de ore de formare necesare pentru reautorizarea angajaților, conform cerințelor specifice rolurilor și responsabilităților din cadrul companiei, proces desfășurat în anul 2024. Diferența între numărul de ore de formare finalizate de angajații de sex feminin și de sex masculin în România reflectă distribuția rolurilor și responsabilităților în companii, precum și natura și tipul programelor de formare oferite în anul 2024.

## S1-14 – Indicatori de sănătate și siguranță

Grupul Aquila garantează respectarea integrală a cerințelor legale privind sănătatea și siguranța în muncă pentru toate activitățile sale din România și Republica Moldova. În perioada de raportare, nu au fost înregistrate decese ca urmare a vătămărilor legate de muncă sau a bolilor legate de muncă.

Indicatorii de sănătate și siguranță sunt raportați pe baza numărului de angajați.

Persoanele din forța de muncă proprie care sunt acoperite de sistemul de management al sănătății și siguranței întreprinderii sunt raportate pe baza numărului de persoane.

Rata accidentelor de muncă calculată prin împartirea numărului de cazuri de accidente legate de muncă la numărul total de ore lucrate de persoanele din cadrul forței de muncă proprii și înmulțit cu 1 000 000.

Informații cu privire la valorile de sănătate și siguranță ale întreprinderii (în număr de angajați, acolo unde este cazul)

|   | ROMANIA   | REPUBLICA MOLDOVA | TOTAL GRUP |
|---|-----------|-------------------|------------|
| Numărul de angajați care sunt acoperiți de sistemul de management al sănătății și securității, în funcție de cerințele legale și (sau) de standarde sau orientări recunoscute                       | 2997      | 206               | 3203       |
| (a) Procentul de angajați care sunt acoperiți de sistemul de management al sănătății și securității   | 100       | 100               | 100        |
| (b) Numărul de decese în forța de muncă proprie ca urmare a accidentelor de muncă și a stării de sănătate cauzate de muncă  | 0         | 0                 | 0          |
| (b) Numărul de decese ca urmare a accidentelor de muncă și a stării de sănătate a altor lucrători (cum ar fi lucrătorii din lanțul valoric) care lucrează pe șantierele întreprinderii              | 0         | 0                 | 0          |
| Numărul de decese în rândul forței de muncă proprii ca urmare a accidentelor de muncă   | 0         | 0                 | 0          |
| Numărul de decese în rândul forței de muncă proprii ca urmare a stării de sănătate cauzate de muncă   | 0         | 0                 | 0          |
| Numărul de decese ca urmare a accidentelor de muncă ale altor lucrători care lucrează pe șantierele întreprinderii  | 0         | 0                 | 0          |
| Numărul de decese ca urmare a stării de sănătate cauzate de muncă a altor lucrători care lucrează pe șantierele întreprinderii  | 0         | 0                 | 0          |
| (c) Numărul de accidente de muncă care pot fi înregistrate pentru forța de muncă proprie  | 4         | 0                 | 4          |
| (c) Numărul total de ore lucrate de persoanele din forța de muncă proprie   | 5.126.312 | 329.008           | 5.455.320  |
| (c) Rata accidentelor de muncă care pot fi înregistrate pentru forța de muncă proprie   | 0,78      | 0,00              | 0,73       |
| (d) Numărul de cazuri de îmbolnăviri legate de muncă înregistrate în cazul angajaților  | 0         | 0                 | 0          |
| (S1-AR 94) Numărul de cazuri de îmbolnăviri legate de muncă care pot fi înregistrate, detectate în rândul fostei forțe de muncă proprii   | 0         | 0                 | 0          |
| (e) Numărul de zile pierdute din cauza accidentelor de muncă și a deceselor cauzate de accidente de muncă, a bolilor profesionale și a deceselor cauzate de boli profesionale în rândul angajaților | 202       | 0                 | 202        |

În anul 2024, la nivelul Grupului nu a fost înregistrat niciun accident de muncă soldat cu deces. Am înregistrat totuși 4 accidente de muncă minore fără urmări deosebite.

Rata accidentelor de muncă a crescut, ajungând la 0.73 comparativ cu nivelul de 0,39 înregistrat în anul 2023.

| Angajați  | ROMANIA | REPUBLICA MOLDOVA | TOTAL GRUP |
|---|---------|-------------------|------------|
| Numărul de lucrători proprii acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității care se bazează pe cerințe legale și/sau standarde sau linii directe recunoscute și care a fost auditat intern și/sau auditat sau certificat de o parte externă   | 627     | 206               | 833        |
| Procentul propriilor lucrători acoperiți de un sistem de management al sănătății și securității care se bazează pe cerințe legale și/sau standarde sau linii directe recunoscute și care a fost auditat intern și/sau auditat sau certificat de o parte externă | 20,92   | 100,00            | 26,01      |

Începând cu anul 2024, șase locații din cadrul Grupului au obținut certificarea ISO 45001 pentru sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale, ceea ce reflectă angajamentul continuu al organizației de a asigura un mediu de muncă sigur și sănătos pentru toți angajații.

### S1-15 – Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată

Grupul Aquila acordă angajaților dreptul la concedii din motive familiale incluzând concediu de maternitate, paternitate, pentru creșterea copilului și de îngrijire, în conformitate cu legislația națională și regulamentele interne aplicate. Angajații beneficiază de aceste concedii într-un mod echitabil, fără discriminare de gen.

Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată:

(a) procentul de angajați care au dreptul să primească concediu din motive familiale, cu o defalcare pe sexe, determinat ca raport între angajații cu drept de a beneficia de concediu pentru motive familiale și numărul de angajați

(b) procentul de angajați îndreptățiți care au beneficiat de concediu din motive familiale, cu o defalcare pe sexe, calculat ca raport între numărul de angajați eligibili care au luat concediu din motive familiale și numărul de angajați.

Angajații cu dreptul de a beneficia de concediu pentru motive familiale (număr și procent)

| ROMANIA   |                  |             | %          |
|---|------------------|-------------|------------|
| Numărul de angajați care au dreptul să ia concediu din motive familiale | Femei            | 1213        | 100        |
|   | Bărbați          | 1784        | 100        |
|   | Altele           | 0           | 0          |
|   | Nu este raportat | 0           | 0          |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>2997</b> | <b>100</b> |
| REPUBLICA MOLDOVA   |                  |             |            |
| Numărul de angajați care au dreptul să ia concediu din motive familiale | Femei            | 77          | 100        |
|   | Bărbați          | 129         | 100        |
|   | Altele           | 0           | 0          |
|   | Nu este raportat | 0           | 0          |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>206</b>  | <b>100</b> |
| TOTAL GRUP  |                  |             |            |
| Numărul de angajați care au dreptul să ia concediu din motive familiale | Femei            | 1290        | 100        |
|   | Bărbați          | 1913        | 100        |
|   | Altele           | 0           | 0          |
|   | Nu este raportat | 0           | 0          |
|   | <b>TOTAL</b>     | <b>3203</b> | <b>100</b> |

## Angajații eligibili care au luat concediu din motive familiale (număr și procent)

| ROMANIA  |                  |            | %            |
|--|------------------|------------|--------------|
| Numărul de angajați eligibili care au luat concediu din motive familiale | Femei            | 78         | 6,43         |
|  | Bărbați          | 32         | 1,79         |
|  | Altele           | 0          | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0          | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>110</b> | <b>3,67%</b> |
| REPUBLICA MOLDOVA  |                  |            |              |
| Numărul de angajați eligibili care au luat concediu din motive familiale | Femei            | 15         | 19,48        |
|  | Bărbați          | 10         | 7,75         |
|  | Altele           | 0          | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0          | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>25</b>  | <b>12,14</b> |
| TOTAL GRUP   |                  |            |              |
| Numărul de angajați eligibili care au luat concediu din motive familiale | Femei            | 93         | 7,21         |
|  | Bărbați          | 42         | 2,20         |
|  | Altele           | 0          | 0,00         |
|  | Nu este raportat | 0          | 0,00         |
|  | <b>TOTAL</b>     | <b>135</b> | <b>4,21</b>  |

## S1-16 – Indicatori privind remunerația (diferența de remunerare și remunerația totală)

Nivelul salariului brut/ oră pe sexe, țări și categorii de angajați pentru a calcula diferența de remunerare între sexe

Diferența de remunerare între femei și bărbați a fost calculată conform ESRS S1-16, determinând diferența dintre nivelurile medii de remunerare ale angajaților de sex masculin și cei de sex feminin, raportată ca procent din nivelul mediu de remunerare al angajaților de sex masculin. Calculul include toți angajații Grupului Aquila, atât din România, cât și din Republica Moldova, fără excluderi. Sunt luate în considerare toate entitățile din perimetrul de raportare. Firmele achiziționate în 2024 au fost incluse în analiză începând cu data integrării acestora în Grup.

Nivelul de remunerare orar brut include salariul de bază brut, bonusurile și primele anuale, beneficiile non-salariale cu caracter monetar (tichete de masă, abonament la servicii medicale, asigurări private pentru evenimente deosebite), precum și prime acordate pentru evenimente sau ocazii speciale, în funcție de companie. Pentru fiecare angajat, s-a determinat remunerația totală brută pe oră. Veniturile angajaților din Republica Moldova au fost convertite în RON utilizând cursul mediu anual oficial publicat de Banca Națională a Moldovei. Diferența de remunerare a fost calculată separat pentru fiecare companie din grup. La nivel de țară și grup, sunt prezentate nivelurile medii de remunerare, agregate pe baza datelor raportate de fiecare entitate.

| Diferența de remunerare  | 2024         |
|--------------------------|--------------|
| <b>ROMÂNIA</b>           | <b>18,91</b> |
| <b>REPUBLICA MOLDOVA</b> | <b>29,32</b> |
| <b>GRUPUL AQUILA</b>     | <b>19,01</b> |

În Raportul de Sustenabilitate a Grupului Aquila 2023, la pagina 81, a fost prezentată rata remunerației totale defalcată pe gen pentru anii 2022 și 2023. Aceasta a fost calculată conform metodologiei “Global Reporting Initiative” GRI 405-2, care utilizează raportul dintre salariul de bază și remunerația totală (incluzând compensațiile variabile în numerar) ale femeilor față de bărbați.

| RATA REMUNERAȚIEI TOTALE ANUALE | 2024  |
|---------------------------------|-------|
|                                 | 29,46 |

Rata remunerației totale pentru anii 2023 și 2022 este detaliată în pagina 82 a Raportului de Sustenabilitate a Grupului Aquila 2023. Aceasta a fost calculată conform metodologiei “Global Reporting Initiative” GRI 2-21a, utilizând raportul dintre remunerația totală anuală a persoanei cel mai bine plătite din organizație și mediana remunerației totale anuale pentru toți angajații, excluzând persoana cel mai bine plătită. Remunerația totală anuală include salariul de bază și compensația variabilă în numerar.

Pentru calculul indicatorului, au fost incluse toate entitățile din perimetrul de raportare și toți salariații Grupului, atât din România, cât și din Republica Moldova, fără nicio excludere. Remunerația totală anuală include salariul de bază, bonusurile și primele anuale, beneficiile non-salariale cu caracter monetar (tichete de masă, abonament la servicii medicale, asigurări private pentru evenimente deosebite) și prime acordate pentru evenimente sau ocazii speciale, în funcție de companie.

Pentru determinarea mediane, au fost incluși toți angajații care au realizat venituri în perioada de referință. Pentru cei care nu au lucrat pe tot parcursul anului sau nu au avut normă întreagă, salariul brut de bază a fost anualizat și ajustat la nivelul normei întregi. De asemenea, valoarea asigurării private și a abonamentului medical a fost considerată pentru un an, în companiile unde acestea se acordă. În cazul contractelor multiple în cadrul grupului, venitul a fost consolidat la nivel de individ. Veniturile salariaților din Republica Moldova au fost convertite în RON utilizând cursul mediu oficial pentru anul 2024, publicat de [Banca Națională a Moldovei](#).

Grupul Aquila operează în sectorul distribuției și logisticii și producției, unde structura forței de muncă este preponderent operațională. Salariile sunt influențate de cererea și oferta de forță de muncă din domeniul logisticii, dar și de necesitatea menținerii unui echilibru între costuri și eficiență operațională.

Nivelul ratei de 29,37% este influențată de structura forței de muncă, distribuția categoriilor de salariați și politica de resurse umane. Aceasta indică o diversificare a pachetelor salariale, o diferențiere a pozițiilor strategice din companie sau un grad ridicat de specializare a anumitor funcții.

## **S1-17 – Incidente, plângeri și probleme și incidente grave privind drepturile omului**

În perioada de raportare, a fost înregistrat un caz clasificat drept hărțuire, în conformitate cu Politica privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă. Incidentul a fost raportat prin email la [conduita@aquila.ro](mailto:conduita@aquila.ro) și înregistrat oficial în Registrul de evidență a incidentelor. Persoana desemnată din cadrul Aquila Part Prod Com pentru gestionarea acestor cazuri a documentat raportarea, consemnând numărul de înregistrare, data primirii, numele și datele de contact ale reclamantului, obiectul sesizării și modalitatea preliminară de soluționare. După confirmarea scrisă către persoana reclamantă, cazul a fost alocat unei comisii de investigare specializată. Comisia a analizat circumstanțele sesizării, a stabilit gradul de risc („scăzut”) și a desfășurat interviuri individuale cu persoana reclamantă și persoana acuzată, precum și verificări suplimentare pentru clarificarea situației. Toate acțiunile întreprinse au fost documentate detaliat în Registrul de evidență al incidentelor legate de hărțuire.

Investigația s-a finalizat printr-un raport detaliat transmis și aprobat de către conducerea companiei

conducerii, care a inclus:

- concluzii și constatări bazate pe analiza datelor colectate;
- măsuri de soluționare, respectiv protejarea victimei prin schimbarea programului de lucru și propunerea pentru oferirea de consiliere și sancțiuni disciplinare pentru persoana acuzată, constând într-un avertisment scris.

Printre recomandările de remediere formulate de comisie s-au numărat următoarele măsuri, implementate în 2024: informarea și instruirea salariaților din locația unde a avut loc incidentul, pentru a crește conștientizarea importanței eliminării situațiilor de hărțuire, dar și instruirea conducerii locației pentru a asigura un mediu de lucru bazat pe respect, profesionalism și încredere. În plus, conducerea companiei a transmis un mesaj clar prin care s-a subliniat că orice angajat dovedit vinovat de hărțuire va fi sancționat în conformitate cu legislația și politicile interne, iar victimele vor beneficia de măsuri adecvate de protecție.

Totodată a fost propusă numirea unui Consilier de Etică la nivelul Aquila Part Prod Com, cu responsabilitatea de a oferi consiliere victimelor incidentelor de hărțuire sau discriminare. În acest sens, în 2024, a fost desemnată o persoană care a urmat și absolvit un program specializat de instruire în vederea obținerii competențelor de Consilier de Etică. Acest rol sprijină salariații și contribuie la menținerea unui mediu de lucru sigur și echitabil.

Dintre propunerile comisiei, pentru anul 2025 vor fi implementate măsuri pentru a crea condiții echivalente pentru angajații de altă naționalitate, inclusiv prin asigurarea unor mijloace de comunicare în limba engleză, asigurând astfel aplicarea uniformă a legislației române.

În perioada de raportare, nu au fost înregistrate alte plângeri depuse prin canalele interne având ca obiect aspecte precum condițiile de muncă, egalitatea de tratament și de șanse, alte drepturi de muncă, inclusiv munca copiilor, munca forțată, locuințe adecvate și confidențialitatea, în afara incidentului de hărțuire menționat anterior.

Nu au fost aplicate amenzi, sancțiuni sau compensații financiare legate de incidentul raportat sau alte situații similare. Valoarea totală a amenzilor, sancțiunilor și compensațiilor pentru perioada raportată este zero.

Datele raportate au fost compilate pe baza evidențelor din sistemele interne de raportare și din canalele oficiale de comunicare ale companiei, inclusiv platforma TrustLine și adresele de email dedicate ale firmelor din Grupul Aquila.

| Informații despre incidentele, plângerile și impacturile grave asupra drepturilor omului în perioada de raportare   | ROMANIA | REPUBLICA MOLDOVA | TOTAL GRUP |
|---|---------|-------------------|------------|
| Numărul total de incidente de discriminare (inclusiv hărțuire)  | 1       | 0                 | 0          |
| Numărul de plângeri depuse prin intermediul canalelor prin care persoanele din propria forță de muncă își pot exprima îngrijorarea (inclusiv mecanismele de reclamație) | 1       | 0                 | 0          |
| Numărul de reclamații depuse la punctele naționale de contact pentru întreprinderile multinaționale OCDE  | 0       | 0                 | 0          |
| Cuantumul amenzilor materiale, penalităților și despăgubirilor pentru daune ca urmare a încălcării factorilor sociali și ai drepturilor omului                          | 0       | 0                 | 0          |

În perioada de raportare nu au fost înregistrate incidente grave privind drepturile omului asociate forței de muncă a Grupului Aquila care să reprezinte cazuri de nerespectare a Principiilor directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, Declarației OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă sau Ghidului OECD pentru întreprinderile multinaționale. În consecință, în perioada de raportare nu au fost aplicate amenzi, penalități sau despăgubiri aferente unor astfel de cazuri.

# ESRS S4 Consumatorii și utilizatorii finali

## 1.Strategia

### ESRS 2 SBM-2 – Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

Grupul Aquila integrează interesele și punctele de vedere ale părților interesate în strategia și modelul său de afaceri, asigurând o relație de încredere cu consumatorii, clienții, partenerii de afaceri și autoritățile de reglementare. Strategia grupului are la bază analiza constantă a cerințelor consumatorilor și partenerilor, iar deciziile de diversificare și extindere a portofoliului de produse se bazează pe feedback-ul primit din consultările directe și din canalele digitale.

Grupul Aquila colaborează cu o varietate extinsă de consumatori și clienți comerciali, adaptându-și strategia și portofoliul de produse pentru a satisface cerințele și preferințele acestora:

- **Consumatorii finali** sunt persoane fizice care achiziționează produse din mărcile proprii ale Grupului, precum și din portofoliul de mărci consacrate, disponibile prin diverse canale de vânzare.
- **Clienții comerciali** includ parteneri din retail tradițional, retail modern, HoReCa, benzinării și alte segmente, care asigură accesul produselor către consumatorii finali. Diversitatea și accesibilitatea acestora sunt sprijinite de integrarea companiilor Parmafood Group Distribution, Parmafood Trading și Romtec Europa. În Republica Moldova, piața este deservită prin filiala Trigor AVD, care extinde capacitatea Grupului de a acoperi piețe variate și de a consolida relațiile comerciale.

### Portofoliul de produse

Grupul Aquila gestionează un portofoliu diversificat de peste 15.000 de produse, care include atât mărcile proprii, cât și produse consacrate din diferite categorii.

- **Produse consacrate**

Distribuim mărci consacrate din diferite categorii, precum: produse de îngrijire personală – Rexona, Dove; dulciuri – Kinder, Raffaello, Snickers, Mars; cafea – Lavazza; produse de curățenie – Dero, Cif, Coccolino; mâncare pentru animale de companie – Whiskas, Pedigree; produse de igienă – Kleenex, Kotex, Zewa, Tena, Libresse; scutece copii – Huggies; legume congelate și conserve – Bonduelle; smântâna vegetală și frișcă vegetală – Gran Cucina și Hulala; pește și preparate din pește – Frosta.

În 2024, strategia Grupului Aquila a vizat extinderea distribuției mărcilor consacrate prin achiziția Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading, care a adus în portofoliu peste 100 de branduri recunoscute național și internațional. Acestea includ nume precum Tabasco, Calvo, Mutti, Kikkoman, Serena Wines, La Molisana și Frescobaldi, consolidând astfel oferta și răspunzând unei game largi de cerințe din partea consumatorilor.

Pe piața din Republica Moldova, distribuția produselor consacrate este susținută de acoperirea extinsă la nivel național, capacitatea de investiții și parteneriatele strategice cu branduri de renume, precum Unilever, Philips, Ferrero, Tchibo și Kimberly Clark. Aceste colaborări asigură o ofertă variată și de calitate, adaptată cerințelor locale și preferințelor consumatorilor.

- **Mărcile proprii**

Mărcile proprii Aquila Part Prod Com, precum Gradena, LaMasă și Yachtis, sunt dezvoltate pentru a răspunde cerințelor consumatorilor.

