

КОНСОЛИДИРАНА НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ

към Консолидирания Годишен финансов отчет и Консолидиран Доклад за дейността на
ТОПЛИВО АД по изискванията на чл. 48-52 от Закона за счетоводството

Настоящата Нефинансова декларация е изготвена в съответствие с изискванията на чл. 51, във вр. с чл.41 и чл. 48 от Закона за счетоводството и е неразделна част от Консолидирания доклад за дейността на дружеството. Нефинансова декларация включва описание на политиките по отношение дейността на дружеството в областта на екологията, социалните въпроси, служителите, антикорупцията и правата на човека.

При избора на подход за изготвянето на нефинансовата декларация ръководството се придържа към подход, който най-пълно да отговаря на мисията на дружеството и виждането ни за решаване на екологичните и социални въпроси, отчитайки спецификата на дейността на "ТОПЛИВО" АД.

1.Кратко описание на бизнес модела на предприятието - цел, стратегия, организационна структура, инфраструктура, продукти, следвани политики по отношение на основните и спомагателните дейности на предприятието и други.

„ТОПЛИВО”АД е дружество със 70 -годишна история - съществува като самостоятелно предприятие от 1947 година.

Акционерно дружество „Топливо” е публично акционерно дружество, вписано в Търговския регистър към Агенция по вписванията с ЕИК № 831924394, със седалище и адрес на управление гр.София 1000, ул. „Солунска” № 2.

Основната дейност на Групата включва доставка, съхранение и търговия с газ пропан-бутан, течни горива, въглища и брикети - внос и местно производство и търговия със строителни материали.

Капиталът на „Топливо” АД е в размер на 5 416 829 лв., разпределен на 5 416 829 броя поименни безналични акции, с номинална стойност 1 лев всяка една. Всяка акция дава право на един глас в Общото събрание на акционерите, право на дивидент и на ликвидационен дял, съизмерени с номиналната стойност на акцията.

Акциите на „Топливо” АД се търгуват на регулираният пазар към „Българска фондова борса- София” АД в сегмент акции “Standard”. Борсовият код на емисията акции, емитирани от „Топливо”АД е 3 TV. Съгласно акта за актуално състояние на „Топливо” АД в „Централен депозитар” АД, към 31.12.2017 г. общо 2,756 лица притежават негови акции. Основен мажоритарен акционер във „Топливо” АД е „Синергон холдинг” АД, като към 31.12.2017 г. притежава 3,977,148 броя акции, представляващи 73,42% от капитала на Групата.

Към 31 декември 2017 г. “ТОПЛИВО” АД притежава дялово участие в следните дружества:

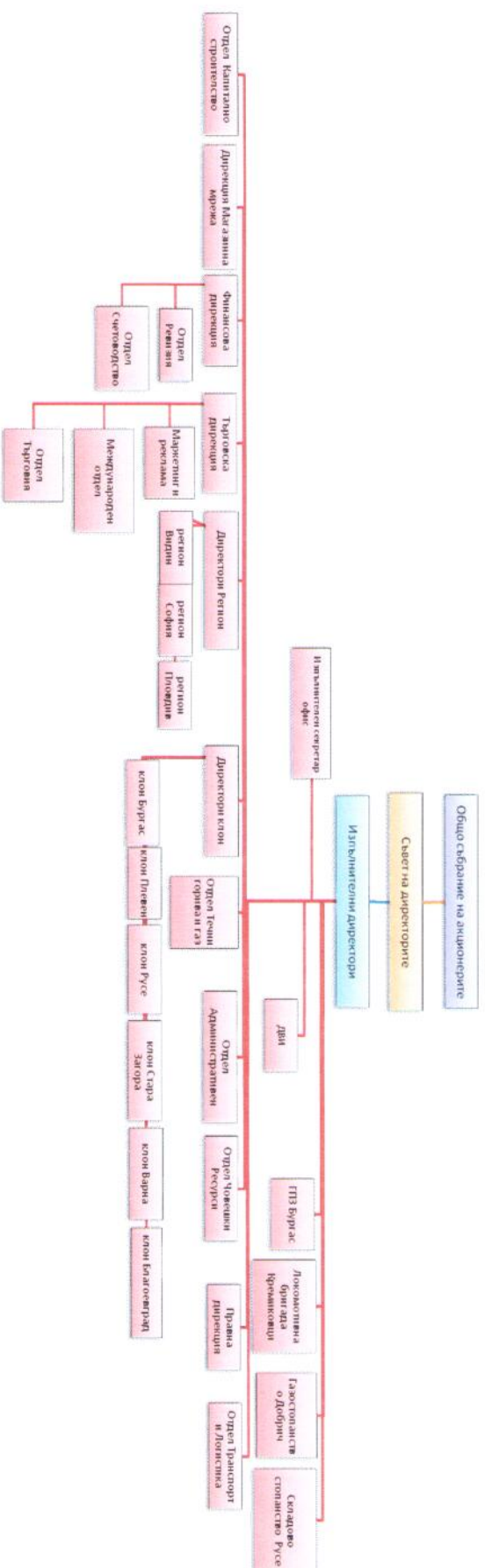
	Основен капитал в хил. лева	Процентно участие
Дружество		
Контрол		
ТОПЛИВО ООО, гр.Москва	1	100%
Синергон Петролеум ЕООД	1,100	100%
Асоциирано дружество		
ТОО Rama Petroleum, Казахстан	2,050	40%

