

## **Declarație de performanță nefinanciară**

Infiintata 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, inclusiv in activitati mecanice si in robotica, si noi domenii industriale, pentru a ajunge la 1000 de angajați, implicați în proiecte pe patru continente.

### **Metodologia de analiză a riscurilor nefinanciare**

Societate deplin autonoma in cadrul Grupului SNEF, IMSAT, in conformitate cu strategiile si politicile grupului, și-a structurat abordarea privind identificarea principalelor riscuri clasificate în patru categorii (economice, sociale și sociale, drepturile omului și lupta împotriva corupției, de mediu), pentru a îndeplini cerințele de reglementare.

Riscurile au fost evaluate după următoarele criterii:

- importanța pentru activitatea societatii si a grupului (aparitia și seriozitatea) ;
- importanța pentru părțile interesate (angajați, părți financiare și clienți) ;
- nivelul de control.

Riscurile astfel mapate de departamentele de Calitate-Mediu, Sănătate si securitate in munca, Achiziții, Resurse umane, Management contracte si PMO au fost asociate cu indicatori și acțiuni.

Principalele riscuri de identificate sunt următoarele:

- dependența de proiectele majore;
- concentrarea activităților;
- pierderea expertizei și competenței;
- riscul de accidente;
- riscuri legate de etica în afaceri și corupția;
- riscuri legate de achiziții;
- riscuri legate de sanatate, privind atat organizatia proprie, cat si mediul extern
- consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de sera.

Acțiunile de reducere a acestor riscuri sunt detaliate în capitolele următoare:

1. Modelul de afaceri și componenta economică
2. Aspecte sociale
3. Aspectul societal
4. Componenta de mediu

#### **1. Modelul de afaceri și componenta economică**

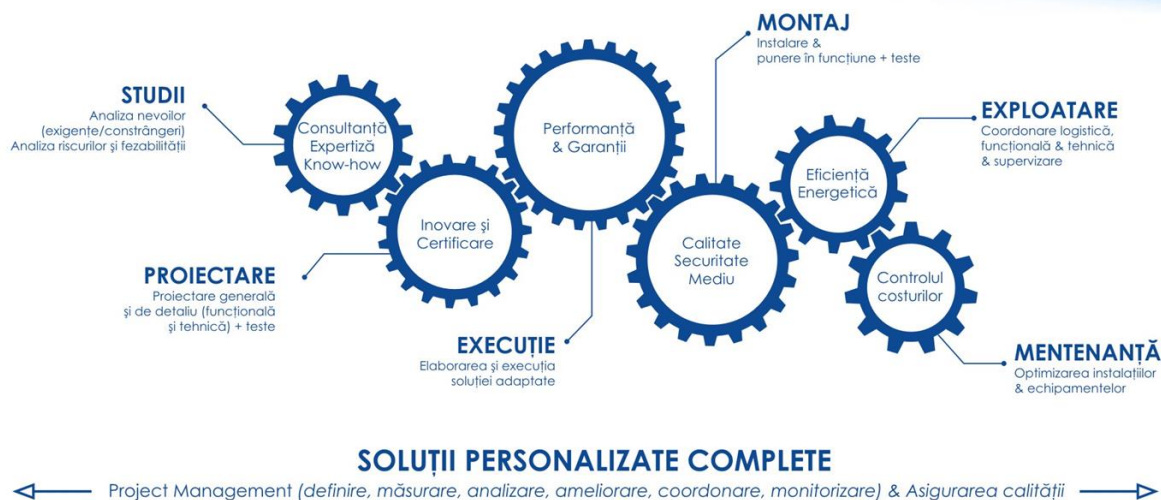
##### **i. Activitatea companiei**

Societatea se bazează pe o gamă largă de abilități tehnice, capabile să intervină de la început până la sfârșit pe tot parcursul ciclului de viață al instalațiilor clienților noștri, atât de investiții, cât și de exploatare. Echipele sale sunt formate din ingineri / proiectanți, integratori, întreținători și operatori de soluții multi-tehnice, în special în 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 mentenanata preventiva si predictiva.