Gama Gradena a fost extinsă în 2024 pentru a răspunde cererii tot mai mari de produse congelate rapide

și sănătoase, incluzând și legume conservate. Portofoliul a fost completat cu trei noi produse, iar etichetele au fost modernizate pentru a oferi un design unitar. Campaniile integrate de promovare (TV, online, social media și activități promoționale) au vizat creșterea vizibilității și atractivității brandului, în linie cu așteptările consumatorilor. Materialele de promovare au fost distribuite și angajaților prin e-mailuri dedicate și pe pagina internă de intranet.

LaMasă răspunde nevoii de confort și rapiditate în prepararea meselor, oferind produse semi-preparate din carne. În 2024, portofoliul a fost extins cu un nou produs, iar promovarea s-a concentrat pe platformele de social media, pentru a atrage un public mai larg și a răspunde cerințelor pieței moderne.

Yachtis, gama de pește și fructe de mare congelate, a fost extinsă cu trei noi produse, iar ambalajele au fost actualizate cu un design modern, reflectând cererea crescută pentru alimente sănătoase și produse marine de calitate. Promovarea pe social media, inclusiv prin materiale video cu rețete, a vizat evidențierea versatilității produselor și adaptarea la preferințele consumatorilor.

În 2024, Grupul Aquila a achiziționat compania Romtec Europa, un producător român specializat în fabricarea de lichide pentru întreținerea auto, aerosoli tehnici, lubrifianți multifuncționali și șervețele auto, produse care sprijină prelungirea duratei de viață a vehiculelor și menținerea standardelor de siguranță rutieră. Prin această achiziție, Grupul Aquila nu doar că a diversificat portofoliul de produse, dar a și susținut producția locală și lanțul de aprovizionare intern. Portofoliul Romtec Europa include mărci proprii, printre care amintim: JetXpert, ClimaXpert, BrakeXpert și GlycoXpert (orientate către siguranța și confortul utilizatorilor de vehicule), Expert Wipes (șervețele umede auto, pentru uz casnic, cosmetic și dezinfectant) și AquaXpert (apă demineralizată). De asemenea, compania produce o gamă variată de articole sub mărcile proprii ale partenerilor comerciali, adaptându-se la cerințele pieței.

### **Activitatea de distribuție, logistică și transport**

Grupul Aquila asigură accesul partenerilor comerciali și a consumatorilor la produse de larg consum printr-o rețea extinsă de distribuție, logistică și transport, componente de bază ale modelului său de afaceri.

**Distribuția** este activitatea principală prin care Aquila asigură livrarea produselor către o gamă variată de clienți comerciali și consumatori finali. Modelul de distribuție este structurat astfel încât să răspundă cerințelor fiecărui segment de piață, incluzând Comerțul Tradițional, Comerțul Modern, HoReCa, Stațiile de Carburant și Travel Retail.

- Comerțul tradițional implică colaborarea cu en-gross-iști, sub-distribuitori, rețele de comerț local și farmacii. Aquila utilizează două strategii distincte pentru acest canal: vânzarea directă cu livrare imediată (van sell) și sistemul bazat pe precomenzi.
- Comerțul modern presupune parteneriate cu lanțuri de hypermarketuri, supermarketuri și magazine de discount, asigurând o prezență constantă a produselor pe rafturile comercianților.
- Canalul HoReCa deservește restaurante, hoteluri și companii de catering, punând la dispoziție un portofoliu variat de produse adaptate industriei gastronomice.
- Stațiile de carburant și travel retail extind accesibilitatea produselor în benzinării și puncte vamale, asigurând o disponibilitate optimă a produselor destinate consumului imediat.

Această diversificare a canalelor de distribuție permite companiei să acopere o gamă largă de clienți și să își adapteze serviciile în funcție de nevoile pieței.

**Activitatea de logistică** este complementară distribuției, asigurând un flux eficient al mărfurilor de la depozitare la livrare. Aquila oferă servicii integrate de logistică, incluzând transport, depozitare, manipulare, reambalare, etichetare și management de paleți, optimizând astfel întregul lanț de

aprovizionare.

Compania gestionează produse în diferite condiții de temperatură – ambientale, refrigerate și congelate – utilizând sisteme avansate de management al depozitelor (WMS) pentru monitorizarea stocurilor și optimizarea spațiului de depozitare. Implementarea soluțiilor digitale și a tehnologiilor de automatizare, precum rafturile mobile și sistemele de picking asistat digital, contribuie la eficiența operațională și reducerea pierderilor. Rețeaua logistică Aquila este formată din centre logistice și centre de distribuție care susțin stocarea și gestionarea eficientă a produselor, centre de distribuție dedicate produselor congelate și puncte de cross-docking pentru livrări rapide și optimizate, sedii secundare care extind capacitatea de acoperire și eficiența operațională. Această infrastructură complexă permite companiei să gestioneze eficient fluxurile de mărfuri și să asigure livrări rapide în întreaga rețea de parteneri comerciali.

**Transportul** joacă un rol important în distribuția produselor, asigurând livrări rapide și eficiente către partenerii comerciali. Flota Aquila este diversificată și adaptată transportului în diferite condiții de temperatură, având capacitatea de a transporta produse ambientale, refrigerate și congelate.

Pentru a optimiza și planifica transportul compania implementează sisteme de management al transportului (TMS) pentru monitorizarea și optimizarea livrărilor, dar și soluții de telemetrie și securitate pentru monitorizare continuă și pentru protejarea mărfurilor și siguranța conducătorilor auto.

### **Colaborare și monitorizare**

Grupul Aquila integrează cerințele partenerilor comerciali, colaborând cu clienții din retail, stații de carburant și HoReCa pentru a oferi soluții personalizate care să răspundă cerințelor pieței. Printr-un dialog constant cu aceștia, Grupul Aquila își ajustează oferta de produse, asigurându-se că cerințele de calitate, etichetare și trasabilitate sunt respectate.

Pentru a monitoriza satisfacția clienților și pentru a înțelege și a răspunde eficient nevoilor și așteptărilor consumatorilor finali, Grupul Aquila a implementat un sistem atât pentru consumatorii finali, cât și pentru clienții comerciali, bazat pe instrumente și procese personalizate.

- **Platforme digitale**

Grupul Aquila a integrat platforme digitale dedicate pentru a sprijini interacțiunea și accesul la produsele sale.

- Platforma B2B [AquilaShop](#) oferă acces rapid și transparent la catalogul complet de produse marca proprie Aquila, dar și alte marci distribuite de Aquila Part Prod Com. În 2024, portofoliul platformei a fost extins pentru a include și produse din gamele distribuite de Parmafood Group Distribution sau fabricate de Romtec Europa. Platforma furnizează informații actualizate despre disponibilitatea stocurilor și istoricul comenzilor, contribuind astfel la optimizarea proceselor operaționale și la consolidarea relațiilor comerciale cu partenerii.
- Platforma [www.comenzi.md](#), disponibilă în Republica Moldova, reflectă strategia Grupului de a răspunde atât clienților comerciali (B2B), cât și consumatorilor finali (B2C). Această platformă nu doar că facilitează accesul la o gamă variată de produse de larg consum, ci și sprijină strategia de implicare în comunitate prin inițiative sociale și promoții dedicate.
- Magazinul online Parmafood Group Distribution ([www.parmashop.ro](#)) combină funcționalități B2B și B2C oferind o gamă variată de băuturi alcoolice premium și ingrediente de calitate pentru prepararea mâncărurilor. Utilizatorii beneficiază de acces rapid și ușor, iar conformitatea legală este asigurată prin implementarea unui sistem care solicită acordul explicit pentru utilizarea fișierelor de tip jurnal (cookies) și confirmarea vârstei de peste 18 ani.

-

- **Consumatori finali**

Monitorizarea interacțiunilor cu consumatorii finali se realizează prin multiple canale, inclusiv:

- Platforme digitale: Feedback-ul este colectat prin formularele de contact disponibile pe [parmashop.ro](http://parmashop.ro) și [comenzi.md](http://comenzi.md), alături de informații de contact clare pentru asistență - telefon și e-mail ([office@parmashop.ro](mailto:office@parmashop.ro): Str. Cireșului, nr. 1, Dragomirești-Vale, Ilfov, tel: 0735035188, [office@parmashop.ro](mailto:office@parmashop.ro), iar pentru [comenzi.md](http://comenzi.md): Str. Otovasca 17 (Chisinau, Republica Moldova), tel: 078002040, [office@trigor.md](mailto:office@trigor.md))
- Rețele sociale și evenimente: Grupul interacționează activ cu consumatorii prin canale de social media, adrese de e-mail dedicate (ex: [gradena@aquila.ro](mailto:gradena@aquila.ro), [yachtis@aquila.ro](mailto:yachtis@aquila.ro)) și spații de dialog directe la târguri și evenimente.
- Analiza în timp real: Interacțiunile sunt monitorizate constant pentru a identifica rapid zonele de îmbunătățire și pentru a implementa soluții eficiente care să răspundă prompt așteptărilor consumatorilor.

- **Clienți comerciali**

Pentru clienții comerciali, Aquila Part Prod Com utilizează un sistem performant de management al relațiilor cu clienții, bazat pe platforma Salesforce, care permite centralizarea și analiza detaliată a datelor despre colaborări, performanță și istoricul interacțiunilor. Acest instrument sprijină identificarea rapidă a nevoilor clienților și personalizarea soluțiilor oferite. Departamentul de Calitate și Customer Care gestionează interacțiunile directe, asigurând un răspuns prompt și eficient la solicitările clienților comerciali.

Platformele digitale B2B, precum AquilaShop, [parmashop.ro](http://parmashop.ro) și [comenzi.md](http://comenzi.md), joacă un rol important în facilitarea colaborării cu partenerii comerciali. Acestea contribuie la monitorizarea în timp real a comenzilor și la optimizarea proceselor operaționale, oferind o transparență crescută în relațiile comerciale. Interacțiunile directe sunt gestionate de departamente/ personal dedicat, care asigură un răspuns prompt și eficient, sprijinind atât menținerea satisfacției clienților, cât și îmbunătățirea continuă a serviciilor.

Romtec Europa implementează un sistem activ de monitorizare a satisfacției clienților pentru produsele proprii, utilizând chestionare de satisfacție ca instrument principal. Acest proces are scopul de a colecta feedback valoros de la partenerii comerciali, identificând atât punctele forte, cât și oportunitățile de îmbunătățire ale produselor și serviciilor.

- **Monitorizarea pieței și a concurenței**

Monitorizarea activității competitorilor joacă un rol important în procesul de ajustare a strategiilor de piață. Analizarea percepțiilor clienților despre concurență și identificarea diferențiatorilor de pe piață permit Grupului Aquila să optimizeze experiența clienților și să se alinieze constant la cerințele și așteptările acestora.

În paralel, compania menține un dialog constant cu piața și consumatorii săi, urmărind tendințele de consum prin cercetări de piață, analize specializate, consultări cu retailerii și participarea la târguri internaționale de profil. În plus, compania derulează studii specifice pentru a înțelege evoluția categoriilor de produse și preferințele consumatorilor, așa cum s-a realizat în 2024 pentru brandurile JetXpert și Yachtis. Aceste informații, alături de feedback-ul direct primit prin canalele de comunicare ale companiei, contribuie la dezvoltarea și adaptarea portofoliului, optimizarea strategiei de comunicare și inovarea în produse, asigurând alinierea ofertei Aquila la cerințele pieței.

Platforma TrustLine reprezintă un mecanism confidențial prin care clienții și consumatorii pot raporta preocupările sau incidentele, contribuind la o relație transparentă și la gestionarea proactivă a potențialelor probleme.

## **ESRS 2 SBM-3 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri**

Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative asociate consumatorilor și utilizatorilor finali au fost identificate și analizate în ESRS 2 SBM-3. Aquila își ajustează continuu strategia și modelul de afaceri pentru a aborda impacturile semnificative identificate asupra consumatorilor și partenerilor comerciali, reducând riscurile și valorificând oportunitățile. Elementele importante, precum siguranța alimentară, confidențialitatea datelor, sănătatea și accesul la informații clare și accesibile sunt integrate în procesul de planificare al companiei. Prin analizarea cerințelor pieței și colectarea feedback-ului de la clienți, Aquila își optimizează portofoliul și politicile pentru a răspunde cerințelor consumatorilor, aplicând măsuri precum etichetarea corectă, protejarea datelor personale și respectarea standardelor stricte de conformitate și trasabilitate.

De asemenea, strategia Aquila se bazează pe o colaborare strânsă cu clienții comerciali și partenerii de afaceri, care conectează compania cu consumatorii finali. Prin aceste parteneriate, nevoile și așteptările consumatorilor sunt integrate indirect în modelul de afaceri și în procesele decizionale ale companiei.

Interacțiunea impacturilor cu strategia și modelul de afaceri al Aquila influențează deciziile operaționale și sprijină dezvoltarea companiei pe termen lung.

Impacturile negative sunt gestionate prin măsuri proactive care protejează încrederea consumatorilor și asigură conformitatea cu reglementările. Pentru a preveni impacturile negative legate de confidențialitatea datelor, Aquila implementează mecanisme avansate de securitate și testări periodice ale sistemelor. În domeniul siguranței produselor, verificările stricte și auditarea furnizorilor reduc posibilitatea apariției incidentelor care ar putea afecta sănătatea consumatorilor. Practicile de comercializare neresponsabile pot reduce încrederea consumatorilor, fiind prevenit prin respectarea regulilor de marketing și comunicare.

Impacturile pozitive contribuie la consolidarea reputației și loialității clienților. Măsurile proactive pentru protecția datelor și furnizarea de informații clare prin etichetare și platforme digitale cresc transparența și satisfacția utilizatorilor. Respectarea conformității și calității produselor și aplicarea unui marketing responsabil susțin poziția competitivă a companiei și încurajează deciziile informate ale consumatorilor.

Oportunitățile identificate sunt integrate în strategia de dezvoltare a Aquila. Politicile eficiente de protecție a datelor și transparența în gestionarea incidentelor de securitate consolidează încrederea clienților. Respectarea conformității produselor și promovarea unei reputații solide a mărcii susținută de publicarea rapoartelor anuale și etichetarea clară sprijină extinderea pieței și atragerea unei audiențe mai largi. Totodată, auditarea furnizorilor și aplicarea criteriilor ESG în procesul de selecție demonstrează angajamentul Aquila pentru sustenabilitate și standarde etice, contribuind la consolidarea relațiilor comerciale și la menținerea avantajului competitiv. Compania recunoaște următoarele categorii de consumatori și clienți care pot fi influențați de activitățile sale:

- Consumatori expuși riscurilor legate de sănătate: Aquila acordă o atenție deosebită siguranței alimentare, prin implementarea unor standarde stricte și verificări interne pentru a elimina riscul utilizării produselor care ar putea fi dăunătoare sănătății.
- Consumatori cu drepturi privind confidențialitatea și protecția datelor: Prin respectarea reglementărilor GDPR și prin utilizarea unor măsuri solide de securitate a datelor, Aquila se asigură că informațiile personale ale consumatorilor sunt protejate.

- Consumatori care depind de informații clare și accesibile: Produsele Aquila includ etichete detaliate și ușor de înțeles, respectând cerințele legale și furnizând informații precise despre ingrediente, valori nutriționale și reciclare, pentru a facilita utilizarea responsabilă a produselor.
- Consumatori vulnerabili: Sunt luate în considerare nevoile specifice ale copiilor și ale persoanelor vulnerabile financiar, adaptând strategiile de marketing și promovare pentru a evita orice influență necorespunzătoare asupra acestora. În cadrul filialei Romtec Europa, categoriile de consumatori vulnerabili includ copiii și persoanele nevăzătoare pentru care au fost implementate măsuri specifice: includerea pe eticheta produselor a tuturor informațiilor privind riscurile asociate, în conformitate cu Regulamentul (CE) 1272/2008, și aplicarea unui marcaj tactil (triunghi) acolo unde este necesar, pentru a semnaliza faptul că produsul necesită manevrare cu precauție.
- Clienți comerciali cum ar fi retailerii, operatorii din HoReCa și distribuitorii, în lanțul de aprovizionare și livrare sunt importanți în asigurarea respectării standardelor stricte privind calitatea, trasabilitatea și sustenabilitatea și pentru ca produsele să ajunga la consumatorii finali în condiții optime.

Aquila gestionează impacturile negative care pot apărea în operațiunile sale, fie că sunt sistemice sau incidente individuale. Incidentele de siguranță alimentară, deși rare, pot afecta sănătatea consumatorilor și reputația companiei, fiind prevenite prin verificări stricte ale calității, trasabilitate completă și respectarea standardelor internaționale de siguranță alimentară. Toate incidentele raportate sunt documentate și descrise la capitolul S4-4. În ceea ce privește confidențialitatea datelor, utilizarea necorespunzătoare poate duce la pierderi financiare și la scăderea încrederii consumatorilor, motiv pentru care Aquila implementează măsuri de protecție, testări periodice ale securității serverelor și transparență în gestionarea incidentelor de securitate. Produsele și ambalajele necorespunzătoare pot compromite siguranța consumatorilor și reputația companiei, generând plângeri, pierderi financiare și conflicte comerciale. Riscurile includ răniri prin tăiere sau înțepare, îmbolnăviri din cauza calității neconforme și tensiuni în lanțul de livrare. Pentru a preveni aceste impacturi, Aquila aplică standarde stricte de siguranță și calitate, verificând conformitatea ambalajelor și implementând măsuri speciale pentru consumatorii vulnerabili, precum marcajele tactile și etichetarea clară.

Distribuitorii și retailerii au un rol important în asigurarea livrării produselor în condiții optime, iar orice nerespectare a standardelor de trasabilitate și calitate poate duce la pierderea încrederii acestora, afectând direct vânzările. Pentru a preveni astfel de situații, Aquila menține un sistem strict de verificare și colaborează activ cu partenerii pentru menținerea standardelor de calitate.

Impacturile pozitive generate de activitățile Aquila contribuie la consolidarea relației cu consumatorii prin măsuri proactive menite să le aducă beneficii directe. Îmbunătățirea protecției datelor consumatorilor este asigurată prin implementarea unor politici interne eficiente și utilizarea unor măsuri avansate de protecție a datelor și exercițiile periodice de testare a securității serverelor, contribuind astfel la creșterea încrederii în gestionarea informațiilor confidențiale. Accesibilitatea sporită a informațiilor despre produse este realizată prin actualizarea constantă a paginilor web cu detalii relevante, alături de publicarea periodică a rapoartelor anuale, ceea ce susține transparența și dezvoltarea unei relații de încredere cu consumatorii. Siguranța și conformitatea produselor sunt menținute prin auditarea regulată a furnizorilor și aplicarea unor clauze comerciale stricte privind siguranța și calitatea, consolidând astfel reputația Aquila ca partener de încredere. În plus, etichetarea clară și utilizarea unor practici de marketing responsabil oferă consumatorilor informațiile necesare pentru a lua decizii informate, contribuind la creșterea loialității acestora.

Aquila valorifică multiple oportunități pentru a consolida relația cu consumatorii și clienții săi comerciali. În ceea ce privește confidențialitatea datelor, compania își consolidează poziția de partener de încredere

prin implementarea unor politici interne eficiente și prin asigurarea transparenței în gestionarea incidentelor, ceea ce contribuie la loialitatea clienților.

Accesul la informații de calitate reprezintă o altă oportunitate strategică, întrucât publicarea constantă a rapoartelor și menținerea unor pagini web actualizate și ușor accesibile sprijină încrederea consumatorilor și consolidează reputația mărcii. Prin etichetarea clară și adaptarea informațiilor pentru persoane cu nevoi speciale, Aquila își extinde audiența și se aliniază cerințelor de conformitate.

