

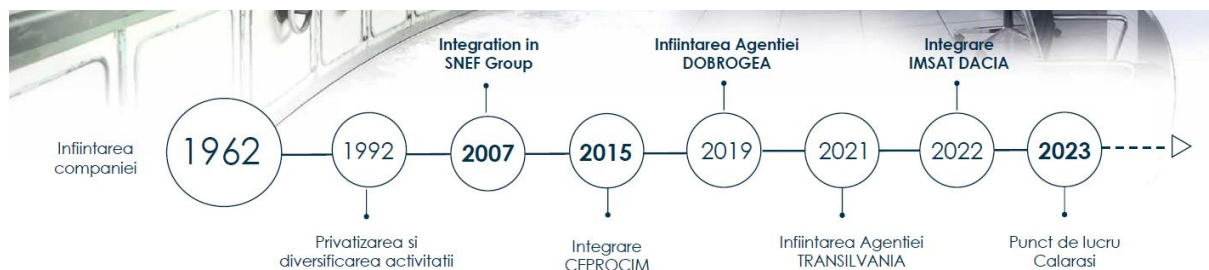
Declarație de performanță nefinanciară

2025

Infiintata in anul 1962, proiectant și integrator de soluții multitehnice, IMSAT este o companie românească specializată în domeniul electric, mecanic, automatizări, curenți slabi, HVAC, robotică.

Modelului de afaceri IMSAT, care corespunde modelului Grupului SNEF, combină antreprenoriatul, responsabilitatea economică, agilitatea și respectul pentru lucrul bine făcut.

Diagrama de mai jos prezinta succint istoricul Companiei.



Metodologia de analiză a riscurilor nefinanciare

Societate autonoma in cadrul Grupului SNEF, IMSAT, in conformitate cu strategiile si politicile grupului, și-a structurat abordarea privind identificarea principalelor riscuri legate de responsabilitatea socială corporativă (RSC) în patru categorii (model de afaceri și guvernanta, social, societal și de mediu), pentru a îndeplini cerințele de reglementare.

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

1. Modelul de afaceri și componenta economică
2. Angajamente RSC
3. Aspecte sociale
4. Aspecte societale
5. Aspecte legate de mediu

1. Modelul de afaceri și componenta economică

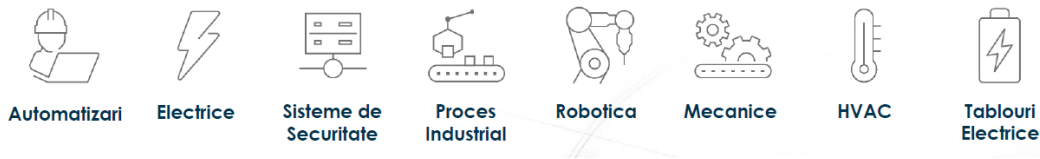
i. Activitatea companiei

Propunerea de valoare a societatii se bazează pe capacitatea de inovare, proiectare și realizarea, societatea avand 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 în faza de investiții, cât și în cea de exploatare. Echipele sale sunt formate din ingineri / proiectanți, integratori, specialiști în mentenanță și operatori de soluții multi-tehnice, în special în domeniile energiei electrice, proceselor industriale și mecanicii.

Spectrul de competente IMSAT acopera inginerie și montaj pentru instalații electrice și mecanice, procese industriale, sisteme de climatizare și de securitate, proiecte multi-tehnice, fiind realizate în sectoare industriale, în energie și apă, în infrastructura de transport, cât și în infrastructura clădirilor.

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

Soluuții complete personalizate



ii. Guvernare și organizare

Guvernanța Imsat are ca structura:

- Adunarea Generala a Acționarilor
- Consiliul de Administrație;
- Comitetul de Management;
- 10 servicii operationale și agenții;
- servicii corporative structurate în jurul funcțiilor de resurse umane și comunicare, business development, performanța, energii regenerabile, calitate-mediu, sănătate și securitate în muncă, 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.

iii. 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 promptitudine, 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 domeniul financiar și fiscal, gestionează trezoreria, asigurările, patrimoniul societății, coordonează managementul creanțelor.

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

Ofițerul de conformitate este responsabil de asigurarea aplicării celor mai bune practici și de diseminarea normelor etice stabilite de conducerea grupului.

iv. 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.