# Serviciile noastre



## ii. Guvernare și organizare

Guvernanța Imsat are ca structura:

- adunarea generală a acționarilor
- consiliul de administrație;
- comitetul de management;
- 9 servicii operaționale și agenții;
- servicii corporative structurate în jurul funcțiilor de resurse umane și comunicare, financiare, achiziții, și managementul contractelor.

### • Guvernare independentă

Consiliul de administrație Imsat este format din șapte administratori, dintre care cinci sunt independenți de structura de conducere a societății.

Consiliul de administrație Imsat se întrunește de patru sau cinci ori pe an. La fiecare ședință a consiliului de administrație, directorii examinează, pe lângă agenda pregătită de conducerea societății, una dintre cele patru teme trimestriale: managementul riscului, strategia, bugetul și conturile anuale.

### • Organizarea și simțul responsabilității

Organizarea Imsat, ca parte a grupului SNEF, se bazează pe structuri descentralizate, cu scopul de a apropia factorii de decizie în afaceri de clienții noștri, preocupându-se de sensibilitate, calitate, siguranță și rentabilitate.

Fiecare proiect trebuie să fie profitabil, respectând totodată un echilibru corect între clienți și furnizori. De asemenea, pentru noi, responsabilitatea este inseparabilă de rezultatul pe care îl generează și toți managerii noștri sunt interesați de căutarea economiei mijloacelor și a rentabilității pe o perioadă lungă, ca și cum ar fi ei înșiși antreprenori.

Credem că fiecare manager ar trebui să fie capabil să se realizeze într-un mediu de responsabilitate și autonomie. Încrederea rezultată este un factor esențial în implementarea strategiei noastre.

Desigur, delegația nu exclude managementul sau controlul. Stabilirea regulilor și respectarea acestora sunt inseparabile de această strategie bazată pe responsabilitate.

Pentru a consolida omogenitatea practicilor profesionale, funcțiile corporative asigură diseminarea normelor comune.

Resursele umane definesc și aplică politicile sociale.

Comunicarea asigură coerența programelor de comunicare ale societății.

Departamentul Financiar stabilește regulile societății, în conformitate cu politicile grupului, în probleme financiare și fiscale, gestionează trezoreria, asigurările, gestionarea patrimoniului, asigură controlul operațiunilor de administrare.

Departamentul de Management al Contractelor reunește gestionarea contractelor, dreptul societăților și gestionarea litigiilor.

### iii. Strategia economică

- Viziune pe termen lung

Strategia economică a societății are ca elemente cheie perenitatea și evoluția.

Societatea are resurse umane solide și cunoștințe recunoscute pentru a privi pozitiv viitorul.

Obiectivele de dezvoltare și de creșterea marjelor, întotdeauna cu aceeași preocupare pentru lucrul bine făcut, respectând termenele și siguranța, sunt permanente.

### iv. Piețe și meserii

- Diversificarea geografică

IMSAT are capacitatea umană și tehnică de a realiza proiecte atât în România, cât și în afara României.

IMSAT a realizat proiecte în 35 de țări, pe 5 continente.

