

Устойчив бизнес

Април 2018

Консолидиран нефинансов отчет

ГРУПА Спиди

Съдържание

1	Най-важните цифри за 2017 г. за Спиди АД	1
2	Етика и човешки права	2
	Политики, цели и рискове	2
	Инициативи и резултати	3
3	Служители	3
	Политики, цели и рискове	3
	Инициативи и резултати	4
	3.1.1 Обучения и развитие	4
	3.1.2 Привличане на нови таланти	5
	3.1.3 Условия на труд и възнаграждения	6
	3.1.4 Социални придобивки	6
	3.1.5 Подкрепа на куриерите-подизпълнители	7
4	Околна среда	8
	Политики, цели и рискове	8
	Инициативи и резултати	8
	4.1.1 Автопарк	8
	4.1.2 Електромобили	9
	4.1.3 Автоматични пощенски станции	10
	4.1.4 Нашите офиси	10
	4.1.5 Складовата ни мрежа	11
	4.1.6 Отпадъци и опаковки	11
5	Общество	13
	Политики, цели и рискове	13
	Инициативи и резултати	13
	5.1.1 Директни икономически ефекти	13
	5.1.2 Нови услуги и повече удобство за клиентите ни	14
	5.1.3 Speedy Parcel Shop и подкрепа на местните общности	15
	5.1.4 Спиди в подкрепа на здравето и спорта	16
	5.1.5 Благотворителни кампании	18
6	Приложение 1	20
	Обобщени данни за Спиди АД	20
	Обобщени данни за dpd Romania	21

1 Най-важните цифри за 2017 г. за Група Спиди

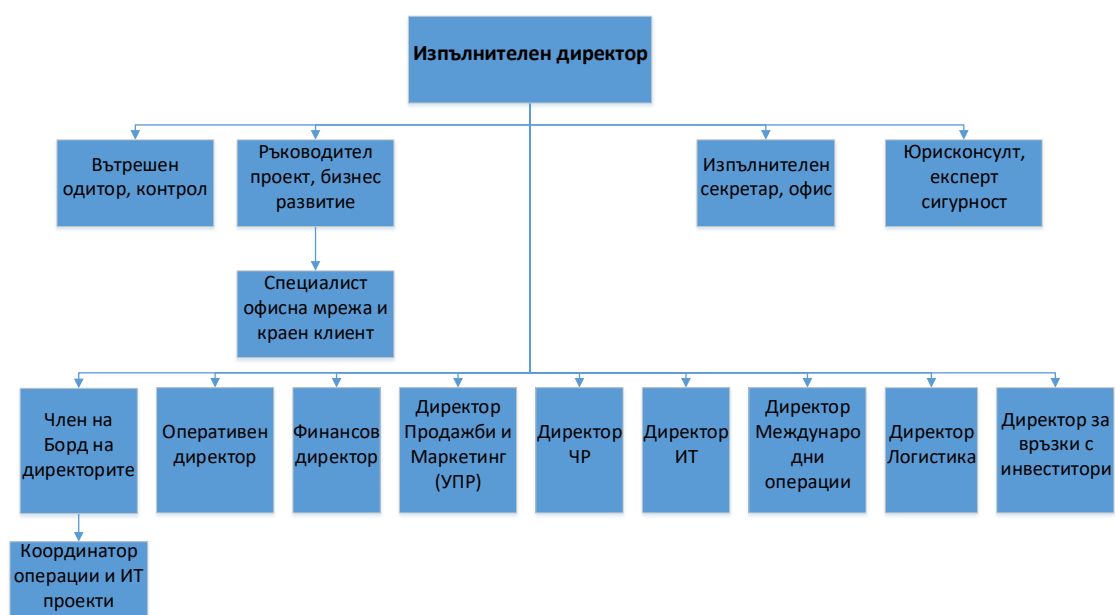


2 За групата

Цел и стратегия

Група Спиди обединява компании с дългогодишен опит в доставките на пратки в България и вече Румъния и Гърция. Стремим се да предоставяме качествена услуга, гъвкави решения и конкурентна цена за предлаганото качество. Постигаме го чрез непрекъснато подобрене в работата си, оптимизираме процесите си и разширяваме набора от услуги, който предоставяме на клиентите си. Повече за целите и стратегията ни за 2017 г. може да прочетете и в Консолидирания доклад за дейността на Група Спиди .

Организационна структура на компанията-майка



Продукти и услуги

Куриерски услуги формират 96% от приходите на компанията-майка и групата през 2017 г. Подробно описание на различните ни услуги и делът им в успеха на групата можете да откриете в Консолидирания доклад за дейността на Група Спиди за 2017 г.

