



## НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ

### I. Описание на бизнес модела на „Напоителни системи“ ЕАД

„Напоителни системи“ ЕАД - София е търговско дружество със 100% държавно участие и принципал Министерът на земеделието. Дружеството е с едностепенна форма на управление - Съвет на директорите.

Предметът на дейност на дружеството е стопанисване, експлоатация, ремонт, поддържане, разширение, инвестиране, проучване, проектиране, инженерингова дейност за комплексно използване на хидромелиоративния фонд, доставка и продажба на вода за напояване и промишлено водоснабдяване, мелиоративно строителство, производство и търговия със селскостопанска продукция, дървен материал, електроенергия, риба и рибни продукти, отдаване под наем на хидротехнически съоръжения и сгради; ресторантьорство и хотелиерство, както и всички дейности, незабранени със закон.

Дейността на дружеството е пряко свързана с развитието на поливното земеделие в страната, предпазване от вредното въздействие на водите и ефективното използване на водните ресурси.

Основните дейности с обществена значимост, които дружеството извършва са:

- поддържа и експлоатира държавния хидромелиоративен фонд за улавяне, съхранение, покачване, разпределение и реализация на вода за напояване на земеделските култури, като с част от стопанисваните съоръжения доставя вода за промишлени и други нужди, в това число условно чиста вода за В и К дружества.

- стопанисва, поддържа и експлоатира обекти и съоръжения, чието основно предназначение е предпазване от вредното въздействие на водите, в това число предпазване от наводнения на населени места, пътища, жп. линии, предприятия, земеделски земи и други обекти. Ефектът от тези хидромелиоративни съоръжения се реализира не само в селското стопанство, но и в останалите отрасли от националната икономика, поради което същите са с общонационално значение. Тези съоръжения са изградени с държавни средства и включват предпазни диги, Дунавски диги, корекции на реки, отводнителни полета и системи. По-голямата част от тези обекти са линейни, разположени са в землищата на много общини и кметства, и трудно могат да се поддържат в техническа изправност от други структури на регионално ниво.

- извършва дейности по стопанисване, поддръжка, експлоатация, опазване и мониторинг на 19 бр. комплексни и значими язовири, които съгласно чл. 13 от Закона за водите са публична държавна собственост. Със Заповед от 17.03.2011 год. Министерът на земеделието и храните е наредил на „Напоителни системи“ ЕАД да приеме язовирите и да извършва посочените дейности съгласно Наредба № 13 за условията и реда за осъществяване на техническа експлоатация на язовирните стени и съоръженията към тях.

„Напоителни системи“ ЕАД е дружество със стратегическо значение за родната икономика и в частност за земеделският сектор.

Дейността по доставка на вода за напояване е основна за дружеството и от съществено значение за земеделските производители. Инвестирането в посока на разширяване на поливните полета и водопроводи и ремонтване на съществуващите такива, освен до

финансова стабилност и просперитет на дружеството, ще доведе и до намаление на цената на водата за крайния потребител.

Дейността на „Напоителни системи“ ЕАД е в пряка връзка с държавната политика в областта на хидромелиорациите. Поддържането на обектите за защита от вредното въздействие на водите е услуга от общ икономически интерес, която се финансира от държавния бюджет. Подписан е договор № 50-23 от 05.04.2019 г. между Министерството на земеделието, храните и горите и „Напоителни системи“ ЕАД за извършването на обществената услуга за защита от вредното въздействие на водите, експлоатация и поддръжка на водостопански системи и съоръжения – публична държавна сабственост.

Дружеството извършва дейността си изцяло на територията на Република България.

Средносписъчният брой на персонала на „Напоителни системи“ ЕАД през 2021 г. е 1489 души. Дружеството е структурирано в Централно управление и 14 клона в страната, чрез които осъществява дейността си:

Клон Черно море - гр. Варна 9000, район р-н Одесос, ул. „Христо Ботев“ №10

Клон Тополница - гр. Пазарджик 4400, ул. „Пловдивска“ № 3

Клон Среден Дунав- гр. Плевен 5800, ул. „Дойран“ №136

Клон Марица - гр. Пловдив 4000, район р-н Централен, бул. „Марица“ № 122

Клон Долен Дунав, - гр. Русе 7012, ул. „Борисова“ № 52, ет. 1

Клон Средна Тунджа, - гр. Сливен 8800, ул. „Д. Пехливанов“ № 10

Клон София, гр. София, - гр. Елин Пелин 2100, пл. „Независимост“ № 18

Клон Горна Тунджа - гр. Стара Загора 6000, бул. Митрополит Методи Кусев № 2

Клон Струма-Места - гр. Дупница 2600, ул. „Св. Ив. Рилски“ № 20

Клон Мизия – гр. Враца 3000, бул. „Христо Ботев“ № 178

Клон Видин – гр. Видин 3700, ул. „Цар Александър“ 13

Клон Хасково – гр. Хасково бул. „Раковски“ № 1

Клон Шумен – гр. Шумен ул. „Пета“ № 1

Клон Бургас – гр. Бургас ул. „Фердинандова“ № 3 ет. 3

Организационната структура на Дружеството е от линейно–функционален тип: общото разпореждане с ресурсите и целеполагането влиза в задълженията на линейните ръководители (ръководителите на клонове), а управлението на процесите за постигане на поставените цели се възлага на функционалните звена (отдели и клонове). Тази структура съответства на спецификата на дейността на дружеството, което извършва разнообразни икономически, технически и управленски дейности по хидромелиоративния фонд.

Фигура 1 Географска организация – експлоатационни райони



## II. Политики по социалните въпроси, антикорупционните и екологичните въпроси

Ръководството на „Напоителни системи“ ЕАД отчита своята социална отговорност като голямо и социално значимо предприятие по отношение основните ценности в областта на човешките права, трудовите норми, околната среда и борбата с корупцията.

Политиката на дружеството е да създава условия за социална сигурност дългосрочно доверие у служителите, потребителите и гражданите, което да послужи за основа за устойчиви бизнес модели. Високото ниво на доверие от своя страна спомага за създаването на среда за устойчиво развитие на обществото като цяло и на самото дружество. Дружеството има стремеж да намери място сред тези групи от организации, които се ползват с най-голямо доверие от обществото.

„Напоителни системи“ ЕАД се придържа към международно договорени стандарти, включително Всеобщата декларация за правата на човека, Декларация за основните принципи и права в областта на труда на Международната организация на труда и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.

Дружеството зачита свободата на сдружаване и колективно договаряне в съответствие с всички приложими закони и разпоредби.

При никакви обстоятелства дружеството не използва и не извлича изгода от принудителен труд в съответствие с Конвенция № 29 на МОТ относно принудителния труд и Конвенция № 105 на МОТ относно премахването на принудителния труд.

При наемане на работа се спазва трудовото законодателство и се изпълняват задълженията към работниците и служителите съгласно трудовите и осигурителните закони и разпоредби.

Дружеството не използва детски труд.

Осигурено е справедливо и равно третиране на работниците и служителите в практиките по наемане на работа и при изпълнение на трудовите задължения.

В дружеството се осигуряват здравословни и безопасни условия на труд – безопасна и хигиенна работна среда, спазване на приложимите закони и наредби, поддържане на противопожарна безопасност с адекватно състояние на техниката, редовен инструктаж и обучение, разумно съобразяване с потребностите на работници със здравословни проблеми.

Дейностите по инструктиране на работниците и служителите се извършват съгласно изискванията на националното законодателство за инструктажа на работниците и служителите по безопасност, хигиена на труда и противопожарна охрана и включват: първоначален, ежедневен и периодичен инструктаж. Ако дружеството изпълнява дейности като подизпълнител по даден проект, дейностите по инструктиране на работниците и служителите могат да бъдат определени ред и начин за инструктиране, различни от разписаните в НУОС, които да отговарят на конкретни клаузи от договора, обслужващ отношенията между страните. В тези случаи „Напоителни системи“ ЕАД е задължено да осигури условия на договора, които не противоречат на нормативните изисквания.

В Правилника за устройството и дейността на „Напоителни системи“ ЕАД е заложена защита правата и законните интереси на работниците и служителите на дружеството, при въздържане от дискриминационни подходи и спазване на Закона за защита от дискриминацията, чрез толерантен подход и отчитане на професионализъм и качества.

„Напоителни системи“ ЕАД има утвърден Етичен кодекс, съгласно който по отношение на всички вътрешно и външно фирмени взаимоотношения се изключва всякакъв вид дискриминация, основана на възраст, расов и етнически произход, националност, политически убеждения, религия, пол, сексуална ориентация, здравословно състояние. Дружеството гарантира конфиденциалността при използването и съхранението на предоставената лична



информация съгласно Закона за защита на личните данни. На служителите е забранено да използват информацията за цели, които не са свързани с изпълнението на служебните им задължения

Дружеството осигурява безопасни условия на труд и зачитане на личното достойнство на работниците и служителите. Съблюдают се законите, регулиращи извършваната от фирмата дейност, както и приетите в дружеството вътрешни правила и норми.