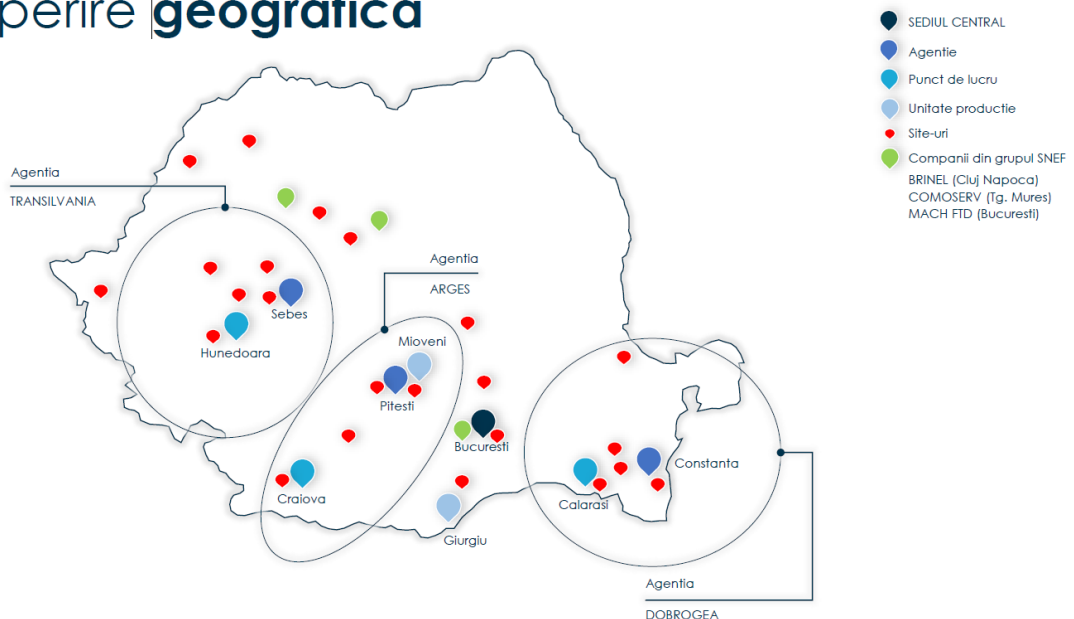
Obiectivele strategice sunt dezvoltarea activității și îmbunătățirea marjelor, cu o preocupare constantă pentru lucrul bine făcut, respectând termenele, sănătatea și securitatea în muncă și protejând mediul înconjurător.

➤ 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 din țări de pe 4 continente.

Acoperire geografică

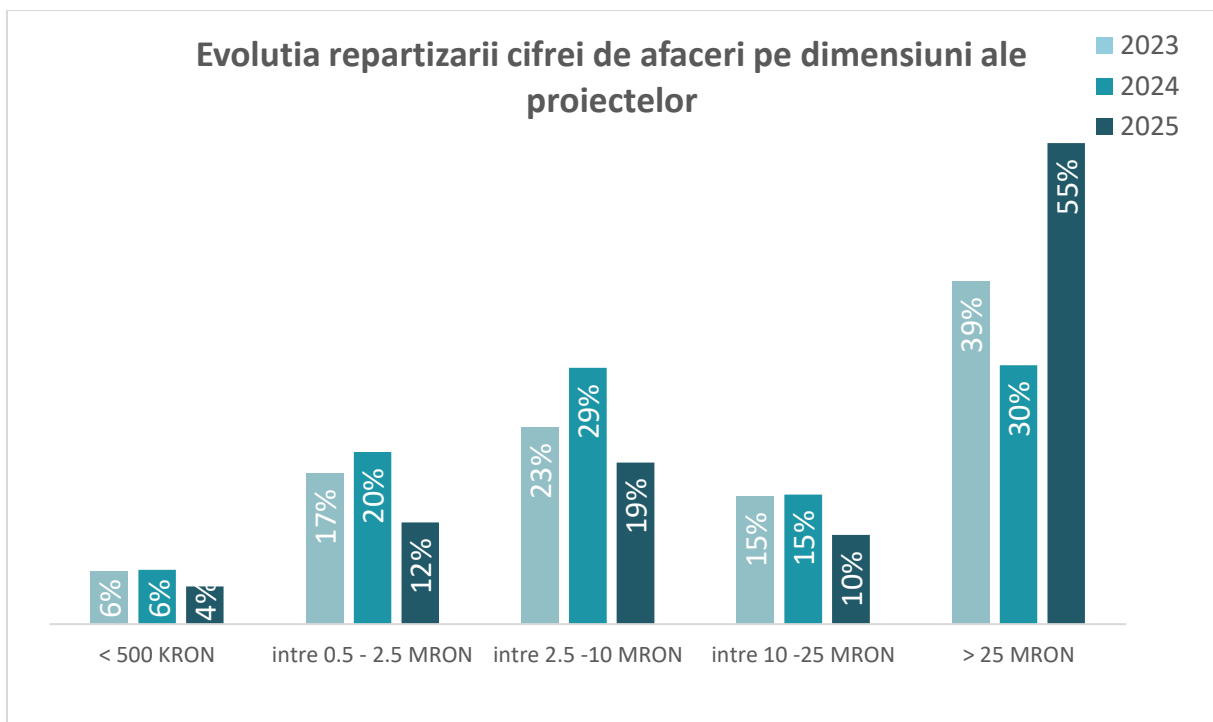
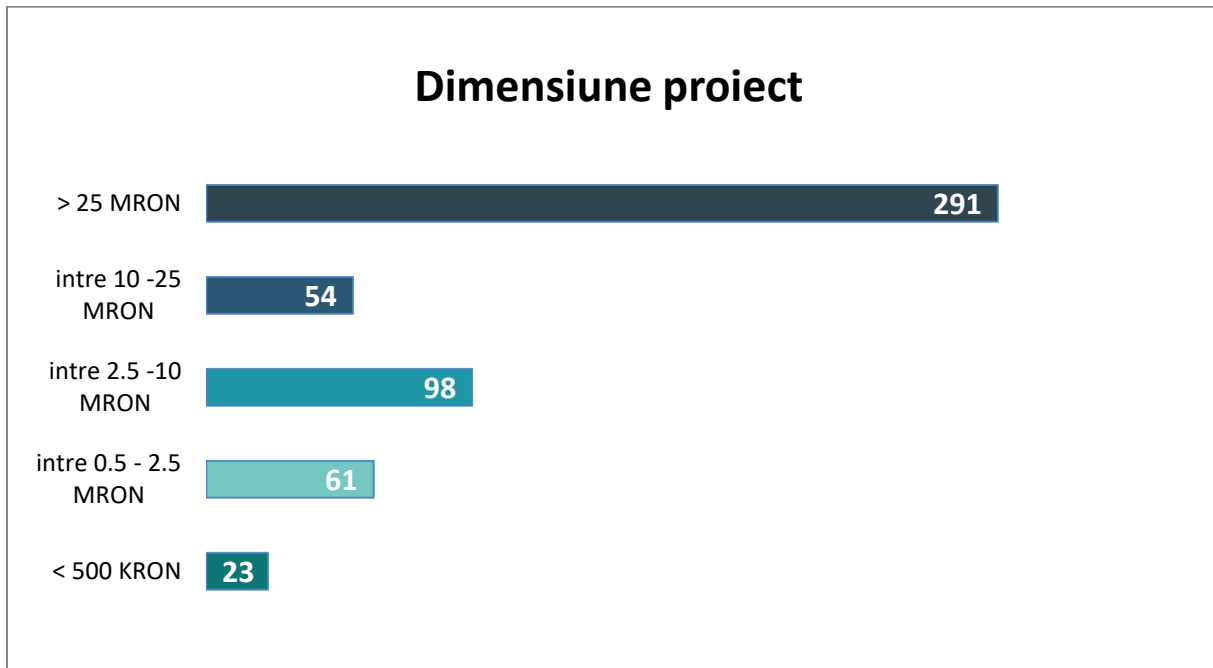