3 Етика и човешки права

Политики, цели и рискове

В основата на нашата работа стоят етични принципи, основани на законност, лоялност, честност, безпристрастност, компетентност, политическа неутралност, отговорност, зачитане на личността и отчетност. За да сме сигурни, че те се разбират добре и еднакво от всички в групата, сме ги описали в нашия Етичен кодекс. Той покрива норми и поведения свързани с професионализма в отношенията ни, външния вид на служителите, дискриминация, рисково поведение свързано с корупция, злоупотреба със служебно

положение и конфликт на интереси, приемане на подаръци и други облаги, опазване на служебната тайна и имущество, кореспонденция в компанията.

Инициативи и резултати

Етичният кодекс е достъпен за всички служители в групата и е част от първоначалното обучение на всеки. За да сме сигурни, че той се спазва сме осигурили механизъм, чрез който можем да получаваме бързо сигнали за некоректно поведение. Това се случва посредством нашата система Help desk, която е добре разпозната от всички служители и има високо ниво на употреба. За по-бърз достъп до наши служители на разположение е и „горещ телефон“. Месечно получаваме около 1500 запитвания или сигнали от служители посредством системата Help desk и досега не сме получавали оплаквания, свързани с нарушение на човешки права, дискриминация или корупция, както в България, така и в Румъния. Всички случаи на оплаквания, свързани с непрофесионално поведение са 100% адресирани в кратки срокове, което е сред приоритетите на отдел Човешки ресурси в компанията-майка и дъщерните ѝ дружества и е сред индикаторите за успех на екипа.

4 Служители

Политики, цели и рискове

Служителите ни са най-важният ни актив. Сред топ приоритетите ни е да осигуряваме добри възможности за учене и развитие в компанията, да поддържаме тяхната мотивация и да привличаме нови таланти в екипите си.

През 2017 г. служителите на компанията-майка са били около 1128 души, което е поредна година на растеж за нас. Поради естеството на дейността ни, една част от отделите са предпочитани от мъже и те съставят 70% от компанията ни, докато жените заемат 30% от позициите. 99% от всички тях са на постоянни трудови договори. Служителите ни не са част от колективен трудов договор.

Служители 2017г.

1 128 
Общо брой служители

335 
Брой служители (жени)

793 
Брой служители (мъже)

Дружеството ни в Румъния към края на 2017г. има 361 служители. Балансът между половете е сходен с този в България - 263 от служителите са мъже и 122 са жени. 85% от служителите ни в Румъния са на постоянен трудов договор.

Цели 2018 г.

- Продължение на проект за реструктуриране на куриерски райони
- Оптимизации във вътрешните процеси
- Обучения за оперативен и търговски отдел

Инициативи и резултати

4.1.1 Обучения и развитие

През 2017 г. проведохме няколко основни проекта, с цел подобрене на подготовката на служителите в групата. Нещо повече, за нас важна е подготовката не само на нашите преки служители, но и на тези на нашите куриерски партньори. Обучителните ни програми включват и двете групи.

От една страна се погрижихме за лидерския екип на компанията-майка, като идентифицирахме и подготвихме служители за позициите на регионални мениджъри. Липсата на подготвени наследници на лидерите в компанията-майка е голям риск за всяка организация, включително нашата. Доказателството за това не закъсня, тъй като във втората част на годината, в следствие на реструктурирания, голяма част от новоподготвените служители действително заеха позициите на регионални мениджъри. Добрата им подготовка позволи приемането на функциите с по-малко сътресения в операциите ни.



За мениджърите от ниско и средно ниво инвестирахме в обученията за развиване на „меки“ умения. Внимателно селектирахме теми, подходящи за отговорностите на всеки от началник склад до ръководители на екипи. За част от обучените такива теми бяха управление на времето, подбор на служители, ръководене на екип, докато за други по-подходящи бяха теми свързани с оценка на представянето, разрешаване на конфликти, взимане на решение. Общо 70 служители на компанията – майка преминаха през 3 обучителни модула, специфични за нивото им на отговорност и всеки с продължителност от 1,5 до 2 дни или общо **2 016 часа**. Работим с доверен обучителен партньор от дълги години, което подсигури обучението да бъдат максимално практични и базирани на реални примери от работата ни. Успехът на обучението ни дава сигурност да го организираме отново и през 2018 г.



Всеки нов служител, независимо наш или на куриер-подизпълнител, задължително преминава през обучение от няколко седмици, което започва с нашия етичен кодекс и продължава със спецификите на работата ни. За 2017 г. служителите на компанията-

майка са прекарвали общо 39 160 часа в обученията. **Това прави около 35 обучителни часа на служител или 45 на ново постъпил служител през 2017 г.**

В компанията ни в Румъния часовете прекарани в обучение са общо 2 096 за всички служители.

