

## Declaratie de performanta nefinanciara

Iniintata in anul 1962 la Bucuresti cu specializarea montaj de instalatii electrice si automatizari, IMSAT s-a remarcat inca de la inceput ca un partener apreciat pentru calitatea si complexitatea proiectelor executate.

De-a lungul timpului a evoluat constant, adaugand noi specializari si noi domenii industriale, pentru a ajunge in acest moment la peste 1000 de angajati, implicati in proiecte pe patru continente.

### **Metodologia de analiza a riscurilor nefinanciare**

Societate deplin autonoma in cadrul Grupului SNEF, IMSAT, in conformitate cu strategiile si politicile grupului, si-a structurat abordarea privind identificarea principalelor riscuri clasificate in patru categorii (economice, sociale si sociale, drepturile omului si lupta impotriva coruptiei, de mediu), pentru a indeplini cerintele de reglementare.

Riscurile au fost evaluate dupa urmatoarele criterii:

- importanta pentru activitatea societatii si a grupului (aparitia si seriozitatea) ;
- importanta pentru partile interesate (angajati, parti financiare si clienti) ;
- nivelul de control.

Riscurile astfel mapate de departamentele de Calitate-Mediu, Sanatate si securitate in munca, Achizitii, Resurse umane, Management contracte si PMO au fost asociate cu indicatori si actiuni.

Principalele riscuri de identificate sunt urmatoarele:

- dependenta de proiectele majore;
- concentrarea activitatilor;
- pierderea expertizei si competentei;
- riscul de accidente;
- riscuri legate de etica in afaceri si coruptia;
- riscuri legate de achizitii;
- consumul de energie si emisiile de gaze cu efect de sera.

Actiunile de reducere a acestor riscuri sunt detaliate in capitolele urmatoare:

1. Modelul de afaceri si componenta economica
2. Aspecte sociale
3. Aspectul societal
4. Componenta de mediu

### **1. Modelul de afaceri si componenta economica**

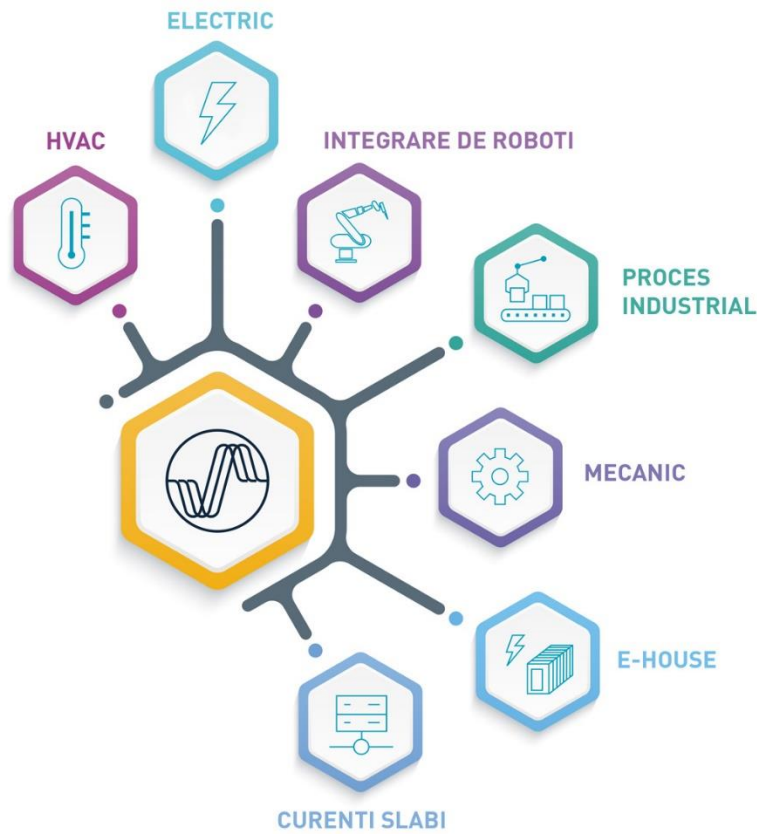
#### **i. Activitatea companiei**

Societatea se bazeaza pe o gama larga de abilitati tehnice, capabile sa intervina de la inceput pana la sfarsit pe tot parcursul ciclului de viata al instalatiilor clientilor nostri, atat de investitii, cat si de exploatare. Echipele sale sunt formate din ingineri / proiectanti, integratori, intretinatori si operatori de solutii multi-tehnice, in special in domeniile energiei electrice, proceselor industriale si mecanicii. Spectrul de competente IMSAT Group SNEF acopera inginerie si montaj pentru instalatii electrice si mecanice, proces industrial, sisteme de climatizare si de securitate.