➤ Diversificarea afacerilor

Cu peste 00 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 35% din cifra de afaceri a societății în 2025.

Defalcarea cifrei de afaceri in functie de dimensiunea proiectelor



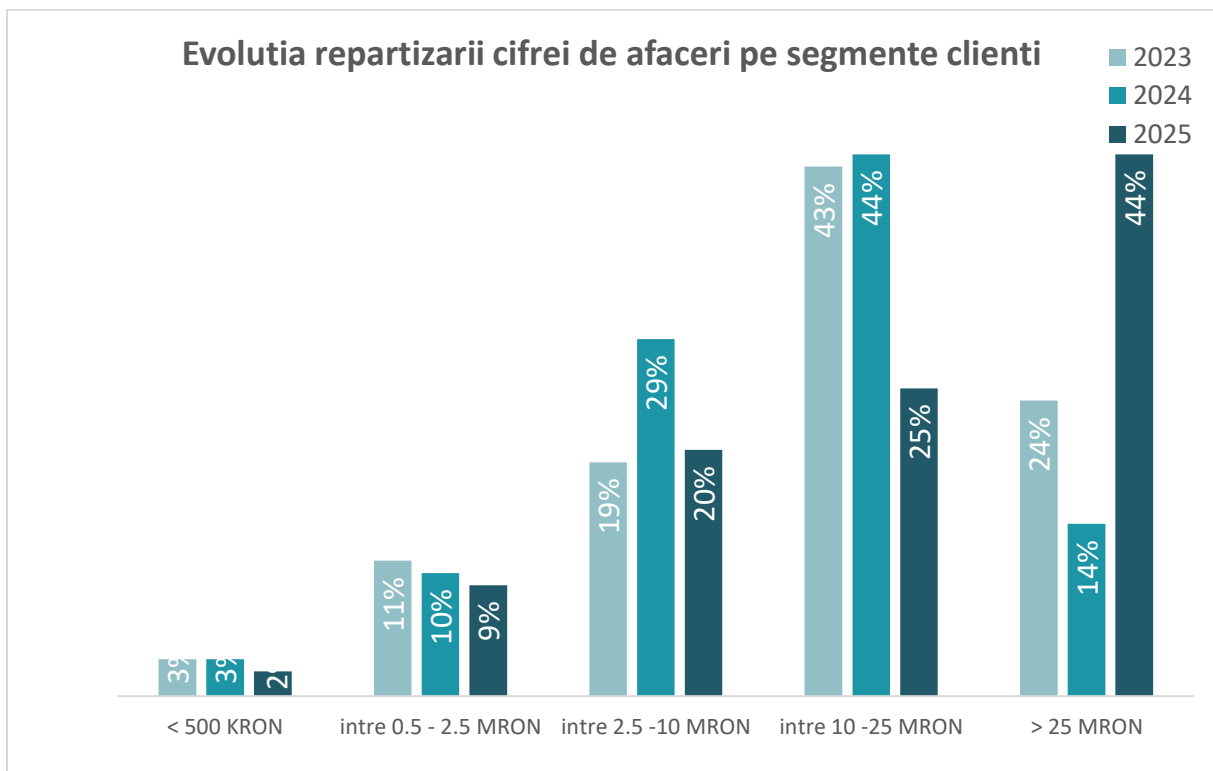
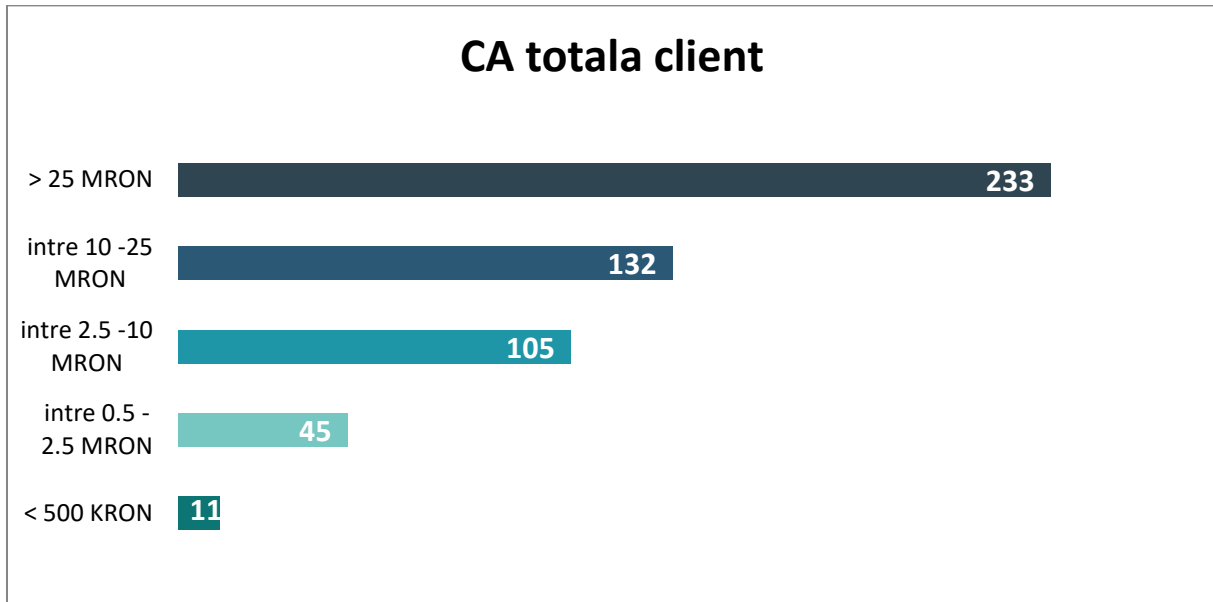
➤ Diversificarea portofoliului de clienți

