

Per.№ 93-00-787/19.01.2012 г.



Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация:



Държава:

България

Сектор:

Добивна промишленост

Период, обхванат в доклада:

2011 г.

1. Изявление за продължаващата подкрепа към принципите на Глобалния договор от изпълнителния директор д-р инж. Лъчезар Цоцорков

Принципите на Глобалния договор на ООН имат основополагащо значение при отстояването на съвременното разбиране за корпоративна социална отговорност. Дългогодишната политика на „Асарел-Медет“ АД в тази област се основава на дълбоко осъзнато убеждение за съпричастност към общочовешките ценности и на рационално мотивирана бизнес стратегия за устойчиво развитие.

Като водеща българска минна компания и структуроопределящо предприятие за община Панагюрище и Пазарджишка област, „Асарел-Медет“ АД реализира политиката си на корпоративна социална отговорност с приоритетно внимание към опазването на околната среда, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, дарителство в подкрепа на местната общност, инвестиции в развитието на човешкия капитал и активно партньорство с всички заинтересовани страни.

За нас социалната отговорност е кауза, чрез която допринасяме за изграждането на едно по-благосъстоятелно общество. „Асарел-Медет“ и занапред все така неотклонно ще отстоява фирмения си девиз „От природата - за хората, от хората – за природата“. Активно ще продължим да проучваме и внедряваме най-добрите международни практики във всички сфери на производствената си дейност, опазването на околната среда, условията на труд и развитието на човешкия капитал.

Гордеем се, че още от 2003 година сме част от компаниите, присъединили се към Принципите на Глобалния договор на ООН, а през 2011 година станаме едни от учредителите на Сдружение „Българска мрежа на Глобалния договор на ООН“. Декларираме, че и в бъдеще ще отстояваме тази кауза и тези принципи с необходимата съпричастност, отговорност и уважение!

19 януари 2012 г.
Гр. Панагюрище

**Изпълнителен директор
на «Асарел-Медет» АД:**

Д-р инж. Лъчезар Цоцорков



2. Описание на поетия ангажимент и практическите действия, предприети за изпълнение принципите на Глобалния договор.

Права на човека:	Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазването правата на човека. Принцип 2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.
<p>Ангажимент: Политиката на „Асарел-Медет“ осигурява зачитане и подкрепа за опазване правата на човека, като се гарантира необвързване с дискриминационни и нарушаващи правата на човека действия. Сред основните приоритети е осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, равни възможности за развитие на работещите, открита и навременна комуникация със заинтересованите страни. Компанията последователно оказва значима подкрепа за социалното развитие на местната общност.</p> <p>Дефиниране и изпълнение на политиката: Ангажираността на «Асарел-Медет» към зачитане и опазване правата на човека е дефинирана в Общофирмената политика и Етичния кодекс на компанията.</p> <p>Конкретните практики са регламентирани в процедурите и работните инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001 – за управление на качеството, ISO 14 001 – за опазване на околната среда, OHSAS 18 001 – за здравословни и безопасни условия на труд.</p> <p>Дейностите са включени в стратегиите и програмите за развитие по всяко от приоритетните направления – човешки ресурси, здравословни и безопасни условия на труд, опазване на околната среда,</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p><u>Оповестяване</u> Общофирмена политика и Етичният кодекс са публикувани на интернет страницата на компанията, във вътрешната информационна система на дружество и на информационни табла.</p> <p><u>Достъп</u> В компанията е осигурен 24-часов електронен достъп до всички работни процедури и инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001, където са дефинирани конкретните практики и реда за изпълнението им.</p> <p><u>Действия и индикатори</u> Разработена е Програма за развитие на човешките ресурси. Тя осигурява отлични условия и равни възможности за обучение и за кариерно развитие на работещите, като за 2011 година се отчита ръст на обхванатите участници в организирани от дружеството обучения.</p> <p>В „Асарел-Медет“ действа система за насърчаване на личната инициатива и стимулиране на иновацията, като има ръст на разгледаните предложения спрямо предходния период. Иновациите са огласени сред работещите в компанията чрез вътрешно-фирмения бюлетин, а инициаторите са наградени.</p>