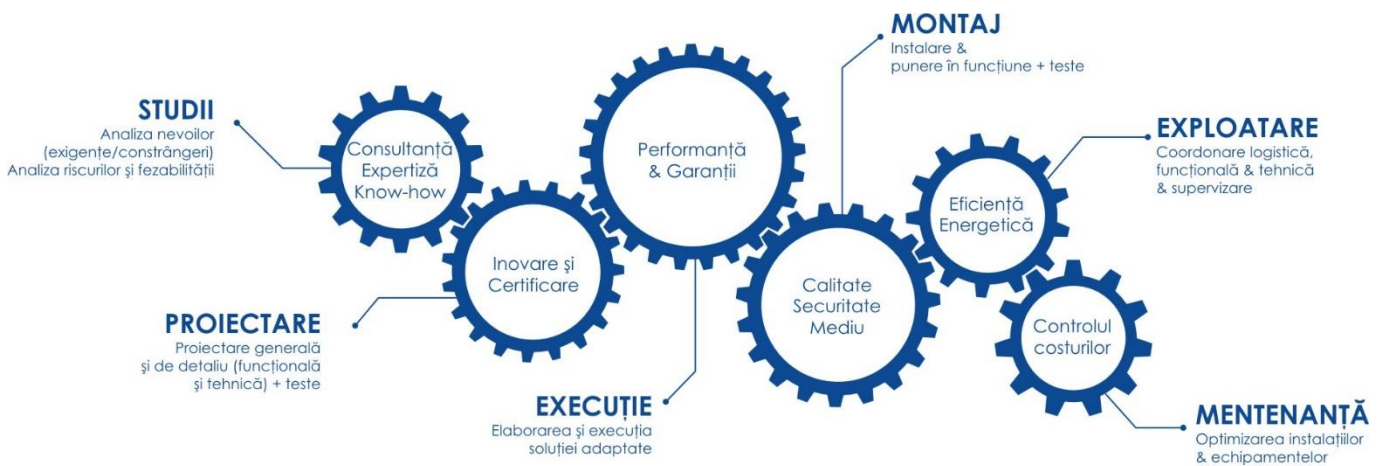


In sfera tehnologiilor Industriei 4.0, competentele noastre sunt prezente in automatizari, sisteme si solutii robotice, servicii de mentenana preventiva si predictiva.

### COMPETENTELE IMSAT



### SERVICIILE NOASTRE



### SOLUȚII PERSONALIZATE COMPLETE

← Project Management (definire, măsurare, analizare, ameliorare, coordonare, monitorizare) & Asigurarea calității →



## ii. Guvernare si organizare

Guvernanta IMSAT are ca structura:

- adunarea generala a actionarilor
- consiliul de administratie;
- comitetul de management;
- 9 servicii operationale si agentii;
- servicii corporative structurate in jurul functiilor de resurse umane si comunicare, financiare, achizitii, si managementul contractelor.

### • Guvernare independenta

Consiliul de administratie IMSAT este format din sapte administratori, dintre care cinci sunt independenti de structura de conducere a societatii.

Consiliul de administratie IMSAT se intruneste de patru sau cinci ori pe an. La fiecare sedinta a consiliului de administratie, directorii examineaza, pe langa agenda pregatita de conducerea societatii, una dintre cele patru teme trimestriale: managementul riscului, strategia, bugetul si conturile anuale.

### • Organizarea si simtul responsabilitatii

Organizarea IMSAT, ca parte a grupului SNEF, se bazeaza pe structuri descentralizate, cu scopul de a apropia factorii de decizie in afaceri de clientii nostri, preocupandu-se de sensibilitate, calitate, siguranta si rentabilitate.

Fiecare proiect trebuie sa fie profitabil, respectand totodata un echilibru corect intre clienti si furnizori. De asemenea, pentru noi, responsabilitatea este inseparabila de rezultatul pe care il genereaza si toti managerii nostri sunt interesati de cautarea economiei mijloacelor si a rentabilitatii pe o perioada lunga, ca si cum ar fi ei insisi antreprenori.

Credem ca fiecare manager ar trebui sa fie capabil sa se realizeze intr-un mediu de responsabilitate si autonomie. Increderea rezultata este un factor esential in implementarea strategiei noastre.

Desigur, delegarea nu exclude managementul sau controlul. Stabilirea regulilor si respectarea acestora sunt inseparabile de aceasta strategie bazata pe responsabilitate.

Pentru a consolida omogenitatea practicilor profesionale, functiile corporative asigura diseminarea normelor comune.

Resursele umane definesc si aplica politicile sociale.

Comunicarea asigura coerenta programelor de comunicare ale societatii.

Departamentul Financiar stabileste regulile societatii, in conformitate cu politicile grupului, in probleme financiare si fiscale, gestioneaza trezoreria, asigurarile, gestionarea patrimoniului, asigura controlul operatiunilor de administrare.

Departamentul de Management al Contractelor reuneste gestionarea contractelor, dreptul societatilor si gestionarea litigiilor.

## iii. Strategia economica

### • Viziune pe termen lung

Strategia economica a societatii are ca elemente cheie perenitatea si evolutia.

Societatea are resurse umane solide si cunostinte recunoscute pentru a privi pozitiv viitorul.

Obiectivele de dezvoltare si de cresterea marjelor, intotdeauna cu aceeasi preocupare pentru lucrul bine facut, respectand termenele si siguranta, sunt permanente.



#### iv. Piete si meserii

- Diversificarea geografica

IMSAT are capacitatea umana si tehnica de a realiza proiecte atat in Romania, cat si in afara Romaniei. IMSAT a realizat proiecte in 35 din tari, pe 5 continente.

