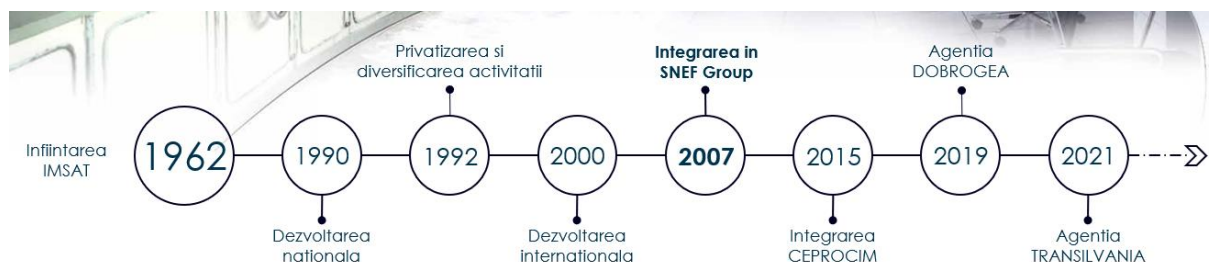


Declarație de performanță nefinanciară

2021

Infiintata in anul 1962, la Bucuresti, cu specializarea in montaj de instalatii electrice si automatizari, Imsat s-a remarcat inca de la inceput ca un partener apreciat pentru calitatea si complexitatea proiectelor executate. Diagrama de mai jos prezinta succint istoricul Companiei.



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 și mecanicii.

Spectrul de competente IMSAT Group SNEF acoperă inginerie și montaj pentru instalații electrice și mecanice, proces industrial, sisteme de climatizare și de securitate.

În sfera tehnologiilor Industriei 4.0, competentele noastre sunt prezente în automatizări, sisteme și soluții robotice, servicii de mentenanță preventivă și predictivă.

Serviciile noastre



ii. Guvernare și organizare

Guvernanța Imsat are ca structură:

- 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 trei administratori.

Consiliul de administrație Imsat se întrunește de cel puțin patru 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, delegarea 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 strategice sunt dezvoltarea activității și îmbunătățirea marjelor, cu o preocupare constantă pentru lucrul bine făcut, respectând termenele, securitatea în munca și protejând mediul inconjurător.

iv. Piețe și meserii

• Diversificarea geografică

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

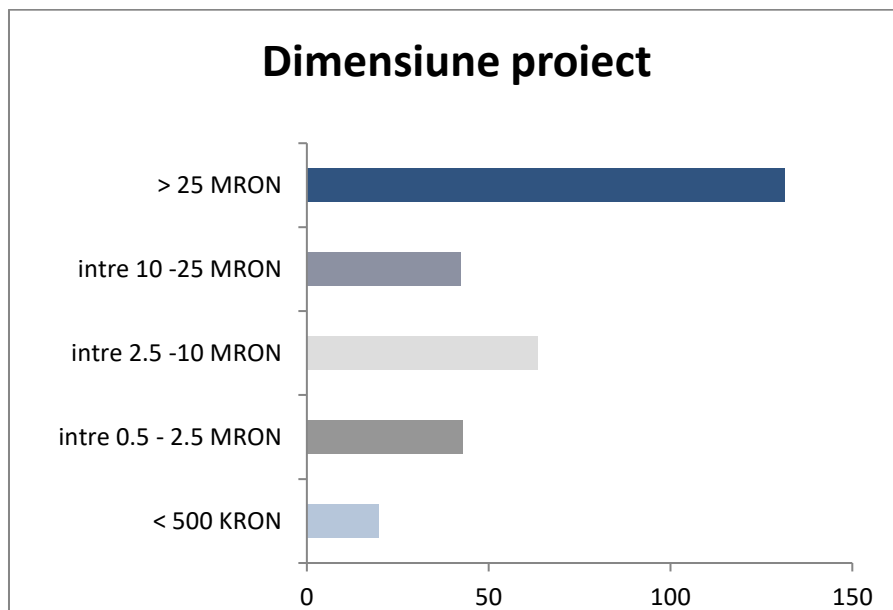
IMSAT a realizat proiecte în 35 de țări, pe 5 continente.

• 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 gestionabilă la riscul de proiect. Proiectele a căror valoare unitară a fost mai mică de 10 MRON au contribuit cu 42% din cifra de afaceri a societății în 2021.