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

Primii 10 clienți au generat 62% din cifra de afaceri a societății in 2025.

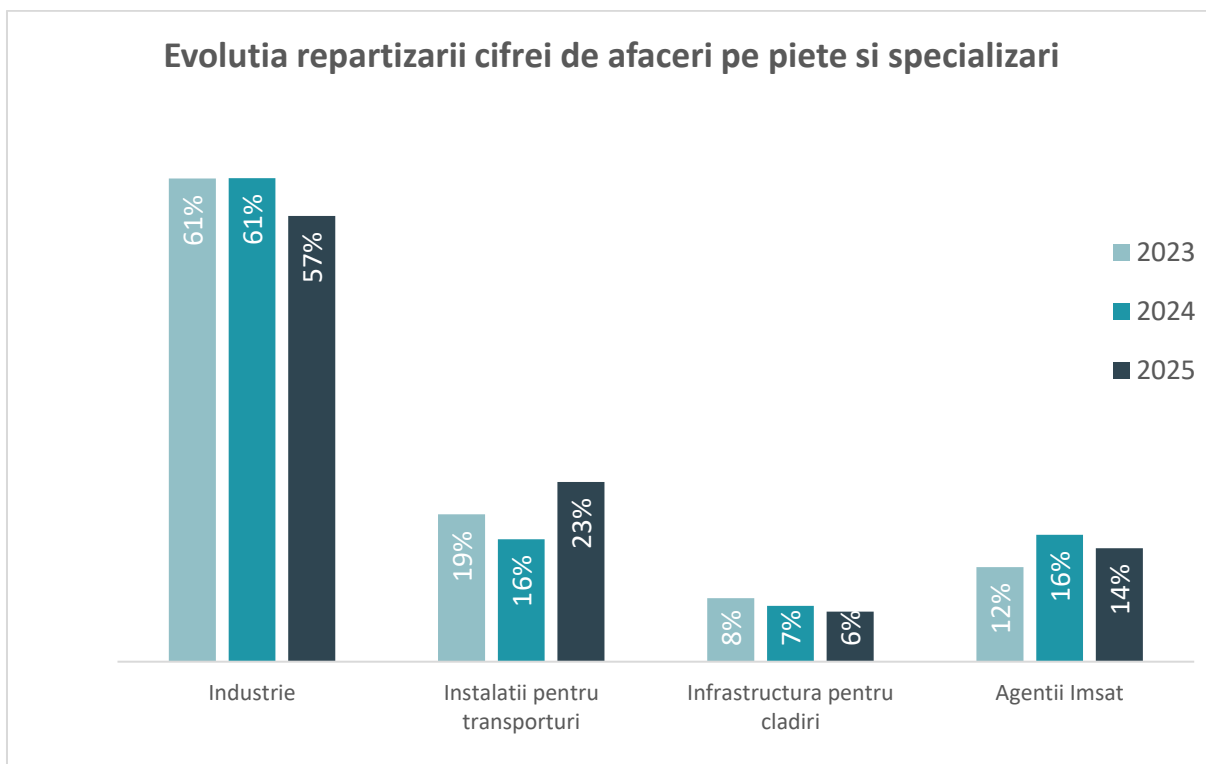
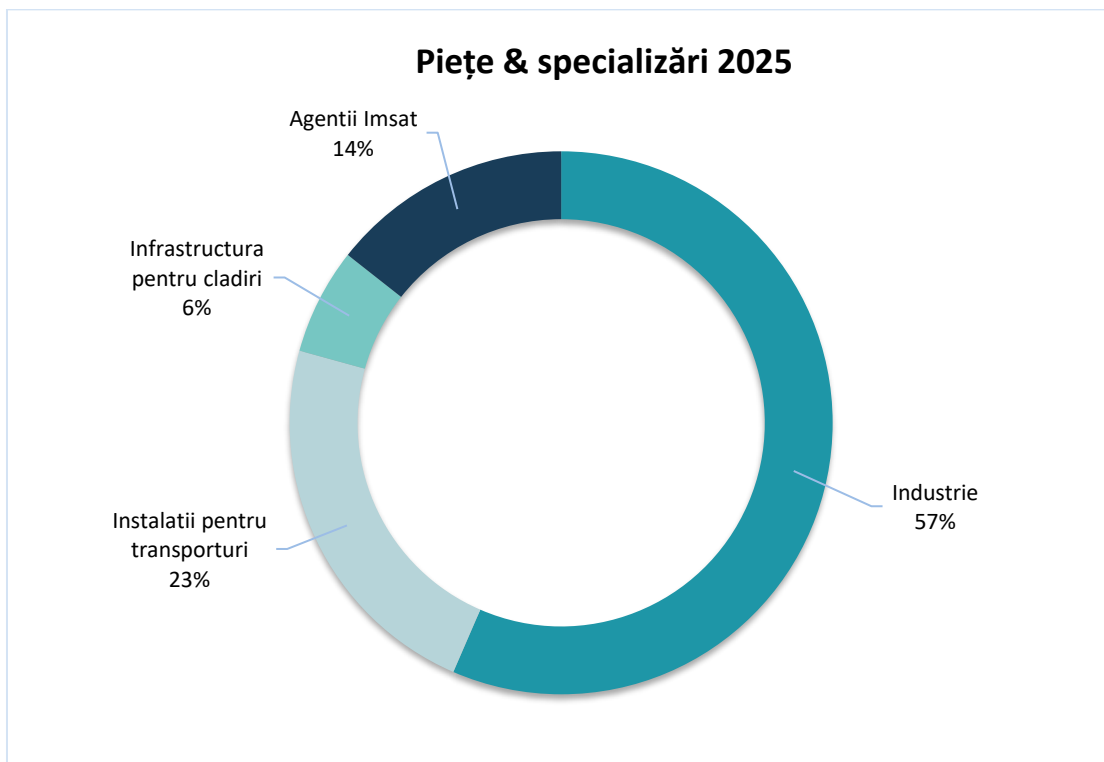
Colaborăm cu clienții noștri în spiritul că o relație echilibrată se construiește în timp, cu preocuparea adaptabilității și a stăpânirii meseriilor.