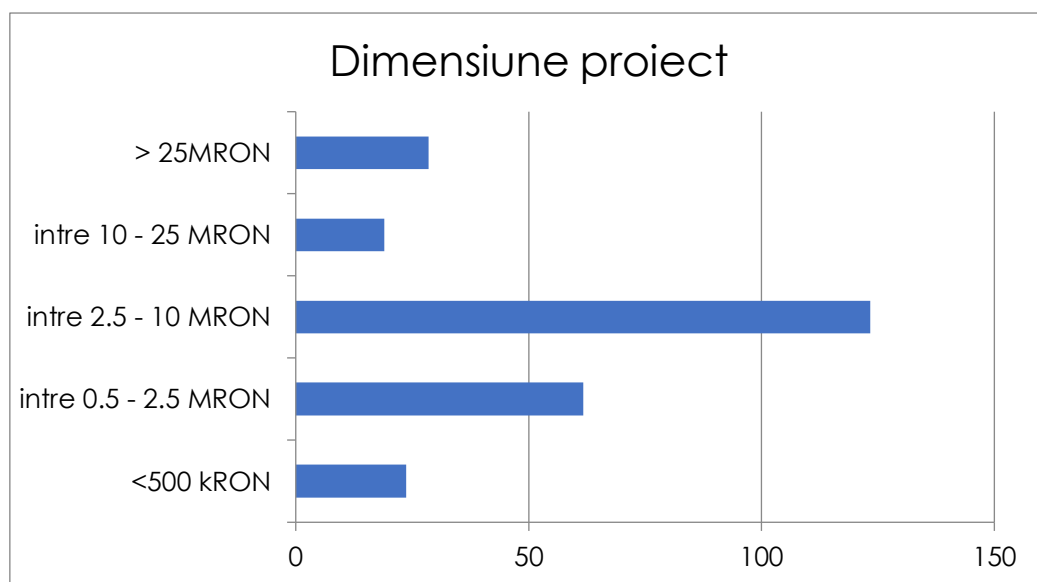
- Diversificarea afacerilor

Cu peste 500 de proiecte derulate intr-un an, societatea este putin expusa riscului individual al proiectelor.

Portofoliul de proiecte este diversificat, incluzand atat operatiuni mici, recurente, cat si proiecte medii si mari.

Societatea are o expunere redusa la riscul de proiect, proiectele a caror valoare unitara depaseste 10 MRON, contribuind doar cu mai putin de 20% din cifra de afaceri a societatii in 2019.

#### Defalcarea cifrei de afaceri in functie de dimensiunea proiectelor



- Diversificarea portofoliului de clienti

O preocupare constanta a societatii este reducerea dependentei de riscul clientilor, favorizand in acelasi timp parteneriate de durata cu grupuri mari care ne impartasesc preocuparea pentru un loc de munca bine facut, pentru profesie si respect pentru oameni.

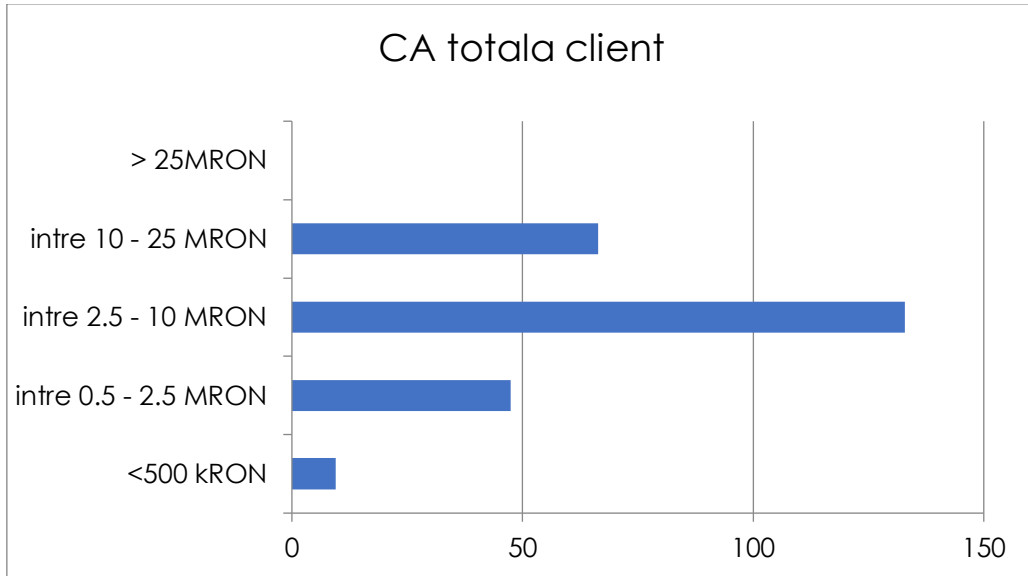
In 2019, societatea nu a avut clienti a caror cifra de afaceri a depasit 25 MRON.

Primii 10 clienti au generat 40% din cifra de afaceri a societatii.