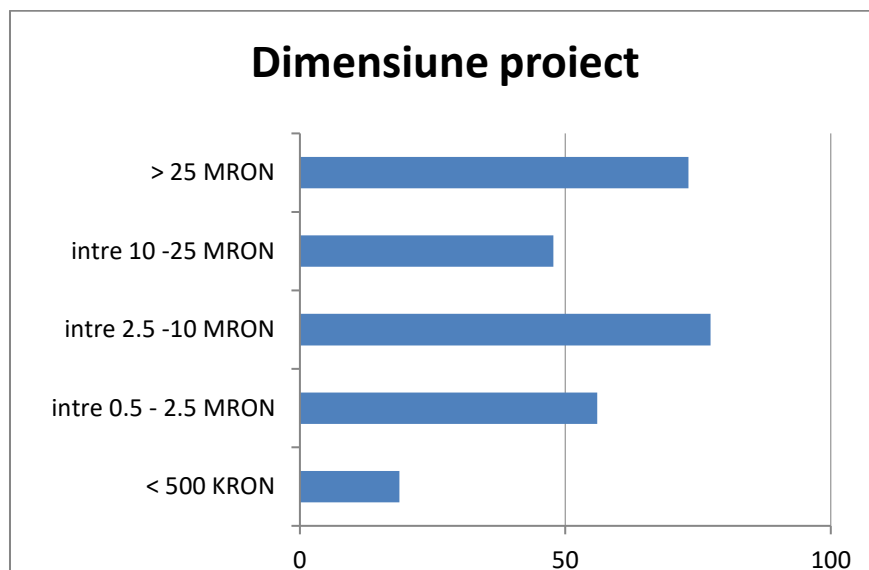
- Diversificarea afacerilor

Cu peste 500 de proiecte derulate într-un an, societatea este puțin expusă riscului individual al proiectelor.

Portofoliul de proiecte este diversificat, incluzând atât operațiuni mici, recurente, cât și proiecte medii și mari.

Societatea are o expunere controlabilă la riscul de proiect, proiectele a căror valoare unitară depășește 10 MRON, contribuind cu mai puțin de 45% din cifra de afaceri a societății în 2020.

#### Defalcarea cifrei de afaceri în funcție de dimensiunea proiectelor



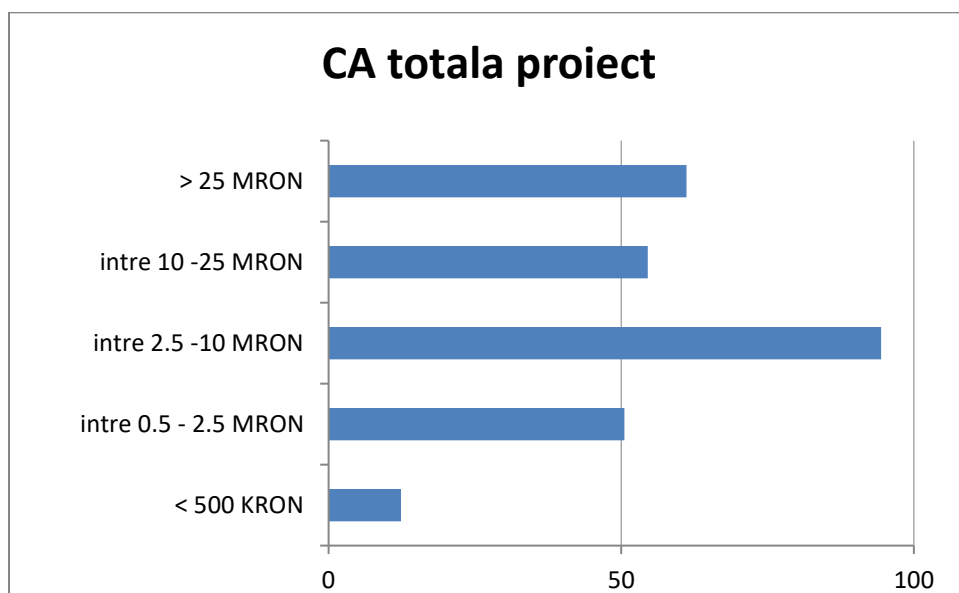
- **Diversificarea portofoliului de clienti**

O preocupare constanta a societatii este reducerea dependenței de riscul clienților, favorizând în același timp parteneriate de durată cu grupuri mari care ne împărtășesc preocuparea pentru un lucru bine făcut de prima oară, pentru profesie, cât și respectul pentru oameni.

Primii 10 clienți au generat 55% din cifra de afaceri a societatii.