Defalcarea cifrei de afaceri pe segmente de clienți



➤ **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, infrastructură și naval, dar și în cadrul industriei.



➤ **Diversificarea afacerilor**

IMSAT, având o istorie de peste 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, de transport și energetică.

2. Angajamente RSC

IMSAT se angajează față de fiecare dintre cei trei piloni ai RSC (Responsabilitatea Socială Corporativă): social, societal și mediu.

Piloni	Angajamente RSC
Social	Promovarea și garantarea siguranței la locul de muncă pentru toți angajații noștri prin difuzarea unei culturi a siguranței
	Păstrarea capitalului uman, prin asigurarea respectării drepturilor omului, a dezvoltării și formării angajaților noștri
	Asigurarea sănătății și bunăstării angajaților noștri.
Societal	Dezvoltarea legăturilor locale, sprijinirea zonelor locale și economia locală prin diverse inițiative locale
	Să împărtășim valorile și principiile noastre etice cu toate părțile interesate în relațiile noastre comerciale (în special în ceea ce privește lupta împotriva corupției și protecția dreptului concurenței, protecția datelor și securitatea cibernetică).
Mediu	Protejarea mediului și reducerea amprentei noastre de carbon
	Achiziționarea responsabilă prin utilizarea de furnizori și subcontractanți implicați care împărtășesc o abordare comună
	Sprijinirea clienților noștri în eforturile lor de a-și decarboniza procesele industriale și de a le oferi soluții mai durabile și inovatoare
	Mobilizarea angajaților noștri și a partenerilor noștri (clienți, furnizori, subcontractanți, autorități locale, administratori) în demersul nostru de RSC pentru a obține un succes colectiv

EcoVadis, platforma de referință pentru evaluările RSI, evidențiază performanțele Grupului Snef prin evaluarea a cinci criterii fundamentale : mediul, dreptul muncii, drepturile omului, etica în afaceri și achizițiile responsabile.

Medaliile acordate reflectă angajamentele și realizările în fiecare dintre aceste domenii, precum și capacitatea de a menține un nivel ridicat de calitate într-un mediu din ce în ce mai exigent.

IMSAT a primit în 2025 din partea EcoVadis “Commitment Badge”:

IMSAT | SNEF



Pentru a-și îmbunătăți sistemele de management IMSAT a întreprins acțiuni pentru a obține certificări precum :

- ISO 9001: managementul calității,
- ISO 14001: managementul mediului
- ISO 45001: managementul sănătății și securității în muncă,
- ISO 27001 : management sistemelor de securitate a informațiilor
- ISO 3834-2 : cerințe de calitate pentru sudarea prin topire a materialelor metalice
- EN 1090-1 : certificat de conformitate a controlului producției în fabrica

Certificările ISO obținute de IMSAT atestă angajamentul puternic față de calitate, sănătate, securitate și mediu.