4.1.2 Привличане на нови таланти



Важна част от стратегията ни за управление на човешките ресурси на групата (чрез компанията-майка) е привличането на нови млади таланти, които да се присъединят към екипа ни. Тази цел стои в основата на програмата ни „Спиди търси таланти“, която от 2013 г. насам отваря врати за студенти последни курсове или наскоро завършили бакалаври и магистри да се включат в екипа ни. Проектът не е типичната стажантска програма, тъй като предоставя на младежите добро стартово заплащане и интензивно обучение и развитие в рамките на 2 години. А след приключването му могат да заемат средна мениджърска позиция в Спиди АД. През този период участниците преминават през различни отдели, за да опознаят бизнеса многостранно, имат индивидуален план за развитие и ментор от висшия мениджмънт на компанията, който ги напътства и подкрепя. Някои от одобрените участници по програмата вече заемат мениджърски позиции в отделите Международна дейност, Маркетинг и продажби, Оперативен и ИТ. Селекцията на кандидатите е предизвикателен процес, който не винаги се увенчава с успех. През 2016 г. не одобрихме нито един от кандидатите за програмата, а през 2017 г. организирахме 2 периода на селекция, докато стигнем до двама одобрени участници, които започнаха работа в компанията през март 2018 г.. Подобни предизвикателства потвърждават нуждата от подкрепа на бизнеса към образователната система и ни дават знак, че се движим в правилната посока с проектите си.

4.1.3 Условя на труд и възнаграждения

Естеството на работа предполага плаващо работно време и смени. Затова базираме заплащането си, освен на изработено време, и на изпълнените задачи. Възнаграждението на мнозинството от служителите в групата се състои от фиксирана част и от допълнително заплащане, основано на постиженията за месеца, тримесечието и годината. Оценката на постиженията е комплекс от количествени (например брой обработени пратки) и качествени (например брой наранени пратки при обработка) измерители, специфична е за позицията на служителя, а за ръководителите на екипи допълнителна тежест имат постиженията на целия им екип. Особено важно е, че оценката се случва на седмична база, по прозрачен начин и всички хора в компанията имат достъп до критериите и тяхното изпълнение. Това осигурява обективна оценка на усилията на служителите и адекватното им възнаграждение.

Държим на безопасното изпълнение на дейностите и се грижим условията на труд за всички да бъдат благоприятни. Изпълняваме всички законови изисквания, свързани със здравето и безопасността, както на служителите в офис, така и на тези в склад или пък на куриерите на път. Съобразяваме се с естеството на работа и осигуряваме нужните средства за предпазване. За служителите в склад, например, имаме специфични режими на работа в студените месеци и осигуряваме топли напитки през целия ден. Въпреки това, с увеличението на броя служители, се увеличава рискът от възникване на инцидент. **За 2017 г. имаме 6 инцидента, което е с 1 по-малко от 2016 г.** За щастие, нито един от тези инциденти не доведе до загуба на човешки живот. **В Румъния за 2017 г. имаме само 1 лек инцидент, който доведе до 1 ден болничен на служител.**

Проект: "За по-добри работни места"

С подкрепата на Оперативна програма „Човешки ресурси“ 2014-2020 г., компанията-майка реализира проект за подобряване на безопасността и качеството на условията на труд. Над 370 хил. лева бяха инвестирани в реорганизиране на работния процес и нововъведения в процесите за безопасност. В резултат от проекта бяха въведени:

- нова система, практики и инструменти за развитие на персонала;
- нови процеси за безопасни и здравословни условия на труд;
- нови средства за колективна и лична защита на работниците и служителите.

4.1.4 Допълнителни придобивки

За ключовите служители групата предоставя някои допълнителни придобивки, като допълнително здравно осигуряване и персонален служебен автомобил. През 2017 г. станаме първата публична компания, която приложи като начин за ангажиране на служители предоставяне на акции от компанията-майка. Спиди предостави тази възможност на 33 лица от ключовия управленски персонал на компанията-майка, които вече са част от акционерите в Спиди АД.

Нашите служители могат да очакват и повече възможности за спорт. Централният офис на Спиди АД предстои да се сдобие с нови спортни съоръжения, в които те ще могат да практикуват различни спортове, фитнес или класове.

4.1.5 Подкрепа на куриерите-подизпълнители

През 2017 г. се реализира мащабен проект за преоценка на куриерските райони и реструктуриране на организацията по обслужването им. Проектът позволи на куриерите-подизпълнители, които са се доказали в работата си да поемат определени райони и да наемат служители, които да ги подкрепят. Това ги превръща в своеобразни управители на микро-бизнеси, което може да бъде трудна, но удовлетворяваща роля. Стремим се да подкрепяме тези наши партньори с обучения както за тях, така и за техните служители. **За 2017 г. служителите на куриери-подизпълнители и наши служители са получили 35 760 часа обучения или средно по 80 обучителни часа на човек.** Подпомагаме ги при управлението на офисите в района им и в планирането на дейностите.