Colaboram cu clientii nostri in spiritul ca o relatie echilibrata se construieste in timp, cu preocuparea adaptabilitatii si a stapanirii meseriilor.



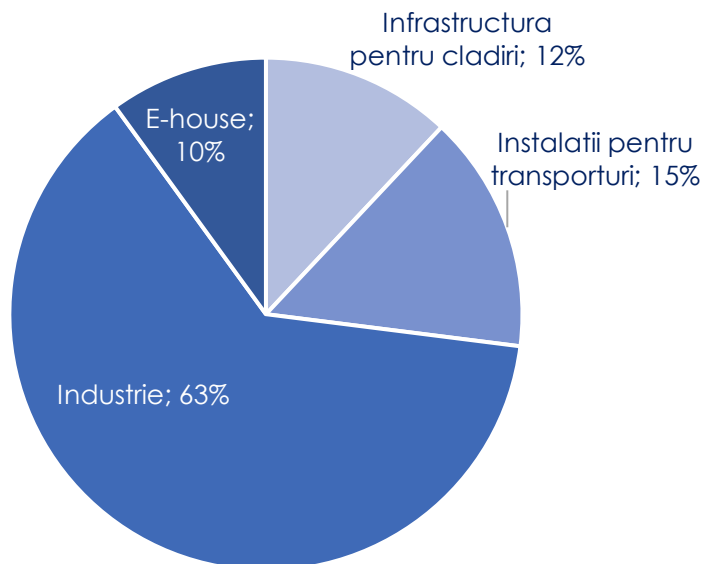
**Defalcarea cifrei de afaceri pe segmente de clienti**



- **Diversificarea activitatilor**

Suntem preocupati de diversificarea sectoarelor de activitate. Chiar daca industria ramane piata noastra dominanta, continuam activitatea noastra de diversificare catre sectoarele transporturi, tertiar si infrastructura, dar si in cadrul industriei.

**Repartizarea cifrei de afaceri pe domenii de activitate**



- **Diversificarea afacerilor**

IMSAT, avand o istorie de aproape 60 de ani, a dezvoltat pe langa profesiile sale initiale, instalatii electrice si procese industriale, specialitati legate de inginerie electrica si mecanica, realizare de proiecte complexe electro-mecanice la cheie, robotica, echipamente containerizate.

## 2. **Aspecte sociale**

### i. **Ocuparea fortei de munca**

Resursele umane sunt capitalul nostru de astazi si maine si suntem preocupati de dezvoltarea fortei de munca permanente.

In 2019, forta de munca a societatii a depasit 1000 de persoane.

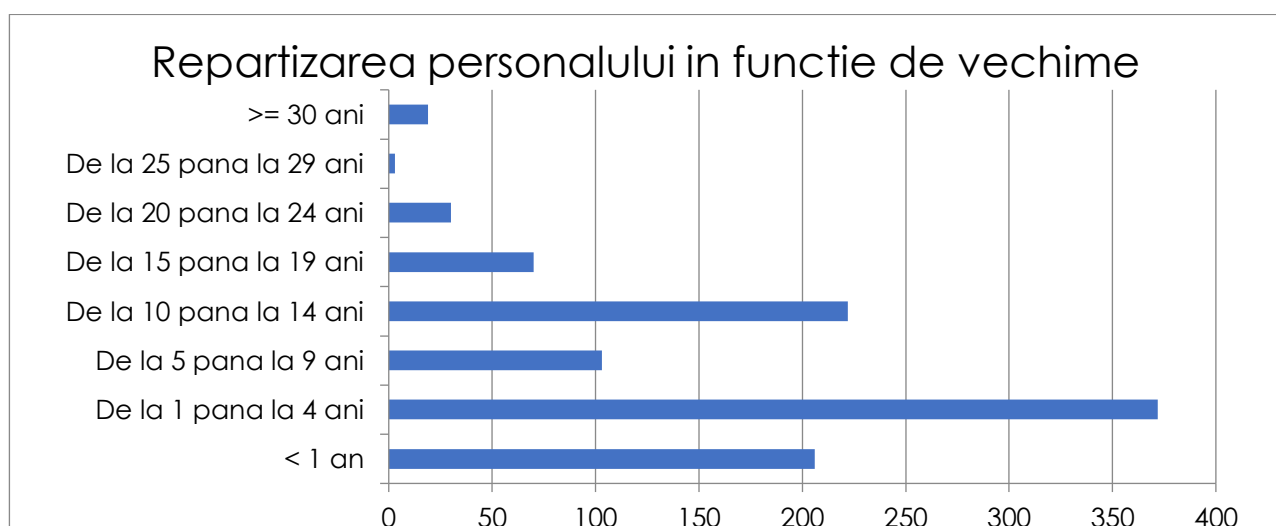
#### Total personal

	Femei	Barbati	Total
2017	156	1017	1173
2018	134	1010	1144
2019	122	903	1025

Distributia personalului pe vechime reflecta atat experienta necesara pentru stapanirea gestului tehnic (32% din forta de munca are intre 5 si 19 ani de prezenta), cat si evolutia companiei catre domenii si zone noi de activitate ( 36% din forta de munca are intre 1 si 4 ani de serviciu).