În domeniul sănătății și siguranței, auditarea periodică a furnizorilor și integrarea criteriilor ESG în procesul de selecție nu doar că reduc riscurile, dar demonstrează și angajamentul companiei pentru standarde de calitate. Această abordare contribuie la consolidarea încrederii clienților și la menținerea unei poziții competitive pe piață. Aquila valorifică oportunități semnificative rezultate din impacturile și și dependențele față de anumite grupuri de consumatori, printre care comercianții cu amănuntul, distribuitorii, clienții din sectorul HoReCa, având ca obiectiv principal îmbunătățirea accesibilității produselor și consolidarea relației cu clienții. Creșterea cotei de piață și a încrederii consumatorilor este susținută prin conformitatea strictă a produselor, promovarea unei reputații solide a mărcii și prin transparența informațiilor oferite. Publicarea periodică a rapoartelor anuale, etichetarea clară și accesibilă a produselor, inclusiv pentru persoanele cu nevoi speciale, și implementarea unor politici de acces la informații contribuie la atingerea acestor obiective. Pentru consumatorii vulnerabili, în special copiii și persoanele cu deficiențe de vedere, Aquila îmbunătățește etichetarea produselor prin implementarea marcajelor tactile pe ambalajele produselor care necesită o atenție sporită. Această măsură, aplicată în conformitate cu Regulamentul (CE) 1272/2008, asigură o utilizare mai sigură și un acces facil la informațiile esențiale despre produse. cu Regulamentul (CE) 1272/2008, asigurând astfel o utilizare mai sigură și accesibilă.

| Sub-tema materială   | Sub-sub-tema materială                     | Localizare impact | Descriere   |
|--|--|-------------------|---|
| <b>Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali</b> |  |                   |   |
|  | <b>Confidențialitatea</b>                  |                   |   |
| Impact negativ   |  | aval              | Utilizarea necorespunzătoare a datelor poate reduce încrederea clienților și consumatorilor.  |
| Impact pozitiv   |  | aval              | Posibilitatea de a crește încrederea și loialitatea clienților prin măsuri proactive, cum ar fi mecanismele avansate de protecție a datelor și exercițiile periodice de testare a securității serverelor.                               |
| Oportunitate   |  | -                 | Dezvoltarea încrederii clienților prin implementarea unei politici interne eficiente, susținute de transparență în gestionarea incidentelor și raportarea măsurilor de remediere, consolidând astfel imaginea de partener de încredere. |
| <b>Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali</b> |  |                   |   |
|  | <b>Accesul la informații (de calitate)</b> |                   |   |
| Impact pozitiv   |  | aval              | Oferirea unei pagini web accesibile, actualizate și cu informații complete, alături de publicarea regulată a rapoartelor și furnizarea de răspunsuri rapide la solicitările clienților contribuie la crearea unei relații               |

de încredere și transparență cu clienții.

|  |      |  |
|--|------|--|
| Oportunitate   | -    | Creșterea cotei de piață și consolidarea încrederii clienților prin respectarea conformității produselor și promovarea unei reputații solide a mărcii. Aceasta este susținută de publicarea rapoartelor anuale pentru o audiență extinsă, etichetarea produselor cu informații clare și accesibile, inclusiv pentru persoane cu nevoi speciale, și implementarea principiilor de transparență și acces la informații în cadrul Grupului. |
| <b>Siguranța personală a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali</b> |      |  |
| <b>Sănătatea și siguranța</b>  |      |  |
| Impact negativ   | aval | Produsele sau ambalajele necorespunzătoare pot genera riscuri de rănire (tăiere, înțepare), plângeri sau îmbolnăviri legate de calitatea produselor, precum și conflicte între livratori și clienți la punctele de livrare.  |
| Impact pozitiv   | aval | Creșterea încrederii și loialității clienților este datorată verificării calității produselor comercializate, prin clauze comerciale stricte impuse furnizorilor, audituri regulate și aplicarea Codului de Conduită   |
| Oportunitate   | -    | Consolidarea încrederii clienților este realizată prin auditarea regulată a furnizorilor și includerea criteriilor ESG în procesul de selecție, demonstrând angajamentul companiei pentru sustenabilitate și standarde etice.  |
| <b>Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali</b> |      |  |
| <b>Practici de comercializare responsabile</b>                             |      |  |
| Impact negativ   | aval | Practicile de comercializare neresponsabile pot reduce încrederea consumatorilor, afectând percepția asupra produselor, satisfacția acestora și intenția de achiziție.   |
| Impact pozitiv   | aval | Creșterea satisfacției clienților este generată de un marketing responsabil și de etichetarea corectă, care oferă transparență asupra termenilor, condițiilor, prețurilor și conținutului produselor, permițând clienților să ia decizii informate.  |

## 2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților

### S4-1 – Politici privind consumatorii și utilizatorii finali

Pentru a gestiona impacturile semnificative ale produselor și serviciilor asupra consumatorilor și utilizatorilor finali, Aquila implementează un set de politici care vizează identificarea, evaluarea și remediarea posibilelor efecte negative, contribuind totodată la creșterea încrederii și satisfacției acestora.

**Codul de Etică și Conduită al Aquila** stabilește standarde pentru protecția datelor personale, transparența în comunicare și respectarea drepturilor consumatorilor. În conformitate cu regulamentele internaționale și locale, compania asigură respectarea confidențialității și promovează un mediu sigur pentru stocarea și procesarea datelor.

**Politica referitoare la calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă, siguranța alimentelor, siguranța informației și siguranța transportului** subliniază angajamentul companiei Aquila Part Prod Com față de calitatea produselor, siguranța alimentelor și protecția mediului. Aceasta prevede respectarea cerințelor clienților și reglementărilor specifice industriei, asigurând totodată monitorizarea continuă a conformității prin verificări și controale stricte. Compania pune un accent deosebit pe siguranța alimentară și prevenirea riscurilor, aplicând standardele internaționale recunoscute, descrise la capitolul S4-4, pentru a asigura calitatea și conformitatea produselor. De asemenea, compania pune un accent deosebit pe corectitudinea etichetării produselor, oferind consumatorilor informații clare și accesibile despre ingredientele, valorile nutriționale și metodele de utilizare, ceea ce facilitează luarea unor decizii informate.

**Codul pentru Parteneriat Responsabil** reflectă angajamentul companiei Aquila Part Prod Com față de lanțul său de aprovizionare, solicitând furnizorilor respectarea cerințelor internaționale, inclusiv Principiile directe ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale, standardele ONU privind drepturile omului și Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă. Codul promovează respectarea reglementărilor legate de siguranța produselor și confidențialitatea datelor, încurajând transparența și adoptarea unor practici responsabile.

**Politica de Confidențialitate** este implementată la nivelul fiecărei companii din Grupul Aquila și este descrisă la capitolul S1-1, pagina 99. Aquila implementează măsuri tehnice și organizatorice pentru a preveni accesul neautorizat la informațiile personale, protejând astfel confidențialitatea consumatorilor. Aceste măsuri includ autentificarea multifactorială pentru accesul la sistemele interne, restricționarea accesului la date în funcție de rolurile angajaților și efectuarea periodică a testelor de penetrare pentru identificarea și remediarea eventualelor vulnerabilități. Totodată, politica asigură transparența proceselor, oferind consumatorilor informații despre drepturile lor, cum ar fi accesul la date, rectificarea acestora sau ștergerea în cazul în care nu mai sunt necesare.

**Politica privind Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI)** definește cadrul prin care Aquila Part Prod Com asigură protecția informațiilor utilizatorilor finali și ale partenerilor comerciali împotriva pierderii, accesului neautorizat și altor riscuri de securitate cibernetică. Compania implementează un set de măsuri proactive, aliniate standardelor internaționale ISO 27001, pentru a identifica și a gestiona riscurile asociate securității informațiilor. Politica SMSI include măsuri de control al accesului, monitorizarea activităților digitale și audituri regulate pentru a evalua și îmbunătăți continuu nivelul de securitate.

**Politica de Avertizare de Integritate** a companiei Aquila Part Prod Com, promovează transparența și etica, oferind un mecanism sigur pentru semnalarea neregulilor care pot afecta consumatorii. Aceasta asigură confidențialitatea avertizorilor, investigarea imparțială a sesizărilor și prevenirea represaliilor.

Codul de Etică și Conduită, Codul pentru Parteneriat Responsabil, Politica de Confidențialitate și Politica de Avertizare de Integritate sunt disponibile public pe site-ul oficial [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro). De asemenea, Politica de Confidențialitate este accesibilă pe site-urile tuturor filialelor.

Politica referitoare la calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă, siguranța alimentelor, siguranța informației și siguranța transportului, precum și Politica privind Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI), care are un impact preponderent asupra activităților interne, dar contribuie la protecția consumatorilor, sunt disponibile pe platforma internă de intranet a Aquila Part Prod Com. Politicile implementate de Aquila se aplică tuturor consumatorilor și utilizatorilor finali, iar compania respectă integral reglementările legale privind protecția grupurilor vulnerabile.

Aquila pune la dispoziție mecanisme accesibile pentru raportarea oricăror abateri sau îngrijorări legate de etică, integritate sau conformitate. Astfel, linia de raportare TrustLine, asigură confidențialitatea și protecția avertizorilor, contribuind la menținerea unui mediu de afaceri transparent și responsabil. Toate sesizările primite sunt gestionate prompt și în mod imparțial, conform procedurilor interne, pentru a proteja interesele consumatorilor și utilizatorilor finali. Linia de raportare este disponibilă pe site-ul [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro).

Pe lângă mecanismul de raportare TrustLine, Aquila asigură transparența și accesibilitatea prin afișarea pe site-urile dedicate produselor și a platformelor digitale din România a datelor de contact ale Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorului (ANPC), oferind consumatorilor mijloace directe pentru transmiterea reclamațiilor.

Prin Codul de Etică și Integritate și Codul pentru Parteneriat Responsabil, Aquila se aliniază principiilor directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale. Compania asigură tratamentul egal al clienților, interzicând orice formă de discriminare pe criterii precum rasă, culoare, religie, sex (inclusiv aspecte legate de sarcină și naștere), vârstă, dizabilități fizice sau mentale, stare medicală, informații genetice, orientare sexuală, identitate sau expresie de gen, origine etnică sau socială, statut de cetățenie, stare civilă, afiliere politică sau orice alt statut protejat de lege. Compania integrează considerentele legate de drepturile omului în strategiile de marketing și comunicare, cu accent pe protecția consumatorilor vulnerabili. Astfel, pentru a răspunde nevoilor specifice ale copiilor și persoanelor vulnerabile financiar, Aquila adaptează practicile de comercializare astfel încât să evite orice influență necorespunzătoare sau presiune asupra acestora. În cadrul Romtec Europa, a implementat măsuri pentru a îmbunătăți accesibilitatea produselor, inclusiv etichetarea clară a riscurilor conform Regulamentului (CE) 1272/2008 și utilizarea marcajelor tactile pentru persoanele nevăzătoare, acolo unde este necesar.

În plus, compania promovează publicitatea responsabilă și transparența în comunicarea produselor, evitând afirmațiile înșelătoare și asigurând prezentarea clară a acestora.

Pentru a remedia potențiale impacturi negative asupra consumatorilor, Aquila implementează procese de monitorizare și colaborare cu furnizori certificați asigurând respectarea standardelor internaționale de siguranță și calitate a produselor. În plus, Aquila respectă cerințele legale privind transparența și trasabilitatea produselor, indicând pe etichete originea componentelor acestora. Prin monitorizarea continuă a lanțului valoric, compania previne riscurile asociate și protejează consumatorii. În 2024, nu au fost raportate cazuri semnificative de încălcare a drepturilor consumatorilor și colaborare cu furnizori certificați asigurând respectarea standardelor internaționale de siguranță și calitate a produselor. În plus, Aquila respectă cerințele legale privind transparența și trasabilitatea produselor, indicând pe etichete originea componentelor acestora. Prin monitorizarea a lanțului valoric, compania previne riscurile asociate și protejează consumatorii. În 2024, nu au fost raportate cazuri semnificative de încălcare a drepturilor consumatorilor. Aquila monitorizează implementarea politicilor privind consumatorii și utilizatorii finali prin verificări interne, audituri de conformitate și mecanisme de raportare accesibile.

Echipe specializate din departamentele de calitate, comercial, marketing și IT supervizează respectarea standardelor, analizând sesizările consumatorilor, tendințele în reclamații și conformitatea cu reglementările aplicabile. În plus, colaborarea cu furnizori certificați și parteneri comerciali asigură menținerea cerințelor stricte privind siguranța și calitatea produselor. Rezultatele monitorizărilor sunt utilizate pentru ajustarea și îmbunătățirea continuă a politicilor și proceselor interne.

## **S4-2 – Procese de colaborare cu consumatorii și utilizatorii finali cu privire la impacturi**

Aquila desfășoară procese continue de colaborare atât cu consumatorii finali, cât și cu clienții comerciali pentru a înțelege și a gestiona impacturile reale și potențiale asupra acestora. Mecanismele prin care aceștia își pot exprima preocupările sunt detaliate la capitolul 2.3 S4-3 – Procese de remediere a impacturilor negative și canale de comunicare.

### **Colaborarea cu consumatorii finali**

Interacțiunea cu consumatorii finali vizează îmbunătățirea experienței acestora și adaptarea produselor la cerințele pieței. Feedback-ul obținut prin platforme digitale, rețele sociale, târguri și evenimente este utilizat pentru a ajusta strategiile de produs și comunicare. În funcție de preferințele identificate, Aquila ajustează portofoliul de produse, derulează campanii de informare privind utilizarea acestora și promovează un stil de viață sănătos. De asemenea, consumatorii beneficiază de acces la resurse relevante, precum rețete și sfaturi practice, iar sugestiile primite sunt integrate în procesul de dezvoltare a ofertelor viitoare.

### **Colaborarea cu clienții comerciali**

Aquila implementează procese eficiente pentru consolidarea relațiilor cu clienții comerciali, utilizând mecanisme de monitorizare a performanței și satisfacției acestora. Feedback-ul colectat prin canalele descrise în capitolul S4-3 este analizat pentru optimizarea ofertelor, îmbunătățirea eficienței operaționale și adaptarea strategiilor comerciale.

Datele obținute sprijină personalizarea colaborărilor, gestionarea eficientă a comenzilor și ajustarea stocurilor în funcție de cererea pieței. Totodată, Aquila monitorizează tendințele industriei și activitatea competitorilor pentru a răspunde în mod proactiv așteptărilor partenerilor comerciali.

Responsabilitatea pentru coordonarea colaborării cu consumatorii și clienții comerciali revine echipelor de marketing, management operațional și customer care. Aceste echipe se asigură că perspectivele și nevoile exprimate de clienți și consumatori sunt incluse în procesele de decizie la nivel operațional și de planificare.

Pentru consumatorii vulnerabili, Aquila acționează pentru etichetarea clară, adaptarea produselor la cerințele acestora și inițiative de promovare a unui stil de viață sănătos și accesibil. De asemenea, clienții comerciali beneficiază de un parteneriat activ, bazat pe transparență, pentru a răspunde mai bine nevoilor utilizatorilor finali.

### **Inițiative pentru consumatorii vulnerabili**

În 2024, Aquila Part Prod Com a fost unul dintre sponsorii conferinței „Educația nutrițională și mentală a copilului, desfășurată pe 24 mai în Aula Magna - Universitatea Politehnica, București. Evenimentul a reunit experți în nutriție care au subliniat importanța consumului de pește, Omega 3 și adoptarea unei diete echilibrate pentru copii. Această inițiativă continuă proiectul „Micile Vedete în bucătărie”, lansat în 2023, care a încurajat copiii să gătească sănătos și să înțeleagă beneficiile unei alimentații echilibrate. Compania intenționează să extindă aceste demersuri educaționale în 2025.

Aquila integrează în portofoliul său produse care sprijină o alimentație sănătoasă, punând accent pe legume, fructe și pește, adaptate cerințelor nutriționale ale copiilor.

Mărcile Aquila susțin reducerea risipei alimentare prin inițiative dedicate. Începând cu 2025, compania va implementa proiecte concrete pentru a aborda această problemă, sprijinind accesul la alimente pentru persoanele vulnerabile.

Lunar, prin platforma comenzi.md, filiala Trigor AVD donează produse de igienă către mamele aflate în dificultate, găzduite la Centrul Maternal al Misiunii Sociale Diaconia din Chișinău. Această acțiune oferă sprijin concret celor mai vulnerabile categorii sociale.

Aquila susține dezvoltarea profesională a femeilor din industria HoReCa, fiind unul dintre sponsorii evenimentului Gala Horeca Women, organizat de revista Progresiv în data de 20 noiembrie 2024, în București. Această inițiativă promovează oportunități de creștere profesională și contribuie la crearea unui mediu mai incluziv și sustenabil în acest sector.

Deși Aquila nu dispune în prezent de un plan de acțiune formal dedicat consumatorilor vulnerabili, inițiativele existente fac parte din abordarea sa responsabilă față de consumatori. Compania evaluează oportunități pentru a structura un cadru mai clar și coerent în acest domeniu.

### **S4-3 – Procese de remediere a impacturilor negative și canale prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările**

Aquila utilizează o varietate de canale dedicate pentru a gestiona impacturile negative semnificative asupra consumatorilor și clienților comerciali, asigurând implementarea rapidă și eficientă a măsurilor reparatorii.

#### **Canale pentru clienți comerciali**

Clienții comerciali beneficiază de multiple instrumente pentru a transmite preocupări și a primi suport:

- Platforma Salesforce: Utilizată de către Aquila Part Prod Com pentru gestionarea relațiilor comerciale, această platformă facilitează colectarea și analiza centralizată a datelor despre colaborări, permițând soluționarea rapidă a problemelor și prevenirea apariției acestora în viitor.
- Platforme digitale mixte B2B și B2C: AquilaShop - platforma dedicată exclusiv clienților B2B, oferă un sistem integrat pentru feedback și interacțiuni directe cu reprezentanții de vânzări. Parmashop.ro și Comenzi.md - aceste platforme deservesc atât clienții comerciali, cât și consumatorii finali, oferind secțiuni dedicate pentru contact, detalii privind stocurile, istoricul comenzilor și notificări în timp real, contribuind la soluționarea eficientă a solicitărilor.
- Chestionare de satisfacție: Romtec Europa și Trigor AVD implementează un sistem activ de colectare a feedback-ului prin chestionare de satisfacție, care evaluează percepțiile clienților despre produse și servicii. Aceste instrumente ajută la identificarea punctelor forte și a zonelor ce necesită îmbunătățiri, sprijinind adaptarea continuă la nevoile clienților comerciali.

#### **Canale pentru consumatorii finali**

Consumatorii finali au la dispoziție mai multe opțiuni pentru a transmite sugestii, preocupări sau solicitări:

- Adrese de e-mail dedicate: gradena@aquila.ro și yachtis@aquila.ro – asociate gamelor Gradena și Yachtis, [office@parmashop.ro](mailto:office@parmashop.ro), [office@trigor.md](mailto:office@trigor.md) și comenzi@comenzi.md – pentru platformele digitale parmashop.ro și comenzi.md.
- Platforme digitale: Parmashop.ro și Comenzi.md - secțiunile de contact permit consumatorilor finali să își exprime preocupările și să primească asistență rapidă.

- Rețele sociale și evenimente: Feedback-ul este colectat în timp real prin social media, iar participarea la târguri și evenimente facilitează dialogul direct cu reprezentanții companiei.
- Date de contact fizice și telefonice: secțiunea Contact de pe site-urile tuturor companiilor din Grupul Aquila include informații detaliate, precum adresele sediilor, numerele de telefon disponibile și adresele de e-mail pentru contact.
- Colaborarea cu autoritățile: Datele de contact ale Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor (ANPC) din Romania și datele de contact ale Agenției pentru Protecția Consumatorilor și Supravegherea Pieței din Republica Moldova sunt afișate pe site-uri și ambalajele produselor, oferind consumatorilor o opțiune suplimentară pentru remedierea problemelor.
- Totodată, mecanismul de raportare TrustLine, disponibil permanent, accesibil pe site-ul [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro) permite raportarea anonimă a problemelor prin formularul din secțiunea INTEGRITATE/SESIZĂRI. În plus, prin Politica de avertizare de integritate sunt oferite multiple canale de raportare pentru a asigura accesibilitatea și confidențialitatea procesului:
  - Poștă: Raportările pot fi trimise către Comisia de Integritate la adresa sediului Aquila Part Prod Com S.A.
  - E-mail: [avertizorintegritate@aquila.ro](mailto:avertizorintegritate@aquila.ro) și [conduita@aquila.ro](mailto:conduita@aquila.ro).
  - Telefon: Numărul dedicat 0722 533 596, disponibil în timpul programului de lucru, cu posibilitatea înregistrării convorbirilor.

Aquila Part Prod Com respectă confidențialitatea utilizatorilor canalelor de raportare și implementează politici stricte pentru protejarea acestora împotriva oricărei forme de represalii. Aceste măsuri sunt comunicate în cadrul procedurilor și materialelor informative și sunt disponibile pe site-ul [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro) atât pentru consumatori, cât și pentru clienții comerciali.

Pentru a urmări și monitoriza în mod eficient problemele ridicate și abordate de clienții comerciali Aquila Part Prod Com utilizează platforma Salesforce. Platforma permite centralizarea și gestionarea tuturor interacțiunilor și sesizărilor, oferind o evidență detaliată a problemelor raportate (diferențe de preț, lipsa livrării anumitor produse comandate, deteriorarea produselor în timpul transportului, diferite neconformități ale produselor), stadiului de rezolvare (solicitare nouă, în lucru, rezolvată) și timpului necesar pentru implementarea soluțiilor.