Defalcarea cifrei de afaceri in functie de dimensiunea proiectelor



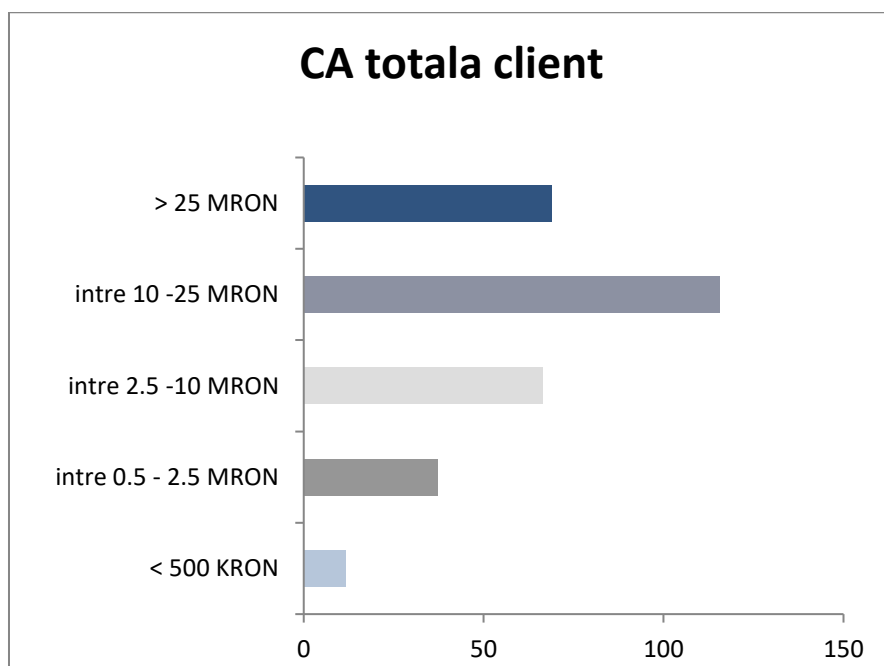
- **Diversificarea portofoliului de clienti**

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 64% din cifra de afaceri a societatii.

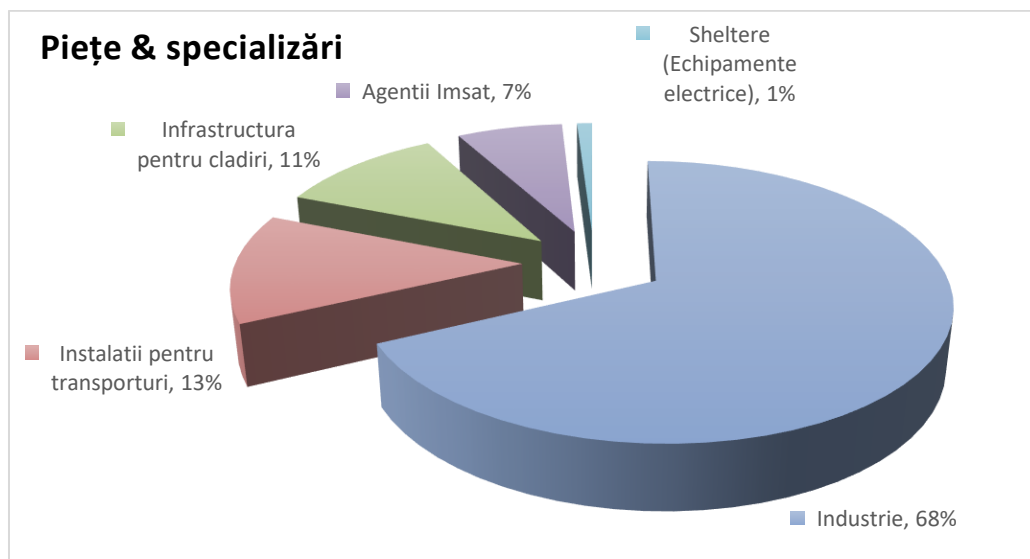
Colaborăm cu clienții noștri în spiritul că o relație echilibrată se construiește în timp, cu preocuparea adaptabilității și a stăpânirii meseriilor.

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 și în 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, robotică, infrastructura medicală și de transport.

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 2021 forța de muncă a societății a fost de 859 de persoane.