5 Околна среда

Политики, цели и рискове

За бизнес като нашия най-големите екологични въздействия са свързани с транспортирането на пратки. Потреблението на гориво от автомобилите ни, емисиите и газовете, които попадат в атмосферата вследствие на транспорта и участието ни в движението по пътищата са елементите, на които е най-важно да обърнем внимание. През годините групата е инициирала редица дейности, свързани с оптимизация на процесите и инвестиции в нови технологии, които имат за цел да намалят транспорта и вредните емисии, свързани с него. На следващо място се нареждат управлението на офисите и складовете ни и отпадъците, които генерираме при опаковането на пратките или във връзка с автомобилите ни.

Цели 2018 г.

- Разширяване на вътрешен одиторски екип
- Оптимизация на вътрешните процеси и намаляване на потреблението на горива
- Високо качество на складовото обработване
- Разширяване на мрежата от автомати
- Продължаване на реновирането на офисната ни мрежа

Инициативи и резултати

5.1.1 Автопарк

Към края на 2017 г. компанията-майка притежава над 900 автомобила от различен тип и клас: от леки коли до товарни. Всички автомобили са нови и биват ползвани за кратък период от 5-7 години, което осигурява техния висок клас и актуални технологични характеристики. Докато персоналните служебни автомобили на ключови служители са бензинови, куриерските ни автомобили са предимно дизелови, а от 2017 г. увеличихме броя на автомобилите, които се движат с LPG. За 2017 г. колите ни са употребили 1 582 252 литра дизел, 92 673 бензин или 34 708 LPG. **В емисии на CO₂ това са 4 501**

Емисии на CO₂

0,383



кг CO₂/пратка

тона или 0,383 кг на доставена пратка¹. За да намаляваме изминатите километри и нужните курсове за доставка на пратки, полагаме ежедневни усилия в оптимизирането на процесите си. Резултат от тези усилия е оползотворяването на 92% от капацитета на товарните ни автомобили през 2017 г. За сравнение през 2015 г.

успяхме да оползотворим 70%.

¹ Включени са емисиите както от горива за автопарк, така и от употребената енергия в складове и офиси.

В Румъния за 2017 г. потреблението на дизел на компанията е 1 815 881 литра, на бензин – 63 594 литра, а автомобили с газови инсталации нямаме. Това се равнява на 5 005 тона емисии² на въглероден диоксид или по 0,641 кг CO₂ на разнесена пратка. Сравнено с предишни периоди, това е покачване в емисиите ни и се дължи на реструктуриранята, които се случиха в дружеството през годината. Количествата са по-големи от тези в България поради значително по-ниския брой пратки в Румъния и развиващата се мрежа от разпределителни центрове.

5.1.2 Електромобили



При финалната доставка до адрес се изминават най-много километри на пратка и се генерират значителни емисии в следствие на изгорените горива. Важно е да насочим усилията си за управление на въздействията си именно в този финален етап. Вярваме, че най-доброто решение за намаляването на емисиите на CO₂, фин прах и азотни оксиди са електрическите автомобили. Затова още през 2013 г. компанията инвестира в закупуването на 18 електромобила. Те са част от куриерската ни мрежа в София, Пловдив, Стара Загора, Бургас, Варна и Русе. Поради текущите възможности за поддръжка на автомобилите в страната групата не е планирала увеличаване на броя им в краткосрочен план, но дългосрочно вярваме че е неизбежна промяна за бизнеса ни. **През 2017 г. благодарение на електромобилите си сме разнесли 405 250 пратки без замърсяване на въздуха в градовете.**

² Включени са емисиите както от горива за автопарк, така и от употребената енергия в складовете.

5.1.3 Автоматични пощенски станции

Друг важен проект на Спиди АД е изграждането на мрежа от автоматични пощенски станции. Той започна през 2016 г., а през 2017 г. успяхме да разширим мрежата до 40 автомата. Станциите са значими от една страна с новата си технология и удобството, което създават за клиентите. Те са разположени на ключови места, като супермаркети, които са често посещавани от клиентите ни и им предоставят възможността да съчетаят пазаруването с куриерската услуга. Разположението в търговски центрове дава също възможност за удължено работно време, в което клиентите имат достъп до автоматите. Всички автомати са снабдени със собствени камери и подлежат на охрана, като част от търговските обекти, в които се намират. Плащанията при тях се извършват само с карта, а пратките задължително минават през разпределителен център, което осигурява допълнителна сигурност и проследимост на пакетите.

Друг аспект на автоматичните станции е тяхната екологична ефективност. Самите автомати са енергийно ефективни, с месечно потребление на електричество между 20 и 30 kW. Употребата им би намалила броя куриерски курсове до адрес или офис на Спиди, с което се спестяват гориво и вредни емисии във въздуха във финалния етап на доставката, който както споменахме е от ключово значение. Ефектите няма как да бъдат регистрирани толкова скоро след създаването на мрежата, но при достигане на популярност на услугата бихме очаквали добри резултати в намаляване на въглеродния си отпечатък.



