

Electromagnetica SA

Declaratia nefinanciara pentru anul 2016

Electromagnetica SA este angajata în acțiuni și proiecte în domeniile calitatii, protecției mediului, sănătății și securității ocupationale, social și de personal, drepturilor omului și eticii și integrității în afaceri. Prezenta declarație însoțește raportul anual al administratorilor și exprimă dorința conducerii societății de a comunica stadiul și progresele întreprinse de societate în aceste domenii precum și de a stabili un mod transparent de comunicare cu părțile interesate. Informațiile nefinanciare se adresează deopotrivă clienților, furnizorilor, angajaților, partenerilor de afaceri, investitorilor, comunităților locale din zonele în care societatea își desfășoară activitatea, comunității științifice și academice.

1. Profilul companiei

Electromagnetica desfășoară o gamă largă de activități de producție și servicii (descrise pe larg în capitolele 1 și 2 din raportul anual al administratorilor pentru 2016) care au influență asupra aspectelor sociale, de mediu ori asupra economisirii resurselor, acestea fiind principalele trei componente ce definesc sustenabilitatea.

Urmărind o dezvoltare durabilă și având ca principiu orientarea către tehnologiile viitorului Electromagnetica a ales un model de afaceri centrat pe produse eficiente energetic (corpurile de iluminat cu LED) ori care contribuie la un management mai bun al consumului de energie electrică (precum sistemele de telegestiune), la care se adaugă producția de energie electrică din surse regenerabile. Electromagnetica, cu un număr mediu de 583 angajați în 2016, își desfășoară activitatea în București de peste 85 de ani, iar de 10 ani și în zona rurală situată în bazinul râului Suceava, acolo unde produce energie hidro.

2. Angajamentele luate de conducere

Conștientă fiind de importanța pe care abordarea responsabilă a aspectelor sociale, de mediu și de economisire a resurselor le poate avea asupra performanței globale a companiei și a încrederii partenerilor de afaceri, compania și-a îmbogățit cultura organizațională în această direcție. Conform documentului *Misiune, Viziune, Valori* disponibil pe site-ul societății (www.Electromagnetica.ro/companie, în secțiunea Despre Companie: „Misiunea noastră, a managementului de la cel mai înalt nivel și a angajaților Electromagnetica, este să oferim soluții performante bazate pe tehnologii noi, pentru a satisface deplin clienții și a răspunde în mod rezonabil așteptărilor tuturor părților interesate prin căutarea și deschiderea de noi drumuri în tehnica și afaceri.” În viziunea asumată de managementul companiei, este esențială „dezvoltarea de produse și metode rezultate din activitatea proprie de cercetare – proiectare”, urmărind astfel „extinderea în domenii complementare, cu potențial înalt de creștere, ce asigură valorificarea superioară a resurselor de cercetare dezvoltare și a bazei sale tehnologice”. De asemenea, „Electromagnetica își asumă

responsabilitatea pentru tot ceea ce produce, în deplin respect față de lege, față de clienți și față de celelalte părți interesate, asigurând susținerea produselor și serviciilor puse la dispoziție pe piață pe perioada de garanție, dar și în post-garanție”.

Conform aceluiași document, „valorile care definesc și modelează identitatea companiei și cultura organizațională sunt:

- **Creativitatea:** suntem inovativi și staruim în a aplica de fiecare dată cele mai noi tehnologii și cele mai potrivite soluții;
- **Etica în afaceri:** constituie fundamentul relațiilor noastre comerciale, caracterizate de onestitate, integritate, comunicare și încredere reciprocă ;
- **Colaborarea:** avem o atitudine proactivă față de nevoile clientului, oferindu-i acestuia produse și servicii de calitate care-i aduc un plus de valoare prin beneficii directe și indirecte pe termen lung;
- **Responsabilitatea:** acționăm responsabil pentru ocrotirea mediului, siguranța, sănătatea și dezvoltarea personală a salariaților, pentru crearea unui mediu de afaceri integru și competitiv, dezvoltarea socială și culturală a comunității;
- **Încrederea în noi înșine:** credem că munca în echipă alături de valorificarea experienței și a resurselor proprii conferă forța necesară îndeplinirii misiunii noastre și dezvoltării durabile a companiei;
- **Adaptabilitatea:** ne adaptăm permanent cerințelor pieței, cautând și descoperind noi oportunități, dar rămânând constant centrați pe nevoile și așteptările clienților.”