Platforma Salesforce oferă funcționalități avansate de raportare și analiză, facilitând monitorizarea indicatorilor cheie, precum timpul de răspuns, satisfacția clienților și eficiența soluțiilor implementate. În 2024, acești indicatori au evidențiat o tendință pozitivă, reflectând eforturile continue de optimizare a proceselor și de îmbunătățire a experienței clienților. Timpul mediu de răspuns la sesizări a fost de aproximativ 7 zile, comparativ cu 4 zile în 2023, această creștere fiind influențată de extinderea bazei de clienți și de volumul mai ridicat de solicitări gestionate. Pentru a corecta eventualele disfuncționalități, Aquila implementează diverse măsuri, precum monitorizarea și verificarea pregătirii mărfurilor în depozite, pentru a respecta procedurile și a reduce erorile logistice, dar și gestionarea diferențelor de preț prin actualizarea constantă a prețurilor și promoțiilor, în strânsă colaborare cu departamentul Procesare Date, pentru a menține acuratețea informațiilor și transparența în relația cu clienții.

Romtec Europa gestionează sesizările clienților comerciali conform procedurilor interne privind tratarea reclamațiilor și controlul neconformităților. Reclamațiile sunt înregistrate într-un registru dedicat, analizate de responsabilii desemnați, iar cele fondate sunt incluse într-un plan de acțiuni corective cu termene și responsabilități clar definite, eficacitatea măsurilor fiind monitorizată continuu pentru prevenirea recurenței incidentelor.

Parmafood Group Distribution și Parmafood Trading procesează sesizările în funcție de sursa acestora: reclamațiile primite prin parmashop.ro sunt gestionate de echipa platformei online, iar cele de la clienții comerciali urmează un flux intern de analiză. În cazul reclamațiilor fondate, se iau măsuri precum blocarea, înlocuirea sau distrugerea produselor neconforme, iar angajații sunt instruiți pentru prevenirea incidentelor viitoare. Trigor AVD documentează sesizările prin înscrierea acestora în Raportul de neconformitate și acțiuni corective, conform procedurilor din Manualul Sistemului de Management Integrat. Reclamațiile referitoare la produsele distribuite sunt transmise producătorilor, iar cele de ordin intern sunt adresate responsabililor de proces și administratorilor, monitorizându-se implementarea soluțiilor. Pentru a urmări și monitoriza în mod eficient problemele ridicate de către consumatorii finali, Aquila folosește feedback-ul primit prin platforme digitale, rețele sociale și adrese de e-mail dedicate pentru a colecta și monitoriza în timp real problemele semnalate. Datele colectate prin aceste mecanisme sunt folosite pentru a implementa măsuri corective imediate, ajustând procesele interne și comunicarea cu consumatorii.

Eficacitatea canalelor este evaluată prin monitorizarea timpului de răspuns, satisfacția utilizatorilor și reducerea problemelor recurente. Pentru a asigura că mecanismele de raportare răspund nevoilor consumatorilor finali, Grupul Aquila încurajează feedback-ul constant și colaborează cu părțile interesate relevante, inclusiv cu autorități precum ANPC. De asemenea, compania analizează interacțiunile consumatorilor cu canalele de comunicare puse la dispoziție pentru a îmbunătăți funcționalitatea platformelor și accesibilitatea informațiilor disponibile.

#### **S4-4 – Adoptarea de măsuri cu privire la impacturile semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și urmărirea oportunităților semnificative legate de consumatori și utilizatori finali, precum și eficacitatea acestor măsuri**

Aquila implementează măsuri pentru protecția datelor, accesul la informații, siguranța produselor și comercializarea responsabilă, asigurând astfel o relație de încredere cu clienții și consumatorii. În ceea ce privește confidențialitatea, compania respectă regulamentul european GDPR și, pentru Aquila Part Prod Com, aplică standarde internaționale precum ISO 27001, adoptând măsuri avansate de securitate, inclusiv criptarea datelor și autentificarea multifactorială.

Pentru a asigura accesul la informații, produsele proprii sunt etichetate corespunzător, oferind detalii clare despre ingrediente și utilizare, în timp ce platformele digitale asigură transparența necesară pentru o informare corectă a consumatorilor. Siguranța produselor este prioritară, fiind asigurată prin colaborarea cu furnizori certificați la nivel internațional, verificări constante ale conformității și aplicarea rapidă a măsurilor corective atunci când este necesar. Comercializarea responsabilă este o altă direcție importantă, compania respectând reglementările privind comunicarea corectă și transparentă, protejând astfel consumatorii, inclusiv pe cei vulnerabili, prin mesaje clare și etichete conforme cu normele în vigoare.

Pentru a susține aceste inițiative, Aquila alocă echipe specializate care monitorizează și implementează măsurile necesare, infrastructură tehnologică avansată pentru securitatea datelor și colectarea feedback-ului consumatorilor, precum și colaborări strânse cu furnizori certificați pentru a menține standarde de siguranță și calitate. În plus, compania desfășoară audituri și verificări periodice pentru a evalua conformitatea produselor și a proceselor interne, utilizând aceste rezultate pentru a îmbunătăți continuu experiența consumatorilor și pentru a preveni eventualele riscuri.

Aquila identifică impacturile negative semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali printr-un proces care include: analiza feedback-ului primit prin canalele de suport și rețelele sociale, efectuarea de

verificări interne periodice pentru a detecta riscuri și neconformități legate de produsele proprii, precum și investigarea incidentelor raportate pentru a determina cauzele și a implementa măsuri corective și preventive.

### **Măsuri pentru asigurarea confidențialității**

Aquila tratează confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ca priorități pentru menținerea încrederii clienților, angajaților, partenerilor de afaceri și a tuturor părților interesate. În conformitate cu Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR) și alte reglementări legale aplicabile, compania și-a dezvoltat politici și procese pentru a asigura conformitatea și a minimiza riscurile asociate gestionării datelor cu caracter personal.

Pentru a preveni incidentele de securitate și accesul neautorizat, Aquila a implementat măsuri tehnice și organizatorice, inclusiv:

- criptarea datelor sensibile;
- autentificarea multifactorială pentru utilizatori;
- gestionarea accesului în funcție de roluri și responsabilități;
- monitorizarea și înregistrarea activităților în sistemele informatice;
- protecția fizică a infrastructurii prin monitorizare video și restricții stricte de acces.

În plus, compania a dezvoltat proceduri pentru raportarea emailurilor suspecte, asigurând o reacție rapidă la tentativele de phishing sau alte amenințări cibernetice.

Aquila își informează toate părțile interesate cu privire la drepturile lor legate de datele personale, inclusiv accesul la date, rectificarea, ștergerea acestora și restricționarea prelucrării. Politica de confidențialitate a companiei este publicată pe site-urile oficiale ale tuturor companiilor din grup și pe site-urile dedicate din România.

În 2024, Aquila Part Prod Com a implementat standardele ISO 27001:2022 în principalele centre logistice din județele Prahova și Ilfov. Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI) urmărește creșterea capacității companiei de a proteja informațiile sensibile, cum ar fi datele personale, informațiile contractuale și listele de clienți și furnizori.

Acest sistem a fost dezvoltat pentru a asigura confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea datelor. Printr-un proces continuu de evaluare și gestionare a riscurilor, SMSI permite identificarea și atenuarea vulnerabilităților care pot afecta securitatea informațiilor. Activitățile de gestionare includ:

- identificarea vulnerabilităților în sistemele informatice;
- analiza și evaluarea riscurilor potențiale;
- implementarea măsurilor preventive, precum controlul accesului și criptarea datelor.

Aquila alocă resurse pentru protecția datelor și securitatea informațiilor, implicând echipe dedicate formate din specialiști ai departamentului IT, susținuți de experți externi, care asigură implementarea și monitorizarea conformității cu regulamentul GDPR și standardele internaționale ISO 27001. Pe lângă expertiza umană, compania investește în infrastructură și tehnologii pentru criptarea datelor, autentificarea multifactorială și sisteme performante de gestionare a accesului, pentru a reduce riscurile asociate protecției informațiilor și a asigura o securitate optimă a datelor. Cheltuielile operaționale aferente acestor măsuri în 2024 au fost de 659.600 lei, fiind incluse în Nota 10 „Alte cheltuieli de exploatare” din situațiile financiare, fără o evidențiere distinctă. Pentru anul 2025, bugetul alocat pentru aceste cheltuieli este similar cu cel din anul precedent. În paralel, pentru a menține securitatea datelor,

Aquila organizează periodic programe de instruire dedicate angajaților. Acestea includ sesiuni de instruire integrate în cadrul reinstruirii Codului de Etică, care abordează măsurile și procedurile de confidențialitate, precum și formări specifice pentru noii angajați și pentru cei care ocupă funcții cu cerințe speciale privind protecția datelor.

O atenție deosebită este acordată conștientizării personalului. În acest sens, compania Aquila Part Prod Com desfășoară campanii interne de informare și trimite notificări regulate pentru a asigura înțelegerea importanței protecției datelor. În 2024, compania a desfășurat două campanii de informare prin e-mail, axate pe prevenirea atacurilor de tip phishing și pe avertizarea cu privire la fraudele bancare. De asemenea, au fost implementate instrumente eficiente în cadrul platformei de e-mail, care permit angajaților să raporteze e-mailuri suspecte direct din aplicație. Această funcționalitate facilitează identificarea și semnalarea tentativelor de phishing sau a altor amenințări cibernetice, contribuind la întărirea securității organizaționale.

Pentru anul 2025, Aquila Part Prod Com a planificat o serie de cursuri și instruirii pentru personalul IT și conducătorii de departamente și salariați, axate pe îmbunătățirea gestionării infrastructurii IT, optimizarea proceselor operaționale și consolidarea securității informațiilor. Aceste formări sunt concepute să ofere cunoștințe practice și strategii eficiente pentru protejarea datelor, gestionarea logisticii și coordonarea operațiunilor critice. Aquila efectuează verificări și evaluări regulate pentru a identifica potențiale vulnerabilități și pentru a asigura conformitatea cu reglementările aplicabile. Recomandările rezultate din aceste verificări sunt integrate în planuri de îmbunătățire, consolidând procesele existente.

În anul 2024 nu au fost raportate incidente legate de securitatea informațiilor la nivelul niciunei companii din Grup. În cursul anului 2024, nu au fost înregistrate plângeri referitoare la încălcarea confidențialității datelor angajaților, clienților sau altor părți interesate la nivelul niciunei companii din Grup.

### **Măsuri pentru asigurarea accesului la informații (de calitate)**

Aquila implementează acțiuni pentru a oferi consumatorilor informații corecte și accesibile, prin etichete conforme și măsuri care asigură transparența. Prin gestionarea impacturilor asupra consumatorilor finali, prevenirea riscurilor și adoptarea unor soluții inovatoare, compania contribuie la îmbunătățirea experienței utilizatorilor finali și valorifică oportunitățile de a răspunde nevoilor acestora.

Pentru produsele alimentare proprii Gradena, Yachtis și LaMasa, Aquila Part Prod Com asigură transparența și calitatea, implementând măsuri ce asigură consumatorilor accesul la informații clare și esențiale. Astfel, sursa componentelor produselor este tipărită pe etichetele tuturor produselor conform Regulamentului nr. 1169/2011 al Parlamentului European și al Consiliului privind informarea consumatorilor cu privire la produsele alimentare, oferind informații detaliate despre ingrediente, valori nutriționale, alergeni, condiții de depozitare, informații privind lotul și termenul de valabilitate, semne de reciclare și metode de preparare. Aceste informații permit consumatorilor să ia decizii informate, sprijinind totodată utilizarea responsabilă a produselor.

În ceea ce privește furnizorii noștri, Gradena și LaMasă se bazează exclusiv pe un lanț scurt de aprovizionare de la furnizori de origine europeană, ceea ce ne permite să controlăm și să asigurăm mai ușor calitatea ingredientelor și proceselor de producție. În cazul furnizorilor Yachtis, pot exista și furnizori din Asia, solicitându-le acestora să îndeplinescă standardele Aquila de calitate și siguranță alimentară, inclusiv certificarea obligatorie HACCP pentru producătorii de pește. Ca urmare a acțiunilor desfășurate în 2024 pentru optimizarea lanțului de aprovizionare și asigurarea unei mai bune trasabilități a produselor, Aquila a întărit controlul asupra calității ingredientelor și proceselor de producție pentru gama Yachtis. Astfel, începând cu anul 2025, furnizorul produselor Yachtis este de origine română, ceea ce facilitează asigurarea calității ingredientelor și proceselor de producție. Totodată, ambalajele pentru produsele Yachtis sunt produse în România.

Pe lângă respectarea cerințelor legale, Aquila Part Prod Com explorează oportunități pentru îmbunătățirea experienței consumatorilor. Etichetele includ nu doar informațiile obligatorii, ci și detalii utile, cum ar fi metodele de preparare și utilizare, pentru a încuraja un consum responsabil.

Ambalajele produselor sunt conforme cu legislația europeană și națională, inclusiv prevederile Regulamentului (UE) nr. 1169/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2011 privind informarea consumatorilor cu privire la produsele alimentare și conțin toate informațiile esențiale pentru consumatori, cum ar fi lista ingredientelor (cu evidențierea alergenilor), simboluri de reciclare, tabelul nutrițional, condițiile de depozitare, numărul lotului și data recomandată de consum. Ne asigurăm că ambalajele respectă standardele de calitate și furnizează informații clare și accesibile despre metodele corecte de eliminare, toate acestea fiind tipărite în conformitate cu codurile europene pentru ionarea deșeurilor.

Ambalajele joacă un rol important în păstrarea calității și siguranței alimentelor, asigurând transportul și depozitarea acestora în condiții optime. În acest moment, opțiunile ecologice disponibile nu îndeplinesc cerințele specifice pentru a garanta aceste standarde. Cu toate acestea, rămânem activ implicați în monitorizarea inovațiilor din domeniu și ne angajăm să implementăm soluții sustenabile în momentul în care acestea vor deveni viabile.

Produsele proprii nealimentare, fabricate de filiala Romtec Europa, furnizează consumatorilor informații clare, complete și utile pentru utilizarea în siguranță și responsabilă a acestora. Fiecare produs din portofoliu, incluzând lichidele pentru întreținere auto, aerosoli și șervețele pentru igiena personală și întreținere auto, este însoțit de o fișă de date de securitate (SDS) care oferă detalii despre compoziție, utilizare corectă și măsuri de siguranță.

Etichetele produselor sunt concepute pentru a respecta reglementările europene și naționale privind substanțele chimice, detergenții, produsele cosmetice, biocidele și generatoarele de aerosoli, oferind informații relevante precum compoziția produsului și eventualele precauții necesare, instrucțiuni de utilizare, date despre reciclare și eliminarea ambalajelor în conformitate cu legislația de mediu, informații privind lotul și termenul de valabilitate, pentru trasabilitate și utilizare în siguranță.

Pentru lichidele de întreținere auto, ambalajele de tip „stand-up bag” sunt proiectate nu doar pentru a fi funcționale, ci și pentru a minimiza impactul asupra mediului, reducând volumul deșeurilor generate. Prin furnizarea de informații detaliate pe ambalaje și pe pagina de internet a companiei și implementarea unor măsuri stricte de control, Romtec Europa asigură accesul consumatorilor la produse sigure și conforme.

Cele trei platforme digitale – AquilaShop, [www.comenzi.md](http://www.comenzi.md), și [www.parmashop.ro](http://www.parmashop.ro) – îmbunătățesc semnificativ experiența utilizatorilor prin transparență și accesibilitate ridicată:

- AquilaShop: Dezvoltată pentru clienții B2B, această platformă simplifică procesul de achiziție oferind informații detaliate despre produse, opțiuni personalizate de comandă și un sistem integrat care sprijină luarea unor decizii eficiente și bine fundamentate.
- [parmashop.ro](http://www.parmashop.ro): platforma combină funcționalități B2B și B2C, punând la dispoziție descrieri detaliate ale produselor, informații actualizate despre stocuri și prețuri, termene și condiții de livrare, precum și asistență telefonică în timp real. Utilizatorii pot compara produse și plasa comenzi cu ușurință, având acces la o experiență de cumpărare eficientă și flexibilă, disponibilă oricând și de oriunde.
- [comenzi.md](http://www.comenzi.md): Destinată clienților comerciali și consumatorilor finali din Republica Moldova, platforma facilitează accesul la o gamă largă de produse de larg consum, oferind informații clare despre caracteristici, prețuri și disponibilitate ce ajută utilizatorii să ia decizii informate și să acceseze produsele de care au nevoie.

Aquila alocă specialiști în calitate și marketing pentru a asigura conformitatea etichetării produselor și

transparența informațiilor comunicate consumatorilor. Totodată, compania investește în dezvoltarea și optimizarea platformelor digitale (AquilaShop, parmashop.ro, comenzi.md), facilitând accesul utilizatorilor la informații detaliate despre produse și consolidând relația cu partenerii comerciali. Sumele alocate în anul 2024 și cele bugetate pentru anul următor sunt reflectate în cheltuielile de marketing și publicitate, prezentate în pagina 167 a raportului. Eficacitatea măsurilor implementate este monitorizată prin feedback-ul constant colectat de la consumatori prin canalele de comunicare și platformele digitale menționate la capitolul S4-3 "Procese de remediere a impacturilor negative și canale prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările". Aceste informații permit ajustări rapide pentru a răspunde cerințelor pieței și pentru a îmbunătăți procesele operaționale. Colaborarea cu furnizorii este importantă, iar selecția acestora se bazează pe criterii stricte de siguranță și calitate.

În 2024, Aquila Part Prod Com a înregistrat 2 incidente de neconformitate privind informațiile afișate pe ambalajele produselor, ambele fiind remediate imediat și neexistând sancțiuni.

În cadrul companiei Parmafood Group Distribution au fost înregistrate două incidente de neconformitate privind informațiile afișate pe ambalajele produselor, pentru care compania a formulat contestații la Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor. În unul dintre cazuri, autoritatea a confirmat că informațiile de pe etichetă respectă prevederile legale privind informarea consumatorilor. În cel de-al doilea caz, deși neconformitatea semnalată era de natură semantică, compania a implementat măsuri corective, actualizând traducerea și aplicând o nouă etichetă pe produse.

Celelalte companii din grup nu au înregistrat incidente de neconformitate privind informațiile incluse pe ambalajele produselor.

### **Măsuri pentru asigurarea sănătății și siguranței**

Prin natura activității, Aquila depozitează și transportă o gamă largă de produse destinate consumului uman.

Siguranța alimentară este o prioritate pentru Aquila, iar distribuția și transportul produselor sunt desfășurate în conformitate cu reglementările naționale și europene în vigoare. Compania respectă cerințele stabilite de Regulamentul (CE) nr. 852/2004 privind igiena produselor alimentare și Regulamentul (CE) nr. 853/2004 de stabilire a unor norme specifice de igienă care se aplică alimentelor de origine animală, care definesc standardele specifice pentru transportul și depozitarea alimentelor, inclusiv a celor de origine animală. În plus, Aquila se aliniază Regulamentului (CE) nr. 178/2002, care definește principiile și cerințele generale ale legislației alimentare și instituie Autoritatea Europeană pentru Siguranța Alimentară.

Pentru a asigura transparența și informarea corectă a consumatorilor, compania respectă Regulamentul (UE) nr. 1169/2011, care reglementează furnizarea informațiilor privind produsele alimentare și Regulamentul (UE) nr. 432/2012, ce stabilește lista mențiunilor de sănătate permise pe produsele alimentare. Pentru a asigura integritatea produselor, Aquila utilizează spații de depozitare echipate cu sisteme de control al temperaturii și monitorizare permanentă, astfel încât produsele perisabile să fie păstrate în condiții optime. Produsele refrigerate, congelate sau cele care necesită păstrare la temperatură ambientală sunt gestionate în conformitate cu cerințele specifice fiecărei categorii. Vehiculele utilizate pentru transportul produselor alimentare sunt autorizate de Direcția Sanitar-Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor și sunt echipate cu sisteme de monitorizare și control al temperaturii.

