



Global Compact Network Bulgaria

Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация: ВМ Финанс Груп (www.vmfgroup.com)

Държава: България

Сектор: ВМ Финанс Груп управлява инвестиции и проекти в областите - технологии, дистрибуция, издателска дейност и услуги. В рамките на нашето дружество работят 13 компании, а броят на служителите е над 1000.

ВМ Финанс Груп управлява богато портфолио от качествени продукти и услуги, които са харесвани и предпочитани от българските потребители. Предимство за нашата компания е умението да се създава организация на работата, която гарантира фокуса върху управлението и развитието на всеки един продукт в портфолиото.

Период, обхванат в доклада: 2008 година
(Комюнике за напредъка се отнася за дейности и практики за всяка конкретна година, т.е. в случая за 2008г.)

Структура на доклада:
Комюникето включва следните секции:

Изявление за продължаващата подкрепа към принципите на Глобалния договор от изпълнителния директор или друг високопоставен ръководител:

**Г-н Васил Мирчев, Председател на Съвета на директорите на VM Финанс Груп и
настоящ Председател на Консултативния съвет на мрежата на Глобален договор на ООН в България:**

През последните години, един от показателите за еволюция в нагласите и прилагането на корпоративна социална отговорност (КСО) в България, беше отношението на бизнеса в страната към най-голямата в света доброволна платформа за прилагане и споделяне на отговорни практики – инициативата на ООН - Глобален договор.

За шест години след старта на Глобалния договор в България, в България започна все по-активно да се говори за КСО, да се търсят определения и добри практики в тази област, които биха се приложи успешно и от българския бизнес. Все повече хора от бизнеса и неправителствения сектор се обединяват и споделят концепцията – организациите не могат да живеят сами за себе си, те трябва да действат отговорно и да създават блага за цялото общество.

През последните години Българската мрежа стана автор на добри практики, които се цитират и сочат за пример в света. През 2008 г. добра корпоративна практика на VM Финанс Груп в областта на управлението и развитието на човешките ресурси бе включена в публикацията „Добрите практики на българските компании“ на Глобалния договор на ООН в България. През 2009 г. компанията ни спечели втори мандат в Консултативния съвет на Глобалния договор, като този път и председателското място в ръководния орган на организацията.

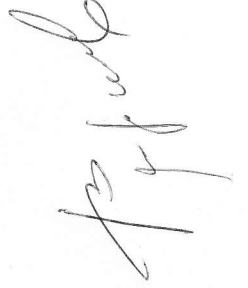
Глобалният Договор, бидейки най-голямата глобална платформа за КСО, не просто легитимира отговорния бизнес, но и му помага да преодолява все по-високата летва за корпоративно поведение, отговарящо на очакванията на обществото - бизнесът да създава блага за всички. Това са и очакванията и високите изисквания на съвременното българско общество – бизнесът да създава блага за всички, в противен случай той постепенно ще изгуби позициите си, ще изгуби подкрепата на обществото и държавата, а това в дългосрочен план предрича неуспех.

В ежедневната работа на нашите екипи, в работа с наши партньори и клиенти ясно комуникираме и призоваваме към ангажираност към принципите на Договора - зачитане на човешките и трудови права, опазване на природата и борба с корупцията.

Надявам се, че сме достоен член на Българската мрежа и с допълнителните си усилия да подкрепим ГД в периода на преход от съществуване благодарение на административната и финансова подкрепа на ООН към самостоятелно обединение на единимишленици, част от световна общност от над 6000 компании, неправителствени организации, профсъюзи и университети от цял свят.

Васил Мирчев

Председател на Съвета на директорите на VM Финанс Груп



1. Описание на практическите действия, предприети за изпълнение принципите на Глобалния договор и количествените показатели по тяхната реализация. Приложените по-долу описания на действията по области са с цел да улеснят разработването на Комюникето. Не е задължително фирмата да има дейности по всички принципи.