<p>спомоществувателство и партньорство, законност и фирмена сигурност, доставки и реализация на продукцията и др.</p> <p>Изпълнението на дейностите е обезпечено чрез създадената организационна структура в дирекция „Човешки ресурси“, Пълномощник по ИСУ и отдел „Мониторинг“.</p> <p>Дългогодишната дарителска политика на компанията е приоритетно насочена към потребностите на местната общност, включително с подпомагане на социални групи в неравностойно положение.</p>	<p>За седма поредна година е проведена стипендиантска и лятна стажантска програма, като се дава възможност на мотивирани млади специалисти за достойна професионална реализация. През 2011 година шестима млади специалисти започват професионалната си кариера в компанията по проект „Ново начало – от образование към заетост“ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.</p> <p>Разработена е Програма «Безопасност и здраве при работа», по която през 2011 г. са вложени близо 3 млн. лв. В дружеството работи здравна служба, осъществено е 24-часово дежурство на медицински екип за спешна помощ, извършват се широк кръг профилактични медицински прегледи и изследвания за всички работещи, прилага се най-висок стандарт за здравно и животозастраховане. Индикаторите за резултатност през последните години отчитат тенденция за намаляване на загубените трудовни поради временна нетрудоспособност. Признание за политиката на дружеството в тази област е наградата от националния годишен конкурс на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. „Асарел-Медет“ АД е единствената отличена компания от минно-добивната индустрия – с приз за трето място в категорията „Големи компании“.</p> <p>По договор с Община Панагюрище е подкрепена реализацията на значими местни инициативи. Компанията допринася за по-високия стандарт на живот на населението чрез подпомагане на социалните дейности, образованието, здравеопазването, културата, спорта, младежките инициативи и др. Традиционно, включително през 2011 г., е оказана подкрепа на общински институции и организации на хора в неравностойно положение.</p>
--	---

<p>Трудови норми:</p>	<p>Принцип 3. Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне. Принцип 4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд. Принцип 5. Ефективно премахване на детския труд. Принцип 6. Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.</p>
<p>Ангажимент: „Асарел-Медет“ АД насърчава активното социално партньорство, осигурява свобода на сдружаването и благоприятни възможности за колективно трудово договаряне. Фирмените процедури не допускат форми на насилствен или принудителен труд. По никакъв повод в дейността на компанията не се използва детски труд.</p> <p>Дефиниране и изпълнение на политиката: Ангажираността на «Асарел-Медет» към зачитането на трудовите права е дефинирана в Общфирмената политика и Етичния кодекс на компанията, като е отразена в Правилника за вътрешния трудов ред и Колективния трудов договор.</p> <p>Конкретните практики са регламентирани в процедурите и работните инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001. Дейностите са включени в стратегиите и програмите за развитие.</p> <p>Изпълнението е обезпечено чрез създадената организационна структура в Дирекция „Човешки ресурси“ и органите за социално сътрудничество.</p> <p>Изградено е конструктивно социално партньорство с фирмените синдикални организации към двете миньорски федерации - на КНСБ и КТ „Подкрепа“.</p>	<p>Примери за действия и индикатори: <u>Оповестяване</u> Общфирмената политика е оповестена чрез интернет страницата на компанията, във вътрешната информационна система на дружество и на информационни табла. Правилникът за вътрешния трудов ред създава ясен регламент за работно време, ползване на почивки и др., като е огласен чрез информационни табла на територията на дружеството и електронната информационна система.</p> <p><u>Достъп</u> В компанията е осигурен 24-часов електронен достъп до всички работни процедури и инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001, където са дефинирани конкретните практики и реда за изпълнението им.</p> <p><u>Действия и индикатори</u> Сключен е колективен трудов договор с двете фирмени синдикални организации към миньорските федерации на КНСБ и КТ „Подкрепа“, чрез който се осигуряват значими социални придобивки за екипа на компанията и през 2011 г.</p> <p>Ефективно работят Съветът за социално сътрудничество и Комитетите по условия на труд в дружеството, като има ръст при броя проведени заседания.</p> <p>Въртешнофирмените процедури регламентират пълна забрана за наемане на лица под 18-годишна възраст - такива случаи няма.</p>