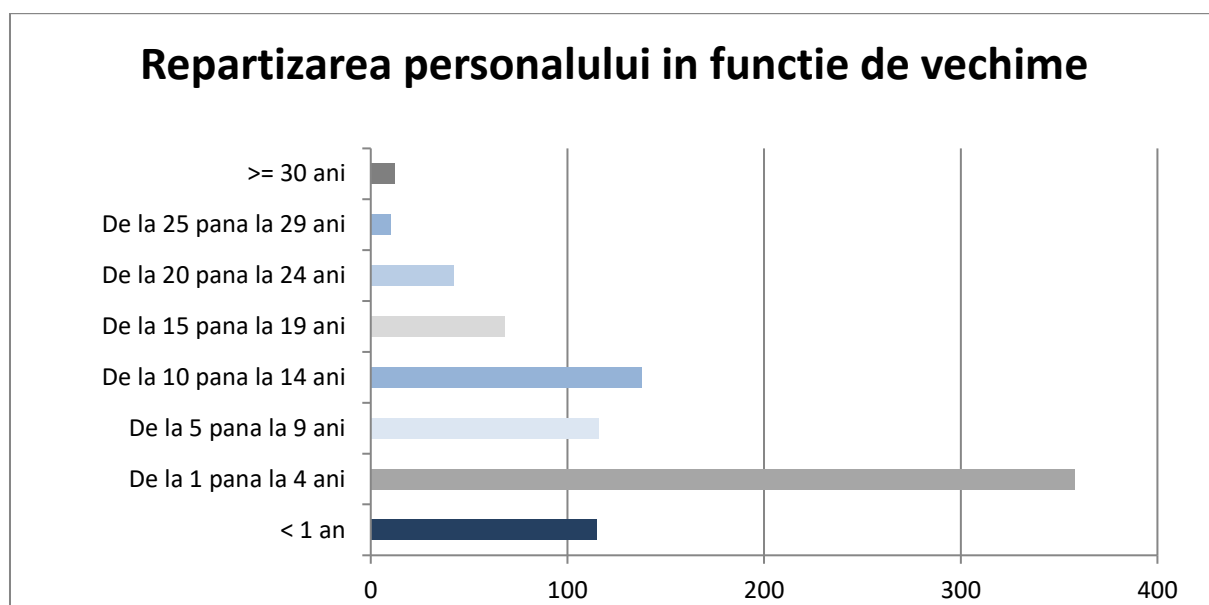
Total personal

| | Femei | Barbati | Total |
|------|-------|---------|-------|
| 2019 | 122 | 903 | 1025 |
| 2020 | 111 | 877 | 988 |
| 2021 | 103 | 756 | 859 |

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 in functie de vechime

| | Femei | Barbati | Total |
|-------------------------|-------|---------|-------|
| < 1 an | 11 | 104 | 115 |
| De la 1 pana la 4 ani | 36 | 322 | 358 |
| De la 5 pana la 9 ani | 19 | 97 | 116 |
| De la 10 pana la 14 ani | 18 | 120 | 138 |
| De la 15 pana la 19 ani | 9 | 59 | 68 |
| De la 20 pana la 24 ani | 4 | 38 | 42 |
| De la 25 pana la 29 ani | 2 | 8 | 10 |
| >= 30 ani | 4 | 8 | 12 |
| Total | 103 | 756 | 859 |