Sistemul WMS (Warehouse Management System) implementat în depozitele Aquila asigură o trasabilitate completă a produselor, de la momentul recepției până la livrare, asigurând respectarea principiului First Expire, First Out (FEFO) ce optimizează gestionarea stocurilor și reduce riscul de pierdere a calității produselor. Angajații implicați în manipularea produselor alimentare au absolvit cursurile de igienă conform reglementărilor în vigoare. Prin respectarea acestor standarde și

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

Toți furnizorii produselor alimentare din gamele proprii Gradena, Yachtis și LaMasa respectă cerințele specifice industriei alimentare, fiind certificați conform standardelor internaționale. Certificarea HACCP („Hazard Analysis and Critical Control Points”- Analiza Riscurilor și Punctelor Critice de Control), obligatorie pentru toți furnizorii, asigură identificarea și gestionarea punctelor critice din procesul de producție, oferind siguranță alimentară. Pe lângă aceasta, furnizorii dețin și certificări suplimentare, precum ISO privind calitatea, IFS Food („International Featured Standards”- Standardele Internaționale pentru Produse Alimentare Standard) și BRC („British Retail Consortium”- Consorțiul Britanic de Retail). În ceea ce privește produsele Yachtis, ambalatorul actual este certificat HACCP și FSSC („Food Safety System Certification” - Certificarea Sistemului de Siguranță Alimentară), iar procesul pentru obținerea certificării IFS este în desfășurare. Certificarea HACCP rămâne obligatorie pentru toți producătorii de pește, asigurând siguranța alimentară și conformitatea cu reglementările internaționale. Pentru un produs nou aflat în dezvoltare, cu lansarea planificată pentru 2025, furnizorul selectat deține certificarea BAP („Best Aquaculture Practices” – Cele Mai Bune Practici de Acvacultură). Acest standard internațional promovează practici sustenabile și responsabile în industria acvaculturii, asigurând siguranța alimentară, protecția mediului și bunăstarea animalelor. Astfel, la rândul nostru, putem asigura clienții că produsele sunt obținute din surse sigure și respectă toate regulamentele și standardele relevante în industrie. Sursa componentelor produselor este tipărită pe etichetele tuturor produselor conform reglementărilor europene și naționale.

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

Pentru a asigura conformitatea cu standardele și pentru a îndeplini obiectivele de calitate și siguranță, Aquila Part Prod Com și filiala Trigor AVD din Republica Moldova au implementat sistemul de management ISO 9001. De asemenea, standardul ISO 22000 este implementat atât la nivelul Aquila Part Prod Com, cât și al filialei Parmafood Group Distribution.

ISO 9001 - Sistemul de management al calității ne permite să ne concentrăm pe îmbunătățirea continuă a proceselor și a eficienței operaționale, monitorizarea performanței, evaluarea satisfacției clienților și implementarea acțiunilor corective și preventive pentru menținerea calității produselor..

ISO 22000- Sistemul de management al calității și siguranței alimentului ne permite identificarea, controlul și monitorizarea riscurilor de siguranță alimentară pe întregul lanț de producție și distribuție, asigurând produse sigure și conforme cu cerințele legale. Implementarea acestor standarde ne oferă cadrul prin care toate procesele sunt documentate, monitorizate și evaluate periodic pentru a asigura conformitatea și pentru a răspunde în mod eficient schimbărilor cerințelor și așteptărilor clienților și părților interesate.

Ne bazăm exclusiv pe furnizori certificați conform celor mai stricte standarde de siguranță alimentară, reflectând angajamentul nostru față de calitate și integritate. Monitorizăm lanțul de aprovizionare, evaluând toți furnizorii pe baza unor criterii stricte de siguranță și calitate. Pentru produsele din gamele LaMasă și Gradena, furnizorii sunt exclusiv de origine europeană, ceea ce permite respectarea strictă a standardelor europene de siguranță alimentară și asigură trasabilitatea ingredientelor. În cazul produselor Yachtis, furnizorii includ, pentru anul 2024 și parteneri din Asia. Totuși, aceștia sunt selectați și evaluați cu aceeași rigurozitate, fiind obligați să respecte standardele internaționale de siguranță alimentară și cerințele interne ale Aquila, inclusiv certificările obligatorii, cum ar fi HACCP. Pentru produsele proprii fabricate de filiala Romtec Europa, sistemul implementat integrează proceduri care acoperă toate etapele procesului de fabricație, de la proiectare până la livrare, având ca scop identificarea, prevenirea și reducerea riscurilor de sănătate și siguranță potențiale.

Produsele sunt fabricate conform standardelor internaționale ISO 9001:2015 pentru managementul calității, ISO 22716:2007 pentru bune practici de fabricație a produselor cosmetice și FSC-STD-40-004 pentru certificarea lanțului de custodie. Aceste certificări demonstrează angajamentul Romtec Europa pentru siguranța produselor și trasabilitatea proceselor.

Controlul calității și siguranței produselor este aplicat în toate etapele fabricației, de la selecția materiilor prime până la ambalarea finală. Fiecare lot de producție este identificat printr-un cod unic, care asigură trasabilitatea completă a materiilor prime și a parametrilor tehnologici.

Fabricarea produselor respectă specificațiile tehnice definite, iar conformitatea este verificată printr-un sistem detaliat de proceduri și instrucțiuni care includ:

- Controlul materiilor prime care presupune evaluarea tuturor materialelor în conformitate cu specificațiile aprobate, pentru a preveni riscurile de contaminare sau utilizarea unor substanțe neconforme.
- Monitorizarea proceselor pe tot parcursul producției, realizându-se verificări constante ale parametrilor de lucru și ale dozajelor pentru a asigura respectarea rețetelor și evitarea abaterilor.
- Testarea produsului finit pe loturi pentru asigurarea conformității cu standardele de siguranță și calitate, incluzând verificări ale presiunii interne pentru aerosoli, rezistenței ambalajelor și cantității reale la produsele preambalate.

Fiecare produs este însoțit de o Fișă de Date de Securitate (SDS), care detaliază utilizarea în siguranță, riscurile asociate și măsurile de precauție necesare. Această documentație este importantă pentru a sprijini utilizarea responsabilă și informată de către consumatori.

Filiala Romtec Europa implementează un sistem continuu de identificare și evaluare a riscurilor, care include monitorizarea constantă a parametrilor de funcționare ai utilajelor și verificări detaliate în diverse etape ale fluxului tehnologic. Controalele includ utilizarea fișelor specifice pentru presiunea internă a aerosolilor sau rezistența ambalajelor, asigurând conformitatea produselor cu cerințele legale și de siguranță, precum standardele europene FEA pentru ambalajele tip aerosol, Directiva Consiliului din 20 mai 1975 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la generatoarele de aerosoli, precum și Directiva 94/62/CE privind ambalajele și gestionarea deșeurilor de ambalaje. Romtec Europa lucrează îndeaproape cu furnizorii săi pentru a se asigura că toate materialele utilizate îndeplinesc aceste cerințele. Furnizorii sunt selectați în baza acestor standarde, iar relațiile comerciale sunt monitorizate constant pentru conformitate.

Romtec Europa efectuează controale periodice și analizează datele obținute din rapoartele de producție, pentru a urmări eficiența măsurilor implementate și pentru a identifica potențialele puncte de îmbunătățire.

Procesele sunt evaluate periodic pentru a asigura conformitatea cu standardele internaționale, iar feedback-ul consumatorilor este integrat pentru îmbunătățiri continue.

Pentru următorii doi ani, ne propunem să continuăm alinierea la cerințele europene în materie de diligență necesară pentru furnizori. Am inițiat acest proces în anul 2023 prin includerea criteriilor de mediu, sociale și de guvernare (ESG) în evaluările noastre și analizăm opțiunile pentru efectuarea de audituri pe teren, cu scopul de a îmbunătăți monitorizarea și conformitatea în lanțul de aprovizionare.

Aquila alocă personal din departamentele de calitate, logistică și transport, responsabile de monitorizarea conformității produselor, eficiența livrărilor și gestionarea optimă a stocurilor. Aquila investește în infrastructură modernizată, incluzând spații de depozitare cu control al temperaturii și monitorizare continuă, pentru menținerea standardelor de siguranță. Pentru eficientizarea lanțului logistic, compania utilizează sisteme digitale precum TMS (Transport Management System) și WMS (Warehouse Management System). De asemenea, Aquila modernizează flota de transport, achiziționând vehicule

specializate care asigură transportul bunurilor în condiții optime de temperatură, asigurând conformitatea cu cerințele de siguranță și integritatea produselor. Sumele alocate pentru aceste acțiuni și cele bugetate în 2025 sunt prezentate la capitolul E1-3 din cadrul acestui raport.

În anul 2024, în cadrul companiei Aquila Part Prod Com au fost înregistrate șase incidente de neconformitate privind siguranța alimentară, determinate exclusiv de deficiențe ale producătorilor, precum produse neconforme sau etichetare necorespunzătoare. În toate cazurile, măsurile au fost inițiate la solicitarea producătorilor, iar Aquila a gestionat procesul de retragere și distrugere a întregului stoc de produse. Nu au fost aplicate sancțiuni sau avertismente de către autorități, iar procesele operaționale din cadrul companiei nu au fost identificate drept cauze ale acestor incidente, nefiind astfel necesare măsuri interne suplimentare.

La nivelul companiei Parmafood Group Distribution a fost înregistrat un incident de neconformitate privind siguranța alimentară, constând în retragerea unui produs de pe piață la solicitarea producătorului. Compania a acționat prompt procedând la retragerea și distrugerea întregului stoc. Ca urmare a acestui incident, Direcția Sanitar-Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Ilfov a efectuat un control, în urma căruia a fost aplicată o sancțiune verbală pentru deficiențe administrative în gestionarea documentației aferente. Compania a remediat imediat aceste aspecte, actualizând evidențele, fără a fi necesare măsuri suplimentare. La nivelul celorlalte companii din grup nu au fost înregistrate incidente legate de siguranța alimentară.

### **Măsuri pentru asigurarea practicilor de comercializare responsabile**

Grupul asigură transparența în campaniile de marketing, respectând reglementările legale, în special în promovarea adresată minorilor.

Toate campaniile de comercializare ale Aquila respectă reglementările europene și naționale privind practicile de publicitate și promovare. În acest sens:

- Produsele proprii, atât alimentare (Gradena, Yachtis, LaMasa) cât și nealimentare (Romtec Europa), sunt promovate folosind informații clare, corecte și complete.
- Comunicările publicitare respectă prevederile referitoare la protecția consumatorilor, fiind evitate orice afirmații care ar putea induce în eroare cu privire la calitatea, siguranța sau beneficiile produselor.

Etichetele produselor includ toate informațiile relevante pentru consumatori, de la ingrediente și valori nutriționale pentru produse alimentare, până la instrucțiuni detaliate de utilizare și reciclare pentru produsele nealimentare. De asemenea, toate materialele publicitare sunt concepute astfel încât să respecte drepturile consumatorilor vulnerabili, printr-un ton responsabil și informații accesibile.

Aquila implementează următoarele mecanisme pentru monitorizarea conformității cu reglementările aplicabile:

- Pentru activitățile de promovare și publicitate, compania colaborează cu agenții de publicitate specializate, care sunt responsabile de respectarea legislației aplicabile, inclusiv a Legii nr. 148/2000 privind publicitatea și a Legii nr. 185/2013 privind amplasarea și autorizarea mijloacelor de publicitate. De asemenea, acestea se ocupă de obținerea avizelor necesare, asigurând conformitatea materialelor publicitare cu reglementările referitoare la conținut, modalitatea de afișare și protecția consumatorilor.
- Pentru campaniile promoționale, Aquila respectă cadrul legal privind comercializarea produselor și serviciilor, conform Ordonanței de Guvern nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață și a reglementărilor emise de Consiliul Național al Audiovizualului (CNA)

pentru publicitatea audiovizuală. Procesul include elaborarea regulamentului oficial al campaniei, autentificarea acestuia de către un notar, publicarea sa pe platforme accesibile publicului și implementarea unui mecanism clar și verificabil de participare și acordare a premiilor. Aceste etape sunt gestionate în colaborare cu departamentul juridic.

- Analizează feedback-ul consumatorilor pentru a identifica posibile probleme sau neconformități în promovarea produselor.
- Colaborează cu autoritățile competente și organizații de certificare pentru a menține standardele de calitate și siguranță în toate procesele de comercializare.

Pentru a reduce impacturile negative semnificative asupra consumatorilor, Aquila adaptează designul produselor, practicile de marketing și procesele de vânzare. Produsele proprii sunt dezvoltate conform unor standarde stricte de siguranță, fiind supuse verificărilor necesare pentru prevenirea riscurilor legate de utilizare. Comunicarea cu consumatorii este clară și accesibilă, iar materialele publicitare sunt atent verificate pentru a evita informațiile înșelătoare. În plus, verificările interne periodice și colaborarea cu autoritățile contribuie la menținerea unor standarde de siguranță și transparență.

Aquila recunoaște necesitatea de a adapta practicile de comercializare astfel încât să protejeze grupurile vulnerabile, precum copiii sau persoanele cu resurse financiare limitate. În acest sens :

- Campaniile publicitare sunt dezvoltate cu atenție pentru a evita influențarea inadecvată sau presiunea asupra acestor categorii de consumatori.
- Produsele sunt prezentate clar, fără exagerarea beneficiilor sau inducerea în eroare.

Eficacitatea practicilor de comercializare este evaluată prin:

- Monitorizarea eventualelor reclamații legate de marketing, etichetare sau publicitate primite prin canalele de feedback disponibile.
- Evaluări periodice ale conformității cu reglementările aplicabile, realizate prin verificări interne.

La nivelul anului 2024 cheltuielile de marketing și publicitate sunt în valoare de 5.606.305 lei. Acestea sunt incluse în Nota 10 Alte cheltuieli de exploatare din cadrul notelor la situațiile financiare, fără a fi prezentate distinct. Pentru anul 2025 sunt bugetate sume pentru acțiuni similare în valoare de 2.172.600 lei.

Aquila urmărește îmbunătățirea constantă a experienței consumatorilor prin creșterea calității produselor și serviciilor, având ca obiectiv pe termen lung consolidarea încrederii și loialității acestora. În acest sens, compania își propune să optimizeze procesele de monitorizare a impacturilor asupra consumatorilor, combinând analiza feedback-ului cu indicatori de performanță relevanți, precum timpul de soluționare a sesizărilor și tendințele înregistrate în reclamații. Pentru a susține acest demers, Aquila implementează acțiuni cu impact imediat, precum îmbunătățirea securității datelor și creșterea transparenței informațiilor oferite consumatorilor. Pentru gestionarea sesizărilor, Aquila oferă consumatorilor canale accesibile de comunicare, descrise la capitolul S4-2 Reclamațiile sunt analizate conform procesului descris la capitolul S4-3. Eficiența acestui proces este monitorizată constant prin timpul de răspuns și rata de rezolvare a reclamațiilor, identificându-se eventuale aspecte recurente ce necesită îmbunătățiri. Pentru prevenirea reapariției impacturilor negative, Aquila integrează lecțiile învățate din sesizări în procesul său de îmbunătățire continuă.

În anul 2024, nu au fost raportate incidente grave privind drepturile omului în relația cu consumatorii și utilizatorii finali ai Aquila.

Compania investește în publicitate și campanii responsabile, protejând consumatorii vulnerabili. Totodată, colaborează cu agenții de publicitate specializate și realizează verificări periodice pentru a menține transparența și conformitatea mesajelor comerciale

Pe termen scurt și mediu, compania va investi în digitalizare și optimizarea lanțului de aprovizionare, măsuri care vor sprijini conformitatea cu standardele de siguranță și cerințele de reglementare.

Aceste măsuri vor fi integrate în planurile viitoare ale companiei și corelate cu obiectivele stabilite în Strategia de dezvoltare pentru perioada 2027-2030, asigurând astfel adaptarea la evoluția pieței și la nevoile consumatorilor.

### **3. Indicatori și ținte**

#### **S4-5 – Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative**

Grupul Aquila nu are în prezent ținte formalizate legate de consumatori și utilizatori finali. Ne propunem să stabilim ținte specifice pentru consumatori și utilizatori finali odată cu dezvoltarea noii strategii, care va intra în vigoare începând din 2027. Acest proces va fi fundamentat pe analiza detaliată a datelor obținute din chestionarele de materialitate, feedback-ul colectat prin platformele online, precum și pe rezultatele evaluărilor viitoare ale satisfacției și experienței consumatorilor.

În absența unor ținte măsurabile orientate spre rezultate, Grupul Aquila monitorizează eficacitatea politicilor și acțiunilor sale prin analiza indicatorilor de satisfacție a clienților și consumatorilor, numărul și tipologia sesizărilor primite, timpul de răspuns la reclamații. Acestea permit identificarea tendințelor și ajustarea strategiilor pentru a îmbunătăți experiența consumatorilor.

Nivelul de ambiție definit vizează creșterea gradului de satisfacție și loialitate a clienților și consumatorilor prin măsuri de îmbunătățire a calității serviciilor și produselor. În prezent, progresul este evaluat calitativ prin analiza feedback-ului consumatorilor și cantitativ prin urmărirea indicatorilor interni, precum timpul de soluționare a sesizărilor și evoluția numărului de reclamații. Aceste evaluări sunt realizate anual și vor fi aliniate la noile ținte care vor fi stabilite în cadrul strategiei din 2027.

# IV. Informații despre guvernanta

## ESRS G1 Conduita profesională

### 1. Guvernanta

#### ESRS 2 GOV-1 – Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere

Consiliul de Administrație are un rol central în supravegherea implementării principiilor de guvernanta corporativă și a strategiei de sustenabilitate, asigurând respectarea conduitei profesionale la toate nivelurile companiei. Acesta stabilește mecanisme clare pentru raportarea și soluționarea abaterilor sau neconformităților, fie că sunt de natură generală, operațională sau financiară. De asemenea, Consiliul supraveghează activitatea conducerii executive, pentru a garanta respectarea regulilor și procedurilor interne care promovează incluziunea, diversitatea, etica și responsabilitatea socială.

Comitetul de Audit sprijină Consiliul de Administrație prin monitorizarea respectării conduitei profesionale. Comitetul analizează conformitatea cu principiile etice și oferă recomandări Consiliului, asigurând că acestea sunt integrate și respectate la nivelul întregii organizații.

La nivel operațional, conducerea executivă implementează și supraveghează respectarea standardelor de conduită profesională.

Directorul General supraveghează implementarea măsurilor necesare pentru gestionarea abaterilor și neconformităților, coordonează activitatea conducerii executive și comunică permanent cu Consiliului de Administrație pentru asigurarea respectării standardelor etice.

Directorii de departament sunt responsabili să se asigure că echipele din subordine cunosc și respectă aceste principii în activitățile zilnice.

Toți angajații au obligația de a respecta standardele de conduită profesională și de a se asigura că subcontractanții sau colaboratorii terți cu care interacționează respectă aceleași principii. Consiliul de Administrație, în rolul său de garant, supraveghează întregul proces, asigurând aplicarea și respectarea principiilor etice și de guvernanta în cadrul întregii organizații. Aceste principii se aplică în toate entitățile Grupului Aquila, asigurând o abordare unitară și coerentă în toate activitățile.

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

Membrii Consiliului de Administrație (CA) sunt selectați pe baza competențelor profesionale și a expertizei lor în domenii cheie, cuprinzând și expertiza legată de etica în afaceri, conformitatea și guvernanta corporativă. Pentru a asigura actualizarea constantă a cunoștințelor, membrii CA și echipa executivă au acces permanent la resurse interne specializate, precum politici, proceduri disponibile pe site-ul companiei, pe platforma de comunicare internă, ori în cadrul materialelor prezentate în cadrul întâlnirilor regulate.

Directorii de departamente și echipele aflate în subordinea acestora sunt reinstruiți o dată la doi ani, pentru a se asigura că toți angajații sunt la curent cu principiile de conduită profesională. Codul de

Conduită este, de asemenea, parte integrantă a procesului de inducție pentru noii angajați, oferindu-le cunoștințele necesare pentru a promova o cultură a eticii și integrității în cadrul Grupului Aquila.

## **2. Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților**

### **ESRS 2 IRO-1 – Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative**

Conduita profesională reprezintă o temă materială importantă pentru Grupul Aquila. Procesul de identificare și evaluare a impacturilor, riscurilor și oportunităților privind conduita profesională este parte integrantă a sistemului general de management al riscurilor și este aliniat cu cerințele de conformitate, guvernanta corporativă și sustenabilitate ale Bursii de Valori Bucureșt. Riscurile și oportunitățile sunt integrate în Registrul de riscuri, care cuprinde toate riscurile ESG rezultate din analiza de dublă materialitate și se aplică tuturor companiilor din grup și sunt revizuite periodic pentru a asigura coerența cu riscurile operaționale, financiare și ESG.