“Топливо”АД има регистрирани 6 клона: Клон Благоевград, Клон Бургас, Клон Варна, Клон Плевен, Клон Русе, Клон Стара Загора.

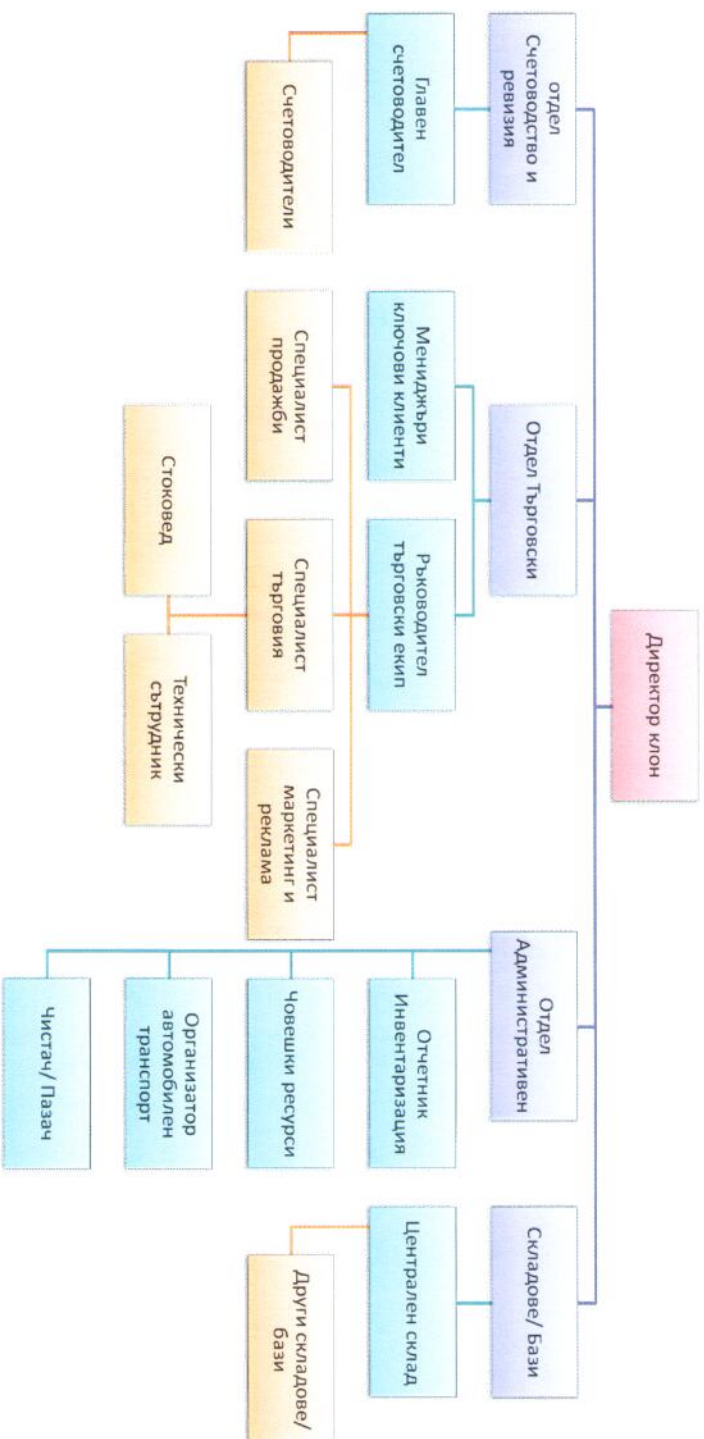
„Топливо” АД е търговско дружество с едностепенна система на управление. Органите на управление на дружеството са Общо събрание на акционерите и Съвет на директорите, състоящ се от петима членове. Компетентността и правомощията на органите на управление на дружеството са съобразени със законовите изисквания и са определени в неговия Устав.

