



Network Bulgaria

Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация:



Държава:

България

Сектор:

Добивна промишленост

Период, обхванат в доклада:

2015 г.

1. Изявление за продължаващата подкрепа към принципите на Глобалния договор от изпълнителния директор инж. Делчо Николов

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 традиционно и всестрочно инвестира в устойчивото развитие на региона и разглежда своята политика като единство на три стълба – икономическа, екологична и социална отговорност.

За нас социалната отговорност е кауза, чрез която допринасяме за изграждането на едно по-благосъстоятелно общество. „Асарел-Медет“ АД 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, безопасността и здравето при работа 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 станахме едни от учредителите на Сдружение „Българска мрежа на Глобалния договор на ООН“.

Декларираме, че и в бъдеще ще отстояваме тази кауза и принципите на Глобалния договор с необходимата съпричастност, отговорност и уважение!

**26 януари 2016 г.
Гр. Панагюрище**

**Изпълнителен директор
на „Асарел-Медет“ АД:
инж. Делчо Николов**

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 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, спомоществувателство и партньорство, законност и фирмена сигурност,</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> В „Асарел-Медет” действа система за насърчаване на личната инициатива и стимулиране на иновацията, като има тенденция за ръст на постъпващите предложения. <i>Предложенията с полезен ефект</i> се огласяват сред работещите в компанията чрез вътрешно-фирмения бюлетин, който се издава ежемесечно.</p> <p>Програмата за развитие на човешките ресурси осигурява равен достъп до възможности за професионално развитие и личностно усъвършенстване на работещите. За 2015 година се отчита ръст както на проведените обучения, така и на обхванатите участници в тях.</p>

<p>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 „Мониторинг на решенията”.</p> <p>Дълггодишната дарителска политика на компанията е приоритетно насочена към потребностите на местната общност, включително с подпомагане на социални групи в неравностойно положение.</p>	<p>През 2015 г. се проведе 426 курса, което е 105,18 % спрямо първоначално предвидените. В проведените обучения участваха 3968 човека, което представлява 112 % от планираните за годината. През годината 193 специалисти, ръководни кадри и мениджъри от дружеството взеха участие в 74 различни обучения, семинари и конгреси извън компанията.</p> <p>От 2004 година ежегодно се провежда стажантска програма, в която през 2015 година участваха 59 студенти от различни висши учебни заведения. Общият брой на участвалите в Стажантската програма на дружеството е 537.</p> <p>През 2015 година 28 ученици от социално-слаби семейства от община Панагюрище получиха стипендии за отличен успех по фирмения проект „Образование за всички”.</p> <p>На 15 септември 2015 година стартира и пилотен проект за дуално обучение в община Панагюрище, на който „Асарел-Медет“ е един от партньорите. Благодарение на него, младежите в училищна възраст имат възможността да съчетават теоретични знания с практически умения и получават по-големи възможности за бъдеща професионална реализация.</p> <p>Дружеството продължава политиката си за осигуряване на най-висок стандарт на здравословни и безопасни условия на труд.</p> <p>Както всяка година и през 2015 г. е изпълнена Програма за управление на здравето и безопасността при работа в „Асарел-Медет” АД, която възлиза на 4,695 млн. лв. За новите работни места е изготвена актуална оценка на риска.</p> <p>По договор с Община Панагюрище компанията подкрепя реализацията на значими местни инициативи. Така 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 2015 г., е оказана подкрепа на общински институции и организации на хора в неравностойно положение. По модела на публично-</p>
--	---

	<p>частното партньорство между „Асарел-Медет“ АД и Община Панагюрище бе изградена и открита през август 2015 г. Многофункционалната спортна зала „Арена Асарел“ в Панагюрище. Спортното съоръжение разполага със зала с капацитет от 2000 места, като позволява провеждането на национални, европейски и световни първенства по над 30 вида спорт. Инвестицията е в размер на 15,5 милиона лева. Като публично-частно партньорство между Община Панагюрище и дружеството, през 2015 година приключи изграждането и на модерен медицински комплекс за многопрофилна дейност и онкологичен център, като инвестицията възлиза на 55 милиона лева.</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</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 редът за изпълнението им.</p> <p><u>Действия и индикатори</u></p>