3. Aspecte sociale

Capitalul uman este în centrul succesului Grupului Snef. Pe baza acestei convingeri, IMSAT încurajează exprimarea tuturor talentelor, cultivă spiritul de inovație și de realizare al fiecărui angajat și promovează angajamentul colectiv. În peste 60 de ani de activitate IMSAT va fi format, recrutat și acordat încrederea a mii de angajați. Grupul este mândru de acest lucru și, ca atare, pretinde să joace un rol social acolo unde își desfășoară activitatea.

IMSAT se angajează să dezvolte practici responsabile în calitate de angajator.

i. Sănătate și securitate

Sănătatea și securitatea 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.

Obiectivul „Zero accidente” este prioritatea noastră a tuturor.

Respectarea integrității fizice și morale a tuturor angajaților este o provocare majoră pentru Grupul Snef. Pentru noi « zero accidente » este o cultură, o stare de spirit, o abilitate și o valoare interfuncțională. Ea influențează fiecare acțiune, fiecare decizie.

Abordarea generală a Grupului Snef în materie de sănătate și securitate se bazează în primul rând pe implicarea și comportamentul exemplar al managerilor și al întregului lanț ierarhic.

Pornind de la principiul că orice accident poate fi evitat, se bazează pe:

- prevenirea (anticipare și pregătire: analiza prealabilă a riscurilor pentru sănătate și securitate asociate fiecărui proiect, analiza în vederea pregătirii planurilor de prevenire, planuri specifice de securitate și prevenire a riscurilor pentru sănătate)
- responsabilizare
- stăpânirea meseriei
- feedback (comunicarea riscurilor identificate, analiza sistemică a accidentelor și a incidentelor evitate de puțin timp, luând în considerare feedback-ul de la proiecte).

Grupul Snef acordă o importanță deosebită acțiunilor de formare și de sensibilizare a echipelor sale: săptămâna safety, provocările în materie de siguranță, conferințele și vizitele manageriale de siguranță.

Condusă de conducerea executivă, susținută de conducere și însoțită de coordonatori de securitate pe teren, abordarea prevenirii este implementată în cadrul fiecărei entități, atât în Franța, cât și la nivel internațional.

IMSAT acordă o mare importanță riscurilor pentru sănătate și securitate în diferitele domenii în care își desfășoară activitatea angajații săi.

Standardele HSE ale Grupului Snef, monitorizate prin indicator(i), sunt următoarele:

- acțiuni de formare adaptate riscurilor pentru fiecare categorie de personal (inițiere, formare, autorizării);
- analiza sistematică a riscurilor pentru pregătirea muncii;
- utilizarea preferențială a echipamentelor de protecție colectivă;
- respectarea unui „standard EPI”;
- punerea la dispoziție a uneltelor și a echipamentelor de șantier pentru îmbunătățirea ergonomiei la locul de muncă;
- vizite pe șantiere pentru a verifica buna organizare și luarea în considerare a sănătății, securității și mediului ;
- comunicare susținută în materie de sănătate și securitate (campanii de comunicare, buletine de știri, conferințe etc.) privind conștientizarea riscurilor, problemele de securitate și reflexele corecte de adoptat în materie de securitate ;
- analiza sistematică a evenimentelor accidentale sau a pericolelor pentru sănătate pentru a învăța din acestea ;
- schimbul de experiență prin intermediul grupurilor de lucru de întreprindere sau sectoriale;
- audituri în cadrul entităților pentru a asigura conformitatea cu reglementările și eficacitatea sistemului nostru de management al sănătății, securității și mediului.

În ceea ce privește prevenirea riscurilor psihosociale, IMSATse angajează în mod special să combată toate formele de hărțuire.

Statistici privind accidentele

	2023	2024	2025
Numărul de accidente cu oprirea activitatii	11	0	4

Frecvența și severitatea

	2023	2024	2025
Rata frecvenței accidentelor (IF1)	6.64	0.00	2.27
Rata gravității accidentelor (IG)	0.48	0.01	0.19

ii. Relații sociale și reprezentare sindicală

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

Indicatori privind relațiile sociale și reprezentativitatea

	2023	2024	2025
Ponderea angajaților cu un reprezentant al personalului	100%	100%	100%
Ponderea angajaților care beneficiază de un contract colectiv	100%	100%	100%

iii. 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 legătură 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 Contractul Colectiv de Munca și Regulamentul Intern al IMSAT S.A., sunt sancționate 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, înlăturând 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.

iv. Ocuparea forței de muncă

Resursele umane sunt capitalul nostru de astăzi și mâine și suntem preocupați de dezvoltarea forței de muncă permanente. În 2025 forța de muncă a societății a fost de 1006 de persoane.