Identificarea impacturilor, riscurilor și oportunităților legate de conduita profesională are la bază următoarele criterii:

- Context local și reglementări: activitățile Grupului Aquila se desfășoară în România și Republica Moldova, fiecare dintre acestea având reglementări specifice care influențează identificarea riscurilor de conformitate și de conduită profesională.
- Domeniul de activitate și specificul operațional: activitățile de logistică, distribuție și transport implică interacțiuni directe cu clienți, furnizori și parteneri de afaceri. În 2024, în urma achiziției Romtec Europa, Grupul Aquila și-a extins activitatea prin producția de articole pentru întreținerea auto. Fiecare dintre aceste interacțiuni poate genera riscuri operaționale, de integritate sau etice, care sunt luate în considerare în cadrul procesului de evaluare.
- Specificul industriei: ca actor important în sectorul de logistică și distribuție, Grupul Aquila se confruntă cu cerințe stricte privind integritatea și guvernanta. Aceste cerințe sunt influențate de normele ESG (mediu, social și guvernanta) și de standardele aplicabile industriei, cum ar fi reglementările legate de relațiile comerciale, conformitatea cu legislația anti-mită și standardele privind transparența în afaceri.
- Complexitatea relațiilor comerciale: relațiile comerciale cu partenerii, clienții și furnizorii implică riscuri legate de practicile de plată, respectarea termenilor contractuali și prevenirea incidentelor de corupție și mită. Evaluarea acestor riscuri este parte integrantă a procesului de gestiune a riscurilor, având drept obiectiv asigurarea unor relații comerciale corecte și transparente.

Riscurile și oportunitățile legate de conduita profesională sunt analizate și prioritizate în funcție de impactul asupra poziției, performanței și operațiunilor companiei.

Gestionarea impacturilor, riscurilor și oportunităților este supravegheată de Consiliul de Administrație, care asigură respectarea standardelor de conduită profesională. Comitetul de Audit verifică stadiul de implementare și de respectare și oferă recomandări pe baza rapoartelor primite de la Directorul General și Auditul Intern. Directorul General coordonează implementarea măsurilor și raportează respectarea standardelor de etică Consiliului. Directorii de departament aplică standardele de conduită în activitățile operaționale și instruiesc echipele. Auditul Intern identifică abaterile, monitorizează măsurile corective și raportează periodic. Toți angajații au obligația de a respecta standardele și de a raporta orice abateri prin canalele confidențiale puse la dispoziție.

Riscurile sunt integrate în Registrul de Riscuri, care cuprinde toate riscurile ESG rezultate din analiza de dublă materialitate și se aplică tuturor companiilor din grup, iar sistemele interne de raportare și platforma de avertizare de integritate (TrustLine) permit semnalarea confidențială a abaterilor. În cazul unui incident, acesta este investigat, iar măsurile corective sunt aplicate sub monitorizarea Responsabilul de integritate desemnat de către Directorul General.

| Sub-tema materială  | Sub-sub-tema materială                             | Localizare impact                  | Descriere  |
|---|--|------------------------------------|--|
| <b>Cultura corporativă</b>  |  |                                    |  |
| Impact negativ  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Scăderea încrederii clienților și partenerilor în absența respectării principiilor de conduită profesională.                                     |
| Impact pozitiv  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | O cultură corporativă solidă îmbunătățește bunăstarea angajaților, dezvoltă o viziune comună și asigură transparență în relațiile cu partenerii. |
| <b>Protecția avertizorilor</b>  |  |                                    |  |
| Impact negativ  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Compromiterea interesului public și riscuri reputaționale cauzate de încălcarea standardelor interne de conduită.                                |
| Impact pozitiv  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Creșterea transparenței și a responsabilității, consolidând etica și încrederea la locul de muncă.   |
| Oportunitate  | -  | -                                  | Prin reacții rapide la incidente și îmbunătățirea sistemelor de guvernanță, compania poate reduce riscurile asociate                             |
| <b>Angajamentul politic și activitățile de lobby</b>                      |  |                                    |  |
| Impact pozitiv  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Implementarea unor politici stricte asigură conformitatea etică și protejează reputația organizației.  |
| <b>Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv practicile de plată</b> |  |                                    |  |
| Impact negativ  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Presiune financiară asupra furnizorilor, afectând fluxul financiar și condițiile de lucru ale angajaților acestora.                              |
| Impact pozitiv  | -  | amonte, propriile operațiuni, aval | Respectarea legislației și aplicarea unor practici echitabile facilitează un flux financiar eficient și stabilitatea parteneriatelor.            |
| Oportunitate  | -  | -                                  | Construirea unor parteneriate pe termen lung și securizarea lanțului de aprovizionare.   |
| <b>Corupția și mita</b>   |  |                                    |  |
|   | <b>Prevenirea și depistarea, inclusiv formarea</b> |                                    |  |

|                         |                                    |   |
|-------------------------|------------------------------------|---|
| Impact negativ          | amonte, propriile operațiuni, aval | Necunoașterea politicilor interne poate duce la încălcări ale legislației, riscuri reputaționale și pierderea încrederii. |
| Impact pozitiv          | amonte, propriile operațiuni, aval | Adoptarea unor politici interne eficiente promovează o guvernanta durabilă și relații corecte cu clienții și furnizorii.  |
| <b>Corupția și mita</b> | <b>Incidente</b>                   |   |
| Impact negativ          | amonte, propriile operațiuni, aval | Expunerea la riscuri reputaționale și financiare din cauza unor incidente raportate sau gestionate necorespunzător.       |
| Impact pozitiv          | amonte, propriile operațiuni, aval | Aplicarea politicilor interne contribuie la prevenirea incidentelor și la protejarea reputației companiei.                |

## G1-1 – Politicile privind conduita profesională și cultura corporativă

Grupul Aquila se angajează să mențină standarde etice, cultivând o cultură organizațională fundamentată pe respect, transparență și integritate. Pentru a susține acest angajament, compania a implementat un set de politici și proceduri care identifică, evaluează și gestionează impacturile, riscurile și oportunitățile legate de conduita profesională și cultura corporativă. Aceste politici sunt concepute pentru a ghida comportamentul angajaților și partenerilor de afaceri, asigurând desfășurarea activităților într-un mod responsabil, etic și în conformitate cu reglementările locale și internaționale. În continuare, sunt prezentate politicile care sprijină integritatea, etica și conformitatea în cadrul Grupului Aquila.

**Codul de etică și conduită în afaceri**, elaborat în 2021, reprezintă angajamentul nostru ferm de a ne desfășura activitățile într-un mod etic, responsabil și sustenabil. Acesta definește standarde clare de conduită profesională, consolidând cultura corporativă și prevenind posibila scădere a încrederii clienților și partenerilor în absența respectării principiilor de conduită profesională. Prin aplicarea acestui cod, Aquila creează o cultură corporativă solidă, care îmbunătățește bunăstarea angajaților, dezvoltă o viziune comună și asigură transparență în relațiile cu partenerii.

Grupul Aquila promovează și aplică o cultură bazată pe etică și integritate, încurajând toți angajații să adopte un comportament corect și să raporteze fără teama de represalii orice încălcare a acestor principii. Codul este integrat ca anexă la Regulamentul intern, consolidând standardele pe care angajații trebuie să le respecte în activitatea zilnică. Totodată, acesta oferă mecanisme sigure de raportare, prevenind riscurile reputaționale cauzate de încălcarea standardelor interne de conduită. Creșterea transparenței și a responsabilității contribuie la consolidarea eticii și a încrederii la locul de muncă.

Aquila respectă principiile de concurență loială și previne practicile anticoncurențiale, evitând acorduri care ar putea restricționa concurența. Grupul susține o piață liberă și echitabilă, protejând interesele consumatorilor prin acces la prețuri corecte și produse de calitate. În gestionarea relațiilor cu furnizorii, codul impune practici echitabile, prevenind presiunea financiară asupra furnizorilor, care ar putea afecta fluxul financiar și condițiile de lucru ale angajaților acestora. Respectarea legislației și aplicarea unor practici echitabile facilitează un flux financiar eficient și stabilitatea parteneriatelor, contribuind la construirea unor parteneriate pe termen lung și securizarea lanțului de aprovizionare.

În 2024, nu au fost raportate acțiuni legale sau sesizări legate de comportamente anticoncurențiale, încălcări ale legislației antitrust sau acuzații de monopol.

Aquila aplică o politică de toleranță zero față de corupție și mită, reducând expunerea la riscuri

reputaționale și financiare, prevenind incidente care ar putea afecta compania și partenerii săi. Codul interzice orice formă de oferire, acceptare sau solicitare de beneficii nejustificate. Orice abatere este investigată, iar încălcările sunt sancționate corespunzător. TrustLine, platforma de raportare confidențială, asigură protecția avertizorilor de integritate. Implementarea unor politici stricte asigură conformitatea etică și protejează reputația organizației, iar prin reacții rapide la incidente și îmbunătățirea sistemelor de guvernare, compania poate reduce riscurile asociate.

În anul 2024, nu au fost înregistrate cazuri de corupție în cadrul Grupului Aquila. De asemenea, grupul și angajații săi nu au fost implicați în litigii legate de corupție.

Grupul Aquila nu este implicată în activități de lobby și nici nu contribuie la activitatea partidelor politice. Directorul General al fiecărei companii din Grupul Aquila asigură conformitatea cu Codul de Conduită, aplicabil tuturor entităților din grup, angajaților și partenerilor externi, inclusiv furnizori, subdistribuitori, prestatori de servicii și intermediari.

**Codul pentru parteneriat responsabil**, dezvoltat la nivelul companiei Aquila Part Prod Com reflectă angajamentul nostru de a susține standarde etice, promovând practici echitabile și transparență în relațiile de afaceri. Aceasta încurajează partenerii să se alinieze la standardele și practicile noastre, să respecte legislația dar și să semnaleze și să raporteze eventualele abateri atunci când situația o impune, contribuind la reducerea riscurilor reputaționale și financiare și la securizarea lanțului de aprovizionare. Codul reglementează și definește standardele de comportament etic, privind responsabilitatea socială și de mediu, precum și drepturile omului, integritatea în afaceri, prevenirea conflictelor de interese, sprijinind astfel parteneriatele pe termen lung și conformitatea etică. De asemenea, asigură mecanisme de monitorizare și raportare, reducând riscul de presiune financiară asupra furnizorilor și consolidând o guvernare eficientă.

Directorul General al Aquila Part Prod Com este responsabil pentru implementarea și respectarea acestui cod, asigurând aplicarea principiilor etice în relațiile cu furnizorii și partenerii de afaceri.

**Politica de comunicare cu investitorii** descrie principiile și practicile pe care Aquila Part Prod Com le aplică pentru a acționa cu integritate și transparență față de acționarii și investitorii săi și ca un participant responsabil în piața de capital, consolidând încrederea pieței de capital și prevenind riscurile reputaționale. Această politică reflectă valorile Companiei și ghidează interacțiunile acesteia cu acționarii, investitorii, analiștii și alte părți interesate. Promovând creșterea transparenței și a responsabilității în relația cu părțile interesate.

Această politică se aplică tuturor administratorilor, directorilor și angajaților companiei Aquila Part Prod Com. Directorul pentru Relația cu Investitorii este responsabil pentru comunicarea cu acționarii și comunitatea de investiții. Totodată, politica a fost aprobată de Consiliul de Administrație, care supraveghează implementarea acesteia, asigurând conformitatea cu obiectivele companiei și obligațiile legale.

**Politica privind Dividendele** contribuie la asigurarea transparenței, previzibilității și echității în relația cu acționarii, stabilind reguli clare privind alocarea profitului și procesul decizional al Consiliului de Administrație și Adunării Generale a Acționarilor. Prin această politică, Aquila Part Prod Com demonstrează angajamentul de a respecta drepturile acționarilor, de a asigura o distribuție echitabilă a profitului și de a promova o guvernare financiară responsabilă și predictibilă, consolidând încrederea investitorilor și prevenind riscurile reputaționale. Această politică sprijină creșterea transparenței și responsabilității în relația cu părțile interesate, asigurând o distribuție echilibrată a profitului către acționari, în funcție de performanța financiară a Societății și de necesitățile financiare ale acesteia. În acest context, politica contribuie la protejarea interesului public prin promovarea unor practici financiare etice și transparente.

Responsabilitatea pentru implementarea Politicii privind Dividendele revine Consiliului de Administrație al Aquila Part Prod Com care analizează și propune distribuirea dividendelor în cadrul Adunării Generale a Acționarilor (AGOA), conform prevederilor legale și situației financiare a companiei.

**Politica privind Remunerarea** a companiei Aquila Part Prod Com stabilește reguli clare și transparente pentru remunerarea administratorilor și directorilor, având ca obiectiv atragerea, reținerea și motivarea unor lideri competenți și experimentați. Aceasta susține o guvernare corporativă eficientă, asigurând alinierea intereselor conducerii executive și administrative cu obiectivele strategice ale companiei. Prin promovarea transparenței și echității, politica reduce riscul de compromitere a interesului public și de pierdere a încrederii acționarilor, consolidând astfel relațiile cu părțile interesate și prevenind eventualele riscuri reputaționale. Totodată, implementarea unei politici de remunerare clare contribuie la creșterea responsabilității și a transparenței, protejând compania de riscuri asociate practicilor neclare sau discriminatorii. Politica a fost întocmită de Consiliul de Administrație și este aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor Societății, iar Comitetul de Nominalizare și Remunerare implementează

**Politica de Confidențialitate** este implementată la nivelul fiecărei companii din Grupul Aquila și este descrisă la capitolul S1-1, pagina 99. Aceasta detaliază măsurile de securitate, mecanismele de control și drepturile acordate persoanelor vizate, sprijinind prevenirea riscurilor de compromitere a confidențialității și a securității datelor, reducând expunerea la riscuri reputaționale și legale. Politica acoperă atât activitățile interne ale companiei, cât și interacțiunile cu partenerii externi, clienții, furnizorii și alți terți, contribuind la creșterea încrederii partenerilor externi și asigurând respectarea drepturilor persoanelor vizate.

**Politica privind Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI)** definește cerințele și principiile prin care Aquila Part Prod Com asigură protecția informațiilor sensibile și confidențiale. Prin această politică, sunt stabilite proceduri clare pentru identificarea, evaluarea și controlul riscurilor de securitate informațională, asigurând astfel integritatea, confidențialitatea și disponibilitatea datelor importante. Pentru a întări guvernarea și controlul asupra securității informațiilor, Aquila Part Prod Com a implementat în anul 2024 standardul ISO 27001 în principalele sale centre logistice din Ilfov și Prahova. Această certificare asigură aplicarea unor măsuri stricte de securitate pentru protejarea datelor operaționale, reducerea riscurilor cibernetice, consolidând încrederea clienților și partenerilor și conformarea cu cerințele legale și contractuale relevante.

Directorul General al Aquila Part Prod Com este responsabil pentru implementarea politicii, în timp ce echipele dedicate de securitate informațională monitorizează eficacitatea și conformitatea procedurilor, asigurând transparența, responsabilitatea și protecția datelor.

La nivelul filialei Parmafood Grup Distribution este implementat un Regulament IT, care asigură protecția datelor, utilizarea responsabilă a resurselor informatice și prevenirea accesului neautorizat. Baza de date și informațiile interne sunt protejate conform legislației, iar accesul neautorizat sau utilizarea improprie a sistemelor IT sunt sancționate conform Regulamentului intern.

Ne propunem ca, în 2025, să creăm un cadru unitar de securitate a informațiilor la nivelul întregului grup, aliniind practicile și politicile existente la reguli comune.

**Politica de Avertizare de Integritate**, sprijină o guvernare corporativă responsabilă și transparentă, asigurând un cadru clar pentru identificarea, investigarea și soluționarea sesizărilor privind încălcarea normelor de integritate. Aplicabilă la nivelul companiei Aquila Part Prod Com, această politică, reflectă abordarea de toleranță zero față de comportamentele neetice, acte ilegale sau abateri de la valorile și principiile definite de legislația națională, europeană, Codul de Etică și Conduită, precum și de politicile interne ale companiei.

În cadrul Politicii de Avertizare de Integritate, Capitolul 7 – Procedura de Investigare definește procesul pentru gestionarea raportărilor, asigurând competență, confidențialitate și promptitudine. Raportările sunt prelucrate de o persoană desemnată, independentă în exercitarea acestor atribuții, iar investigațiile includ înregistrarea, examinarea și finalizarea printr-un raport detaliat. Identitatea avertizorilor și a persoanelor vizate este protejată, iar măsurile necesare sunt implementate pentru remediarea situațiilor. Procedura stabilește termene precise pentru confirmarea primirii raportărilor (3 zile lucrătoare) și soluționarea acestora (3 luni), cu posibilitatea de prelungire justificată, informând avertizorul, dacă este posibil.

Politica este aplicată și pentru investigarea incidentelor legate de conduita profesională, corupție sau mită, asigurând o abordare promptă, independentă și obiectivă. În acest sens, acțiunile subsecvente sunt întreprinse de persoane desemnate, inclusiv specialiști în audit intern, juridic, securitate, resurse umane și alte departamente relevante, în funcție de specificul sesizării. Acestea respectă principiile de confidențialitate, anonimitate și protecție a datelor, în conformitate cu legislația aplicabilă și politica Aquila.

Persoana desemnată pentru primirea și gestionarea raportărilor, precum și persoanele desemnate suplimentar pentru întreprinderea de acțiuni subsecvente necesare clarificării și investigării cazurilor, au beneficiat, în luna februarie 2024, de o prezentare detaliată a platformei de raportare TrustLine. Această sesiune a inclus informații despre funcționalitatea platformei, fluxul proceselor de raportare și investigare, precum și măsurile de confidențialitate și protecție a avertizorilor.

Totodată, legislația relevantă și Politica de Avertizare de Integritate au fost comunicate tuturor persoanelor desemnate, pentru a asigura o aplicare unitară și conformă cu cerințele legale și interne.

Pentru anul 2025, în conformitate cu angajamentul Aquila de a menține transparență, integritate și responsabilitate în activitate, ne propunem ca persoanele implicate în gestionarea raportărilor și investigațiilor să participe la cursuri dedicate, axate pe dezvoltarea competențelor necesare pentru investigarea promptă, obiectivă și independentă a cazurilor legate de conduita profesională, corupție sau mită. Această acțiune susține obiectivele Politicii de Avertizare de Integritate prin îmbunătățirea capacității organizației de a identifica, analiza și soluționa eficient sesizările privind încălcările normelor etice și juridice aplicabile.

În paralel, tot în anul 2025, ne propunem să aliniem această politică la nivelul tuturor companiilor din grup, asigurând astfel o abordare unitară în investigarea eventualelor incidentelor legate de conduita profesională, corupție și celor legate de mită. . Această acțiune va implica armonizarea proceselor și procedurilor existente, astfel încât toate entitățile să adopte standarde comune de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor.

**Politica de Evitare a Represaliilor** consolidează governanța Grupului Aquila prin crearea unui mediu sigur și deschis pentru toți angajații care utilizează TrustLineSystem (TLS). pentru semnalarea încălcărilor normelor de etică, legislației aplicabile și politicilor interne. Prin interzicerea expresă a represaliilor împotriva celor care raportează abateri, Aquila asigură un mediu de lucru sigur și deschis, prevenind compromiterea interesului public și riscurile reputaționale asociate încălcării standardelor interne de conduită. Raportările prin TLS sunt gestionate confidențial, iar compania asigură măsuri de protecție împotriva represaliilor, permițând reacții rapide la incidente și îmbunătățirea sistemelor de governanță, ceea ce contribuie la reducerea riscurilor asociate. Consiliul de Administrație este responsabil pentru aprobarea și implementarea politicii lacompaniei nivelul.

Politica privind Sistemul de Management al Securității Informațiilor (SMSI) și Politica de Evitare a Represaliilor sunt accesibile pe rețeaua internă de intranet a companiei Aquila Part Prod Com, iar celelalte politici pot fi consultate public pe site-ul [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro).

Toate politicile sunt revizuite anual sau ori de câte ori este nevoie pentru a menține un standard înalt

de integritate și pentru a asigura un mediu sigur pentru toți angajații și colaboratorii.

Grupul Aquila a implementat mecanisme clare de comunicare pentru raportarea incidentelor de conduită profesională, disponibile angajaților, partenerilor și oricărei alte persoane interesate. Aceste mecanisme asigură transparență, etică și conformitate în toate activitățile companiei și sprijină respectarea unei conduite profesionale responsabile la toate nivelurile organizației.

Canalele de raportare sunt comunicate intern, prin sesiuni de recertificare anuală pe Codul de Conduită, în cadrul cărora angajații sunt informați despre importanța și utilizarea corectă a mecanismelor de raportare și extern, către parteneri, prin intermediul Codului pentru Parteneriat Responsabil, transmis anual cu ocazia procesului de evaluare a acestora.

Necunoașterea politicilor interne poate duce la încălcări ale legislației, riscuri reputaționale și pierderea încrederii. De aceea, adoptarea unor politici interne eficiente promovează o guvernare durabilă și relații corecte cu clienții și furnizorii. Aplicarea consecventă a acestor politici contribuie la prevenirea incidentelor și protejarea reputației companiei, reducând expunerea la riscuri reputaționale și financiare cauzate de incidente raportate sau gestionate necorespunzător.

