



Global Compact Network Bulgaria

Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация:

„Асарел-Медет” АД

Държава:

България

Сектор:

Добивна промишленост

Период, обхванат в доклада:

2007 г.

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

За „Асарел-Медет” АД Принципите на Глобалния договор на ООН имат основополагащо значение при отстояването на съвременното разбиране за корпоративна социална отговорност. Дългогодишната ни политика в тази област се основава както на дълбоко осъзнатото ни убеждение за съпричастност към общочовешките ценности, така и на рационално мотивираната ни стратегия за устойчиво бизнес 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.

Ние безусловно вярваме, че чрез отговорните и етични бизнес практики ефективно се допринася за изграждането на едно по-благосъстоятелно и справедливо общество. Нашият екип е сплотен от целите на общофирмената ни политика, където социалната отговорност е изведена като едно от стратегическите направления. Разбирането ни за корпоративен успех е неразривно обвързано с уважението към моралните ценности и удовлетворяването на етичните, прави, екологични и социални очаквания на обществото към дейността на компанията.

„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. Нашата дългогодишна и значима дарителска политика ще остане приоритетно ориентирана към потребностите на местната общност и повишаване стандарта на живот в региона ни. Съпричастни сме и към целите, които си постави Първият форум на Алианса на цивилизациите в Мадрид, където компанията ни участва в дискусиата за ролята на бизнеса при насърчаването на межкултурното сътрудничество.

Гордеем се, че още от 2003 година сме част от глобалното семейство на компаниите, възприели като своя кауза Принципите на Глобалния договор на ООН и декларираме, че и в бъдеще ще ги отстояваме със същата съпричастност, отговорност и уважение!

9 февруари 2008 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.

<p>Права на човека:</p>	<p>Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазването правата на човека. Принцип 2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.</p>
<p>Ангажираността на «Асарел-Медет» към зачитане и опазване правата на човека е дефинирана в Общфирмената политика и Етичния кодекс на компанията. Това са стратегически документи, приети с решение на Съвета на директорите и актуализирани след широко обсъждане от всички работещи през 2007 г.</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, спомоществувателство и партньорство, законност и фирмена сигурност, доставки и реализация на продукцията и др.</p> <p>Изпълнението е обезпечено чрез създадената организационна структура в Дирекция „Човешки ресурси“ и Направление „ Контрол и ИСУ“.</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>Примери за действия и индикатори:</p> <p>Общфирмената политика и Етичния кодекс са предварително широко обсъдени с работещите. Те са огласени чрез информационни табла на територията на компанията и отпечатване на брошури.</p> <p>Във фирмата 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>Няма постъпила информация за нарушение на човешките права, включително чрез 24-часовия «горещ» телефон за сигнали и редовните срещи между ръководството и работници, избрани по метода на случайния подбор.</p> <p>Изборът на доставчици на стоки и услуги се извършва по строго установени критерии, като сертифицирането и референциите на кандидатите имат съществено значение при разглеждането на офертните предложения.</p> <p>По договор с Община Панагюрище е подкрепена реализацията на значими инфраструктурни проекти и създаването на по-висок стандарт на живот на населението чрез подпомагане на социалните дейности, образованието, здравеопазването, културата, спорта, младежките инициативи и др. Традиционно, включително през 2007 г., се оказва подкрепа на общински организации на хора в неравностойно положение, на децата, лишени от родителски грижи, и на партньорски инициативи на ОБС на БЧК.</p>

	<p>Проучването на потребностите на местната общност и дарителските приоритети се дефинират в партньорство с органите на местното самоуправление в общината.</p> <p>«Асарел-Медет» е сред традиционните дарители на Българската Коледа. Във фирмена кампания през 2007 година от лични дарения на работещите са набрани необходимите средства за закупуване на рехабилитационни уреди за Дневен център за деца с увреждания «Дъга» - Панагюрище.</p> <p>Всяка година се разработва и реализира Програма «Безопасност и здраве при работа», по която през 2007 г. са вложени над 1,74 млн. лв. В дружеството работи Служба по трудова медицина, осъществено е 24-часово дежурство на медицински екип за спешна помощ, организират се и се извършват задълбочени профилактични медицински прегледи и изследвания за всички работещи.</p> <p>По инициатива на «Асарел-Медет» през 2007 г. екип на НЦООЗ извършва мащабно изследване на здравния риск и заболяемостта в дружеството и община Панагюрище, чрез което са изведени препоръки за превенция на социално-значими заболявания в района.</p>
--	---