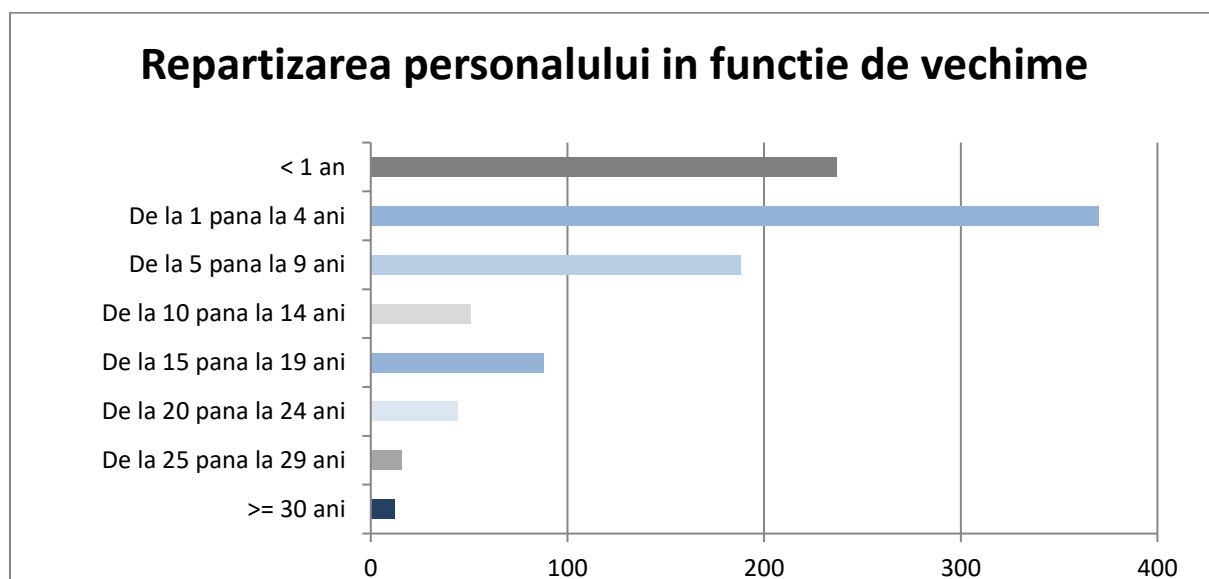
Total personal

	Barbați	Femei	Total
2023	848	107	955
2024	886	111	997
2025	880	126	1006

Distribuția personalului pe vechime reflectă atât experiența necesară pentru stăpânirea gestului tehnic (33% din forța de muncă are între 5 și 19 ani de prezență), cât și evoluția companiei către domenii și zone noi de activitate (37% din forța de muncă are între 1 și 4 ani de prezență).

Repartizarea personalului în funcție de vechime

	Barbați	Femei	Total
>= 30 ani	8	4	12
De la 25 până la 29 ani	14	2	16
De la 20 până la 24 ani	40	4	44
De la 15 până la 19 ani	75	13	88
De la 10 până la 14 ani	38	13	51
De la 5 până la 9 ani	168	20	188
De la 1 până la 4 ani	326	44	370
< 1 an	211	26	237
Total	880	126	1006

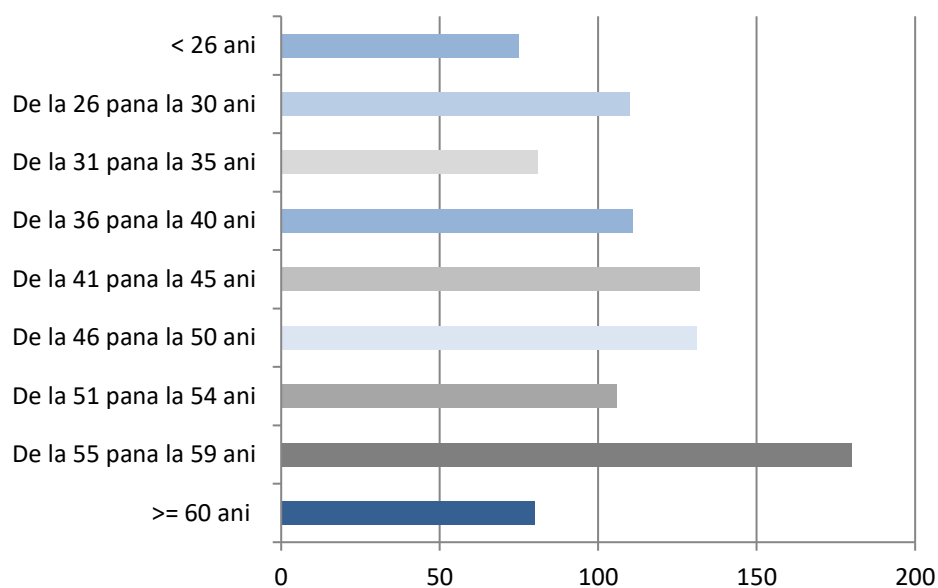


Piramida de vârste nu este „plată” pentru segmentele de vârstă între 26 și 45 de ani.

Repartizarea personalului în funcție de vârstă

	Barbați	Femei	Total
>= 60 ani	73	7	80
De la 55 până la 59 ani	160	20	180
De la 51 până la 54 ani	93	13	106
De la 46 până la 50 ani	111	20	131
De la 41 până la 45 ani	109	23	132
De la 36 până la 40 ani	99	12	111
De la 31 până la 35 ani	74	7	81
De la 26 până la 30 ani	97	13	110
< 26 ani	64	11	75
Total	880	126	1006

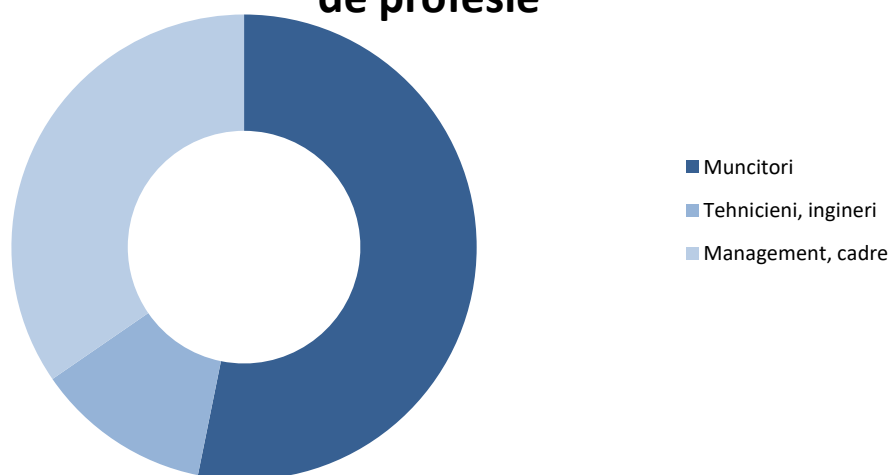
Repartizarea personalului in functie de varsta