### **Platforma TrustLineSystem (TLS)**

Această platformă online, funcțională începând cu anul 2024, oferă posibilitatea de a raporta confidențial și anonim orice comportament neetic, ilegal sau care contravine normelor de conduită ale Aquila. Sistemul este public și accesibil prin utilizarea formularului online dedicat raportării, disponibil pe site-ul oficial al companiei, [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), în secțiunea INTEGRITATE/SESIZĂRI.

Totodată, pentru a sprijini utilizatorii, este disponibil un Ghid de utilizare, care oferă instrucțiuni detaliate pentru navigarea prin procesul de raportare. Acest ghid explică importanța utilizării sistemului, beneficiile sale și promovează raportarea frecventă a sesizărilor legitime.

Sistemul TLS poate fi utilizat de orice persoană care dorește să raporteze îngrijorări legate de etică, conduită profesională, corupție sau mită, inclusiv angajații din filialele grupului, precum și terții, cum ar fi furnizori, parteneri de afaceri sau alte părți externe.

Gestionată de un operator extern, platforma asigură imparțialitatea procesului de raportare și garantează protecția identității avertizorilor. Acest sistem încurajează raportarea fără teama de represalii și asigurând tratarea fiecărei sesizări cu seriozitate și profesionalism.

**Adrese de e-mail dedicate:** Oferim două canale de email distincte:

- [avertizorintegritate@aquila.ro](mailto:avertizorintegritate@aquila.ro) - dedicată sesizărilor de integritate, adresa funcționează non-stop pentru a facilita un flux continuu de comunicare și intervenție rapidă.
- [conduita@aquila.ro](mailto:conduita@aquila.ro) -destinată consultărilor privind conduita etică în afaceri, adresa sprijină angajații în nevoia de îndrumare și clarificare a normelor de conduită.

### **Alte canale de raportare**

Conform politicii de avertizare, raportările pot fi transmise și prin următoarele mijloace:

- Poștă: Adresată Comisiei de Integritate la sediul din Ploiești, str. Malu Roșu nr. 105A, jud. Prahova.
- Telefon: La numărul 0722 533 596, cu înregistrarea conversației. Disponibil în zilele lucrătoare, între orele 08:00 – 17:00.

Toate canalele de raportare sunt disponibile 24/7, cu excepția liniei telefonice, care funcționează în intervalul menționat.

Aquila interzice cu strictețe orice formă de represalii împotriva persoanelor care raportează încălcări sau participă la investigații prin intermediul TrustLine sau al altor canale de comunicare.

Aquila se angajează să mențină confidențialitatea identității oricărei persoane care raportează un incident sau participă la o investigație, în conformitate cu obligațiile legale și cerințele investigației. Compania se asigură că procesul de investigare este echitabil, imparțial și respectă drepturile tuturor părților implicate.

Aquila investighează prompt și imparțial toate rapoartele de represalii. Investigațiile se desfășoară într-un cadru de confidențialitate, iar măsurile corective sunt aplicate împotriva oricărei persoane găsite vinovate de represalii. Aceste măsuri pot include sancțiuni disciplinare, inclusiv încetarea relației de muncă sau de colaborare.

Începând cu 2025, Aquila Part Prod Com intenționează să utilizeze cutiile deja alocate în fiecare locație pentru sondajele anuale de satisfacție a angajaților și ca puncte de colectare a reclamațiilor și sesizărilor. Această acțiune va oferi angajaților posibilitatea de a transmite confidențial sesizări privind problemele întâmpinate la locul de muncă, contribuind la consolidarea mecanismelor de comunicare internă și la îmbunătățirea transparenței organizaționale. Finalizarea este prevăzută pentru sfârșitul anului 2025, iar eficiența sa va fi monitorizată prin numărul de sesizări primite și timpul de soluționare.

Pentru a asigura conformitatea cu principiile de etică, integritate și conduită profesională, Aquila derulează un program continuu de instruire destinat tuturor angajaților. Această acțiune are ca scop consolidarea culturii organizaționale prin instruirea periodică a angajaților, care sunt re-instruiți o dată la doi ani. Ultima sesiune de instruire a avut loc în 2023, iar următoarea este planificată pentru 2025, incluzând și angajații noilor companii achiziționate în 2024.

Programul de instruire se desfășoară printr-o combinație de module online, cât și sesiuni fizice, oferind claritate asupra cerințelor de conduită etică și profesională. Toți noii angajați iau la cunoștință aceste principii încă de la momentul angajării, în cadrul procesului de inducție.

În 2024, angajații companiei Aquila Part Prod Com au fost instruiți cu privire la prevederile noului Regulament Intern, asigurând conformitatea cu standardele de etică și conduită, 92% dintre angajați finalizând această instruire. De asemenea, pentru a asigura accesul facil la informații, Aquila a distribuit și exemplare tipărite ale Regulamentului Intern și Codului de Etică și Conduită în toate locațiile sale operaționale.

Fiecare entitate din grupul Aquila are un Regulament Intern propriu adaptat specificului și nevoilor sale, elaborat în conformitate cu cerințele legale și standardele Grupului.

Instruirea sau re-instruirea privind noile reglementări interne este organizată pentru fiecare entitate în parte, ținând cont de particularitățile acesteia, pentru a asigura o implementare corectă și eficientă.

Consiliul de Administrație al Aquila Part Prod Com delegă administrarea companiei către echipa de management, ai cărei membri își desfășoară activitatea în baza contractelor de mandat. La data elaborării acestui raport, Directorul General și Directorul General Adjunct sunt numiți de către Consiliul de Administrație pentru a gestiona operațiunile zilnice ale companiei și pentru a implementa strategiile și obiectivele stabilite la nivel strategic. În celelalte companii din grup, această competență revine Administratorilor și/sau Directorilor Generali desemnați pentru fiecare entitate.

Aceste funcții sunt cele mai expuse riscurilor de corupție și mită, întrucât dețin responsabilitatea aprobării tuturor tranzacțiilor.

Funcțiile cele mai expuse riscurilor de corupție și mită sunt Directorul General și Directorul General Adjunct pentru Aquila Part Prod Com, Administratorii și Directorii Generali, în cazul filialelor, întrucât aceștia au responsabilitatea aprobării tranzacțiilor financiare, contractelor comerciale și angajamentelor strategice la nivelul grupului. la nivelul grupului.

## G1-2 – Gestionarea relațiilor cu furnizorii

Aquila își asumă responsabilitatea de a construi și de a menține relații de parteneriat durabile cu furnizorii săi, punând accent pe transparență, integritate și sustenabilitate. Abordarea noastră urmărește să alinieze performanța lanțului de aprovizionare cu obiectivele ESG, minimizând riscurile și valorificând oportunitățile de îmbunătățire continuă.

Principiile de conduită profesională care reglementează relațiile cu furnizorii sunt stabilite prin Codul de Etică și Conduită și Codul Aquila pentru Parteneriat Responsabil, elaborat în 2024. Aceste documente definesc așteptările de la furnizori, inclusiv cerințe privind conformitatea cu legislația aplicabilă, prevenirea mitei și corupției, respectarea drepturilor omului și angajamentul față de practici comerciale echitabile.

Începând din 2025, Codul pentru Parteneriat Responsabil va fi anexat la toate contractele noi de colaborare cu furnizorii, iar pentru partenerii existenți, prevederile acestuia sunt comunicate anual, începând cu 2024, în cadrul procesului de evaluare a furnizorilor sau anexat cu ocazia reînnoirii relațiilor comerciale. Această acțiune asigură creșterea transparenței și responsabilității în lanțul de aprovizionare prin alinierea partenerilor la standardele de conformitate și etică ale companiei.

Grupul Aquila nu deține o politică pentru prevenirea întârzierilor în efectuarea plăților, inclusiv către IMM-uri. Totuși, Grupul respectă termenii contractuali agreeți cu toți furnizorii, indiferent de dimensiunea acestora și fără a face distincție între IMM-uri și alte tipuri de societăți comerciale în ceea ce privește termenii și condițiile de plată, asigurând un tratament echitabil și practici de plată responsabile. Relațiile comerciale sunt gestionate prin Codul de Etică și Conduită și Codul pentru Parteneriat Responsabil, care stabilesc principii de transparență, conformitate și integritate în colaborarea cu furnizorii. Pentru a preveni întârzierile de plată, Aquila implementează măsuri pentru monitorizarea respectării termenelor contractuale, reducând riscurile operaționale și sprijinind stabilitatea parteneriatelor.

Mai multe informații cu privire la practicile de plată ale Grupul Aquila sunt incluse în secțiunea G1-6.

Aquila Part Prod Com gestionează riscurile operaționale și impacturile de durabilitate asociate lanțului de aprovizionare printr-un sistem de evaluare și monitorizare continuă a furnizorilor. Procesul de selecție și evaluare se bazează pe procedura internă de achiziții, care stabilește criteriile privind conformitatea produselor, respectarea termenilor contractuali, cerințele de sustenabilitate (ESG) și normele de calitate. Furnizorii sunt, de asemenea, supuși analizelor financiare pentru a asigura stabilitatea relațiilor comerciale și continuitatea aprovizionării.

Monitorizarea performanței furnizorilor este un proces continuu ce vizează conformitatea produselor la recepție, prin compararea mostrelor cu specificațiile tehnice, verificarea respectării termenelor de livrare și evaluarea capacității furnizorilor de a respecta cerințele de sustenabilitate.

Aquila Part Prod Com identifică și gestionează riscurile asociate lanțului de aprovizionare, precum întârzierile în aprovizionare, prin diversificarea furnizorilor și includerea de clauze de protecție în contracte. Fluctuațiile de preț sunt atenuate prin negocierea termenilor contractuali și aplicarea de mecanisme de indexare, iar riscurile ESG sunt abordate prin aplicarea Codului pentru Parteneriat Responsabil. În plus, calitatea și trasabilitatea produselor sunt asigurate prin inspecții la recepție și verificarea conformității etichetelor și fișelor tehnice, iar stabilitatea financiară a furnizorilor este monitorizată pentru a minimiza riscurile de întrerupere a lanțului de aprovizionare.

Compania integrează criteriile de sustenabilitate în procesul de selecție și evaluare anuală a furnizorilor, având în vedere dimensiunile de calitate, mediu, sociale și de guvernare (ESG), conform procedurii interne de evaluare. În 2024, scorul de calitate și ESG a avut o pondere de 20% în evaluarea finală, fiind compus din calitate (30%) și ESG (70%).

Evaluarea furnizorilor din acest punct de vedere se realizează printr-un chestionar electronic de autoevaluare, care analizează atât componenta de calitate, respectiv implementarea și certificarea sistemelor de management a calității, conformitatea produselor, trasabilitatea și gestionarea reclamațiilor, cât și strategiile de sustenabilitate, impactul asupra mediului, respectarea standardelor sociale și practicile de guvernanță corporativă. Printre criteriile ESG evaluate se numără amprenta de carbon, inițiativele pentru reducerea emisiilor, gestionarea deșeurilor, utilizarea energiei regenerabile, conformitatea cu normele de siguranță și sănătate, respectarea drepturilor omului, prevenirea muncii forțate și combaterea corupției. Prin intermediul chestionarului, Aquila solicită documentația relevantă privind sustenabilitatea și monitorizează periodic conformitatea furnizorilor

În procesul de evaluare din 2024, un număr de 166 de furnizori au primit chestionare de autoevaluare, iar 77% dintre aceștia au răspuns. Dintre aceștia, 83,7% au declarat că au implementat un cod de etică și conduită, care include aspecte precum drepturile omului – 71%, politici pentru prevenirea discriminării și hărțuirii la locul de muncă – 68,7%, politici privind egalitatea de șanse 50%, politici pentru promovarea diversității și incluziunii – 61,4%, politici privind corupția și mita – 62%, prevenirea conflictelor de interese – 65,6%, măsuri împotriva spălării banilor și practicilor anticoncurențiale – 60%, sistem de management al reclamațiilor – 69,2%, măsuri de securitate a informației – 71%.

Aquila își propune să extindă acest proces în anii următori, prin consolidarea mecanismelor de monitorizare și evaluare și alinierea acestuia la nivelul tuturor filialelor pentru o aplicare uniformă în întregul grup.

Pentru a promova practici durabile, Aquila colaborează activ cu furnizorii pentru a sprijini inițiative de sustenabilitate, precum utilizarea materialelor reciclate și a energiei regenerabile. De asemenea, compania prioritizează furnizorii locali pentru diverse categorii de produse, precum consumabile de birou, echipamente IT și de comunicație, mobilier, obiecte de inventar și consumabile pentru ambalare. Această măsură sprijină dezvoltarea economiei locale, optimizarea costurilor de transport și reducerea consumului de combustibil.

Pentru produsele proprii alimentare, Aquila colaborează doar cu furnizori certificați conform unor standarde internaționale recunoscute, precum: BRC – Standard global de siguranță alimentară; MSC și ASC – Standarde pentru produsele de pescuit și acvacultură durabilă; Non-GMO și Eco-Certificate – Certificări pentru produse ecologice și non-modificate genetic; Global GAP – Certificare pentru agricultură responsabilă; Halal și Kosher – Cerințe de certificare pentru piețele specifice. Aceste certificări atestă faptul că furnizorii au implementat sisteme de control al calității și siguranței alimentare.

Pentru produsele proprii nealimentare, Aquila selectează furnizori de ambalaje și alte materiale conexe cu o atenție deosebită asupra calității și conformității acestora cu cerințele ESG. De asemenea, ne asigurăm că furnizorii respectă cerințele de mediu și sustenabilitate, inclusiv utilizarea de materiale reciclabile și reducerea deșeurilor.

### **G1-3 – Prevenirea și depistarea corupției și a dării sau luării de mită**

Grupul Aquila dorește să asigure un mediu de încredere și transparență în rândul angajaților, acționarilor, clienților și furnizorilor săi. Pentru a sprijini acest obiectiv, Aquila are implementat un sistem de prevenire, detectare și soluționare a incidentelor de corupție și mită în conformitate cu prevederile Codului de Etică și Conduită și Codul pentru Parteneriat Responsabil. Aceste coduri stabilesc reguli clare privind interzicerea mitei, evitarea conflictelor de interese și respectarea conduitelor etice. Sistemul urmărește asigurarea unui mediu de afaceri etic și integru, atât pentru angajați, cât și pentru partenerii de afaceri.

Pentru prevenirea incidentelor, Aquila oferă instruire periodică tuturor angajaților, atât la momentul angajării, cât și la fiecare doi ani. Aceștia sunt informați cu privire la normele anti-corupție, principiile de

etică și integritate. Partenerii de afaceri sunt notificați anual despre standardele anti-corupție și cerințele de conformitate aplicabile, asigurând astfel alinierea la valorile companiei.

De asemenea, Codul de Etică și Conduită este anexat Regulamentului Intern, consolidând aplicarea principiilor de integritate în cadrul companiei, iar Codul pentru Parteneriat Responsabil va deveni parte integrantă a noilor contracte cu partenerii de afaceri, precum și a contractelor existente la reînnoire sau actualizare.

Aceste măsuri asigură aplicarea unitară a principiilor de etică și prevenire a corupției în toate relațiile interne sau externe ale companiei.

Pentru raportarea incidentelor, Aquila pune la dispoziție platforma TrustLine, dar și canalele descrise la pagina 157.

Verificările și controalele periodice, precum și auditul intern, contribuie la identificarea timpurie a riscurilor și expunerilor la corupție.

În cazul identificării unui incident, se declanșează imediat procesul de investigare a sesizărilor. Acesta asigură obiectivitate, imparțialitate și confidențialitate pe tot parcursul procesului. Sesizările primite sunt înregistrate într-un registru electronic securizat, incluzând informații importante precum data, obiectul sesizării și modalitatea de soluționare. Ulterior, Responsabilul de Integritate analizează sesizarea și, dacă este necesar, inițiază investigația, putând solicita informații suplimentare de la avertizor. Responsabilul de Integritate este o persoană desemnată prin decizie semnată, de către conducerea companiei, care este aleasă astfel încât să fie independentă în exercitarea acestor atribuții.

Investigațiile sunt desfășurate de Responsabilul de Integritate, cu sprijinul echipelor de specialitate (juridic, resurse umane sau tehnice sau alte departamente relevante) implicate în acțiunile subsecvente. Aceste persoane sunt numite prin decizie formală a conducerii companiei și respectă principiile de confidențialitate, imparțialitate și evitarea conflictelor de interese, conform Politicii de Avertizare de Integritate, în funcție de natura cazului. În situații complexe, Aquila poate colabora cu consultanți externi specializați pentru a asigura imparțialitatea și acuratețea investigațiilor. Responsabilul de Integritate, precum și membrii echipei de investigație, acționează în mod independent față de lanțul de gestionare implicat.

Responsabilul de Integritate informează conducerea companiei cu privire la modul de soluționare a raportării, respectând principiul confidențialității și fără a divulga identitatea avertizorilor de integritate. La finalizarea investigației, aceasta elaborează un Raport al Investigației, care include o sinteză a demersurilor realizate, concluziile și elementele de probă constatate. Raportul este transmis conducerii companiei fără a divulga identitatea avertizorilor de integritate și, în funcție de rezultat, către directorii departamentelor relevante, pentru a permite definirea planurilor de acțiune necesare și luarea deciziilor adecvate în vederea protejării Societății. Indiferent de rezultatul investigației, persoana care a făcut avertizarea va fi informată cu privire la concluzii, cu condiția ca aceasta să fi furnizat date de contact corecte și valide. Procedura prevede termene clare, incluzând confirmarea primirii raportărilor în termen de 3 zile lucrătoare și soluționarea acestora în termen de 3 luni. În cazuri justificate, termenul de soluționare poate fi prelungit, iar avertizorul este informat, dacă este posibil.

Aquila respectă confidențialitatea identității avertizorilor și a persoanelor implicate, protejându-le împotriva oricărei forme de represalii. Toate raportările și datele colectate în timpul investigației sunt stocate în siguranță și păstrate timp de 5 ani, conform cerințelor legale. Persoanele vizate de raportare sunt protejate împotriva oricărui tratament negativ nejustificat în cazul în care investigația nu confirmă faptele semnalate.

Informațiile despre canalele interne de integritate și politicile de raportare sunt accesibile pe intranetul companiei și pe site-ul oficial [www.aquila.ro](http://www.aquila.ro), secțiunea INTEGRITATE.

Principiile privind prevenirea corupției, darea și luarea de mită sunt ferm stabilite în Codul de Etică și Conduită al Grupului Aquila, care definește standardele de comportament pentru toți angajații și partenerii de afaceri. Codul de Etică și Conduită este parte integrantă a Regulamentului Intern, consolidând regulile obligatorii pe care toți angajații trebuie să le respecte în activitatea de zi cu zi. Grupul Aquila derulează un program continuu de formare pentru a se asigura că angajații înțeleg și respectă aceste principii.

Aquila Part Prod Com include pentru instruirea periodică sesiuni online și fizice, aceasta fiind adresată tuturor angajaților pentru a asigura conformitatea cu normele de etică, integritate și prevenire a corupției. De asemenea, toți directorii executivi au luat la cunoștință de prevederile Regulamentului Intern și, implicit, ale Codului de Etică și Conduită, în cadrul procesului de instruire menționat, asumându-și responsabilitatea de a implementa și respecta aceste principii în procesele decizionale și operaționale. În cazul celorlalte entități din Grup, regulamentele interne au fost aduse la cunoștința salariaților în momentul adoptării sau revizuirii acestora, conform practicilor aplicabile. Cu toate acestea, în 2024 nu au fost efectuate instruirii suplimentare. Ne propunem ca, în 2025, să aliniem politicile și să extindem procesul de instruire la nivelul tuturor filialelor, pentru a asigura o aplicare coerentă a cerințelor de etică și conduită în întregul Grup.

În cadrul Aquila Part Prod Com, Directorul General și Directorul General Adjunct dețin responsabilități egale în asigurarea conformității cu prevederile Codului de Etică și Conduită. Codul este semnat formal de Directorul General, iar aprobarea și implementarea acestuia sunt asumate în egală măsură de ambele funcții, reflectând un angajament comun. În celelalte companii din grup, această responsabilitate revine Administratorilor și/sau Directorilor Generali desemnați pentru fiecare entitate, asigurând aplicarea uniformă a principiilor etice. Funcțiile considerate expuse riscurilor de corupție și mită, conform analizei interne a companiei, nu au fost incluse în programele de instruire specifice pe această temă.