În armonie cu cele de mai sus, au fost elaborate politicile incidente care sunt disponibile la www.Electromagnetica.ro/companie.

3. Descrierea politicilor privind calitatea, a factorilor de risc, a indicatorilor cheie de performanță și efectul aplicării politicilor

Politica de calitate a Electromagnetica asigură o conformare totală la cerințele și așteptările explicite ale clienților, dar ia în considerare și așteptările implicite ale acestora, cu respectarea permanentă a reglementărilor și prevederilor legale.

Pentru ca produsele și serviciile puse la dispoziția clienților să fie livrate la același nivel de calitate pe toată durata desfășurării contractelor, Electromagnetica își propune în principal următoarele obiective:

- Menținerea certificărilor Sistemului Integrat de Management conform standardelor de referință
- Îmbunătățirea continuă a nivelului de satisfacție a clienților
- Menținerea certificării de tip pentru contoarele de energie electrică fabricate
- Menținerea costurilor calității în zona de eficiență pentru activitățile desfășurate

În domeniul calității au fost identificate următoarele riscuri:

- Riscuri cu impact inițial mare (în cazul ipotetic al producerii riscului, acestea ar avea un impact major). Din această categorie face parte riscul de încheiere a auditurilor de calitate cu neconformități majore, care ar putea conduce la suspendarea/anularea unor certificări și pierderea unor contracte.

- Riscuri cu impact inițial mediu (în cazul ipotetic al producerii riscului, acestea ar avea un impact moderat). Din această categorie fac parte următoarele riscuri: scăderea eficacității Sistemului Integrat de Management al Calității; proiectarea și lansarea de produse și servicii care nu satisfac așteptările clienților, cerințele legale ori așteptările rezonabile ale părților interesate; neimplicarea conducerii

executive în creșterea competenței personalului responsabil cu managementul calitatii. În cazul producerii acestor riscuri, activitatea poate fi afectată prin scăderea satisfacției clienților, pierderea competitivității, pierderea unor comenzi și licitații, etc.

În urma măsurilor întreprinse în anul 2016 și anterior, toate riscurile menționate au fost menținute la un nivel de impact mic. Acest control eficient al riscurilor a fost posibil prin: implementarea și respectarea procedurilor de analiză efectuate de managementul societății și auditul intern; monitorizarea și măsurarea satisfacției clienților; implementarea și respectarea procedurilor de proiectare/avizare/calificare internă a proiectelor de cercetare dezvoltare; îndeplinirea programului de instruire.

În urma auditurilor desfășurate cu succes, Electromagnetica a menținut în 2016 certificările Sistemului Integrat de Management (conform ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO/TS 16949) valabile pentru perioada 2016-2018.

Auditurile de certificare a calitatii precum și auditurile de certificare a contoarelor nu au constatat neconformități majore. Principalii indicatori cheie de performanță în domeniul calitatii realizați în anul 2016 au fost:

Punctajul privind satisfacția clienților = 85 puncte (nivel B)

Rata medie a costurilor calitatii = 6,3%.

4. Descrierea politicilor privind Mediul și Sănătatea și Securitatea Ocupațională, a factorilor de risc, a indicatorilor cheie de performanță și efectul aplicării acestor politici

La baza politicii de mediu și sănătate și securitate ocupațională stă identificarea și ținerea sub control a aspectelor de mediu și riscurilor asociate tuturor activităților ce se desfășoară în organizație, pentru asigurarea conformării cu cerințele legale și cu alte cerințe aplicabile la care organizația subscrie, prevenirii poluării și a accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale, dar și respectarea dreptului părților interesate de a trăi într-un mediu nepoluat.