5.1.4 Нашите офиси

През последните 2 години насочихме усилията си в разширяване и модернизиране на офис мрежата си. През 2017 г. открихме нови 25 офиса в България, с което броят на собствените ни офиси и на тези, управлявани от подизпълнители стигна общо 152. Ако към тях добавим и партньорските ни офиси от типа Speedy Parcel Shop, общият брой на офиси в мрежата ни в България достига 303. Въведохме нов стандарт за начина, по който изглеждат офисите ни и изживяването, което осигуряват на клиентите. Офисите ни вече се отличават с бизнес вид, комуникационни монитори и терминали за бърза обратна връзка към обслужването. Всички разполагат с POS-терминали и позволяват заплащане с банкова карта. Складовите части от офисите са реновирани, следват стандартите за складови помещения и са организирани според размерите на пратките за по-голямо удобство и безопасност на служителите. Към края на 2017 г. 147 офиса са преоборудвани спрямо новия ни корпоративен стандарт, а 100 от тях разполагат с терминали за оценка на клиентска удовлетвореност.

В Румъния дружеството ни не разполага с офисна мрежа, което е типично за бизнеса там.

5.1.5 Складовата ни мрежа

В края на 2017 г. складовата ни мрежа в България се състои от 9 разпределителни центъра и 28 склада. Сградите на складовете, включително на централния ни офис не са собственост на Спиди АД, което ограничава възможността на компанията да влияе върху системите за управление на сградите. През 2017 г. потреблението ни на електроенергия в складовете и офисите ни е общо 3 173 748 киловатчаса, което се равнява на 1 581 тона въглеродни емисии.

През 2017 г. добавихме 2 нови разпределителни центъра към мрежата ни в Румъния, с които достигнаха общо 8. Това доведе до увеличение от почти 50% в общото ни потребление на електричество и към края на 2017 г. то е 601 мегаватчаса. В емисии, това се равнява на 204 тона въглероден диоксид.

5.1.6 Отпадъци и опаковки

Предлаганите пликосе за опаковка на пратките са изработени от полиетилен с добавка за ускорено разграждане по технологията polydergalax на Epi Global. В процеса на производство не са използвани вещества и оцветители, съдържащи токсични тежки метали като олово, кадмий и живак. Пликовете могат да се използват многократно и подлежат на рециклиране. В свободно състояние материалът се разгражда за много по-кратко време от обикновените пластмасови торбички. По този начин се запазва качеството и сигурността на клиентските пратки, като се намалява вредното въздействие на опаковките след употреба. През 2017 г. сме използвали 180 тона опаковки от този материал. При транспорта на пратки понякога се налага използването на допълнителни кутии, които са от полиетилен с висока плътност (HDPE) и са подходящи за многократна употреба.



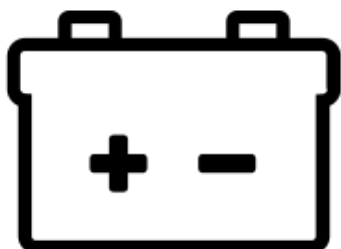
Компанията-майка е част от колективната схема на „Екопак България АД“, която гарантира рециклирането на материали равняващи се на минимум 60% от внесените от компанията опаковки на пазара.

Друг голям източник на отпадъци са автомобилите и свързаните с тях ресурси, като акумулатори, автомобилни гуми или моторни масла. С увеличението на автомобилите ни разбираемо се увеличават и генерираните отпадъци. Подкрепа получаваме от оторизираните сервизи, които обслужват автомобилите ни, които се грижат за безопасното третиране на отпадъците от тях.

Нещо за Румъния

Автомобилни отпадъци 2017г.

7,8 т



33,7 т



9 816 л



6 Общество

Политики, цели и рискове

През годините Група Спиди се доказва като отговорен участник в пазара и обществото. Имаме пълно покритие на населението с услугите си, като достигаем и до най-отдалечени кътчета от страната, партнираме си с местни малки бизнеси и подкрепяме тяхното развитие, развиваме предприемаческия дух у нашите куриери-подизпълнителни и ги подкрепяме в разработването на техните микро-фирми и не на последно място, инвестираме в по-добро бъдеще като подкрепяме социални инициативи свързани с образование и спорт.

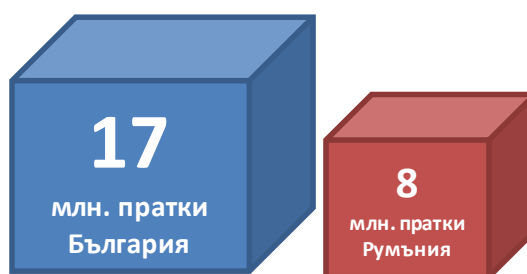
Цели 2018 г.

