

# **НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ**

**на „ДЕКОТЕКС“ АД**

**за 2016г.**

**Настоящата Нефинансова декларация е изготвена в съответствие с изискванията на чл. 41 от Заакона за счетоводството, и е неразделна част от Годишния доклад за дейността на „ДЕКОТЕКС“ АД за 2016г.**

## **I. Бизнес модел.**

Дружеството е с дългогодишна история, като неговата дейност е насочена към производството и търговията с килими, килимени килимени изделия и подови покрития.

**Целта** на дружеството е да работи за утвърждаване на пазара и за завземане на по-голям пазарен дял.

За постигане на целите си дружеството работи винаги с висококачествени материали и поддържа високо качество на изработената продукция.

**Стратегията** на дружеството за постигане на по-голям пазарен дял е чрез производство на качествени изделия и силна рекламна кампания за запознаване на потенциалните клиенти в страната и чужбина.

Организационната структура на дружеството е пирамidalна както следва:

1. Съвет на директорите;
2. Изпълнителен директор;
3. Служители в търговски отдел;
4. Служители в администрацията;
5. Работници в основното производство;
6. Работници в спомагателното производство;

Дружеството разполага с добре изградена производствена база. В своята дейност „ДЕКОТЕКС“ АД винаги се придържа, към въведената политика за безупречно качество на изделията, точност и коректност при изпълнение на доставките към клиентите.

Производствената гама е голяма с възможности за едро и дребно производство на килимени изделия. Основната дейност е насочена към производството на изделия, търгувани в хипермаркетите.

## **II.      Фирмени политики**

### **Екологична политика.**

Ние, „ДЕКОТЕКС“ АД, зачитаме факта, че опазването на околната среда е сред важните въпроси в управлението на което и да е предприятие. Мисията ни е да предлагаме продукти с високо качество и гарантирана безопасност, използвайки оборудване, съобразено с екологичните изисквания.

Фирмената политика по опазване на околната среда се състои в :

1. Изпълнение на дейностите по начин, гарантиращ опазването на околната среда.
2. Анализ и оценка на въздействието върху природата на използваните процеси, материали и произвеждани продукти.
3. Контрол и управление на оценените аспекти, оказващи влияние върху околната среда.
4. Вземане на предпазни мерки срещу потенциално замърсяване на околната среда.
5. Анализиране на замърсяванията на околната среда и резултатността от предприетите действия.
6. Спазване на всички закони и правила, както и вътрешните разпоредби, приети от дружеството, насочени към екологично равновесие в района на предприятието, а чрез готовата продукция и при ползвателите в различните райони на Европа и света.
7. Постоянно търсене на нови екологични технологии.

Ръководството на „ДЕКОТЕКС“ АД се ангажира да създаде благоприятни условия за осъществяване целите на политиката по опазване на околната среда.

### **III. Социална политика.**

За „ДЕКОТЕКС“ АД е важно и да създаде благоприятни и приемливи традиции относно човешките ресурси, за да могат служителите ни да идват доволни и с желание за работа, като това е приоритетна цел.

Ръководството на дружеството и синдикалните организации, считат социално битовото обслужване и подпомагане на персонала за важна предпоставка за икономическото развитие на дружеството и кадровото обезчаване с квалифициран персонал. Социално-битовите дейности са регламентирани в Колективния трудов договор на „ДЕКОТЕКС“ АД изготвен в съответствие изискванията на Кодекса на труда.

#### **IV. Политика по отношение на служителите.**

Водени от предизвикателствата на съвременната пазарна среда и в отговор на повишаващите се изисквания на клиентите, ние оценяваме, че успешен бизнес и стабилно развитие са възможни само чрез фокусиране върху качеството в целия аспект от дейности на „ДЕКОТЕКС“ АД, и вярваме, че заслугата за постоянния растеж е на нашите най-добри работници и служители.

Ето защо ние се стараем да полагаме непрекъсната грижа те да се чувстват удовлетворени от условията на работа и възможностите за лично и професионално развитие. В тази връзка, ние поставяме като наша постоянна цел ежедневната грижа за работниците и служителите. За постигането ѝ, ние използваме ефективно наличните финансови, човешки и технологични ресурси и извършваме активна и целенасочена работа за изпълнение на следните основни задачи:

##### **1. Равнопоставеност и зачитане на човешките права.**

1.1. Спазване на Конституцията и законите на страната и в частност на всички, нормативни актове, касаещи трудово-правните отношения със служителите.

1.2. Равнопоставеност при наемане и не допускане на пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семайно положение, имуществено състояние или на всякакви други признания.

##### **2. Здраве и безопасност при работа**

2.1. Осигуряване на работно облекло и лични предпазни средства.

2.2. Осигуряване на ободряващи напитки, а там където е предвидено от обслужващата ни фирма по трудова медицина и предписаните предпазни храни.