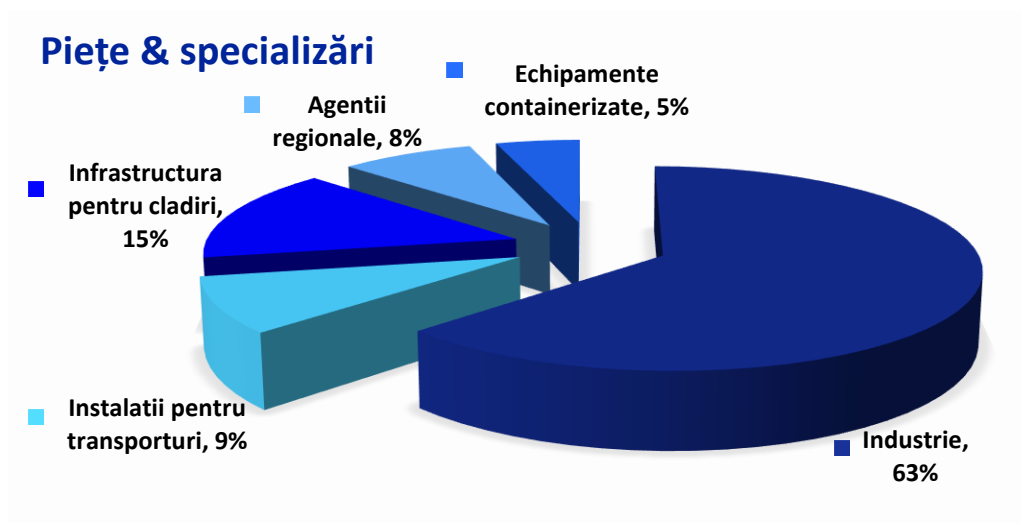
Colaborăm cu clienții noștri în spiritul că o relație echilibrată se construiește în timp, cu preocuparea adaptabilității și a stăpânirii meseriilor.

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



- **Diversificarea activităților**

Suntem preocupati de diversificarea sectoarelor de activitate. Chiar dacă industria rămâne piața noastră dominantă, continuăm activitatea noastră de diversificare către sectoarele transporturi, terțiar și infrastructură, dar si in cadrul industriei.



- **Diversificarea afacerilor**

IMSAT, având o istorie de aproape 60 de ani, a dezvoltat pe lângă profesiile sale inițiale, instalații electrice și procese industriale, specialități legate de inginerie electrică și mecanică, realizare de proiecte complexe electro-mecanice la cheie, robotica, echipamente containerizate.

## **2. Aspecte sociale**

### **i. Ocuparea forței de muncă**

Resursele umane sunt capitalul nostru de astăzi și mâine și suntem preocupați de dezvoltarea forței de muncă permanente.

În 2020, forța de muncă a societății a fost de aproape 1000 de persoane.

