



Global Compact Network
Bulgaria

Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация:



Държава:

България

Сектор:

Добивна промишленост

Период, обхванат в доклада:

2009 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 се допринася за едно 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 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!

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

13 януари 2010 г.

Гр. Панагюрище

Д-р инж. Лъчезар Цоцорков

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

Права на човека:	<p>Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазването правата на човека.</p> <p>Принцип 2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.</p>
<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 кадрите, 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 Общofireмната 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, спомоществувателство и партньорство, законност и фирмена сигурност, доставки и реализация на продукцията и др.</p>	<p>Примери за действия и индикатори: Приети са Общofireмната политика и Етичния кодекс, които са огласени чрез информационни табла на територията на компанията и отпечатване на брошури. Публикувани са на интернет страницата на компанията.</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 или чрез редовните срещи между ръководството и работници, избрани по метода на случайния подбор.</p> <p>Ежегодно се изпълнява Програма за развитие на кадрите, осигуряваща отлични условия и равни възможности за обучение и за кариерно развитие на работещите. По нея в 397 курсове и обучения през 2009 г. са участвали 3245 работници и специалисти.</p> <p>През 2009 г. „Асарел-Медет“ реализира проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд. Проектът премина под мотото „Мениджърите не се раждат, а се създават“ и осигури специализирано обучение на 105 ръководни кадри и специалисти.</p> <p>Съществуват системи за насърчаване и стимулиране на личната инициатива, за повишаване на мотивацията и иновацията. Одобрените за реализация</p>

<p>Изпълнението на дейностите е обезпечено чрез създадената организационна структура в дирекция „Човешки ресурси“, Пълномощник по ИСУ и отдел „Мониторинг на решенията“.</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>предложения се премират и огласяват сред работещите в компанията.</p> <p>За шеста поредна година е проведена лятна стажантска програма, чрез която се дава възможност на мотивирани млади специалисти за достойна професионална реализация. Ежегодно се отпускат стипендии на ученици и студенти-сираци, деца на работници от дружеството. Стипендии получават и изявени местни спортисти - световни и републикански шампиони. От 2009 година „Асарел-Медет“ АД и Община Панагюрище учредиха стипендия на името на проф. Марин Дринов за студенти от община Панагюрище, които се обучават във висше учебно заведение в чужбина.</p> <p>Ежегодно се разработва и реализира Програма «Безопасност и здраве при работа». В дружеството има здравна служба, осъществено е 24-часово дежурство на медицински екип за спешна помощ, извършват се профилактични медицински прегледи и изследвания за всички работещи.</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 дарителски договор с Община Панагюрище е подкрепена реализацията на значими местни проекти. 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 и на инициативата „Българската Колета“ за подпомагане на тежко болни деца.</p>
<p>Трудови норми:</p>	<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>Ангажимент: Политиката на „Асарел-Медет“ 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 Общофирмената 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: Подписаният колективен трудов договор със синдикалните организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“ осигурява социални придобивки за работещите и през 2009 г.</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. Той е огласен чрез информационни табла на територията на дружеството и електронната информационна система.</p> <p>Въртешнофирмените процедури регламентират пълна забрана за наемане на лица под 18-годишна възраст - такива случаи няма.</p> <p>През 2009 г., заради влиянието на световната финансова и икономическа криза и намаляването на производствената програма, беше извършено съкращаване на част от персонала – съгласно действащите работни инструкции</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>Околна среда:</p>	<p>Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда. Принцип 8. Подемание на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда. Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.</p>
<p>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 природоопазващи технологии.</p> <p>Дефиниране и изпълнение на политиката: Ангажираността на «Асарел-Медет» към опазването на околната среда е дефинирана в Общфирмената 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“, пълномощника по ИСУ и отдел „Мониторинг на решенията“.</p>	<p>Примери за действия и индикатори: «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, включително 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> <p>През 2009 г. реализираната екологична програма на компанията възлиза на над 4 млн. лева. Основните екологични проекти са насочени към мащабна рекултивация на терените и функционирането на съвременна система от хидроложки съоръжения.</p> <p>„Асарел-Медет“ подкрепи инициативата на Националната агенция по горите, като отпусна 40 000 лева за възстановяването на 110 дка опожарени площи на територията на Горско стопанство – Панагюрище, в местността Чернич. Засаждането на фиданките беше извършено през пролетта на 2009 г.</p> <p>Компанията последователно проучва и внедрява водещия световен опит в</p>

	<p>областта на екологосъобразните технологии. По иновативна технология е изградена инсталация за сорбция на мед от отпадни води. През последните години 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.</p> <p>«Асарел-Медет» проучва възможността за инвестиции във възобновяеми и алтернативни енергийни източници – ВЕЦ, изследвания за оползотворяване на вятърна и слънчева енергия, биогорива и др.</p>
<p>Антикорупция:</p>	<p>Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.</p>
<p>Ангажимент: „Асарел-Медет“ АД категорично подкрепя и изпълнява антикорупционни инициативи и процедури, отстоявайки 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>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</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 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>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.</p> <p>Работна инструкция от Интегрираната система за управление изрично регламентира реда за предоставяне на дарения.</p>

<p>за дарения и др.</p> <p>Изпълнението на дейността се обезпечава чрез организационната структура на Дирекция «Човешки ресурси», отдел «Мониторинг на решенията» и отдел «Юридически надзор».</p>	<p>Доставчиците на стоки и услуги се избират по прозрачна конкурсна процедура – чрез технически задания и офертни проучвания, които се публикуват на интернет страницата на компанията. В обявлението и кореспонденцията с кандидатите винаги се включва и 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>
--	---

3. Представяне на социално-отговорните практики

В Годишния доклад на дружеството е включен раздел „Социална отговорност“, в който се публикува отчет за разглеждания период. Инвестициите в здравословни и безопасни условия на труд бяха представени пред КНСБ, като в резултат на това дружеството беше отличено с годишната награда „Прометей“. „Асарел-Медет“ АД беше номиниран от Община Панагюрище за участие в Годишните награди за социално-отговорен бизнес на Българския форум на бизнес лидерите и през януари 2009 г. зае второ място в категорията „Инвеститор в обществото“. Компанията получи първата браншова награда за социалноотговорна кампания, присъдена от Българска минно-геоложка камара през август 2009 г. „Асарел-Медет“ стана носител и на голямата награда за социалноотговорна компания на годината в националния конкурс, организиран от вестник „Пари“ в партньорство с „Делойт“-България. 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: 13.01.2010 г.

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

Д-р инж. Лъчезар Цоцорков