Politica societății în acest domeniu urmărește:

- minimizarea cantităților de deseuri generate și gestionarea lor în condiții de siguranță atunci când apariția lor nu poate fi evitată;
- reducerea consumurilor de resurse naturale;
- reducerea impactului asupra mediului asociat activităților și produselor societății, prezente și viitoare, prin înlocuirea treptată a unor tehnologii și a unor materii prime cu altele care au un impact redus de mediu;
- proiectarea și dezvoltarea de produse ecologice și economice care pe durata lor de utilizare diminuează amprenta asupra mediului a consumatorilor;
- exercitarea în amonte și în aval, pe lanțul de furnizare de materii prime și de desfacere a produselor, a unei influențe pozitive privind dezvoltarea durabilă și sustenabilă;
- prevenirea apariției situațiilor de urgență cu impact asupra mediului și sănătății și securității ocupaționale, prin stabilirea și aplicarea de măsuri coerente și eficiente de prevenire a accidentelor majore în care sunt implicate substanțe periculoase;
- adoptarea unui comportament preventiv față de poluarea mediului pentru a îmbunătăți continuu performanțele de mediu;
- o analiză continuă a riscurilor și a elementelor de importanță majoră în procese;

- asigurarea unui mediu de lucru optim pentru angajati în vederea păstrării, în primul rând prin activități preventive, a sănătății și siguranței salariaților;
- supravegherea continuă a stării de sănătate a angajaților și întreprinderea de acțiuni pentru îmbunătățirea sănătății acestora și pentru prevenirea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale;
- respectarea dreptului partilor interesate de a trăi în condiții de mediu nepericuloase.

În domeniul protecției mediului și SSO au fost identificate următoarele riscuri:

- Riscuri cu impact inițial mare (în cazul ipotetic al producerii riscului, acestea ar avea un impact semnificativ). În această categorie se înscriu: situațiile de urgență cu impact asupra mediului și SSO; gestionarea deșeurilor în condiții de nesiguranță; dezvoltarea de produse cu amprentă mare asupra mediului pe perioada de utilizare; comportament nepreventiv și creșterea impactului asupra mediului prin uzura echipamentelor.

- Riscuri cu impact inițial mediu (în cazul ipotetic al producerii riscului, acestea ar avea un impact moderat). În această categorie se încadrează: creșterea nejustificată a consumurilor de resurse naturale; lipsa măsurilor de supraveghere a sănătății angajaților, de prevenire a accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale;

În cazul realizării acestor riscuri, societatea ar avea de suferit prin restrângerea accesului pe piața a produselor poluante, creșterea nemulțumirii clienților, creșterea costurilor de producție, aplicarea de sancțiuni privind încălcarea normelor de mediu, periclitarea siguranței sănătății angajaților și a partilor interesate, restrângerea capacității de producție prin diminuarea numărului de angajați apti de muncă.

În urma măsurilor întreprinse în anul 2016, toate riscurile prezentate anterior au fost menținute la un nivel de impact mic. Acest control eficient al riscurilor de mediu și SSO a fost posibil prin: implementarea și respectarea procedurilor de gestionare a deșeurilor, implementarea și respectarea procedurilor pentru situații de urgență, re tehnologizarea producției, testarea produselor noi, standardizarea și optimizarea acestora, menținerea în funcțiune a unui cabinet medical de întreprindere și efectuarea periodică de analize medicale specifice.

Electromagnetica deține un lanț de microhidrocentrale care îi asigură din surse regenerabile o parte din energia necesară activității de producție și celei de furnizare de energie. Microhidrocentralele respectă cu strictețe cadrul legal incident pentru protecția mediului.

Activitatea de cercetare-dezvoltare este principalul mijloc de diminuare a impactului asupra mediului în viitor, prin introducerea de tehnologii de fabricație eficiente energetic și mai puțin poluante, precum și lansarea de noi produse cu impact redus asupra mediului pe durata de utilizare. Cel mai recent proiect proiectarea de stații de încărcare rapidă a automobilelor electrice, care continuă linia deschisă de produse eficiente energetic deja consacrate.