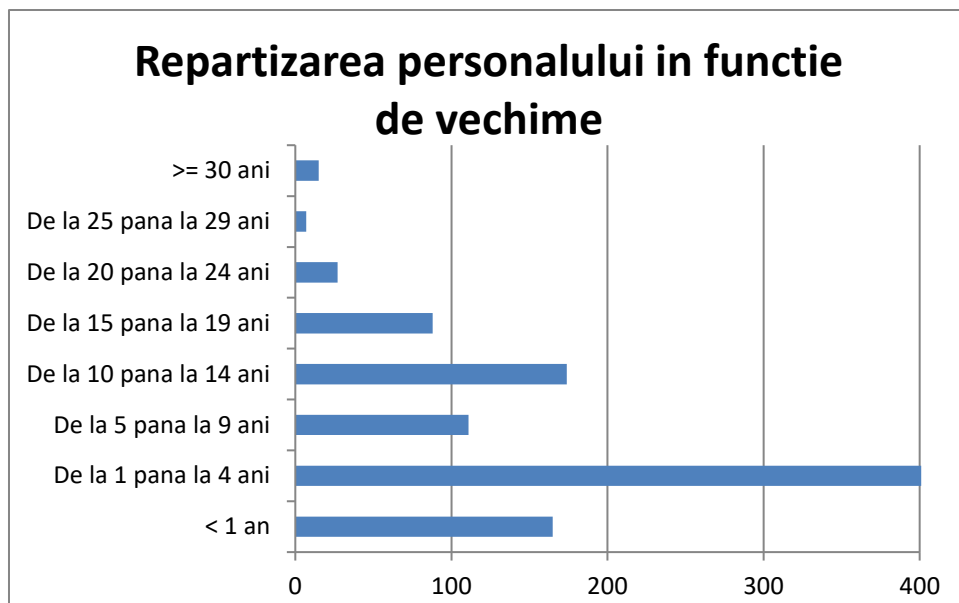
#### Total personal

	Femei	Barbati	Total
2018	134	1010	1144
2019	122	903	1025
2020	111	877	988

Distribuția personalului pe vechime reflectă atât experiența necesară pentru stăpânirea gestului tehnic (38% din forța de muncă are între 5 și 19 ani de prezență), cât și evoluția companiei către domenii și zone noi de activitate (41% din forța de muncă are între 1 și 4 ani de serviciu).

#### Repartizarea personalului în funcție de vechime

	Femei	Barbati	Total
< 1 an	10	155	165
De la 1 până la 4 ani	35	366	401
De la 5 până la 9 ani	19	92	111
De la 10 până la 14 ani	24	150	174
De la 15 până la 19 ani	14	74	88
De la 20 până la 24 ani	2	25	27
De la 25 până la 29 ani	2	5	7
>= 30 ani	5	10	15
Total	111	877	988

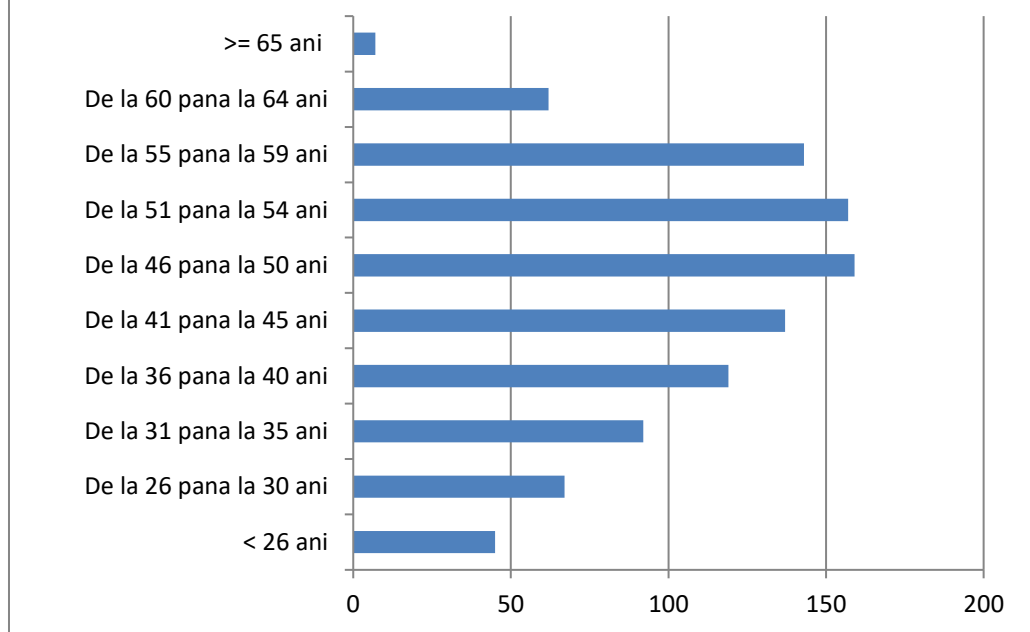


Piramida de vârste nu este „plată” pentru segmentele de vârsta între 26 și 60 de ani.