#### Repartizarea personalului in functie de vechime

	Femei	Barbati	Total
< 1 an	17	189	206
De la 1 pana la 4 ani	41	331	372
De la 5 pana la 9 ani	9	94	103
De la 10 pana la 14 ani	37	185	222
De la 15 pana la 19 ani	8	62	70
De la 20 pana la 24 ani	3	27	30
De la 25 pana la 29 ani	1	2	3
>= 30 ani	6	13	19
Total	122	903	1025



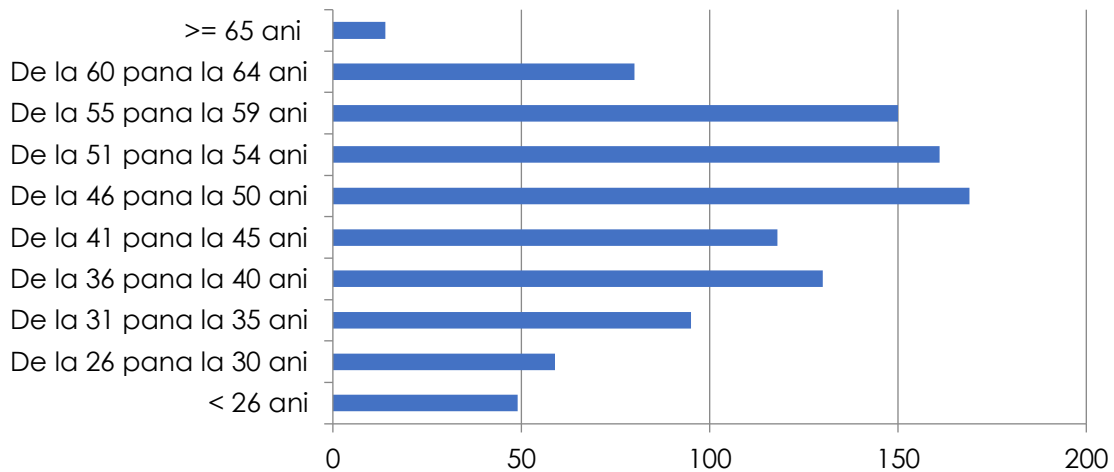
Piramida de varste nu este „plata” pentru segmentele de varsta intre 26 si 60 de ani.



Repartizarea personalului in functie de varsta

	Femei	Barbati	Total
< 26 ani	4	45	49
De la 26 pana la 30 ani	5	54	59
De la 31 pana la 35 ani	9	86	95
De la 36 pana la 40 ani	20	110	130
De la 41 pana la 45 ani	21	97	118
De la 46 pana la 50 ani	15	154	169
De la 51 pana la 54 ani	19	142	161
De la 55 pana la 59 ani	22	128	150
De la 60 pana la 64 ani	5	75	80
>= 65 ani	2	12	14
Total	122	903	1025

Repartizarea personalului in functie de varsta



Repartizarea personalului in functie de profesie

	Femei	Barbati	Total
Muncitori	13	601	614
Tehnicieni, ingineri	94	219	313
Management, cadre	15	83	98
Total	122	903	1025

Repartizarea personalului in functie de profesie



Managerii, personalul suport si angajatii care sunt implicati in activitatea de coordonare a santierelor reprezinta 40% din forta de munca.

Ponderea contractelor pe durata determinata este foarte scazuta, compania favorizand o abordare pe termen lung a resurselor sale umane.

Repartizarea personalului in functie de natura contractului

	Femei	Barbati	Total
Durata determinata	9	47	56
Durata nedeterminata	113	856	969
Total	122	903	1025

**ii. Organizarea muncii**

Ca parte a activitatii noastre, trebuie sa fim disponibili pentru a ne indeplini angajamentele fata de clienti. Cu toate acestea, nu functionam fara reguli.

Astfel, munca de noapte, sistemul on-call, gestionarea cotei de ore suplimentare, munca in cicluri, sunt strict reglementate, fiecare angajat cunoscand astfel conditiile muncii sale.

Fora de munca part-time este aproape zero.

Repartizarea personalului in functie de durata programului

	Femei	Barbati	Total	%
Cu norma intreaga	117	900	1017	99.2%
Cu durata partiala	5	3	8	0.8%
Total	122	903	1025	100.0%

**iii. Relatii sociale si reprezentare sindicala**

Favorizam apropierea, deoarece resursele umane nu sunt gestionate fara contact. Regurile noastre sunt dezvoltate printr-un dialog social constructiv.

Indicatori privind relatiile sociale si reprezentativitatea

	2017	2018	2019
Ponderea angajatilor cu un reprezentant al personalului	100%	100%	100%
Ponderea angajatilor care beneficiaza de un contract colectiv	100%	100%	100%

**iv. Sanatate si securitate**

Securitatea si sanatatea in munca reprezinta unul dintre cele mai importante aspecte ale politicii de management si este integrata in sistemul nostru de productie, fiind parte integranta a conceperii, organizarii si desfasurarii proceselor de munca si are rolul ca, prin masuri si mijloace specifice, sa previna eventualele disfunctii din cadrul sistemului de munca, astfel incat procesul muncii sa se desfasoare eficient in conditii de maxima siguranta. Scopul final al activitatii de securitate si sanatate in munca este protejarea vietii, integritatii si sanatatii





lucratorilor impotriva riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala care pot aparea la locul de munca si crearea unor conditii de munca menite sa le asigure acestora confortul fizic, psihic si social.