Principalii indicatori cheie de performanță în domeniul protecției mediului și SSO realizați în anul 2016 au fost:

- Corpurile de iluminat cu LED vândute în perioada de raportare realizează o economie de energie electrică de aproape 50% față de cele tradiționale.
- Nu au fost constatate noi cazuri de îmbolnăviri profesionale, evenimente cu impact major asupra mediului ori incidente cu efecte majore asupra sănătății și securității persoanelor. Cele 3 accidente petrecute în 2016 nu s-au soldat cu invalidități permanente sau pierderi de vieți.
- Auditurile desfășurate nu au constatat neconformități majore.

5. Descrierea politicii sociale și de personal, a factorilor de risc, a indicatorilor cheie de performanță și efectul aplicării acestor politici

Conducerea Electromagnetica dezvolta si implementeaza un sistem de reglementari interne prin care organizeaza activitatile din cadrul companiei astfel incat acestea sa fie executate eficient, prin alocarea resurselor necesare, identificarea riscurilor si luarea masurilor necesare de anulare/reducere a acestora la un nivel acceptabil.

Cea mai importanta resursa necesara pentru atingerea obiectivelor sunt angajatii bine pregatiti profesional, motivati, integri si echipati corespunzator. Din punct de vedere social urmarim mentinerea unei relatii de colaborare constructiva cu organizatiile salariatilor si cu celelalte parti interesate, bazandu-ne pe legislatia în domeniu, prin:

- sprijinirea unei activitati sindicale constructive si incheierea unui Contract Colectiv de Munca specific angajatilor Electromagnetica;
- comunicare permanenta pe toate aspectele majore ale evolutiei organizatiei și afacerii cu organizatiile sindicale, considerand angajatii ca fiind o terta parte interesată în succesul afacerii;
- stabilirea si implementarea modalitatilor de ajutorare a persoanelor defavorizate și / sau în situații familiale deosebite;
- stabilirea si implementarea de diferite facilitati pentru toti angajatii, în funcție de potențialul organizatiei și necesitatile identificate;
- urmarirea starii de sanatate a angajatilor prin efectuarea periodica de controale de specialitate;
- sprijinirea angajatilor si a familiilor acestora atunci cand sunt in situatii dificile de sanatate;
- acoperirea in procent de 50% a costurilor biletelor de tratament balnear pentru angajati;
- acordarea de bonuri de masa;
- sprijinirea persoanelor si/ sau a comunitatilor dezavantajate prin sponsorizari si la cererea salariatilor Electromagnetica, directionarea procentului de 2% din impozitul pe profit platit de angajati spre Crucea Rosie si/sau ONG-uri.

Electromagnetica asigura acordarea de sanse egale angajatilor sai actuali sau potentiali prin:

- recrutarea/promovarea personalului intr-un mod transparent, ținându-se cont de competența si experienta profesională necesara și integritatea candidatilor ;
- asigurarea conditiilor pentru instruire si perfectionare continua in profesiile in care activeaza, dar si pentru protectia mediului si a sanatatii si securitatii ocupationale;
- evaluarea activitatii si aptitudinilor doar pe baza de criterii de performanta obiective, sustenabile, masurabile, adecvate scopului, monitorizate consistent si transparente tuturor angajatilor.
- crearea de conditii optime de lucru pentru stabilizarea personalului.

Riscurile din acest sector se situeaza la un nivel initial mediu (în cazul ipotetic al producerii riscului, acestea ar avea un impact moderat).

Au fost identificate urmatoarele riscuri: scaderea ratei de retentie a personalului existent sau a noilor angajati, alocarea unui numar insuficient de ore de formare profesionala, diminuarea bugetului alocat imbunatatirii conditiilor de munca si preventiei in sanatatea angajatilor, carente in informarea corecta a angajatilor in ce priveste situatia societatii. In eventualitatea realizarii acestor riscuri, compania se poate confrunta cu cresterea costurilor de recrutare, scaderea calitatii produselor si serviciilor prestate, scaderea productivitatii muncii, conflicte sindicale, demotivarea angajatilor.