		Няма подадени жалби за дискриминация - под каквато и да било форма, включително чрез 24-часовия «горещ» телефонен секретар за сигнали и анкетно проучване за удовлетвореността и мотивацията на работещите. Наемането на нови кадри се осъществява при прозрачна процедура, осигуряваща равни възможности на кандидатите. Създадени са разнообразни възможности за изслушване на мнението на работещите.
Околна среда:	Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда. Принцип 8. Подемане на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда. Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.	
Ангажимент: В съответствие с фирмения девиз „От природата за хората, от хората за природата“, се осигурява приоритетно внимание върху опазването на околната среда, разумното и ефективно оползотворяване на ресурсите и внедряването на нови природосъздаващи технологии.		Примери за действия и индикатори: <u>Оповестяване</u> Общofireмнената политика е оповестена чрез интернет страницата на компанията, във вътрешната информационна система на дружество и на информационни табла. <u>Достъп</u> В компанията е осигурен 24-часов електронен достъп до всички работни процедури и инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001, където са дефинирани конкретните практики и реда за изпълнението им. «Асарел-Медет» защитава първия в страната сертификат по ISO 14 001 за опазване на околната среда - още през 2002 г. <u>Действия и индикатори</u> Извършва се ефективен мониторинг върху компонентите на околната среда чрез изградената още през 1988 г. в партньорство с БАН първа в страната

<p>програмите за развитие.</p> <p>Изпълнението е обезпечено чрез създадената организационна структура в отдел „Екология“, пълномощника по ИСУ и отдел „Мониторинг“.</p>	<p>фирмена екологична система. Резултатите потвърждават екологичната резултатност. Те са огласени чрез публикуване във вътрешно-фирмения бюлетин, местните медии и на информационно табло в центъра на Панагюрище. В ежемесечния вътрешнофирмен бюлетин има тематична страница, посветена на екологичните проекти. Дейностите регулярно се популяризират сред обществеността и чрез публикации в медиите.</p> <p>Отчитат се интересите на заинтересованите страни, като през 2011 година е подписано споразумение за сътрудничество с екологична неправителствена организация – Български център за зелена икономика, по повод реализацията на два партньорски проекта.</p> <p>Реализирани са фотоконкурс и фото изложба „Съхрани миг природа“ в партньорство с Обединен детски комплекс-Панагюрище.</p> <p>През 2011 г. реализираната екологична програма на компанията възлиза на 6,7 млн. лева. Основните екологични проекти са насочени към мащабна рекултивация на терените и надеждно функциониране на съвременна система от хидротехнически съоръжения.</p> <p>Изпълнена е Програма за отстраняване на стари екологични щети до приватизацията на дружеството, финансирана от държавата по споразумение със Световната банка. Последният обект по програмата – пречиствателна станция, беше тържествено открит на 31 май 2011 година от министъра на околната среда и водите г-жа Нона Караджова.</p> <p>Компанията последователно проучва и внедрява водещия световен опит в областта на екологосъобразните технологии. През 2011 година са реализирани два крупни инвестиционни проекта със значим екологичен ефект.</p> <p>Изградената нова Циклично-поточна технология за транспорт на откритка, в която са инвестирани 100 млн. лева, намалява вредните емисии от изгорели</p>
---	--

	<p>газове на рудничните автомобили с 40,9 % и повишава ефективността на рудничния транспорт с 24 %.</p> <p>Новата Инсталация за екстракция и електролиза на мед от руднични води, в която са инвестирани 40 млн. лева, осигурява максимално пълноценно оползотворяване на суровините.</p> <p>Двата обекта бяха официално открити на 31 май 2011 година от министър-председателя г-н Бойко Борисов, министъра на икономиката, енергетиката и туризма г-н Трайчо Трайков и министъра на околната среда и водите г-жа Нона Караджова. За реализацията им „Асарел-Медет“ АД беше удостоен с наградата „Инвеститор на годината 2011“ в категорията „Зелени инвестиции“ в годишния конкурс на Българска агенция за инвестиции.</p> <p>«Асарел-Медет» проучва възможността за инвестиции във възобновяеми и алтернативни енергийни източници, като през 2011 г. тържествено беше открита и Малка ВЕЦ „Калето“.</p>
Антикорупция:	Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.
<p>Ангажимент: „Асарел-Медет“ АД категорично подкрепя усилия за ефективно противодействие на корупцията, като внедрява антикорупционни процедури и отстоява почтена и прозрачна фирмена политика.</p> <p>Дефиниране и изпълнение на политиката:</p> <p>Антикорупционната политика е изрично регламентирана в Общofireмната политика, Етичния кодекс на компанията и Правилника за вътрешния трудов ред. Стратегиите в направленията «Финансово-икономически дейности» и «Доставки и реализация на продукцията» визират изрични правила в тази област.</p>	<p>Примери за действия и индикатори: <u>Оповестяване</u> Общofireмната политика и Етичен кодекс са оповестени чрез интернет страницата на компанията, във вътрешната информационна система на дружество и на информационни табла.</p> <p><u>Достъп</u> В компанията е осигурен 24-часов електронен достъп до всички работни процедури и инструкции от Интергираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001, където са дефинирани конкретните практики и реда за изпълнението им, включително и антикорупционни механизми при политиката по доставки.</p>