- Въвеждане на нови услуги – "Predict"
- Развитие на международните ни услуги
- Подкрепа на партньорската ни мрежа
- Развитие на проект Социална отговорност и подкрепа

Инициативи и резултати

6.1.1 Директни икономически ефекти

Ефектите от нашата дейност не се ограничават само до успешното и задоволително доставяне на пратките до нашите клиенти. През 2017 г. сме спомогнали над 17 млн. пратки да достигнат до своите получатели в България и на над 8 млн. пратки в Румъния. Голяма част от тези доставки са за онлайн търговци, които посредством нашите услуги успяват да оперират и развиват бизнеса си.



С дейностите си ние осигуряваме работа и заплащане на над 3000 служители и подизпълнители в България и Румъния. В България за 2017 г. разходите ни за персонал са на над 25 млн. лв. и над 32 млн. лв. на консолидирана основа. Като отговорна и прозрачно управлявана компанията коректно изплащаме задълженията си към държавата и местните власти, които за последната година са се увеличили до над 3.7 млн. лв. в България и над 1.5 млн. евро в Румъния.

Не на последно място, подкрепяме с усилията си и с парични средства разнообразни социални инициативи под формата на дарения и спонсорства. През 2017 г. те достигат 14 хил. лв. в България и над 5 хил. евро – в Румъния.

6.1.2 Нови услуги и повече удобство за клиентите ни

Градски куриер

През 2017 г. създадохме услугата „Градски куриер“, която позволява в рамките на 1 ден да бъдат доставени пратки в рамките на едно населено място с офис на Спиди. Доставките могат да бъдат реализирани в срокове от 4 и 6 часа, което осигурява достъп на клиентите ни до спешни услуги.

Спиди поща

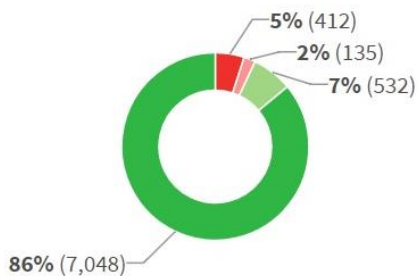
Услугата ни Спиди поща позволява на клиентите ни да изпращат или получават пратки от офис или автомат на Спиди до друг офис/автомат на компанията. Пратките, които могат да бъдат изпратени чрез услугата са в 5 различни размера съобразени със спецификите на нашия пазар. Спестяването на последните километри за доставка до адрес позволяват на осигурим на клиентите си по-ниски цени на доставка и да спестим емисии на вредни газове в атмосферата.

Predict

През 2018 г. планираме включването на услугата Predict, която ще бъде уникална за нашия пазар. Тя ще осигури изключително точно планиране на доставките и ще известява клиентите ни за точен интервал от 1 час, в който могат да очакват пратката си. Системата е свързана с прецизиране на планирането и оптимизация в маршрутите, което също очакваме да намали изминатото разстояние за доставка на пратка и свързаните с него въздействия върху околната среда.

Удовлетвореност на клиентите

Клиентите ни имат разнообразни възможности да предоставят обратната си връзка към нашето обслужване. За да направим този процес по-лесен и бърз в 100 от нашите офиси инсталирахме системи за оценка на обслужването в тях. Чрез интерактивни дисплеи клиентите ни отговарят на въпроса „Бързо ли ви обслужихме?“. За 2017 г. 86% от отговорилите са били доволни от скоростта на обслужване.



Responses: **8,127**
Happy Index: **92**

Друг канал за проверка на качеството на услугите ни е програмата „Таен клиент“, чрез която успяваме да проверим мнението на около 200 клиента месечно. Други 600-800 клиенти месечно достигаем чрез личен контакт със служител от отдел „Продажби“. На сайта ни са предоставени формуляр и телефон за рекламации или оплаквания от клиентите. Същите могат да се подадат и във всеки офис или централното управление на компанията.

Обратната връзка и рекламациите се анализират всяко тримесечие и се набелязват действия за подобрене и намаляване на рекламациите. Цели свързани с намаляването на рекламациите имат всички служители, чиито отговорности и задължения могат да доведат до възникване на рекламация. Благодарение на мерките си за намаляване на рекламациите през 2017 г. те са 0,006% от разнесените ни пратки (или 6 на всеки 100 000 разнесени пратки), което е подобрене спрямо 0,008% през 2016г.



6.1.3 Speedy Parcel Shop и подкрепа на местните общности

Програмата ни Speedy Parcel Shop е един от важните ни инструменти, чрез който достигаем до максимална част от нашите клиенти. Тя предоставя възможност на наши партньори да съчетаят бизнеса си с предоставяне на услуги на Спиди. Например малък магазин за книги и канцеларски материали предоставя възможност на клиентите си да получават или изпращат пратки чрез Спиди. По този начин нашите клиенти могат да се възползват от услугите ни и в най-отдалечените точки на страната и да съчетават пазаруването с посещение до наш офис. От друга страна, програмата предоставя възможност на партньорите ни да разширят бизнеса и приходите си, добавяйки допълнителни услуги към досегашните си. Към края на 2017 г. в България има 151 офиса от този тип или толкова малки бизнеси, с които си партнираме и които подкрепяме.