Дружеството има следната структура:/приложени схеми/

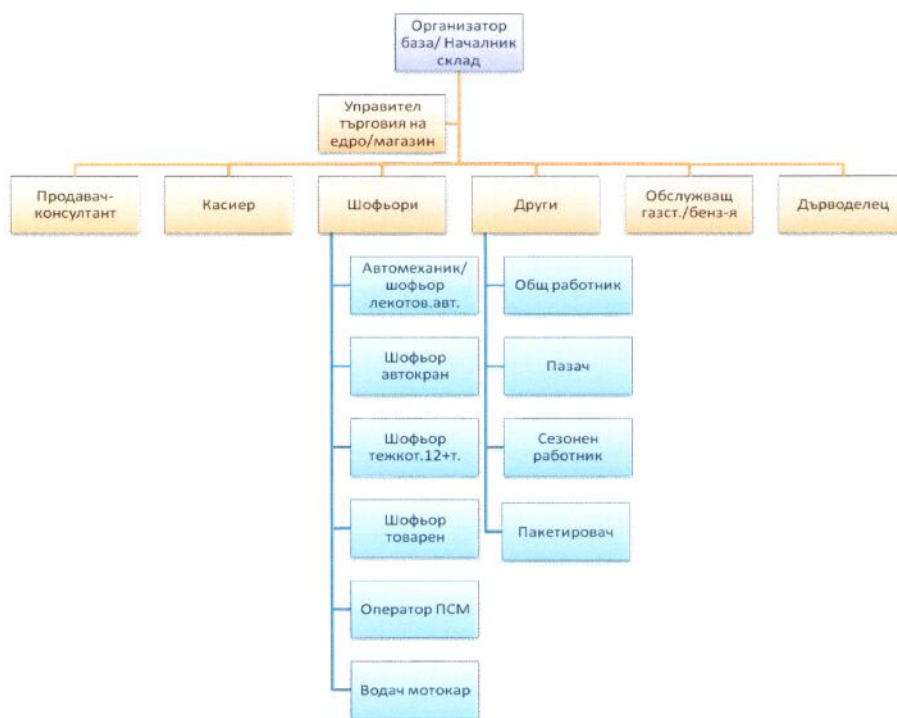
ОРГАНИЗАЦИОННО - УПРАВЛЕНСКА СТРУКТУРА НА "ТОПЛИВО" АД 2017



ОРГАНИЗАЦИОННО - УПРАВЛЕНСКА СТРУКТУРА НА КЛОНОВЕ НА "ТОПЛИВО" АД
2017



ОРГАНИЗАЦИОННО - УПРАВЛЕНСКА СТРУКТУРА НА БАЗИ на "ТОПЛИВО" АД
2017



Повече от 6 000 артикула са включени в стоковата листа на „Топливо” АД. Продажбите се осъществяват чрез добре изградена мрежа от търговски обекти за продажба на строителни материали и пунктове за продажба на течни горива. Дружеството работи с голям брой доставчици от страната и чужбина, като е основен представител на големите европейски производители на санитарен фаянс и аксесоари за баня GROHE. Добре разработената мрежа от дистрибутори във всички големи градове, спестява време и осигурява удобство.