**Obiectivul „Zero accidente” este prioritatea noastra, a tuturor.**

Principiul care sta la baza strategiei noastre privind securitatea este “orice accident poate fi evitat”, acest principiu fiind prioritar in contextul mai larg al aspectelor legate de activitatile specifice securitatii si sanatatii in munca: construirea unei culturi in domeniul safety prin educarea si instruirea personalului, consultarea, informarea si participarea echilibrata la luarea deciziilor.

Politica noastra in domeniul safety se bazeaza pe identificarea si implementarea solutiilor pentru cele trei provocari principale stabilite ca obiective strategice:  
 Prevenirea riscurilor si promovarea unor conditii mai sigure si mai sanatoase la locul de munca;  
 Mentinerea unei bune stari de sanatate a lucratorilor;  
 Prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale si promovarea sanatatii angajatilor pe parcursul intregii vietii profesionale.

Acordam o importanta deosebita riscurilor pentru sanatate in diferitele domenii in care lucram. In acest sens, au fost luate masuri speciale pentru monitorizarea personalului expatriat sau a celor alocati temporar in zone cu riscuri pentru sanatate.

Statistici privind accidentele

	2017	2018	2019
Numarul de accidente cu oprirea activitatii	2	0	2

Frecventa si severitatea

	2017	2018	2019
Rata frecventei accidentelor (TF1)	0.93	0	1.12
Rata gravitatii accidentelor (TG)	0.15	0.06	0.09

**v. Instruire**

Sprijinirea dezvoltarii profesionale a angajatilor este una dintre preocuparile constante ale IMSAT. Principalele categorii de programe de formare sunt:

- Tehnice
- Safety
- Manageriale
- Abilitati interpersonale
- Management de proiect
- Programe dedicate (legal, commercial etc)

In 2019 a fost lansat IMSAT Learning Camp, avand ca suport platforma digitala Code of Talent.



## Formare

	Femei	Barbati	Total
Numar de angajati inclusi in programe de formare	121	902	1,023
Numar total ore de training, din care:	1,388	26,689	28,077
- numar ore instruirii profesionale	256	3,219	3,475
- numar ore instruirii securitatea muncii	1,132	23,110	24,242
Buget instruirii en K€	14	77	91

### **vi. Tratamentul si promovarea egala si respectarea prevederilor conventiilor fundamentale ale organizarii muncii**

Respectarea dreptului intregului personal de a se constitui si de a se afilia la sindicatele pe care le alege, precum si de a negocia in mod colectiv conform Codului Muncii Contractul Colectiv de Munca din cadrul IMSAT.

#### Eliminarea discriminarii cu privire la ocuparea fortei de munca si ocupatie

In cadrul societatii nu se admite si nu se practica discriminarea in legatura cu angajarea, remunerarea, accesul la instruire, promovarea, concedierea sau pensionarea pe baza de rasa, origine nationala sau sociala, de casta, nastere, religie, dizabilitati, sex, orientare sexuala, responsabilitati familiale, statusul marital, apartenenta sindicala, afiliere politica, varsta sau orice alta conditie care ar putea da nastere la discriminare.

Prin Codul Muncii si al Regulamentului Intern al IMSAT S.A., este sanctionata hartuirea morala sau fizica si orice abuz de limbaj.

In cadrul societatii este constituita prin decizie Comisia de cercetare disciplinara care monitorizeaza permanent problemele disciplinare.

Conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al IMSAT si Contractului Colectiv de Munca, organizatia asigura un program de lucru conform legislatiei in vigoare aplicabila pentru sectorul de activitate declarat.

In cadrul societatii se asigura un sistem de remunerare confidential prin negociere intre angajatori si angajati.

De asemenea, IMSAT S.A. nu sustine folosirea muncii copiilor, nu admite si nu utilizeaza munca fortata.

In functie de riscurile specifice care sunt in sectorul sau de activitate, societatea mentine un mediu de lucru sigur si sanatos si ia masurile adecvate pentru evitarea accidentelor sau daunelor corporale sau materiale, care ar putea sa se produca in timpul activitatii, inlaturand cauzele pericolelor inerente mediului sau de lucru;

Pentru munca desfasurata pe santierele temporare si/sau mobile, societatea asigura conditiile de cazare, masa, transport si alte servicii sociale corespunzatoare nevoilor de baza ale personalului.

Angajatii nostri reprezinta cel mai mare potential al companiei. De aceea, investim cu placere in instruirea si perfectionarea echipei noastre care isi desfasoara activitatea in intreaga lume.

O practica in cadrul companiei reprezinta garantia unei calificari profesionale aprofundate si vaste, si totodata biletul de intrare in lumea dinamica si in permanenta dezvoltare a unei piete din domeniul industrial foarte activ pe plan mondial.