Repartizarea personalului in functie de varsta

	Femei	Barbati	Total
< 26 ani	4	41	45
De la 26 pana la 30 ani	4	63	67
De la 31 pana la 35 ani	6	86	92
De la 36 pana la 40 ani	16	103	119
De la 41 pana la 45 ani	24	113	137
De la 46 pana la 50 ani	16	143	159
De la 51 pana la 54 ani	18	139	157
De la 55 pana la 59 ani	20	123	143
De la 60 pana la 64 ani	3	59	62
>= 65 ani	0	7	7
Total	111	877	988

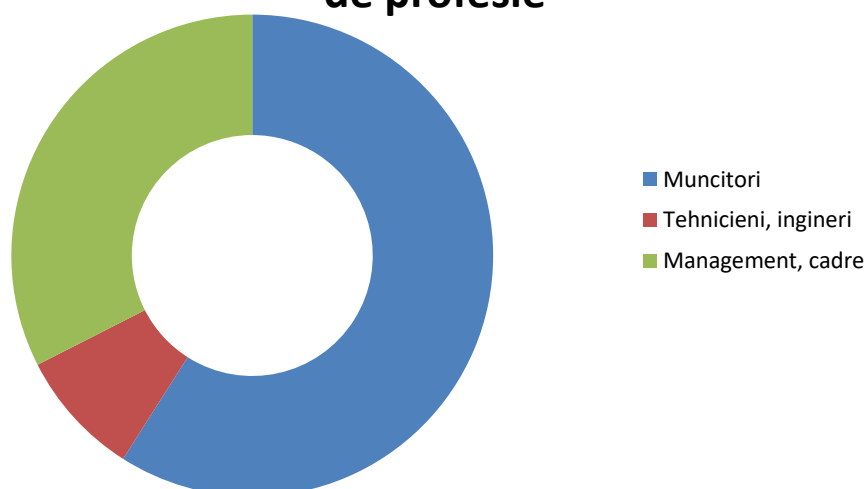
## Repartizarea personalului in functie de varsta



## Repartizarea personalului in functie de profesie

	Femei	Barbati	Total
Muncitori	8	575	583
Tehnicienii, ingineri	30	54	84
Management, cadre	73	248	321
Total	111	877	988

## Repartizarea personalului in functie de profesie



Managerii, personalul suport și angajații care sunt implicați în activitatea de coordonare a șantierelor reprezintă 41% din forța de muncă.

Ponderea contractelor pe durată determinată este foarte scăzută, compania favorizând o abordare pe termen lung a resurselor sale umane.

### Repartizarea personalului in functie de natura contractului

	Femei	Barbati	Total
Durata determinata	9	77	86
Durata nedeterminata	102	800	902
Total	111	877	988

### ii. Organizarea muncii

Ca parte a activității noastre, trebuie să fim disponibili pentru a ne îndeplini angajamentele față de clienții. Cu toate acestea, nu funcționăm fără reguli.

Astfel, munca de noapte, sistemul on-call, gestionarea cotei de ore suplimentare, munca în cicluri, sunt strict reglementate, fiecare angajat cunoscând astfel condițiile muncii sale.

Forța de muncă part-time este aproape zero.

### Repartizarea personalului in functie de durata programului

	Femei	Barbati	Total	%
Cu norma intreaga	108	873	981	99,3%
Cu durata partiala	3	4	7	0,7%
Total	111	877	988	100,0%



### iii. Relații sociale și reprezentare sindicală

Favorizăm apropierea, deoarece resursele umane nu sunt gestionate fără contact. Regulile noastre sunt dezvoltate printr-un dialog social constructiv.

#### Indicatori privind relațiile sociale și reprezentativitatea

	2018	2019	2020
Ponderea angajaților cu un reprezentant al personalului	100%	100%	100%
Ponderea angajaților care beneficiază de un contract colectiv	100%	100%	100%

### iv. Sănătate și securitate

Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă unul dintre cele mai importante aspecte ale politicii de management și este integrată în sistemul nostru de producție, fiind parte integrantă a conceperii, organizării și desfășurării proceselor de muncă și are rolul ca, prin măsuri și mijloace specifice, să prevină eventualele disfuncții din cadrul sistemului de muncă, astfel încât procesul muncii să se desfășoare eficient în condiții de maximă siguranță. Scopul final al activității de securitate și sănătate în muncă este protejarea vieții, integrității și sănătății lucrătorilor împotriva riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională care pot apărea la locul de muncă și crearea unor condiții de muncă menite să le asigure acestora confortul fizic, psihic și social.