În 2025, ne propunem să identificăm și să implementăm măsuri concrete pentru consolidarea pregătirii în acest domeniu. Acțiunile vor include desfășurarea unor programe de formare specializate, destinate angajaților din ariile relevante, pentru a îmbunătăți capacitatea de identificare, gestionare și prevenire a corupției, dării și luării de mită. Aceste acțiuni vor fi aplicate la nivelul întregului Grup și vizează consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe integritate.

### **3. Indicatori și ținte**

#### **G1-4 Incidente de corupție sau dare sau luare de mită**

Pe parcursul perioadei de raportare, nu au fost înregistrate condamnări sau amenzi pentru încălcarea legilor anti-corupție și anti-mită.

În această perioadă de raportare, nu au fost necesare acțiuni specifice pentru a aborda încălcările procedurilor și standardelor privind combaterea corupției și a dării sau luării de mită.

În perioada de raportare, nu au fost înregistrate cazuri de mită sau corupție.

Nu au existat incidente confirmate în care lucrătorii proprii au fost concediați sau au făcut obiectul procedurilor disciplinare pentru incidente de corupție sau mită.

Nu au existat incidente confirmate legate de contracte cu parteneri de afaceri care au fost reziliate sau care nu au fost reînnoite din cauza încălcărilor legate de corupție sau de dare sau luare de mită.

Nu au fost raportate cazuri de corupție sau de dare sau luare de mită împotriva întreprinderii și a lucrătorilor proprii în cursul perioadei de raportare.

În cursul anului 2024, nu au fost înregistrate incidente de corupție sau mită care să implice actori din lanțul nostru valoric. De asemenea, compania și angajații săi nu au fost implicați în litigii legate de corupție sau dare sau luare de mită.

## **G1-5 Exercițarea influenței politice și activitățile de lobby**

Conform prevederilor Codului de Etică și Conduită, Aquila nu sprijină, direct sau indirect, partide politice, formațiuni politice, candidați politici (indiferent de statutul lor electoral) sau autorități publice. Sprijinul este definit într-un sens larg, incluzând contribuții oferite prin intermediul terților, cum ar fi consultanți, furnizori, clienți sau alți parteneri comerciali.

Aquila nu desfășoară activități de influență politică, prin urmare, nu există reprezentanți desemnați în cadrul organelor de administrație, de conducere sau de supraveghere pentru supravegherea acestor activități.

Aquila nu a realizat nicio contribuție financiară sau în natură către entități politice, fie direct, fie indirect.

Aquila nu desfășoară activități de influență politică și nu are interacțiuni cu oficiali publici. În consecință, nu există teme de influență politică și nici poziții oficiale exprimate în acest sens. De asemenea, nu se păstrează un registru care să documenteze astfel de poziții.

Aquila nu desfășoară în mod direct activități de lobby sau alte acțiuni menite să influențeze politicile publice, legislația sau procesul decizional al instituțiilor europene și naționale, conform definițiilor din Registrul de Transparență al UE și cadrul legal aplicabil. Compania nu este implicată în inițiative cu scop de influență politică și nu derulează activități precum:

- organizarea sau participarea la reuniuni, conferințe sau evenimente cu intenția de a influența deciziile instituțiilor Uniunii Europene sau ale altor autorități publice;
- contribuția la consultări, audieri sau alte inițiative similare având ca scop influențarea procesului legislativ sau de reglementare;
- organizarea de campanii de comunicare, platforme, rețele sau inițiative locale destinate influențării deciziilor politice;
- pregătirea sau comandarea documentelor de politică și de poziție, amendamentelor, sondajelor și anchetelor de opinie, scrisorilor deschise sau altor materiale de comunicare și informare în scopul influențării legislației sau politicilor publice.

În consecință, Aquila nu este înregistrată în Registrul de transparență al UE și nici în registre similare din România sau alte state membre. Totodată, nu există nicio obligație legală pentru înregistrarea în astfel de registre.

Niciunul dintre membrii Consiliului de Administrație, ai conducerii sau ai organelor de supraveghere nu a deținut funcții publice (inclusiv în autorități de reglementare) în cei doi ani anteriori numirii lor în funcții în cadrul Aquila.

Deși Aquila nu este implicată în activități de lobby sau de influențare a deciziilor publice, conform celor descrise anterior, compania Aquila Part Prod Com este membră a Asociației Companiilor de Distribuție de Bunuri din România (ACDBR). Aceasta asociație își desfășoară activitatea în temeiul dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații și are ca scop susținerea intereselor membrilor săi din sectorul de activitate al distribuției de bunuri de larg consum din România. Pentru

atingerea acestui scop ACDBR urmărește procesul legislativ și elaborează cereri, puncte de vedere, participă prin reprezentanți la dezbateri asupra proiectelor de acte normative cu reprezentanți ai instituțiilor publice. Implicarea Aquila în cadrul ACDBR vizează exclusiv aspecte relevante pentru industrie, fără a avea ca obiectiv influențarea directă a politicilor publice.

## **G1-6 Practici de plată**

Grupul Aquila respectă termenii contractuali agreeți cu toți furnizorii, indiferent de dimensiunea acestora și fără a face distincție între IMM-uri și alte tipuri de societăți comerciale în ceea ce privește termenii și condițiile de plată.

În medie, Grupul Aquila plătește o factură în termen de 54 de zile, acest termen fiind calculat pe baza raportului dintre datoriile comerciale și costul bunurilor vândute, ajustat la un an financiar de 360 de zile. În cadrul Grupului Aquila termenele de plata negociate cu furnizorii interni și externi, în baza contractelor comerciale sunt de până la 120 de zile. Practica companiei este de a respecta aceste termene și de monitorizare permanentă a fluxurilor financiare pentru a menține stabilitatea relațiilor comerciale. Conform datelor raportate la nivelul Grupului, 80% dintre plăți sunt efectuate în termen de 54 de zile.

Anul 2024 reprezintă primul an de raportare conform ESRS, iar aceste informații au fost disponibile în structura actuală de prezentare a informațiilor. Aquila se află în proces de implementare de noi procese și sisteme inclusiv un nou ERP, care va îmbunătăți monitorizarea și raportarea termenelor de plată. În 2025-2026, tranziția va continua, urmând ca din 2027 să fie posibilă detalierea termenelor standard de plată și a procentului plăților efectuate conform acestora, aliniindu-ne cerințelor ESRS G1-6. Pentru anul de raportare 2024, la nivelul Aquila Part Prod Com S.A. există un singur caz aflat pe rol în instanță, având ca obiect o cerere de valoare redusă formulată de un furnizor, privind întârzieri în efectuarea plăților pentru servicii prestate. Deși sumele datorate au fost achitate integral la data de 17.12.2024, dosarul rămâne activ în instanță până la soluționarea definitivă. Celelalte companii din Grupul Aquila nu înregistrează proceduri judiciare pendinte pentru întârzieri la plată.

Aquila își propune să mențină un parteneriat echilibrat cu furnizorii săi prin respectarea termenelor de plată contractuale pentru a optimiza gestionarea capitalului de lucru și a reduce riscurile operaționale.

În absența unor ținte măsurabile orientate spre rezultate, Grupul Aquila monitorizează eficacitatea acțiunilor sale privind practicile de plată prin analiza respectării termenelor contractuale și a eventualelor întârzieri. Acestea permit identificarea tendințelor și ajustarea măsurilor pentru optimizarea gestionării capitalului de lucru și menținerea unui parteneriat echilibrat cu furnizorii.

Nivelul de ambiție definit urmărește respectarea termenelor de plată stabilite contractual și menținerea unor relații comerciale responsabile, fundamentate pe transparență și conformitate. În prezent, progresul este evaluat calitativ prin analiza gestionării plăților și cantitativ prin monitorizarea internă a respectării termenelor. Odată cu elaborarea noii strategii din 2027, vor fi stabilite obiective clare pentru îmbunătățirea și optimizarea practicilor de plată.

# Anexa 1 Evaluarea eligibilității conform Taxonomiei UE

Proporția din cifra de afaceri generată de produse sau servicii asociate cu activitățile economice aliniate la taxonomie - informații furnizate pentru anul 2024

| Exercițiul financiar 2024  | 2024  |                  |                                | Criterii privind contribuția substanțială |                                    |              |              |                    |                 | Criterii aferente principiului de "a nu aduce prejudicii semnificative" (DNSH) |                                    |     |          |                    |                 | Garanții minime | Proporția din Cifra de afaceri aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibilă din punctul de vedere al taxonomiei (A.2.) Cifra de afaceri, anul 2023 | Categoriile (activitate de facilitare) | Categoriile (activitate de tranziție) |       |     |     |     |
|--|-------|------------------|--------------------------------|---|------------------------------------|--------------|--------------|--------------------|-----------------|--|------------------------------------|-----|----------|--------------------|-----------------|-----------------|--|--|---------------------------------------|-------|-----|-----|-----|
|  | Codul | Cifra de afaceri | Proporția din Cifra de afaceri | Atenuarea schimbărilor climatice          | Adaptarea la schimbările climatice | Apa          | Poluarea     | Economia circulară | Biodiversitatea | Atenuarea schimbărilor climatice   | Adaptarea la schimbările climatice | Apa | Poluarea | Economia circulară | Biodiversitatea |                 |  |  |                                       | D/N   | D/N | D/N | D/N |
| 1  | 2     | 3                | 4                              | 5   | 6                                  | 7            | 8            | 9                  | 10              | 11   | 12                                 | 13  | 14       | 15                 | 16              | 17              | 18   | 19                                     | 20                                    |       |     |     |     |
| <b>A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>   |       |                  |                                |   |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
| <b>A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>  |       |                  |                                |   |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
| -  | -     | -                | 0,00%                          | N/EL                                      | N/EL                               | N/EL         | N/EL         | N/EL               | N/EL            | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   | -                                      | -                                     |       |     |     |     |
| Cifra de afaceri a activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.)   |       | -                | 0,00%                          | 0%  | 0%                                 | 0%           | 0%           | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   |  |                                       |       |     |     |     |
| Din care de facilitare   |       | -                | 0,00%                          | 0%  | 0%                                 | 0%           | 0%           | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   | De facilitare                          |                                       |       |     |     |     |
| Din care de tranziție  |       | -                | 0,00%                          | 0%  |                                    |              |              |                    |                 | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   |  | De tranziție                          |       |     |     |     |
| <b>A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)</b>       |       |                  |                                |   |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
|  |       |                  |                                | EL;<br>N/EL;                              | EL;<br>N/EL;                       | EL;<br>N/EL; | EL;<br>N/EL; | EL;<br>N/EL;       | EL;<br>N/EL;    |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
| Serviciile de transport rutier de marfă  |       | CCM 6.6          | 87.188.775,89                  | 2,96%                                     | EL                                 | N/EL         | N/EL         | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       | 1,95% |     |     |     |
| Achiziționarea și detinerea de cladiri   |       | CCM 7.7          | 4.638.527,54                   | 0,16%                                     | EL                                 | N/EL         | N/EL         | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       | 0,00% |     |     |     |
| Cifra de afaceri a activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (nealiniate la taxonomie) (A.2.) |       |                  | 91.827.303,43                  | 3,12%                                     | 3,12%                              | 0%           | 0%           | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       | 1,95% |     |     |     |
| Cifra de afaceri a activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A1. + A.2.)  |       |                  | 91.827.303,43                  | 3,12%                                     | 3,12%                              | 0%           | 0%           | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       | 1,95% |     |     |     |
| <b>B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>   |       |                  |                                |   |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
| Cifra de afaceri a activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei   |       |                  | 2.853.633.926,72               | 96,88%                                    |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |
| <b>TOTAL (A + B)</b>   |       |                  | <b>2.945.461.230,15</b>        | <b>100%</b>                               |                                    |              |              |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |  |                                       |       |     |     |     |

Proporția CapEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie - informații furnizate pentru anul 2024

| Exercițiul financiar 2024  | 2024    |                       |                     | Criterii privind contribuția substanțială |                                    |            |            |                    |                 | Criterii aferente principiului de "a nu aduce prejudicii semnificative" (DNSH) |                                    |     |          |                    |                 | Garanții minime | Proporția din CapEx aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibil din punct de vedere al taxonomiei (A.2.) CapEx, anul 2023 | Categoris (activitate de facilitare) | Categoris (activitate de tranziție) |        |  |  |
|--|---------|-----------------------|---------------------|---|------------------------------------|------------|------------|--------------------|-----------------|--|------------------------------------|-----|----------|--------------------|-----------------|-----------------|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--------|--|--|
|  | Codul   | CapEx                 | Proporția din CapEx | Atenuarea schimbărilor climatice          | Adaptarea la schimbările climatice | Apa        | Poluarea   | Economia circulară | Biodiversitatea | Atenuarea schimbărilor climatice   | Adaptarea la schimbările climatice | Apa | Poluarea | Economia circulară | Biodiversitatea |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| Activități economice   | RON     | %                     | D; N; N/EL          | D; N; N/EL                                | D; N; N/EL                         | D; N; N/EL | D; N; N/EL | D; N; N/EL         | D; N; N/EL      | D/N  | D/N                                | D/N | D/N      | D/N                | D/N             | D/N             | %   | De facilitare                        | De tranziție                        |        |  |  |
| 1  | 2       | 3                     | 4                   | 5   | 6                                  | 7          | 8          | 9                  | 10              | 11   | 12                                 | 13  | 14       | 15                 | 16              | 17              | 18  | 19                                   | 20                                  |        |  |  |
| <b>A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>   |         |                       |                     |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| <b>A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>  |         |                       |                     |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| -  | -       | -                     | 0,00%               | N/EL                                      | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%  | -                                    | -                                   |        |  |  |
| CapEx aferente activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.)   |         | -                     | 0,00%               | 0%  | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%  |                                      |                                     |        |  |  |
| Din care de facilitare   |         | -                     | 0,00%               | 0%  | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%  | De facilitare                        |                                     |        |  |  |
| Din care de tranziție  |         | -                     | 0,00%               | 0%  |                                    |            |            |                    |                 | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%  |                                      | De tranziție                        |        |  |  |
| <b>A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)</b>   |         |                       |                     |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
|  |         |                       |                     | EL; N/EL;                                 | EL; N/EL;                          | EL; N/EL;  | EL; N/EL;  | EL; N/EL;          | EL; N/EL;       |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare   | CCM 6.5 | 15.401.923,54         | 9,16%               | EL  | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     | 0,00%  |  |  |
| Serviciile de transport rutier de marfă  | CCM 6.6 | 30.579.016,25         | 18,18%              | EL  | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     | 38,90% |  |  |
| CapEx aferente activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (nealiniate la taxonomie) (A.2.) |         | 45.980.939,79         | 27,33%              | 27,33%                                    | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     | 38,90% |  |  |
| CapEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A1. + A.2.)  |         | 45.980.939,79         | 27,33%              | 27,33%                                    | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     | 38,90% |  |  |
| <b>B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>   |         |                       |                     |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| CapEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei   |         | 122.246.184,57        | 72,67%              |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |
| <b>TOTAL (A + B)</b>   |         | <b>168.227.124,36</b> | <b>100%</b>         |   |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |   |                                      |                                     |        |  |  |

Proporția OpEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie - informații furnizate pentru anul 2024

| Exercițiul financiar 2024   | 2024    |                      | Criterii privind contribuția substanțială |                                  |                                    |            |            |                    |                 | Criterii aferente principiului de "a nu aduce prejudicii semnificative" (DNSH) |                                    |     |          |                    |                 | Garanții minime | Proporția din OpEx aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibilă din punctul de vedere al taxonomiei (A.2.) OpEx, anul 2023 | Categorie (activitate de facilitare) | Categorie (activitate de tranziție) |
|---|---------|----------------------|---|----------------------------------|------------------------------------|------------|------------|--------------------|-----------------|--|------------------------------------|-----|----------|--------------------|-----------------|-----------------|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
|   | Codul   | OpEx                 | Proporția din OpEx                        | Atenuarea schimbărilor climatice | Adaptarea la schimbările climatice | Apa        | Poluarea   | Economia circulară | Biodiversitatea | Atenuarea schimbărilor climatice   | Adaptarea la schimbările climatice | Apa | Poluarea | Economia circulară | Biodiversitatea |                 |  |                                      |                                     |
|   |         |                      |   | D; N; N/EL                       | D; N; N/EL                         | D; N; N/EL | D; N; N/EL | D; N; N/EL         | D; N; N/EL      | D; N; N/EL   | D; N; N/EL                         | D/N | D/N      | D/N                | D/N             |                 |  |                                      |                                     |
| 1   | 2       | 3                    | 4   | 5                                | 6                                  | 7          | 8          | 9                  | 10              | 11   | 12                                 | 13  | 14       | 15                 | 16              | 17              | 18   | 19                                   | 20                                  |
| <b>A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>  |         |                      |   |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
| <b>A.1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)</b>   |         |                      |   |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
| -   | -       | -                    | 0,00%                                     | N/EL                             | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   | -                                    | -                                   |
| OpEx aferente activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1.)   |         | -                    | 0,00%                                     | 0%                               | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   |                                      |                                     |
| Din care de facilitare  |         | -                    | 0,00%                                     | 0%                               | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   | De facilitare                        |                                     |
| Din care de tranziție   |         | -                    | 0,00%                                     | 0%                               |                                    |            |            |                    |                 | N  | N                                  | N   | N        | N                  | N               | N               | 0%   |                                      | De tranziție                        |
| <b>A.2. Activități eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie)</b>  |         |                      |   |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
|   |         |                      |   | EL; N/EL;                        | EL; N/EL;                          | EL; N/EL;  | EL; N/EL;  | EL; N/EL;          | EL; N/EL;       |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
| Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare  | CCM 6.5 | 4.300.502,92         | 17,32%                                    | EL                               | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 | 0,00%  |                                      |                                     |
| Serviciile de transport rutier de marfă   | CCM 6.6 | 16.880.486,09        | 68,00%                                    | EL                               | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 | 0,83%  |                                      |                                     |
| Achiziționarea și detinerea de cladiri  | CCM 7.7 | 1.306.587,75         | 5,26%                                     | EL                               | N/EL                               | N/EL       | N/EL       | N/EL               | N/EL            |  |                                    |     |          |                    |                 |                 | 0,00%  |                                      |                                     |
| OpEx aferente activităților eligibile din punct de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punct de vedere al mediului (nealiniate la taxonomie) (A.2.) |         | 22.487.576,76        | 90,59%                                    | 90,59%                           | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 | 0,83%  |                                      |                                     |
| OpEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A1. + A.2.)  |         | 22.487.576,76        | 90,59%                                    | 90,59%                           | 0%                                 | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%              |  |                                    |     |          |                    |                 |                 | 0,83%  |                                      |                                     |
| <b>B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCT DE VEDERE AL TAXONOMIEI</b>  |         |                      |   |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
| OpEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei   |         | 2.335.074,91         | 9,41%                                     |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |
| <b>TOTAL (A + B)</b>  |         | <b>24.822.651,67</b> | <b>100%</b>                               |                                  |                                    |            |            |                    |                 |  |                                    |     |          |                    |                 |                 |  |                                      |                                     |

Furnizarea informațiilor menționate la art. 8, alineatele (6) și (7) privind activitățile nucleare și activitățile legate de gazele fosile

| <b>Rând</b> | <b>Activități legate de energia nucleară</b>   |    |
|-------------|--|----|
| 1           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la activități de cercetare, dezvoltare, demonstrare și implementare a instalațiilor inovatoare de producere a energiei electrice care produc energie din procese nucleare cu un minimum de deșeuri generate de ciclul combustibilului.  | NU |
| 2           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la construcția și operarea în condiții de siguranță a unor instalații nucleare noi pentru producerea de energie electrică sau căldură de proces, inclusiv în scopuri legate de încălzirea centralizată sau de procese industriale, cum ar fi producția de hidrogen, precum și modernizările lor în materie de securitate, utilizând cele mai bune tehnologii disponibile. | NU |
| 3           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la operarea în condiții de siguranță a unor instalații nucleare existente care produc energie electrică sau căldură de proces, inclusiv în scopuri legate de încălzirea centralizată sau de procese industriale, cum ar fi producția de hidrogen din energie nucleară, precum și modernizările lor în materie de securitate.  | NU |
|             | <b>Activități legate de gazele fosile</b>  |    |
| 4           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la construcția sau operarea de instalații de producere a energiei electrice care produc energie electrică utilizând combustibili gazeși fosili.   | NU |
| 5           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la construcția, recondiționarea și operarea de instalații care combină producerea energiei termice pentru încălzire/răcire și a energiei electrice folosind combustibili gazeși fosili.   | NU |
| 6           | Întreprinderea desfășoară, finanțează sau are expuneri la construcția, recondiționarea și operarea de instalații de producere de energie termică pentru încălzire/răcire care utilizează combustibili gazeși fosili.   | NU |