În plus, angajații au posibilitatea de a participa la mai multe programe interne de instruire și perfecționare, în vederea consolidării viitoarei lor cariere. IMSAT S.A. a inițiat programe de promovare a tinerilor și a potențialului, destinat în special tinerilor absolvenți ai universităților și angajaților cu potențial deosebit.

Totodată, IMSAT S.A. asigură instruirea pentru personalul nou angajat în materie de securitate, sănătate și igienă și totodată asigură controlul medical la angajare în colaborare cu centre medicale de medicină muncii.

### **3. Componenta societala**

Având în vedere natura afacerilor noastre de servicii, analiza riscurilor noastre societale indică probleme legate de lupta împotriva corupției și a achizițiilor responsabile. Respectarea drepturilor omului și a impactului teritorial sunt, de asemenea, subiecte de urmat.

#### **i. Impactul teritorial, economic și social al activității**

Organizarea societății se bazează pe structuri descentralizate, cu scopul de a apropia factorii de decizie în afaceri de clienții noștri, cu o preocupare pentru receptivitate, calitate, siguranță și rentabilitate.

#### **ii. Relațiile cu partile interesate**

Societatea asigură un dialog activ cu fiecare dintre partile interesate.

Intern, acest dialog se bazează în special pe întâlniri de serviciu, vizite regulate (clienți, furnizori, funcționari alesi etc.), publicații pentru distribuție internă și / sau externă.

De asemenea, societatea pregătește în fiecare an un raport de activitate, un raport financiar și un raport al factorului de risc.

#### **iii. Subcontractare și furnizori**

Politica noastră de achiziții este ghidată de următoarele principii:

- Semnăm contracte cadru cu furnizorii noștri principali. Procentul de achiziții prin contracte cadru este de 27% (pentru un volum de achiziții de 25 M Euro)
- Semnăm contracte punctuale, specifice lucrărilor pe care le efectuăm, cu toți furnizorii a căror comenzi depășesc 30 keuro.
- Acordăm o atenție deosebită și partenerilor cu care colaborăm – subcontractori – pentru lucrări specifice.
- Conform procedurilor interne, furnizorii sunt evaluați înainte de începerea colaborării, și ulterior, funcție de importanța acestora, o dată pe an sau o dată la doi ani.

Relația cu Furnizorii noștri este reglementată de Codul de conduită al grupului și se acordă o atenție deosebită următoarelor puncte:

- Tratatamentul echitabil al tuturor furnizorilor;
- Lupta împotriva corupției,
- Prevenirea conflictelor de interese,
- Respectarea angajamentelor.



#### **iv. Practici corecte si de lupta impotriva coruptiei**

Grupul SNEF si-a afirmat intotdeauna atasamentul absolut fata de etica in afaceri, prevenirea si respingerea coruptiei.

Sistemul anticoruptie al SNEF Group este disponibil pentru toti angajatii nostri pe intranetul Grupului. Implementarea sa este disponibila intern si extern.

##### **Codul de conduita**

Codul de conduita este semnat de catre toti directorii care au primit o delegatie de putere, precum si de tot personalul nostru care acceseaza sistemul nostru de informatii. Nu este o simpla semnatura, ci un angajament al tuturor respectarii Politicii de grup.

Toti angajatii noi sunt de acord, de asemenea, la semnarea contractului de munca, sa respecte cu strictete regulile si politica grupului si sa semneze Codul de conduita.

Codul de conduita a fost anexat la Regulamentul intern si ca atare se aplica tuturor angajatilor nostri.

##### **Un sistem de management unic**

Procesele si sistemele de validare ale organizatiei noastre sunt toate incadrate intr-un sistemul unic de management si contribuie la sistemul anticoruptie.

##### **Un sistem de alerta**

Pentru a-si indeplini obligatiile legale in lupta impotriva coruptiei si a practicilor anticoncurentiale, Grupul SNEF a creat un sistem de alerta intern. Acest sistem permite oricarii angajat al Grupului sa raporteze comportamente ilegale despre care sunt constienti exclusiv in domeniile de mai jos:

- lupta impotriva coruptiei;
- frauda si imbogatirea personala;
- lupta impotriva practicilor anticoncurentiale.

##### **Biroul de conformitate**

Societatea are un ofiter de conformitate, care colaboreaza cu ofiterul de conformitate la nivelul Grupului SNEF.

Un serviciu de audit intern al Grupului SNEF responsabil in special de efectuarea investigatiilor in caz de alerta si / sau detectare a fraudei completeaza sistemul.

##### **Lupta impotriva evaziunii fiscale**

Datorita locatiei sale geografice si naturii activitatilor si afacerilor sale, riscul de evaziune fiscala este limitat pentru societate.

Pe de alta parte, conducerea societatii este intotdeauna angajata sa se asigure ca activitatile sale se desfasoara in conformitate cu legile in vigoare.

In acest scop, societatea, ca parte a grupului SNEF:

- are o politica de preturi de transfer;
- are specialisti fiscali, si colaboreaza cu experti in fiscalitate;
- realizeaza analize fiscale pentru cele mai importante proiecte;
- departamentul fiscal al grupului SNEF realizeaza un raport de la tara la tara in conformitate cu cerintele legale.