Și în cazul pandemiei COVID-19 reacția a fost fermă, punând sănătatea angajaților pe primul plan, luând toate măsurile necesare în acest sens, inclusiv pe cele reglementate în țările și site-urile unde am fost prezenți.

#### **Obiectivul „Zero accidente” este prioritatea noastră a tuturor.**

Principiul care stă la baza strategiei noastre privind securitatea este “orice accident poate fi evitat”, acest principiu fiind prioritar în contextul mai larg al aspectelor legate de activitățile specifice securității și sănătății în muncă: construirea unei culturi în domeniul safety prin educarea și instruirea personalului, consultarea, informarea și participarea echilibrată la luarea deciziilor.

Politica noastră în domeniul safety se bazează pe identificarea și implementarea soluțiilor pentru cele trei provocări principale stabilite ca obiective strategice:

Prevenirea riscurilor și promovarea unor condiții mai sigure și mai sănătoase la locul de muncă;

Menținerea unei bune stări de sănătate a lucrătorilor;

Prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și promovarea sănătății angajaților pe parcursul întregii vieți profesionale.

Acordăm o importanță deosebită riscurilor pentru sănătate în diferitele domenii în care lucrăm. În acest sens, au fost luate măsuri speciale pentru monitorizarea personalului expatriat sau a celor alocați temporar în zone cu riscuri pentru sănătate.

#### Statistici privind accidentele

	2018	2019	2020
Numărul de accidente cu oprirea activității	0	2	2

## Frecvența și severitatea

	2018	2019	2020
Rata frecvenței accidentelor (TF1)	0	1,12	1.22
Rata gravității accidentelor (TG)	0,06	0,09	0.01

### **v. Instruire**

Srijinirea 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 2020 au fost dezvoltate programe de training in cadrul programului IMSAT Learning Camp lansat in 2019, avand ca suport platforma digitala Code of Talent.

## Formare

	Femei	Barbati	Total
Numar de angajati inclusi in programe de formare	126	1.018	1.144
Numar total ore de training, din care:	905	29.904	30.809
- numar ore instruii profesionale	92	22.109	22.201
- numar ore instruii securitatea muncii	583	7.479	8.062
Buget instruii en K€	13	101	114

### **vi. Tratamentul și promovarea egală și respectarea prevederilor convențiilor fundamentale ale organizării 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 discriminării cu privire la ocuparea forței de muncă și ocupație

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 pietei din domeniul industrial foarte activ pe plan mondial.

In plus, angajatii au posibilitatea de a participa la mai multe programe interne de instruire si perfectionare, in vederea consolidarii viitoarei lor cariere. IMSAT S.A. a initiat programe de promovare a tinerilor si a potentialului, destinat in special tinerilor absolventi ai universitatilor si angajatilor cu potential deosebit.

Totodata, IMSAT S.A asigura instruirea pentru personalul nou angajat in materie de securitate, sanatate si igiena si totodata asigura controlul medical la angajare in colaborare cu centre medicale de medicina muncii.

### **3. Componenta socială**

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 societatii 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 părțile interesate**

Societatea asigură un dialog activ cu fiecare dintre părțile interesate.

Intern, acest dialog se bazează în special pe întâlniri de serviciu, vizite regulate (clienți, furnizori, funcționari aleși 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:

- Semnam contracte cadru cu furnizorii nostri principali. Procentul de achizitii prin contracte cadru este de 29% (pentru un volum de achizitii de 23 M Euro)
- Semnam contracte punctuale, specifice lucrarilor pe care le efectuam, cu toti furnizorii a caror comenzi depasesc 30 keuro.
- Acordam o atentie deosebita si partenerilor cu care colaboram – subcontractori – pentru lucrari specifice.
- Conform procedurilor interne, furnizorii sunt evaluati inainte de inceperea colaborarii, si ulterior, functie de importanta acestora, o data pe an sau o data la doi ani.