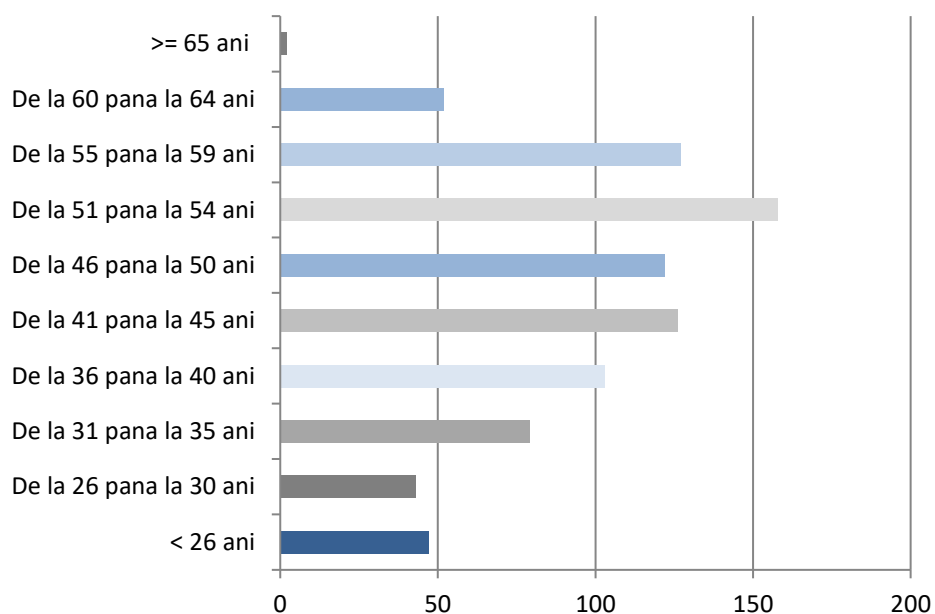


Piramida de vârste nu este „plată” pentru segmentele de vârsta între 26 și 60 de ani.

Repartizarea personalului in functie de varsta

| | Femei | Barbati | Total |
|-------------------------|-------|---------|-------|
| < 26 ani | 3 | 44 | 47 |
| De la 26 pana la 30 ani | 4 | 39 | 43 |
| De la 31 pana la 35 ani | 9 | 70 | 79 |
| De la 36 pana la 40 ani | 12 | 91 | 103 |
| De la 41 pana la 45 ani | 19 | 107 | 126 |
| De la 46 pana la 50 ani | 20 | 102 | 122 |
| De la 51 pana la 54 ani | 16 | 142 | 158 |
| De la 55 pana la 59 ani | 16 | 111 | 127 |
| De la 60 pana la 64 ani | 4 | 48 | 52 |
| >= 65 ani | 0 | 2 | 2 |
| Total | 103 | 756 | 859 |

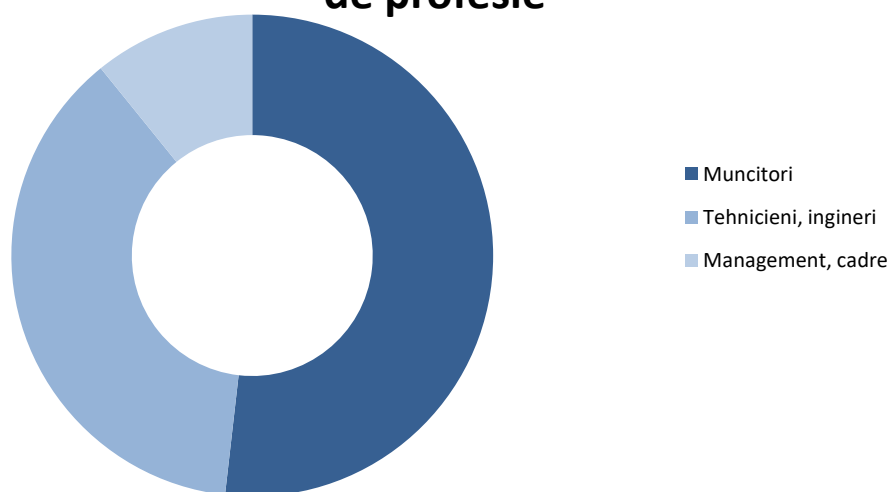
Repartizarea personalului in functie de varsta



Repartizarea personalului in functie de profesie

| | Femei | Barbati | Total |
|----------------------|-------|---------|-------|
| Muncitori | 0 | 445 | 445 |
| Tehnicieni, ingineri | 89 | 232 | 321 |
| Management, cadre | 13 | 80 | 93 |
| Total | 102 | 757 | 859 |

Repartizarea personalului in functie de profesie



Managerii, personalul suport și angajații care sunt implicați în activitatea de coordonare a șantierelor reprezintă 48% 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 în funcție de natura contractului

| | Femei | Barbati | Total |
|----------------------|-------|---------|-------|
| Durata determinata | 3 | 54 | 57 |
| Durata nedeterminata | 99 | 703 | 802 |
| Total | 102 | 757 | 859 |

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 în funcție de durata programului

| | Femei | Barbati | Total | % |
|--------------------|-------|---------|-------|--------|
| Cu norma întreaga | 98 | 750 | 848 | 98.7% |
| Cu durata parțială | 5 | 6 | 11 | 1.3% |
| Total | 103 | 756 | 859 | 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

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| 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

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Numărul de accidente cu oprirea activității | 2 | 2 | 1 |

Frecvența și severitatea

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Rata frecvenței accidentelor (TF1) | 1,12 | 1.22 | 0.63 |
| Rata gravității accidentelor (TG) | 0,09 | 0.01 | 0.09 |

v. Instruire

Sprijinirea dezvoltării profesionale a angajaților este una dintre preocupările constante ale IMSAT.