6.1.4 Спиди в подкрепа на здравето и спорта

Като група, в която динамиката и движението са ежедневие, спортът и доброто здраве са важни теми. На първо място се стремим да подкрепяме служителите си в поддържането на здравето си и да осигуряваме все повече възможности за спорт. Темата е от голямо значение за цялото ни общество, особено за децата и младежите, които тепърва изграждат навиците си на движение. Затова от години Група Спиди традиционно подкрепя детски спортни инициативи.

Националната кампания за профилактика на детското зрение

През 2017 година за трета поредна година групата подкрепя националната кампания на KWIAT за профилактика на детското зрение. В период от 2 месеца деца на възраст между 6 и 18 години могат да посетят над 150 оптики и медицински центрове, в които да получат безплатен преглед и консултация. Това позволява ранно диагностициране на проблеми със зрението и популяризира важността на редовната профилактика. Материалите за кампанията се разпространяват от Спиди в над 2000 училища, най-големите спортни федерации и спортни центрове из България.

Финали на ученическите игри по лека атлетика за младежи

И тази година Група Спиди бе генерален спонсор на финалите на ученическите игри по лека атлетика за младежи, организирани от Министерство на младежта и спорта и Българска асоциация „Спорт за учащи“. Финалите на ученическите игри по лека атлетика се проведоха на стадион „Хаджи Димитър“ в Сливен. Отборите на момчетата от 22 СОУ „Георги С. Раковски“ София и на момчетата от МГ „Д-р Петър Берон“ Варна са тазгодишните победители в лекоатлетическата надпревара във възрастова група 8-10 клас. При младежите 5-7 клас тази година първенци бяха момчетата от ОУ „Иван Вазов“ Харманли и момчетата от ОУ „Елин Пелин“ Бургас. Победителите спечелиха премия от 1 500 лв. за спортна екипировка, осигурена от Група Спиди.



Подкрепа за турнира „Тереза Маринова и приятели“

За осма година се проведе турнирът по лека атлетика „Тереза Маринова и приятели“, на което Групата (чрез компанията-майка) е генерален спонсор. Събитието се реализира в подкрепа на кампанията „София – европейска столица на спорта 2018“. Участие взеха над 550 деца на възраст между 6 и 12 години. Всички получиха подаръци за участието си, а най-добрите в категориите и възрастовите си групи получиха медали и грамоти.



6.1.5 Благотворителни кампании

Благотворителна акция на учениците от Природоматематическа Гимназия Бургас

Като социално отговорна компания, за Група Спиди е изключително важно всички служители да следват примера, който даваме. Горди сме, че колегите от Бургас се отзоваха на молбата на учениците от ПМГ Бургас за съдействие и логистична подкрепа при транспортирането на дарения за Румен Томов от с. Зверино, който гледа своите девет деца съвсем сам. Дарителската акция, която включваше по един пакетирани хранителен продукт от повече от 1100 деца, бе осъществена на 25 март, когато Православната Християнска Църква празнува Благовещение. Пакетираните кашони бяха обслужени от колегата от офис Бургас – Стоян Стоянов и бяха доставени до с. Зверино и семейството на г-н Томов от куриера от офис Враца – Цветомир Стоянов. За Група Спиди е чест, че благодарение на учениците от ПМГ Бургас, станахме част от тази инициатива!



Дарителска кампания за българските училища зад граница „Прозорец към родината“

Дарителската кампания „Прозорец към Родината“, иницирана от Българска Национална Телевизия, книжарници Helikon и Група Спиди е предназначена за българските деца от I до VII клас, които живеят извън страната и съхраняват българския дух и писменост далеч от родината. Идеята на инициативата е всеки, който желае, да дари книги, учебници или помагала, които после да бъдат доставени на българските ученици в чужбина. Всеки, който желае да се включи, може да го направи до 15 септември, като събирането на даренията започва в книжарниците Хеликон в цялата страна. Група Спиди поема отговорност за логистиката на кампанията както вътре в страната, за събиране на даренията, така и доставката им до българските училища зад граница. Като част от кампанията бяха събрани 4 тона книги, учебници, енциклопедии, помагала и речници. Те са изпратени до училища в Холандия, Германия, Великобритания, Гърция, Кипър, Украйна, Испания, Франция и Малта.