Не се допуска поведение, което накърнява личното достойнство и чест на всеки един работещ.

Ръководството е ангажирано да прилага в най-висока степен посочените в етичния кодекс споделени общо фирмени ценности в условията на прозрачност, диалог и свободна обмяна на мнения, идеи и предложения, в съответствие с изискванията за добър работник, специалист и мениджър.

Гарантирано е съблюдаването на всички човешки права и свободи на личността, като не се толерират по никакъв начин всички форми на безотговорност, двуличие завист, клюкарство, лъжа, подлост и небрежност. Ръководството категорично се противопоставя на всяка злоупотреба с власт или друго действие, насочено срещу накърняване достойнството на личността и нейното душевно и физическо здраве.

Дружеството предприема всички необходими действия за осигуряване на най-високи стандарти за качество, безопасност и здраве при работа, опазване на околната среда, развитие на човешкия капитал и прозрачно сътрудничество с всички заинтересовани страни вътре и извън фирмата.

В „Напоителни системи“ ЕАД има сключен колективен трудов договор, който урежда въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове и отрасловите споразумения.

В „Напоителни системи“ ЕАД действа система за финансово управление и контрол. За съжаление през периода от месец юни 2021 година до февруари на 2022 година системата за финансово управление и контрол не е функционирала поради промяна в ръководството. Контролната среда е определена като базисният елемент за развитието на всички останали елементи на вътрешния контрол.

Контролната среда включва:

- управленска философия и стил на работа;
- организационна структура, осигуряваща разделение на отговорностите, йерархичност и ясни правила, права, задължения и нива на докладване;
- политики и практики по управление на човешките ресурси и компетентността на служителите;

- лична почтеност и професионална етика на органите на управление на „Напоителни системи“ ЕАД, ръководителите на самостоятелните структурни звена и служителите:

а) органите на управление на „Напоителни системи“ ЕАД, ръководителите на самостоятелните структурни звена и служителите в Дружеството се ръководят от личната си почтеност и професионална етика при вземането на решения и осъществяването на дейността си;

б) при осъществяване на своята дейност, служителите на „Напоителни системи“ ЕАД спазват етичните принципи на поведение, регламентирани в приет от Съвета на директорите Етичен кодекс, независимо от заеманата от тях позиция в йерархията и представлява част от длъжностната им характеристика;

в) Изпълнителният директор създава организация за запознаване на служителите с Етичния кодекс и механизмите за установяване и докладване на нарушаването му;

г) прилагането на правилата за поведение от служителите на „Напоителни системи“ ЕАД са обект на перманентно наблюдение от преките им ръководители.

Контролните дейности в „Напоителни системи“ ЕАД са съвкупност от вътрешни правила, включващи процедури и действия, които са насочени към минимизиране на рисковете и увеличаване на вероятността за постигане поставените цели и задачи.

В системата за финансово управление и контрол на „Напоителни системи“ ЕАД има отделен раздел за антикорупционни процедури.

Постъпилите сигнали за корупция и индикатори за измами и нередности се проверяват от Изпълнителния директор на „Напоителни системи“ ЕАД чрез документални проверки, искане на обяснения от съответния служител, становища от прекия му ръководител и/или от други длъжностни лица. По преценка Изпълнителният директор на „Напоителни системи“ ЕАД може да възложи проверката на друго длъжностно лице, което не изключва неговата самостоятелна проверка. Като индикатор за измама или нередност е определено действие или бездействие на служител от „Напоителни системи“ ЕАД, което създава основателни съмнения в неговата безпристрастност при изпълнение на служебните му задължения. Индикатор за измама или нередност е и необосновано търсене на информация относно изпълнението на служебни задължения на друг служител. При констатиране административни слабости, пропуски и нарушения, които създават предпоставки за корупция, измами и нередности, всеки служител в „Напоителни системи“ ЕАД е длъжен да докладва на изпълнителния директор чрез ръководителя на самостоятелната структура, в която работи или директно при съмнение в поведението на непосредствения ръководител. При наличие на достатъчно данни изпълнителният директор на „Напоителни системи“ ЕАД уведомява компетентните органи.

„Напоителни системи“ ЕАД подкрепя превантивните подходи в опазването на околната среда. Дружеството спазва всички приложими законови изисквания за околната среда.