Дружеството осъществява дейността си в над 259 обекта, от които 195 търговски бази и магазини, 62 газстанции, бензиностанции и нафтопунктове, газоразтоварище в гр. Добрич и газохранилище в гр. Русе. Всичко това определя Групата като уникална за страната и осигурява предимства на пазара за строителни, отоплителни материали и течни горива. Базите и другите търговски обекти са разположени на цялата територия на страната.

Финансовите ресурси на дружеството се управляват ефективно, обслужват се редовно задълженията както към бюджета, така и към персонала на дружеството и към доставчиците му. По тази причина са запазени дългогодишните добри търговски взаимоотношения със стари клиенти и партньори и постоянно се привличат нови такива.

Основните цели на ръководството по изпълнение на основната дейност на дружеството са: развитие на икономически стабилно дружество; предлагане на висококачествени продукти; грижи за състоянието на околната среда; грижи за здравето, безопасността и сигурността на работниците и служителите. Дружеството следва политика по управление на качеството, здравето и безопасността при работа и опазване на околната среда, прилагана и поддържана на всички равнища в Групата. Тази политика е основен инструмент за реализиране на глобалната цел на Дружеството - разширяване на пазарните позиции чрез повишаване на конкурентноспособността и непрекъснато усъвършенстване и развитие на стопанската дейност.

Стратегията на ТОПЛИВО АД е съобразена с пазарните тенденции и икономическите условия в страната, като е търсено оптимално съотношение между високо качество и приемлива цена с цел най-пълно удовлетворяване на изискванията на потребителите.

2. Описание на политиките, които предприятието е приело и следва по отношение на екологичните, социалните и антикорупционните въпроси, включително дейностите, които е извършило през отчетния период и резултатите от тях.

2.1. Политика по отношение на екологичните въпроси.

Дейността на „Топливо” АД не оказва пряко въздействие върху околната среда и нейното замърсяване, но дружеството работи активно за да намали негативното влияние на продуктите, които предлага върху околната среда, чрез спазването на национално признатите стандарти за опазване на околната среда.

Фирмената политика по опазване на околната среда се състои в:

- Дружеството полага всички усилия да осъществява дейността си по начин, гарантиращ опазването на околната среда.
- Управление и намаляване на преките и непреки въздействия от нашата дейност чрез анализ и оценка на влиянието на това въздействие върху природата.
- Стремех към ефективно потребление на ресурси произтичащо от консумацията електрическа и топлинна енергия, вода, горива, материали и др.
- При необходимост осъществяване на превантивни мероприятия за недопускане на замърсяване на околната среда.
- Стремех към спазване на всички закони и правила, както и вътрешните разпоредби, приети от дружеството, насочени към опазване на околната среда
- За събиране на отпадъците се ангажират фирми, имащи разрешение за дейности с отпадъци, съгласно изискването на законодателството.
- Осигуряване на достатъчно информация и инструктажи на служителите, свързани с опазването на околната среда.
- Активно сътрудничество с контролните органи, местните власти, населението и всички заинтересовани страни при решаване на проблеми свързани с околната среда.

Настоящата политика е подходяща за дейностите на дружеството, при условия определящи степента на въздействие на тези дейности върху околната среда, отговарящи на изискванията на действащото законодателство и носещи минимални аспекти по отношение на замърсяване на околната среда. Декларираната политика по отношение на околната среда е съвместима с визията и стратегията на ръководството за бъдещето развитие на компанията.

2.2. Политика по отношение на социалните въпроси и въпроси, свързани със служителите.

За "Топливо" АД е важно наетия персонал да бъде удовлетворен от своя труд и да се чувства съпричастен с успешното развитие на дружеството.

Ръководството на дружеството счита, че социално-битовото обслужване и подпомагане на персонала са важна предпоставка за икономическото развитие на дружеството и кадровото обезпечаване с квалифициран персонал.