<p>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>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 2015 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> <p>Няма подадени жалби за дискриминация - под каквато и да било форма, включително чрез 24-часовия «горещ» телефонен секретар за сигнали.</p> <p>Наемането на нови кадри се осъществява при прозрачна процедура, осигуряваща равни възможности на кандидатите. Създадени са разнообразни възможности за изслушване на мнението на работещите.</p> <p>Всичко това е важен аспект и от Стандарта за устойчиво развитие на минерално-суровинната индустрия, по който дружеството първо се сертифицира.</p> <p>През 2015 г. за пореден път се проведе Ден на отворени врати, както и инициативата „Мениджър за един ден“. За трети път компанията се включи в националния проект на Българската мрежа на Глобалния договор на ООН „Гордея се с труда на моите родители“.</p>
--	---

<p>Околна среда:</p>	<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>

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 природосъобразни технологии.

Дефиниране и изпълнение на политиката:

Ангажираността на „Асарел-Медет“ към опазването на околната среда е дефинирана в Общofireмната 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“.

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.

Изпълнението е обезпечено чрез създадената организационна структура в отдел „Екология”, пълномощника по ИСУ и отдел „Мониторинг”.

Примери за действия и индикатори:Оповестяване

Общofireмната политика е оповестена чрез интернет страницата на компанията, във вътрешната информационна система на дружество и на информационни табла.

През 2015 година бе създадена и официална страница на „Асарел-Медет“ в социалните мрежи, благодарение на която, работещите и гражданите биват своевременно информирани по актуални въпроси, имат възможност да споделят мнения, предложения и да задават въпроси.

Достъп

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.

Действия и индикатори

Екологичната програма, изпълнена от дружеството през 2015 г., възлиза на 4,3 млн.лв., в сравнение с 4 млн. лв. за същия период през 2014 година. Тя включва екологичен мониторинг и превенция, рекултивация, дейности по опазване на почвите, надеждна работа на хидротехническите съоръжения и трите пречиствателни станции за опазване на водите.

„Асарел-Медет”АД продължава успешно да реализира нови екологични проекти, водено от принципите за устойчиво развитие, повишаване на екологичната сигурност и внедряване на нови техники и технологии за управление на околната среда и нейните компоненти.

	Компанията инвестира и в проекти, насочени към екологичното възпитание на подрастващите. По случай Денят на Земята за втора поредна година работещите демонстрираха своята ангажираност за опазването на околната среда, като дойдоха на работа със зелено облекло или с велосипеди.
	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>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 обезпечавя чрез организационната структура на Дирекция «Човешки ресурси», отдел «Мониторинг на решенията» и отдел «Юридически надзор».</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 Интегрираната 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><u>Действия и индикатори</u> Всички работещи са попълнили декларация за конфликт на интереси, както се спазва редът за разглеждането на промяна в обстоятелствата. Създадени са строги финансови процедури, чрез които се осигурява ефективен контрол. Ограничени са кешовите плащания, които са до определен лимит. 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. Доставчиците на стоки и услуги се избират по прозрачни процедура – чрез</p>

	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:
--	---

„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.”

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 сайт 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. Те са представени и в новооткрития Информационен център на дружеството в гр. Панагюрище. И през 2015 година „Асарел-Медет“ АД участва в редица инициативи на общинско, браншово и национално ниво, на които представи своите практики. „Асарел-Медет“ АД има представителство в Националния съвет на Сдружение „Българска мрежа на Глобалния договор на ООН“, като участва в работата на организацията, изпълнението на амбициозните ѝ цели и партньорските проекти.

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: 26.01.2016 г.

***Изпълнителен директор
на „Асарел-Медет“ АД:***

инж. Делчо Николов