7 Приложение 1

Обобщени данни за Спиди АД (компания – майка)

Спиди АД

Индикатори по значими теми	мерна ед.	2015	2016	2017
Икономически				
Разходи за заплати	хил. лева	18 594	22 102	25 125
Та такси, данъци, осигуровки към държавата и общини	хил. лева	2 660	3 126	3 722
Инвестиции в обществото, дарения и спонсорства	хил. лева	37	10	14
Пазар				
Брой разнесени пратки (в страната)	брой	13 319 159	15 738 244	17 042 407
Брой разнесени пратки (в чужбина)	брой	278 948	506 985	667 990
Брой разнесени пратки (градски куриер)	брой	1 401 491	1 747 165	1 974 560
Брой разнесени пратки (междуградски)	брой	11 917 668	13 991 079	15 067 847
Брой разнесени пратки без вредни емисии (чрез електромобили)	брой	0	370 322	405 250
% рекламации от всички пратки	%	-	0,008%	0,006%
Потребление на енергия				
Общо потребление на електричество	кВч	1 829 682	2 772 117	3 173 748
Енергиен интензитет	кВч/пратка	0,135	0,171	0,179
Автопарк				
Дизелови автомобили	литри	1 286 258	1 577 083	1 582 252
Бензинови автомобили	литри	50 669	90 273	92 673
Автомобили с газови системи	литри	8 877	10 606	34 708
Емисии на парникови газове				
Общо емисии	тон CO2	4 498	5 810	6 082
Интензитет (емисии на разнесена пратка)	кг CO2/пратка	0,338	0,366	0,383
Отпадъци				
Пластмасови опа к. за еднократна употреба (LDPE)	кг	151 089	178 883	180 745
Пластмасови опа к. за многократна употреба (HDPE)	кг	4 134	12 145	6 202
Хартия и картон	кг	12 455	21 315	21 848
Дърво	кг	16 800	4 200	0
Акумулатори	кг	5 810	7 173	1 742
Гуми	кг	24 926	30 031	33 743
Ма сло	литри	7 259	8 539	9 816
Трудови практики				
Брой служители (общо)	брой	936	1 086	1 128
Брой служители (жене)	брой	302	353	335
Брой служители (мъже)	брой	634	733	793
Дял служители с Безсрочен или Постоянен договор	%	99%	80%	85%
Дял служители с Временен договор или договор с фиксиран период	%	29%	20%	15%
Текучество на служителите	%	30%	54%	54%
Брой фатални инциденти	брой	0	0	0
Брой инциденти, довели до отсъствие от работа повече от 3 дни	брой	4	7	6
Изгубени календарни дни поради инциденти	брой	221	534	295
Инциденти на дискриминация	брой	0	0	0
Сигнали за корупция	брой	0	0	0
Обучения свързани с етика, човешки права или антикорупция	часове	653	902	750
Процент на служителите редовно получаващи оценки за своето пре	%	100%	100%	100%
Общо обучителни часове	брой	33 680	53 440	39 160
Обучителни часове - мениджмънт	брой	1 120	1 680	2 016
Общо обучителни часове (подизпълнители)	брой	9 600	17 280	35 760

Обобщени данни за DPD Romania (дъщерно – дружество)

dpd Romania

Индикатори по значими теми	мерна ед.	2015	2016	2017
Икономически				
Разходи за заплати	хил. евро	1 202	1 683	1 803
Такси, данъци, осигуровки към държавата и общини	хил. евро	1 806	1 526	1 793
Инвестиции в обществото, дарения и спонсорства	хил. евро	6	5	5
Пазар				
Брой разнесени пратки (в страната)	брой	5 987 062	8 207 612	8 132 971
Брой разнесени пратки (в чужбина)	брой	497 660	569 612	527 265
Брой разнесени пратки (градски куриер)	брой	2 354 334	4 293 733	4 062 274
Брой разнесени пратки (междуградски)	брой	3 636 990	3 908 070	4 066 200
Рекламации	брой	0	0	2 442
Потребление на енергия				
Общо потребление на електричество	кВч	285 916	402 029	601 224
Енергиен интензитет	кВч/пратка	0,044	0,046	0,069
Автопарк				
Дизелови автомобили	литри	1 374 851	1 679 351	1 815 881
Бензинови автомобили	литри	62 079	64 448	63 594
Автомобили с газови системи	литри	0	0	0
Емисии на парникови газове				
Общо емисии	тон CO2	3 922	4 769	5 209
Интензитет (емисии на разнесена пратка)	кг CO2/пратка	0,655	0,582	0,641
Отпадъци				
Общо	тонове	31	43	41
Трудови практики				
Брой служители (общо)	брой	348	354	385
Брой служители (жени)	брой	89	97	122
Брой служители (мъже)	брой	259	257	263
Дял служители с Безсрочен или Постоянен договор	%	71%	80%	85%
Дял служители с Временен договор или договор с фиксиран период	%	29%	20%	15%
Текучество на служителите	%	36%	35%	40%
Брой фатални инциденти	брой	0	0	0
Брой инциденти, довели до отсъствие от работа повече от 3 дни	брой	0	1	1
Изгубени календарни дни поради инциденти	брой	0	29	1
Инциденти на дискриминация	брой	0	0	0
Процент на служителите редовно получаващи оценки за своето пред	%	34%	41%	34%
Общо обучителни часове	брой	1 920	2 304	2 096