Principalele categorii de programe de formare sunt:

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

În 2020 au fost dezvoltate programe de training în cadrul programului IMSAT Learning Camp lansat în 2019, având ca suport platforma digitală Code of Talent.

Formare

| | Femei | Barbati | Total |
|--|-------|---------|--------|
| Numar de angajati inclusi in programe de formare | 98 | 699 | 797 |
| Numar total ore de training, din care: | 2,941 | 32,729 | 35,670 |
| - numar ore instruirii profesionale | 1,217 | 20,277 | 21,494 |
| - numar ore instruirii securitatea muncii | 1,724 | 12,452 | 14,176 |
| Buget instruirii en K€ | 7 | 46 | 53 |

vi. Tratamentul și promovarea egală și respectarea prevederilor convențiilor fundamentale ale organizării muncii

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

Eliminarea discriminării cu privire la ocuparea forței de muncă și ocupație

În cadrul societății nu se admite și nu se practică discriminarea în legătura cu angajarea, remunerarea, accesul la instruire, promovarea, concedierea sau pensionarea pe baza de rasă, origine națională sau socială, de castă, naștere, religie, dizabilități, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, statutul marital, apartenența sindicală, afiliere politică, vârsta sau orice altă condiție care ar putea da naștere la discriminare.

Prin Codul Muncii și al Regulamentului Intern al IMSAT S.A., este sancționată hartuirea morală sau fizică și orice abuz de limbaj.

În cadrul societății este constituită prin decizie Comisia de cercetare disciplinară care monitorizează permanent problemele disciplinare.

Conform Codului Muncii, Regulamentului Intern al IMSAT și Contractului Colectiv de Munca, organizația asigură un program de lucru conform legislației în vigoare aplicabilă pentru sectorul de activitate declarat.

În cadrul societății se asigură un sistem de remunerare confidențial prin negociere între angajatori și angajați.

De asemenea, IMSAT S.A. nu susține folosirea muncii copiilor, nu admite și nu utilizează munca forțată.

În funcție de riscurile specifice care sunt în sectorul sau de activitate, societatea menține un mediu de lucru sigur și sănătos și ia măsurile adecvate pentru evitarea accidentelor sau daunelor corporale sau materiale, care ar putea să se producă în timpul activității, înălturând cauzele pericolelor inerente mediului sau de lucru;

Pentru munca desfășurată pe șantierele temporare și/sau mobile, societatea asigură condițiile de cazare, masă, transport și alte servicii sociale corespunzătoare nevoilor de bază ale personalului.

Angajații noștri reprezintă cel mai mare potențial al companiei. De aceea, investim cu plăcere în instruirea și perfecționarea echipei noastre care își desfășoară activitatea în întreaga lume.

O practică în cadrul companiei reprezintă garanția unei calificări profesionale aprofundate și vaste, și totodată biletul de intrare în lumea dinamică și în permanentă dezvoltare a unei piețe 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 societală

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 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 colaborem – subcontractorii – 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:

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

In acest context, utilizarea inteligenta a resurselor disponibile constituie o dimensiune esentiala a masurilor noastre ecologice. Prioritatea absoluta o constituie eficientizarea consumului de energie si combustibil. Prin masurile deja implementate si optimizarea continua, am reusit sa crestem eficienta si sa punem bazele unui viitor ecologic.

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

In cadrul fabricilor pe care le detinem, dar si a santierelor deschise pe amplasamentele clientilor, ne preocupam permanent de monitorizarea aspectelor de mediu si gestiunea deseurilor generate de activitate.

i. Planurile noastre de actiune

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 sa-si imbunatateasca in continuu performanta in afaceri, respectand in cadrul operatiunilor sale principiile dezvoltarii durabile si responsabilitatii sociale, precum si cele referitoare la sanatatea angajatilor, calitatea produselor si protejarea mediului inconjurator.

In acest sens, aplicam standarde inalte de sanatate, siguranta, calitate si mediu in toate activitatile. Prin Politica Sistemului de Management Integrat, ne obligam sa respectam toate reglementarile legale, sa devenim tot mai buni in domeniile in care activam si sa oferim cel mai inalt nivel de performanta clientilor, autoritatilor si 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 deseurilor. 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 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 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