Водени от предизвикателството на съвременната пазарна среда и в отговор на нарастващия недостиг на квалифицирана работна ръка ние оценяваме, че успешен бизнес и стабилно развитие са възможни само чрез фокусиране върху качеството в целия аспект от дейности на „Топливо“ АД и вярваме, че заслугата за постоянният ни растеж е и на нашите квалифицирани 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. За постигане на тази цел ние извършваме активна и целенасочена работа за изпълнение на следните основни задачи:

- **Равнопоставеност и зачитане на човешките права.**
 - Спазване на Конституцията и законите на страната и в частност на всички, нормативни актове, касаещи трудово правните отношения.
 - Равнопоставеност при наемане и недопускане 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, увреждания, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци.
 - „Топливо“ АД полага усилия служители, потребители, клиенти и инвеститори да бъдат информирани относно значимостта на многообразието за тях и тяхната работа, като цели да изгради у тях доверие и желание за подкрепа.
 - Насърчаване на работна атмосфера, която приема етнокултурното многообразие и в която различията между хората се ценят и уважават. Създаване на възможности за групите в неравностойно положение и изграждане на единството на обществото.
 - На основание Наредба за трудоустрояване (ДВ, бр. 7/1987 Г., изм. и доп. ДВ бр. 111 от 28.12.2001 Г., изм., ДВ бр. 78 от 30.09.2005 г., изм. ДВ бр.17 от 28.02.2014 г.), Наредба NQ РД_ 07-1 от 02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност (ДВ, бр. 13/2012 г.) и съгласно чл. 27 от Закона за интеграция на хора с трайни увреждания, всяка година се създава Комисия по трудоустрояване в "Топливо" АД. Комисията изготвя списък на подходящи места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност и с трайни увреждания в съответствие с процента, определен за-отрасъла по реда на чл. 315 от КТ. Комисията разглежда конкретните случаи за трудоустрояване и посочва подходящи за целта места съгласно утвърдения списък.
 - В дружеството е утвърден списък на работните места за трудоустроени лица с намалена работоспособност и списък на работните места за трудоустроени лица с трайно намалена работоспособност. Определени са общо 59 работни места за хора с намалена работоспособност и работещи с 50 и повече процента неработоспособност.
- **Здраве и безопасност на труда.**

- На всички работници и служители са осигурени безопасни и здравословни условия за труд.
- На работниците и служителите, работещи в различните обекти / бази, складове и магазини/ се осигурява работно облекло и лични предпазни средства.
- Дружеството има подписан договор със служба по трудова медицина „Надя 2005” ЕООД

- **Професионално развитие и заплащане.**

- Равнопоставено третиране на мъжете и жените при назначаването им на отговорни ръководни позиции в структурните звена на дружеството.
- Балансирано представителство на мъжете и жените в процеса на вземане на решения.
- На всички работници и служители е осигурено достойно и съответстващо на положения труд възнаграждение. Заплащането на труда при различните полове е равностойно за работа с еднаква стойност.
- Управленската структура в Дружеството се утвърждава от Съвета на директорите. На база на управленската структура се изготвя длъжностно разписание с необходимия брой персонал за обезпечаване на дейностите в Дружеството, което се утвърждава от Изпълнителен директор. Съгласно оценките на длъжностите има утвърдени минимални и максимални нива на основното месечно възнаграждение за всяка длъжност.
- Минималната работна заплата за Дружеството следва минималната работна заплата за страната. През 2017 година средствата за работна заплата на персонала се формират на база основни заплати по трудов договор и съгласно прилаганите , законовоустановени системи на заплащане на труда.
- На работниците и служителите по преценка на ръководството и в съответствие с постигнатите резултати се заплаща ДМС. На всички работници и служители се изплащат надбавки за Коледа.
- В дружеството има установени политики и правила, свързани с управлението на човешките ресурси. Те включват наложени и прилагани практики и процедури при подбора и назначаването кадри, насочени към образованието, професионалния опит и компютърната грамотност от кандидатите. При подбора водещи са изискванията, заложи в длъжностните характеристики на отделните позиции. Към политиките за управление на персонала са включени и такива, свързани с постоянното допълнително професионално обучение, осъвременяване и разширяване на знанията и уменията на заетите специалисти.
- Създадени са условия за обучения, повишаване на квалификацията и професионално израстване. Служителите задължително участват в обученията при промяна на нормативни актове/финансови, трудови, ЗППЦК и др. закони/ и установените процедури, касаещи пряко тяхната работа. Целта е опресняване на знанията и повишаване на тяхната квалификация и усъвършенстване на уменията им за повишаване на ефективността при изпълнение на служебните им задължения.
- Дружеството насърчава и осигурява възможност на служителите си за участия в различни професионални срещи, форуми, семинари и конференции, с цел споделяне на опит и повишаване квалификацията и конкурентоспособността им.
- На база на индивидуалната оценка и мотивацията за лично развитие, работниците и служителите имат възможност да кандидатстват за работни места в структурни звена с по-висока сложност, както и на по-високи позиции.