Трудови норми:	<p>Принцип 3. Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне.</p> <p>Принцип 4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд.</p> <p>Принцип 5. Ефективно премахване на детския труд.</p> <p>Принцип 6. Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.</p>
<p>Ангажираността на «Асарел-Медет» към зачитането на трудовите права е дефинирана в Общотфирмената 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</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>През 2007 г. е подписан нов Колективен трудов договор между ръководството и синдикалните организации на КТ „Подкрепа” и КНСБ, осигуряващ още по-значими социални придобивки за работещите.</p>

<p>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>Ефективно работят Съветът за социално сътрудничество и Комитетите по условия на труд в дружеството.</p> <p>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>Ежегодно, включително през 2007 г., се изпълнява Програма за развитие на кадрите, осигуряваща отлични условия и равни възможности за обучение и за кариерно развитие на работещите. Дейностите по програмата се публикуват във вътрешно-фирмения бюлетин на компанията.</p> <p>Създадени са системи за насърчаване и стимулиране на личната инициатива, за повишаване на мотивацията и иновацията. Одобренията за реализация на предложения се огласяват сред работещите в компанията.</p> <p>Наемането на нови работещи се осъществява при прозрачна процедура, осигуряваща равни възможности на кандидатите. За четвърта поредна година е реализирана стипендиантска и лятна стажантска програма, като се дава възможност на мотивирани млади специалисти за достойна професионална реализация.</p> <p>Вътрешнофирмените процедури регламентират пълна забрана за наемане на лица под 18-годишна възраст. Такива случаи няма.</p> <p>Създадени са разнообразни възможности за изслушване на мнението на работещите. Няма подадени жалби за дискриминация - под каквато и да било форма.</p>
--	--

	<p>През м.юли 2007 г. е проведена фирмена анкета за стандартите на работното облекло и условията на труд сред 380 работещи в предприятието. Проведена е тематична анкета и във връзка със столовото хранене.</p> <p>През 2007 г. «Асарел-Медет» участва в националното социологическо проучване на Hewitt за ангажираността и удовлетвореността на кадрите. 600 работници, специалисти и мениджъри отговориха на въпросите, като показаха висока степен на съпричастност към целите на компанията и на лична удовлетвореност от създадените условия на труд. Заради тези резултати компанията беше отличена като един от най-добрите работодатели в страната в категорията „Големи компании“.</p>
--	---

Околна среда:	<p>Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда.</p> <p>Принцип 8. Подемание на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.</p> <p>Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.</p>
<p>Ангажираността на «Асарел-Медет» към опазването на околната среда е дефинирана в Общофирмената политика на компанията, където са разгледани основните цели в това направление. Декларираната политика е развита в стратегия, която отразява и девиза на компанията «От природата за хората от хората за природата».</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 отдел „Екология“ и направление „Контрол и ИСУ“.</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>«Асарел-Медет» защитава първият в страната сертификат по ISO 14 001 за опазване на околната среда през 2002 г.</p> <p>В ежемесечния вътрешно-фирмен бюлетин има тематична страница, посветена на екологичните проекти. Дейностите регулярно се популяризират сред обществеността и чрез публикации в медиите.</p> <p>Ефективен мониторинг върху компонентите на околната среда се осъществява чрез изградената през 1988 г. в партньорство с БАН първа в страната фирмена екологична система. Резултатите от мониторинга се огласяват чрез публикуване във вътрешно-фирмения бюлетин и информационно табло в центъра на Панагюрище.</p>

За реализираните нови екологични проекти през 2007 г. за над 11 млн. лева, «Асарел-Медет» е отличен в Годишните награди за социално-отговорен бизнес на Българския форум на бизнес лидерите в категорията «Инвеститор в околната среда». Основните проекти на компанията са насочени към функционирането на съвременна система от хидроложки съоръжения за опазване на водите и за мащабна рекултивация на терените.