<p>Права на човека:</p> <p>Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазването на правата на човека.</p> <p>Принцип 2. Гаранция за необвързване с действията, нарушаващи правата на човека.</p>	<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на човешките права в някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработена и внедрена политика за корпоративна социална отговорност на компанията, с акценти „зелен офис“ и грижа за социални групи в неравностойно положение - Разработена и внедрена политика за справедлив подбор и промотиране на служители - Политики за оценка на представянето, възнаграждане, обучение и развитие на служителите - Специална политика за администриране на трудовите взаимоотношения - План за управление на инвестициите и риска - Правила за работа с клиенти и партньори <p>Има ли специален човек или създаден екип или комитет за провеждане на тази политика?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мениджърският екип на холдинга (компанията-майка), вкл. Управителите на нашите 13 компании. <p>Има ли фирмата други, специални проекти например с подкрепа за</p>
<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>Успешно сме интегрирали свои социално отговорни политики и практики в сърцевината на нашия бизнес и ще продължат да работим по този начин. Корпоративната социална отговорност е част от корпоративната ни култура, стратегия и система за управление на фирмите ни, и вярваме, че това наше поведение ще продължи да създава добавена стойност и ползи за обществото и бизнеса.</p> <p>Едновременно с това, инвестирането в хората ни и насърчаване на обучението, фирменото израстване и развитието на служителите са важен приоритет за нас.</p> <p>Фирмата има разработена политика за корпоративна социална отговорност и работи върху следния проект:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доброволен труд в полза на социални групи в неравностойно положение: Нашият екип се стреми да бъде винаги запознат с актуалните области в социалния и икономически живот на страната ни, които имат нужда от подобрене. Служителите ни вярват, че всеки доброволен час труд и всеки лев, отделени за определена социална кауза, са безценна инвестиция в бъдещето на страната ни. За нас е важно всеки наш проект в областта на корпоративната социална отговорност да е близо до културата и философията на нашата компания и служителите, така че те да се почувстват увлечени и ангажирани. Важно 	

<p>неправителствена организация в полза на неравнопоставени социални групи?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработена вътрешен проект «Нашите деца», чрез който служители помагат на децата на други наши служители, които са в затруднено положение, при нужда да се осигурят средства за скъпоструващо лечение, др. • Инициативи за подкрепа с храни и доброволен труд за облагородяване на базата на SOS Детски селища България (нашата фирма Авенди) 	<p>е проектът да е близо и до дейността на компанията ни, така че да използваме компетенциите на нашите служители, те могат да преподават, помагат с доброволен труд. Активизиране на служителите ни, за да вземат доброволно участие и почувстват съпричастност към проблемите, които холдингът се опитва да разреши, е изключително важно за нас. Само с помощта и ангажираността на нашите служители можем да разрешим конкретен наболял проблем на местната общност.</p> <p>През 2008 г. нашата фирма АВЕНДИ бе отличена с първо място, категория големи компании, в проучването «Най-добър работодател в България» на Hewitt Associates.</p> <p>Източник на данните: вътрешни доклади, външни одити, резултати от външни класации чрез анонимното мнение на служителите ни (Hewitt), публикации в медиите (във връзка с даренията)</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 труд и на професия.</p>	<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на човешките права в някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Политика за трудовите взаимоотношения - Правила за вътрешния трудов ред - Политика за отпуските и работното време - Политика за подбор и назначаване на служители - Система за възнаграждението и придобивките - Годишна атестация на представянето на всеки един служител - Правила за безопасност на работното място
<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>ВМ Финанс Груп има разработена система за подбор, назначаване, въвеждане, оценка на работата, обучение и кариерно развитие на всеки един служител. Критериите на системата са обективни и прозрачни и служителите се запознават с тях, както от специалната въвеждаща презентация на HR отдела на холдинга, така и от публикувани документи на вътрешния информационен сайт на фирмата. Фирмата има ясни правила за работното време, почивки, тон на вътрешната комуникацията и т.н.</p>	

- Интранет за служителите, на който са публикувани всички горе-посочени политики.

Има ли специален човек или създаден екип или комитет за провеждане на тази политика?

Корпоративният HR отдел в компанията-майка, съвместно с целия мениджърски екип

Обявите за работа гарантират равен достъп на всички способни кандидати. Много от нашите мениджъри са започвали работа в холдинга като младши асистенти и са израснали изключително успешно в създадената работна среда.

Говорим открито с нашите служители за заплащане, социалните придобивки и баланс работа-личен живот. Служителите споделят открито своето мнение по актуални въпроси, които ги вълнуват.

Конкретна инициатива:

ПРОВЕДЕН ОДИТ В СФЕРАТА НА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В КОМПАНИИТЕ НА VM ФИНАНС ГРУП (2007 и 2008)
ВЪВЕЖДАНЕ НА JOB GRADING СИСТЕМА И ЦЕНТЪР ЗА ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ (2008)

Осъществени дейности

Инвестирането в хората и насърчаване на обучението, фирменото израстване и развитие на служителите е важен приоритет на холдинговото дружество VM Финанс Груп. Водено от тази идея, дружеството финансира мащабен одит в своите компании в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. За да се постигне максимална обективност, одитът бе възложен на външен консултант с доказан международен опит. Проучването показва доколко и как функционира системите по управление и развитие на човешките ресурси в холдинговото дружество и как то съблюдава българското трудово законодателство. Анализирана е ефективността на действащите политики и практики за управлението на персонала, съпоставени с водещите модели и опит. Направени са препоръки за развитие и оптимизация на компаниите и мениджмънта по отношение на управлението и развитието на потенциална на човешкия капитал.