- **Въпроси свързани с борбата с корупцията и подкупите**

Дружеството спазва и насърчава прилагането на действащото антикорупционно законодателство. В Дружеството не се създават условия, благоприятни за корупция и условия за незаконосъобразни действия и се спазват норми на поведение, недопускащо прояви на корупция. Не се допуска служителите да бъдат поставяни във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да искат или да приемат подаръци, услуги, пари или други облаги, които могат да повлияят на изпълнението на служебните им

задължения и които биха могли да се възприемат като награда за извършване на работа, която влиза в служебните им задължения.

„Топливо” АД не толерира каквато и да е форма на подкуп или корупция. В частност, групата 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 т.ч. 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.

Всеки служител на фирмата, който е станал обект на корупционно действие, или узнае или има основателно съмнение за корупционни практики, може да съобщи за случая, като се обърне към прекия си ръководител, Изпълнителния директор или Съвета на директорите на "Топливо" АД. Служителите могат да отправят своя сигнал писмено, по електронна поща и /или да поискат изслушване по казуса.

Задължение на членовете на Одитния комитет е да уведомят Съвета на директорите за всички обстоятелства, които са от съществено значение за дружеството и биха допринесли за предотвратяване на грешки, злоупотреби или измами и които са им станали известни при осъществяване на техните задължения.

Политиката на дружеството е консервативна по отношение на своите бизнес партньори, като при осъществяване на своите контакти с тях изисква от служителите си внимателна преценка на етичното поведение и надеждността на всеки един бизнес партньор.

3. Целите, рисковете и задачите, които предстоят по отношение на екологичните, социалните и други политики.

3.1. Основни рискове:

- Риск от понижаване интереса към предлаганите стоки и услуги;
- Риск от загуба на ключов доставчик или ключов клиент;
- Риск от загуба на квалифицирани кадри или от липса на персонал с необходимата квалификация, както и риск от понижаване нивото на компетентност на оперативния персонал;
- Риск от увеличаване на оперативните загуби и загубите за обслужване;
- Риск от надвишаване на разходите за инвестиционни проекти;
- Риск от не получаване/загуба на лицензи и разрешителни.

Предприетите действия за овладяване на рисковете и възможностите трябва да отговарят на изискването да бъдат пропорционални на потенциалното въздействие върху съответствието на предоставяните стоки и услуги.

Подходите ни към овладяване на възможни рискове са в следната градация:

- избягване на риска;
- поемане на риска с цел възползване от дадена възможност;
- премахване на източника на риска;
- промяна на вероятността или на последствията;
- споделяне на риска или задържане на риска на базата на разумно решение.

• Екологични рискове.

Основният екологичен риск, който може да има отношение към дейностите в групата, и да окаже неблагоприятно въздействие е неспазването на екологичните норми и неизпълнение на дейностите по намаляване на замърсяването на околната среда. С цел избягване на този риск се прилагат принципите и изискванията и поетите ангажименти в политиката по опазване на околната среда. Прилагането на тези принципи и личната отговорност на всеки за опазване на околната среда се задължение на всички служители.

• Основни социални рискове.

Основните рискове пред групата са нарастването на средната възраст на персонала, текучество, и ниска или липса на квалификация на новонаетия персонал в съответствие с

изискванията на работното място. Задачите с постоянен характер пред дружеството в тази насока са:

- Привличане на млади хора, завършващи определена степен на образование, с цел понижаване на средната възраст на персонала.
 - Ограничаване на текучестото чрез въвеждане на общи и индивидуални стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната политика.
 - Предоставяне на атрактивно трудово възнаграждение на служителите.
- **Финансов риск**

Управлението на риска се извършва от Централен финансов отдел, като политиката му е одобрена от Съвета на директорите. Отделът определя, оценява и управлява финансовите рискове в тясно сътрудничество с оперативните звена на Групата. Съветът на директорите приема принципите за цялостното управление на риска, както и политика, отнасяща се до специфични области като валутен риск, лихвен риск, кредитен риск, използване на деривативни и недеривативни финансови инструменти и инвестиране на излишъци от ликвидни средства.