<p>Конкретните практики са елемент от процедурите и работните инструкции от Интегрираната система за управление по ISO 9001, ISO 14 001, OHSAS 18 001, включително финансови правила за лимитиране на кешовите плащания, ред за социални и представители разходи, правила за дарения и др.</p> <p>Изпълнението на дейността се обезпечава чрез организационната структура на Дирекция «Човешки ресурси», отдел «Мониторинг» и отдел «Юридически надзор».</p>	<p><u>Действия и индикатори</u></p> <p>Всички работещи са попълнили декларация за конфликт на интереси, както се спазва редът за разглеждането на промяна в обстоятелствата.</p> <p>Създадени са строги финансови процедури, чрез които се осигурява ефективен контрол. Ограничени са кешовите плащания, които са до определен лимит.</p> <p>Информация за направени дарения се публикува текущо във фирмения бюлетин, съобщения в медиите и в Годишния доклад за дейността на дружеството и Съвета на директорите. Работна инструкция от Интегрираната система за управление изрично регламентира реда за предоставяне на дарения.</p> <p>Доставчиците на стоки и услуги се избират по прозрачни процедури – чрез технически задания и покани за офертни проучвания, които се публикуват на интернет страницата на компанията. В обявлението и кореспонденцията с кандидатите винаги се включва антикорупционен ангажимент:</p> <p><i>„Създаденият ред в дружеството за съхранение на офертите, прозрачност и принципност при тяхното разглеждане изключва възможността за влияние върху избора на изпълнител или върху качеството на входящия контрол чрез корупция. При евентуално констатиране на подобни опити, съответните длъжностни лица се освобождават дисциплинарно от работа, а договорите със съответните партньори се прекратяват.“</i></p>
--	---

3. Представяне на социално отговорните практики

В Годишния доклад на дружеството е включен раздел „Социална отговорност“, в който се публикува отчет за разглеждания период. Политиката и конкретните инициативи на компанията се представят публично чрез интернет сайта и публикации в

медиите, включително в местни медии и национални издания, чрез представяне пред делови партньори и официални гости на компанията, както и чрез тематични презентации на различни форуми.

През 2011 година „Асарел-Медет“ АД участва в поредица от конференции, посветени на устойчивото развитие, които се състояха по инициатива на Българска минно-геоложка камара и вестник „Пари“ /„Капитал Дейли“/. На тези форуми компанията представи своя опит в три направления - „Икономическа отговорност“, „Екологична отговорност“ и „Социална отговорност“. Традиционно дружеството се включва в партньорски инициативи на регионално, браншово и национално ниво. „Асарел-Медет“ АД има представителство в Националния съвет на Сдружение „Българска мрежа на Глобалния договор на ООН“, като активно участва в работата на организацията, изпълнението на амбициозните ѝ цели и партньорските проекти.

Признание за социално отговорната политиката са и присъдените отличия за 2011 година – награда в националния конкурс за здравословни и безопасни условия на труд, организиран от Главна инспекция по труда, почетен вимпел на Българска минно-геоложка камара за активно участие в дейността на браншовата организация, награди „Златен ритон“ за инвестиции и принос в развитието на община Панагюрище от Сдружение на предприемачите – Панагюрище, отличие „Инвеститор на годината 2011“ в категорията „Зелени инвестиции“, присъдено от Българска агенция за инвестиции.

Лице за контакт: *Александър Чобанов, Директор „Човешки ресурси“*

Информация за контакт:

„Асарел-Медет“ АД
Гр. Панагюрище 4500
Тел. 0357 6 02 10, Факс 0357/ 6 02 50
pbox@asarel.com; www.asarel.com
Дата на представянето: 19.01.2012 г.

**Изпълнителен директор
на «Асарел-Медет» АД:**

Д-р инж. Лъчезар Цоцорков