##### **3. Професионално развитие**

Създаване на условия за обучения, повишаване на квалификацията и професионално израстване на място. За новопостъпили млади работници, без трудови навици се определя опитен работник с функции на „наставник“.

##### **4. В помощ на обществото**

4.1. Периодични дарения за учебни заведения, детски градини, деятели на науката и изкуството.

4.2. Участие и споделяне на опит на различни специализирани форуми от наши служители.

4.3. Осигуряване на възможности за изготвяне на дипломни работи и курсови проекти на територията и с подкрепата на наши специалисти.

### **5. Равенство на половете на ръководните позиции.**

5.1. Равнопоставено третиране на мъжете и жени при назначаването им на отговорни ръководни позиции в структурните звена на дружеството.

5.2. Балансирано представителство на мъжете и жените в процеса на вземане на решения по социалната политика на дружеството и синдикалните организации.

## **V. Политика за борба против корупцията.**

“ДЕКОТЕКС” АД не толерира каквато и да е форма на подкуп или корупция. В частност, дружеството приема да се въздържа от всякакви действия и поведение, които биха могли да бъдат възприети като активен или пасивен подкуп.

Политиката е приложима за всички видове корупционни практики, в това число, но не само:

- Активен подкуп - даване, обещаване или предлагане на подкуп;
- Пасивен подкуп - искане, съгласяване за получаване или приемане на подкуп;
- Подкуп на обществен или държавен служител;
- Неоснователно обогатяване - злоупотреба с активи на дружеството
- Нерегламентирано лично ползване на блага и активи

Политиката на дружеството е консервативна по отношение на своите бизнес-партньори, като при осъществяване на своите контакти с тях, изиска внимателна преценка на етичното поведение и преценка за надеждността на всеки един бизнес партньор.

## **VI. Основни рискове свързани с екологичните и социалните въпроси.**

### **1. Основни екологични рискове.**

Основните екологични рискове, които имат отношение към дейностите в дружеството, и които може да окажат неблагоприятни въздействия са:

- въвеждане на ново производство по обработка на материалите и готовите изделия с нови химични съединения, които са вредни за околната среда;

- аварийно спиране на пречиствателната станция или газовите филтри поради техническа повреда или други причини които в последствие се анализират.
- неспазване на екологичните норми и изградената система от дейности по намаляване на замърсяването на производствената територия на дружеството от персонала и външните лица посещаващи дружеството;
- недостатъчното почистване и дезинфекциране на помещенията и залите на дружеството.

Задачите за бъдещите периоди са насочени към поддържане на високото ниво на ефикасност на пречиствателните съоръжения, газови филтри и подобряване на екологичната култура на персонала на дружеството.

## **2. Основни социални рискове.**

Основният риск пред който дружеството ще се изправи е риска от увеличаването на средната възраст на персонала. Други рискове свързани с персонала са: риск от текучество и риск от ниска квалификация на новопостъпилия персонал.

Бъдещите задачи пред дружеството са:

1. Привличането на нови квалифицирани кадри и понижаването на средната възраст на персонала.
2. Ограничаването на текучеството в предприятието до минимум, чрез въвеждане на стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната програма.
3. Обучение на новопостъпилия персонал, и прилагане на доказалата се във времето практика на „наставник“ на новопостъпил млад специалист.

## **VII. Нефинансови ключови показатели за екология, производствена среда и персонала на дружеството.**

### **1. Нефинансовите ключови показатели за екология.**

През периода на 2016г. е извършена тематична екологична проверка от РИОКОС. При извършените замервания не са констатирани превишения над екологичните норми.

### **2. Нефинансови ключови показатели на персонала**

Средно списъчният персонал на предприятието е 42 души, като спрямо 2015г. е намален с един брой. Средната заплата за периода в предприятието е 710 лв., като през 2016г. заплатата се е увеличила със 40 лева.

Средно списъчният състав на дружеството от 42 бр. по възрастов състав е :

- 5 бр. лица са на възраст от 30 -40 години;
- 13 бр. лица са на възраст от 40 – 50 години;
- 15 бр. лица са на възраст над от 50 - 60 години;
- 8 бр. лица са на възраст над 60 години.

Персоналът на дружеството според образованието е:

- 28 бр. със средно специално образование;
- 9 бр. със висше образование;
- 5 бр. със основно образование.

Производственият персонал е 30 человека, спомагателния персонал е 6 человека и ръководен и административен персонал е 6 человека.

През годината са постъпили 3 лица и са напуснали 4 бр.

Дружеството спазва всички свои приети политики по отношение на екологичните и социалните въпроси поради, което не се налагат допълнителни волеизявления и факти за дейността на дружеството.

Дата: 15.02.2017г.,

Изпълнителен Директор:



/Vасил Йовчев/