Repartizarea personalului in functie de profesie

	Barbati	Femei	Total
Muncitori	530	5	535
Tehnicieni, ingineri	88	35	123
Management, cadre	262	86	348
Total	880	126	1006

Repartizarea personalului in functie de profesie



Managerii, personalul suport și angajații care sunt implicați în activitatea de coordonare a șantierelor reprezintă 47% 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

	Barbati	Femei	Total
Durata determinata	781	114	895
Durata nedeterminata	99	12	111
Total	880	126	1006

v. 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

	Barbati	Femei	Total	%
Cu norma intreaga	869	119	988	98.2%
Cu durata partiala	11	7	18	1.8%
Total	880	126	1006	100.0%

IMSAT se angajează să respecte legislația muncii în toate țările în care își desfășoară activitatea. În acest sens, IMSAT își reiterează angajamentul față de și respectarea următoarelor tratate și reglementări

- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Pactul Global al Organizației Națiunilor Unite
- Orientările OCDE
- convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- dispozițiile legale și de reglementare ale legislației muncii în vigoare în fiecare țară în care își desfășoară activitatea

vi. Instruire

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

Principalele categorii de programe de formare sunt:

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

În 2025 au fost continuate programele de training având ca suport platforma digitală Code of Talent și au fost lansate noi programe de training cu resurse interne și externe.

Formare

	2025		
	Femei	Barbati	Total
Numar de angajati inclusi in programe de formare	137	1,072	1,209
Numar total ore de training, din care:	1,623	29,881	31,504
- numar ore instruirii profesionale	770	16,326	17,096
- numar ore instruirii securitatea muncii	853	13,555	14,408
Buget instruirii in K€	12	89	101

4. Aspecte societale

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 și un raport financiar.

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 43% (pentru un volum de achizitii de 41 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 cale 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:

- 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.

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 – Codul de etică pentru furnizori și subcontractori este pus la dispoziția acestora, fiind accesibil pe site-ul IMSAT.

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.

Sensibilizarea și formarea părților interesate

Angajații IMSAT sunt informați și instruiți în mod regulat cu privire la etica în afaceri, prevenirea corupției și respectarea legislației în materie de concurență prin intermediul reuniunilor interne, al reuniunilor SNEF Day și al instruirilor specifice pentru persoanele cele mai expuse la risc.

Clienții, furnizorii și alte părți interesate sunt la curent cu angajamentele IMSAT în ceea ce privește lupta împotriva corupției și a traficului de influență, prevenirea conflictelor de interese, respectarea drepturilor omului, respectarea dreptului concurenței etc., prin intermediul site-ului web, al raportului anual, al Codului de conduită, al Codului de conduită pentru furnizori și subcontractori, al condițiilor generale de cumpărare și vânzare, al contractelor-cadru și al clauzelor contractuale.

Date personale și securitate cibernetică

IMSAT acordă o mare importanță respectării vieții private a angajaților și clienților săi, și în special protecției datelor cu caracter personal.

În ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal, IMSAT implementează un program de conformitate în conformitate cu legile și reglementările aplicabile (GDPR).

Având în vedere extinderea continuă a suprafeței de atac ca urmare a progreselor înregistrate în domeniul inteligenței artificiale, al dispozitivelor conectate, al tehnologiilor cloud, precum și al unui mediu de reglementare în continuă schimbare, obținerea rezilienței cibernetice la nivelul grupului Snef a devenit esențială.

Securitatea cibernetică este o problemă sistematică și strategică. Grupul Snef anticipează riscurile prin punerea în aplicare a unui plan robust de apărare IT cu consolidarea sistemelor noastre de detectare și răspuns la incidente operate de o echipă de securitate cibernetică 24/7.

Instrumentele și procedurile de gestionare a incidentelor au fost puse în aplicare pentru a combate în mod eficient atacurile cibernetice și scurgerile de date și pentru a asigura continuitatea activității noastre.

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.

Grupul și-a publicat sistematic 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.

5. Aspecte legate 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 detinem, dar și a santierelor deschise pe amplasamentele clienților, ne preocupăm permanent de monitorizarea aspectelor de mediu și gestiunea deșeurilor generate de activitate.

Politica de mediu a Grupului Snef se bazează pe patru angajamente majore:

- Atingerea neutralității carbon pentru propriile noastre activități;
- Dezvoltarea unei politici de achiziții responsabile;
- A fi o sursă de propuneri și îndrumare pentru clienții noștri, astfel încât proiectele lor să contribuie la ambițiile noastre comune de decarbonizare;
- Sensibilizarea angajaților noștri cu privire la abordarea de mediu.

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, 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.

Precizări

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

- mâncare irosită
- lupta împotriva insecurității alimentare
- respectarea bunăstării animalelor
- hrană responsabilă, echitabilă și durabilă.