След одита бе изготвен план за управление и развитие на човешките ресурси в отделните компании. Предстои разработване на лидерски модел, който да

	<p>идентифицира бъдещите компетенции, които ще осигурят изпълнението на бизнес плановете и стратегиите на фирмите в холдинга. На база на разработения лидерски компетентностен модел, бе създаден и център за оценка и развитие в холдинга, с цел идентифициране на високо-потенциалните служители, което да съдейства за управление на наследствеността на ключовите позиции в компаниите от групата.</p> <p>Бе разработена и допълнителна програма за непарични социални придобивки за служителите, които се използват като средство за тяхното привличане, задържане и мотивиране за постигане на високи фирмени резултати. Друг настоящ проект е проектирането на дължностите в компаниите, тяхното оценяване и ранжиране (job grading). Целта на този проект е да се гарантира, че служителите, заемачи дължности с равни отговорности и притежаващи сходни знания и умения, ще са оценени на еднакво ниво.</p> <p>Бенефициенти</p> <p>Всичките 1000 служители на компаниите на VM Финанс Груп.</p> <p>Ползи за обществото и за компанията</p> <p>Добър пример за иновативна управленческа практика, която по всяка вероятност ще насърчи и други компании към внедряване на модерни системи за развитие на човешкия капитал. От своя страна, VM Финанс Груп мотивира персонала си чрез добре разработените и внедрени системи за човешките ресурси, които обуславят изпълнението на бизнес целите и стратегията на компаниите, укрепват чувството за принадлежност и изграждане на фирмена култура с грижа за всички служители.</p> <p>Данните са от вътрешни доклади и от външен доклад от HR одит.</p>
--	--

<p>Околна среда:</p>	<p>Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда.</p> <p>Принцип 8. Подемане на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.</p> <p>Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, шадящи околната среда.</p>
<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на околната среда в</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p>

<p>някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Правила за избор на доставчици - Политика за КСО, един от акцентите ѝ – грижа за природата - Системи за отношения с клиентите - План за информирани и обучение на служителите - Маркетинг планове 	<p>Фирмата има разработена политика за корпоративна социална отговорност и вторият основен проект, върху който работи е следния:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Грижа за природата: Нашата компания насърчава служителите да помислят за природата преди да принтиран документи на хартия, да избягват излишно пакетиране и употреба на пластмасови чаши. Също така, да пестят енергия като използват енергоспестяващи уреди, да изключват всички отоплителни/охладителни, осветителни и др. уреди, когато има необходимата светлина и температура в офиса или не се използват и в края на всеки работен ден. <p>Една от фирмите в холдинга, фирма Ню Систем, е пазарен лидер в проектиране и изграждане на системи за сградна автоматизация и енергийна ефективност, чрез които съществено се намаляват вредните емисии на парниковите газове.</p> <p>Фирмата се стреми да подбери контрагентите си спрямо списък от критерии, в които е включен критерий дали има информация за ангажирането с опазването на околната среда от тяхна страна.</p> <p>Данните са взети от: вътрешни доклади и документи на фирмата</p>
<p>Антикорупция:</p>	<p>Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.</p>
<p>Документи, които могат да засягат елементи от антикорупционна политика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Политика за избор на доставчици и покупки - Финансовите процедури и политики - Описание на свързани лица - Спазване на цялата законова рамка в РБългария 	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>Нашите доставчици и партньори са информирани за политиката ни за избор на оферти и покупки на фирмата.</p> <p>Фирмата спазва ясни правила при даренията, придържайки се към политиката ни за корпоративна социална отговорност.</p>

Има ли фирмата документ, който описва антикорупционната политика и политиката срещу подкупи например в Кодекс или нещо друго?

Ценностите на компанията, към които се придържа всеки един наш служител в ежедневието си работата – лидерство, морал, екипност, ориентация към клиентите, уважение.

Ние вярваме, че без почитеност в бизнеса, не може да има дългосрочен успех. Няма да направим компромис с етичните норми и винаги ще постъпваме по начин, който да спомага просперитета на хората и обществото.

Служителят по покупки, ресурсният ни мениджър, като и корпоративният финансов отдел, разполагат със система за контрол и следене за спазване на правилата.

Фирмата е подписала инициативата на ГД и БХБЛ за въвеждане на ограничителен таван на кешовите плащания.

Председателят на Съвета на директорите на VM Финанс Груп е лично ангажиран в инициативите на Договора по отношение на борбата с антикорупционните практики в страната и е присъствал на срещи в Българския Парламент, целящи ограничаването на кешовите разплащания.

Лице за контакт:

Гергана Бендурска
PR Мениджър

Информация за контакт:

тел. 979-1691/ в. 452, 0886-316706

Дата на представянето: 9 декември 2009 г.