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

- Tratatul echitabil al tuturor furnizorilor;
- Lupta împotriva corupției,
- Prevenirea conflictelor de interese,
- Respectarea angajamentelor
- Respectarea regulilor de luptă împotriva corupției și de către furnizorii și subcontractorii noștri.

#### **iv. Practici corecte și de luptă împotriva corupției**

Grupul SNEF și-a afirmat întotdeauna atașamentul absolut față de etica în afaceri, prevenirea și respingerea corupției.

Sistemul anticorupție al SNEF Group este disponibil pentru toți angajații noștri pe intranetul Grupului.

Implementarea sa este disponibilă intern și extern.

Programe de training au fost dezvoltate la nivel de grup pentru instruirea personalului în domeniul conformității.

#### **Codul de conduită**

Codul de conduită este semnat de către toți directorii care au primit o delegație de putere, precum și de tot personalul nostru care accesează sistemul nostru de informații. Nu este o simplă semnătură, ci un angajament al tuturor respectării Politicii de grup.

Toți angajații noi sunt de acord, de asemenea, la semnarea contractului de muncă, să respecte cu strictețe regulile și politica grupului și să semneze Codul de conduită.

Codul de conduită a fost anexat la Regulamentul intern și ca atare se aplică tuturor angajaților noștri.

Codul de conduită este comunicat și furnizorilor și subcontractorilor noștri.

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

Procesele și sistemele de validare ale organizației noastre sunt toate încadrate într-un sistem unic de management și contribuie la sistemul anticorupție.

#### **Un sistem de alertă**

Pentru a-și îndeplini obligațiile legale în lupta împotriva corupției și a practicilor anticoncurențiale, Grupul SNEF a creat un sistem de alertă intern. Acest sistem permite oricărui angajat al Grupului să raporteze comportamente ilegale despre care sunt conștienți exclusiv în domeniile de mai jos:

- lupta împotriva corupției;
- fraudă și îmbogățirea personală;
- lupta împotriva practicilor anticoncurențiale.

#### **Biroul de conformitate**

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

Un serviciu de audit intern al Grupului SNEF responsabil în special de efectuarea investigațiilor în caz de alertă și / sau detectare a fraudei completează sistemul.

#### **Lupta împotriva evaziunii fiscale**

Datorită locației sale geografice și naturii activităților și afacerilor sale, riscul de evaziune fiscală este limitat pentru societate.

Pe de altă parte, conducerea societății este întotdeauna angajată să se asigure că activitățile sale se desfășoară în conformitate cu legile în vigoare.

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

- are o politică de prețuri de transfer;

- are specialiști fiscali, și colaborează cu experți în fiscalitate;
- realizează analize fiscale pentru cele mai importante proiecte;
- departamentul fiscal al grupului SNEF realizează un raport de la țară la țară în conformitate cu cerințele legale.

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

IMSAT a aplicat întotdeauna legislația privind respectarea drepturilor omului.

Ca parte a grupului SNEF, societatea s-a alăturat Pactului Global privind respectarea drepturilor 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 inconjurator. 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 detinem, dar și a santierelor 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 inconjurator.

În acest sens, aplicăm standarde înalte de sănătate, siguranță, calitate și mediu în toate activitățile. Prin Politica 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, buna 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: eficiență energetică, limitarea poluării luminoase, instalații fotovoltaice etc.

## ii. Certificările noastre

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

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

Autorizatiile si certificările 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 informațiile solicitate în contextul nefinanciar, următoarele teme au fost excluse, având în vedere relevanța lor scăzută cu privire la activitățile noastre:

- mancare irosita
- lupta împotriva insecurității alimentare
- respectarea bunăstării animalelor
- alimente responsabile, corecte și durabile