Prin masurile adoptate, majoritatea riscurilor identificate mai sus au fost mentinute la un nivel scazut, cu exceptia riscului de retentie a personalului existent si al noilor angajati, care se situeaza la un nivel mediu, fiind influentat de deficitul de candidati de pe piata muncii, in special cu privire la personalul tehnic.

Pentru controlul riscurilor din acest domeniu, au fost luate masuri de motivare a personalului prin stimulente financiare si crearea unui mediu de lucru placut, realizarea planului anual de instruire si de pregatire profesionala, implicarea angajatilor in procesul decizional prin cooptarea in consiliul de administratie al unui reprezentant sindical, cresterea bugetului pentru rezolvarea situatiilor sociale deosebite, realizarea unui plan de inductie si integrare a noilor angajati. Organizatia sindicala are un grad de reprezentare de peste 72% din personal, este parte in negocierea contractului colectiv si constituie un partener in implementarea politicilor sociale si de personal.

Printre actiunile de interes pentru comunitatea locala mentionam acordul încheiat în urma cu mai mulți ani cu liceul Ion Barbu pentru functionarea într-un spațiu deținut de societate a gradinitei Electromagnetica.

O initiativa recenta vizeaza infiintarea unei biblioteci în cadrul Electromagnetica prin donatii de carte făcute de angajații societății.

Principalii indicatori de performanta indepliniti in 2016 în acest domeniu se incadreaza in obiectivele asumate, dupa cum urmeaza:

Gradul de participare la sedintele CA ale reprezentantului sindicatului = 92%

Rata de retentie a angajatilor = 82,10%

Numarul mediu de ore de instruire (mediu, calitate, SSO) și de formare profesională = 49,84h/an/angajat

Procentul de retinere a noilor angajati = 68,29%

Procentul de neutilizare a forței de munca = 2.64%

6. Descrierea politicii privind respectarea drepturilor omului, a factorilor de risc, a indicatorilor cheie de performanta si efectul aplicarii acestei politici

Electromagnetica garantează respectarea drepturilor omului, in conformitate cu prevederile legale, pentru angajatii si colaboratorii sai, dar si pentru partile interesate prin:

- punerea la dispozitie de conditii de muncă ce respectă demnitatea individului și de locuri de muncă corespunzătoare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă;
- interzicerea oricarei forme de intimidare prin limbaj, atitudine, gesturi, orice alta forma de atac la persoana ;
- eliminarea oricarei forme de discriminare de sex / varsta / rasa / religie / convingeri politice;
- respingerea ferma a exploatarii copiilor;
- respingerea colaborarii cu organizatii care nu respecta drepturile omului.

Incalcarea drepturilor omului poate avea ca impact căderea sub incidenta legii, proteste din partea angajatilor sau a publicului, scaderea prestigiului în societate.

Riscul de a încălca drepturile omului are un impact initial mediu, dar prin măsurile de tinere sub control, aceste riscuri au fost mentinute la un nivel mic. Prevederi legate de respectarea drepturilor omului au fost incluse în regulamentul intern și în contractul colectiv de munca.

În 2016, nu au fost reclamate la Comisia de Disciplina cazuri de intimidare sau de atac la persoana și nici cazuri de discriminare de sex/varsta/rasa/religie/convingeri politice. Mentionam existența unei hotarari judecatoresti prin care societatea a fost obligata la plata către un fost angajat a sumei de 6543,53 lei, reprezentând bonus de performanta.