#### **v. Drepturile omului**

IMSAT a aplicat intotdeauna legislatia privind respectarea drepturile omului.

Ca parte a grupului SNEF, societatea s-a alaturat Pactului Global privind respectarea drepturile omului.



În 2018, pentru al șaptelea an, Grupul și-a publicat angajamentul față de valorile fundamentale referitoare la drepturile omului, dreptul muncii, protecția mediului și lupta împotriva corupției la nivel global Compact Active, pe site-ul Global Compact al Națiunilor Unite.

Dezvoltarea activității companiei pe mai multe continente justifică acest angajament și își consolidează dorința de a asigura o dezvoltare virtuoasă oriunde sunt chemați angajații să lucreze.

Astfel, în străinătate, societatea se angajează să respecte aceste aceleași reguli etice și să lucreze în conformitate cu legislația.

#### **4. Componenta de mediu**

Suntem de asemenea responsabili pentru protejarea mediului inconjurător. În acest context, soluțiile de economisire a resurselor, conceptele și măsurile alternative, care vin în întâmpinarea nevoilor generațiilor actuale și viitoare, joacă un rol decisiv. Atât în activitatea desfășurată, cât și în orientarea strategică, promovăm o interacțiune eficientă între factorii economici și cei ecologici.

În acest context, utilizarea inteligentă a resurselor disponibile constituie o dimensiune esențială a măsurilor noastre ecologice. Prioritatea absolută o constituie eficientizarea consumului de energie și combustibil. Prin măsurile deja implementate și optimizarea continuă, am reușit să creștem eficiența și să punem bazele unui viitor ecologic.

Având în vedere natura afacerilor noastre amprenta de mediu a societății este limitată. Principalul impact direct asupra emisiilor de gaze cu efect de seră provine din consumul autovehiculelor și al echipamentelor de lucru.

În cadrul fabricilor pe care le deținem, dar și a șantiierelor deschise pe amplasamentele clienților, ne preocupăm permanent de monitorizarea aspectelor de mediu și gestiunea deșeurilor generate de activitate.

##### **i. Planurile noastre de acțiune**

Scopul nostru este să producem și să oferim serviciile noastre într-o manieră durabilă. Planurile grupului SNEF de acțiune se bazează pe un control bun al aspectelor de mediu ale site-urilor noastre și pe o politică globală de reducere a impactului nostru.

IMSAT s-a angajat să-și îmbunătățească în continuu performanța în afaceri, respectând în cadrul operațiunilor sale principiile dezvoltării durabile și responsabilității sociale, precum și cele referitoare la sănătatea angajaților, calitatea produselor și protejarea mediului inconjurător.

În acest sens, aplicăm standarde înalte de sănătate, siguranță, calitate și mediu în toate activitățile. Prin Politică Sistemului de Management Integrat, ne obligăm să respectăm toate reglementările legale, să devenim tot mai buni în domeniile în care activăm și să oferim cel mai înalt nivel de performanță clienților, autorităților și partilor interesate.

Pe site-urile noastre, analizăm și controlăm nuanțele activităților noastre (zgomot, neplăceri legate de utilizarea vehiculelor sau mașinilor, nuanțe vizuale, bună utilizare a materiilor prime, ...). În conformitate cu conceptele de economie circulară, eforturile noastre vizează eliminarea și valorizarea deșeurilor. Pentru aceasta avem acorduri cu organizațiile ecologice.

În plus, ne sprijinim clienții în abordări eco-responsabile. Dezvoltăm o gamă din ce în ce mai largă de servicii: eficiența energetică, limitarea poluării luminoase, instalații fotovoltaice etc.



ii. **Certificarile noastre**

**Autorizarea activitatilor pentru domeniile reglementate la nivel national**

Compania noastra este monitorizata periodic de organisme acreditate care ne-au acordat certificarile si care realizeaza evaluari periodice, procese care asigura si garanteaza indeplinirea constanta a conditiilor asociate.

Autorizatiile si certificarile pe care le-am obtinut atesta implicarea noastra in domeniul ingineriei, garanteaza calitatea serviciilor prestate si demonstreaza grija noastra atat fata de client, cat si de mediul inconjurator.

Alegerea celor mai potrivite solutii si furnizarea de servicii la cel mai ridicat nivel sunt confirmate de obtinerea de certificari si autorizatii din partea producatorilor si autoritatilor.

**Certificarea activitatilor de catre Organisme acreditate la nivel international**

Preocuparea continua pentru satisfacerea cerintelor si asteptarilor tuturor partilor interesate, precum si optimizarea proceselor pentru atingerea obiectivelor s-a concretizat pentru IMSAT SA prin certificarea unui sistem integrat de management, cu acreditare internationala, conform standardelor internationale ISO 9001, ISO 14001, SR OHSAS 18001, respectiv ISO 27001.

**Excluderi**

Printre informatiile solicitate in contextul nefinanciar, urmatoarele teme au fost excluse, avand in vedere relevanta lor scazuta cu privire la activitatile noastre:

- mancare irosita
- lupta impotriva insecuritatii alimentare
- respectarea bunastarii animalelor
- alimente responsabile, corecte si durabile