Освен новите екологични проекти, успешно се изпълнява и Програма за отстраняване на стари екологични щети до приватизацията на дружеството, финансирана от държавата по споразумение със Световната банка. До края на 2007 г. са приети 7 от общо 11-те проекта, като пълното изпълнение на програмата се предвижда до средата на 2008 г.

«Асарел-Медет» активно проучва и внедрява водещия световен опит в областта на екологосъобразните технологии. През 2007 г. по иновативна технология е изградена инсталация за сорбция на мед от отпадни води. Изпълнението на мащабния проект за модернизация на производството за над 100 млн. щ. д. гарантира по-екологосъобразно минно производство, по-пълно и ефективно оползотворяване на наличните запаси руда и удължаване живота на мината.

«Асарел-Медет» проучва възможността за инвестиции във възобновяеми и алтернативни енергийни източници – изследвания за вятърна енергия, слънчеви генератори, биогорива и др. През 2007 г. компанията е отличена за реализацията на партньорски енергийно-ефективен проект от СВМ-България, като предостави получената награда като стипендия на перспективен студент по специалност в областта на енергийната ефективност.

Антикорупция:	Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.
<p>Антикорупционната политика е изрично регламентирана в Общofireмната политика и Етичния кодекс на компанията. Стратегиите в направленията «Финансово-икономически дейности» и «Доставки и реализация на продукцията» визират изрични правила в тази област.</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», Направление «Контрол и ИСУ» и отдел «Юридически надзор».</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>Всички работещи са запознати с Общofireмната политика и Етичния кодекс, където изрично е разгледана антикорупционната политика и практика на компанията.</p> <p>Регламентирано е попълването на декларация за конфликт на интереси от работещите, както и редът за разглеждането на промяна в обстоятелствата, създаваща презумпция за конфликт на интереси.</p> <p>Създадените строги финансови процедури осигуряват ефективен контрол и ограничават кешовите плащания над определен лимит.</p> <p>Работещите са информирани за антикорупционната политика чрез Вътрешно-фирмения бюлетин, таблата за актуална информация и информационната система на дружеството.</p> <p>Информация за направени дарения се публикува текущо във фирмения бюлетин, съобщения в медиите и Годишния доклад за дейността на дружеството и Съвета на директорите.</p> <p>Работна инструкция от Интегрираната система за управление изрично регламентира реда за предоставяне на дарения.</p> <p>Доставчиците на стоки и услуги се избират по прозрачна процедура – чрез технически задания и офертни проучвания, които се публикуват на интернет</p>

	<p>сайта на компанията. В обявлението и кореспонденцията с кандидатите винаги се включва антикорупционен текст:</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> <p>За превенция на корупционни практики и контрол върху политиката по доставки през 2007 г. е извършено анонимно анкетно сред доставчици на компанията. Постъпилите отговори потвърждават, че антикорупционната политика се прилага ефективно.</p>
--	--

3. Представяне на социално-отговорните практики

В Годишния доклад на дружеството съществува раздел „Социална отговорност“, в който се публикува отчет за разглеждания период. Практиките на компанията са представени на семинар „Корпоративната социална отговорност в нова Европа“, организиран от Българската мрежа на Глобалния договор на ООН през м. октомври 2007 г. в Панагюрище. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и инвестициите в грижата за хората са представени на Международна конференция по случай 100-годишнината на инспекцията по труда в България през м. ноември 2007 г. Регулярно заинтересованите страни се информират чрез публикации в медиите и форми на активно партньорство на регионално, браншово и национално ниво.

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:
09.02.2007 г.