7. Descrierea politicii privind etica si integritatea in afaceri, a factorilor de risc, a indicatorilor cheie de performanta si efectul aplicarii acestei politici

Electromagnetica sustine corectitudinea în afaceri, respectarea legislatiei în vigoare și luarea de atitudine împotriva faptelor de coruptie, intimidare în afaceri, monopolizare sau evaziune prin:

- Instituirea unor mecanisme de declarare a conflictelor de interese și de raportare a comportamentului neetic ori nelegal sau abateri de la integritate a angajatilor. Electromagnetica asigura prin reglementari interne mecanisme eficiente de raportare și gestionare a comportamentului neetic si a conflictelor de interese, a tranzactiilor societatii cu persoanele afiliate și a tranzactiilor cu instrumente financiare emise de societate realizate de persoanele ce au acces la informații privilegiate. Aceste reglementari interne detaliaza atat modul de raportare cat si modul de investigare a comportamentului neetic al angajatilor și reprezentantilor societății. Caile de raportare instituite ofera posibilitatea oricarui angajat, client, furnizor sau subcontractor sa raporteze abaterile, astfel incat sa se asigure confidentialitatea sesizarilor și investigatiilor. Electromagnetica respecta drepturile persoanelor investigate și ofera protectie împotriva oricaror repercusiuni asupra persoanelor de buna credință care raportează abaterile.
- Interzicerea oricarei forme de mituire sau coruptie în relatiile de afaceri sau de serviciu;
- Interzicerea oricaror forme de creare de monopol, participare la monopoluri sau colaborare cu firme susceptibile a avea practici monopoliste;
- Respectarea tuturor formelor de embargouri instalate legal;
- Interzicerea oricarei forme de evaziune și evitarea oricarei forme de colaborare cu firme sau persoane dovedite a practica evaziunea.

Electromagnetica își propune declararea și inregistrarea tuturor situatiilor de conflict de interese precum, sa asigure mecanisme eficiente de raportare și investigarea prompta a comportamentelor neetice.

În acest scop s-a stabilit ca angajații pot sesiza conflictele de interese pe linie ierarhica sau direct la Comisia de Disciplina.

În ceea ce privește abaterile de la comportamentul etic, clientii, furnizorii, subcontractantii sau alte persoane interesate, inclusiv angajații, pot sesiza aceste fapte pe adresa de e-mail juridic@electromagnetica.ro.

În 2016 nu au fost semnalate cazuri de conflicte de interese neraportate ori avertizari de integritate, astfel încât indicatorii cheie de performanță în domeniul eticii și integritatii în afaceri s-au incadrat în țintele propuse.

8. Aspecte privind politica de diversitate in ce priveste organele administrative, de conducere si de supraveghere

Capacitatea societatii de a influenta prin politici proprii diversitatea la nivelul membrilor consiliului de administratie este limitata, deoarece statutul de societate listata la bursa si legislatia pietei de capital confera in primul rand actionarilor libertatea de a propune candidati. In atare conditii, societatea nu a adoptat o politica privind diversitatea si nu a constituit la nivelul Consiliului de Administratie un comitet de nominalizare, aceasta responsabilitate revenind actionarilor. Cu toate acestea, propunerile de candidati si rezultatul votului in alegeri au asigurat de fiecare data un grad inalt de diversitate in ce priveste profilul administratorilor, acoperirea ariilor de expertiza, genul, experienta profesionala sau vârsta acestora.

Componenta actualului consiliu de administratie corespunde din punctul de vedere al diversitatii de gen (4 femei și 5 bărbați) și al ariilor de competenta, astfel: 3 economisti, 3 ingineri, 1 jurist, 1 auditor, 1 reprezentant sindical. Dintre membrii actuali ai consiliului de administratie, 6 sunt membrii neexecutivi. Majoritatea membrilor consiliului de administratie au experienta manageriala în diverse domenii de activitate.

9. Informații nefinanciare privind filialele

Filialele societatii, atat prin volumul redus de activitate in raport cu cel al companiei mama cat si prin natura activitatii lor (descrise in capitolul 13 din raportul anual al administratorilor pe 2016) au un impact neinsemnat asupra datelor analizate in prezentul document. Politicile și măsurile adoptate la nivelul companiei mama sunt aduse la cunoștința filialelor și sunt acoperitoare pentru controlul riscurilor la nivel de grup.

DIRECTOR GENERAL
Eugen SCHEUSAN



Data: 20.03.2017