3.2.Предстоящите цели и задачи са насочени главно в няколко направления:

- Инвестиране в качеството на предлагане на стоките и услугите, с цел повишаване относителния дял на продажбите и внедряване Европейските стандарти за качество /ISO/.
- Закупуване на нови транспортни средства с цел пълното задоволяване нуждите на клиентите.
- Оптимизиране на асортимета от стоки, продавани в търговските обекти, съгласно потребителското търсене.
- Ръководството на Групата планира и разпределя нуждите от ресурси за изпълнението на ежедневната дейност, както и за създаването, внедряването, поддържането и непрекъснатото подобряване на системата за управление на качеството, осигурява ресурси, които са необходими за:

- Разработване, въвеждане и усъвършенстване на СУК;
- Осигуряване на материално-технически средства;
- Осигуряване и поддържане на подходяща работна среда;
- Увеличаване на клиентската удовлетвореност;
- Осигуряване и запазване на добра инфраструктура в съответствие с изискванията на дейността;
- Осигуряване на квалифициран и добре подготвен за естеството на работа персонал;
- Осигуряване на подходящи обучения, инструктажи и преквалификации за поддържане на качествено обслужване.

Необходимостта от ресурсно обезпечаване на дейността на Дружеството се определя, както на база ежедневни нужди, така и на база запитвания на клиенти, сключване на нови договори, брой поети ангажименти, планирани дейности, специфични изисквания на клиенти, доставчици и др.

4.Описание на основните показатели за резултатите от дейностите, свързани с екологичните, социалните и други въпроси.

4.1.Основни показатели и резултати от дейностите, свързани с екология.

Дейността на „Топливо” АД не оказва пряко въздействие върху околната среда и нейното замърсяване, но дружеството работи активно за да намали негативното влияние на продуктите, които предлага върху околната среда, чрез спазването на национално признатите стандарти за опазване на околната среда. През 2017 година Дружеството прилага принципите и изискванията, произтичащи от поетите ангажименти по опазване на околната среда, като прилагането на тези принципи е личната отговорност и задължение на всички служители.

4.2.Основни показатели и резултати от дейностите, свързани с персонала, социалните и други въпроси.

Средно списъчният персонал на предприятието е 591 души, като спрямо 2016г. е увеличен с 15 души . Средната заплата за периода в предприятието е 921 лв. В дружеството работят 260 жени в т.ч. 7 жени в отпуск по майчинство. Персоналът на дружеството според образованието е: 100 бр. със висше образование, 448 бр. със средно специално образование и 25

бр. със основно образование. Търговския персонал е 297 човека, спомагателния персонал е 187 човека и ръководния и административен персонал е 100 човека.

През изтеклата година е проведено обучение по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд на работещите на територията на фирмата и клоновете, съгласно нормативните уредби.

През 2017. са участвали в организирани обучения, служители от следните отдели: Търговски, Правен, Финансов и Човешки ресурси.

Политиката отразява реално дейността на групата, нейните цели и адаптация в условията на силно конкурентна среда, като се отчете ефективността от по-задълбочено вникване в проблемите на качеството, околна среда, персонал, социални въпроси и здравословни и безопасни условия на труд.

Налице е подобряване на организацията на труд, по-добра координация и контрол на процесите; подобрена е квалификацията на служителите и обмяна на информация между различните подразделения.

Отчете се подобряване на показателите на продуктите по отношение удовлетвореността на клиенти, като целта на Групата е да запази позициите си на пазара на строителни и отоплителни материали, чрез добро задоволяване на нуждите на пазара и клиентите, и посредством използването на най-голямото предимство, което Групата притежава, а именно значителният опит и изключително развитата търговска мрежа в страната.

Ръководството на "Топливо" АД е отворено за възможностите, които може да доведат до въвеждане на нови практики, откриване на нови пазари, привличане на нови клиенти, създаване на партньорства, използване на нови технологии и други желани и осъществими възможности за реагиране на потребностите ни и тези на нашите клиенти.

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

Изпълнителен директор:

Преслав Козовски