В „Напоителни системи“ ЕАД е изградена система за управление на околната среда (СУОС), съгласно стандарт ISO 14001:2015, която поддържа ефективното прилагане на всички мерки, касаещи оперативния риск при изпълнение на политиката и целите по околна среда. Опазването на околната среда е главен ангажимент. За тази цел всички решения и дейности се съобразяват с изискванията за опазване на околната среда, не само съобразно действащото законодателство, но и с последните тенденции в научните изследвания и най-добрите практики в тази област.

При управлението на възможните инциденти, произшествия или други отклонения от изискванията се отчита потенциалната вероятност от възникването на негативни фактори на въздействие върху работните процеси – от една страна.

От друга страна при управлението на работните процеси същите се отчитат като потенциални източници на инциденти, произшествия или други отклонения.

За целта в „Напоителни системи“ ЕАД, са определени работните процеси, при които съществува потенциалната опасност от възникване на негативни последици, а именно: всички работни процеси, които могат да доведат до възникване на опасности, инциденти и злополуки и всички негативни източници на влияние върху околната среда.

За по-добра оперативност ежегодно се разработва План-график за оперативен контрол на ОС, както и Преглед от ръководството на значимите аспекти свързани с околната среда.

Като част от оперативния контрол се причисляват всички дейности, свързани със задълженията на „Напоителни системи“ ЕАД относно защита от вредното въздействие на водите:

Обход и наблюдение за установяване на техническото и експлоатационно състояние на Дунавски и предпазни диги;

Измервания и поддържане на проектните параметри на Дунавски и предпазни диги (геодезически заснемания и изготвяне на техническа документация);

Извършване на системни огледи и наблюдения за установяване на техническото и експлоатационно състояние на ретензионните язовири (обход и наблюдение по короната и откосите на язовирната стена, геодезически измервания за установяване на слягания и местни деформации).

Описаните по-горе дейности могат да не бъдат залагани в План-графика за оперативен контрол, те са подробно описани в Приложение № 3 към Договор №РД-50-23/ 05.04.2019 г., сключен между дружеството и Министерството на земеделието.

Оперативен контрол се осъществява и в изпълнение на Закона за водите, Наредба № 13 от 29 януари 2004 г. за условията и реда за осъществяване на техническата експлоатация на язовирните стени и съоръженията към тях, както и във връзка с чл.64 от Закон за защита при бедствия и в изпълнение на решенията по Заповед № Р-36/28.02.2014 г. на министър-председателя на Република България. Основните видове оперативен контрол, във връзка с тези нормативни актове са:

вътрешноведомствен (вътрешни проверки, осъществявани от служителите на дружеството) и междуведомствен (проверки, осъществявани по Заповед на областните управители).

Този мониторинг се провежда два пъти годишно (пролетни и есенни технически прегледи), като целта е да се взимат превантивни мерки за недопускане на щети и ограничаване на вредното въздействие на водите.

Резултатите от този вид оперативен контрол се документират в протоколи/доклади в свободна форма, които съдържат и предписания за мерки за привеждане на водните обекти, водностопанските системи и хидротехническите съоръжения в изправно технически състояние.

Оперативен контрол се осъществява и по отношение на качеството на водата в напоителните съоръжения (съгласно Закон за водите). Резултатите от направените анализи се съхраняват съгласно нормативно определените срокове.

Степента на риск при извършване на съответните работни операции, съгласно Системата за управление на околната среда (СУОС) се оценява, като се взема предвид оценката на процесите и работните места, инструкциите за работа с машини, технически съоръжения, опасни вещества и др., както и опасностите, произтичащи от тяхното използване и експлоатация. Отчита се и натрупаният опит в организацията, а също и опитът в съответната област по света.

При реализация на оперативния контрол по УОС се попълва Констативен протокол от оперативен контрол на ОС. На базата на така направената оценка на процесите се извършва и повторен мониторинг, като се взима предвид генерираните записи в ОДОС Регистър на възникналите неблагоприятни въздействия върху ОС. При повторната оценка може да се направи засичане на честотата на възникналите неблагоприятни въздействия върху ОС, опасности, инциденти и злополуки, да се проследи къде най-често се появяват те, да се установят причините за възникването им с цел предприемане на коригиращи и превантивни действия.

Периодично, най-малко един път на 6 месеца, отговорникът по ОС на база наличните записи за регистрирани опасности и инциденти в ОДОС Регистър на възникналите неблагоприятни въздействия върху ОС, подготвя анализ и го представя за обсъждане пред ръководството (анализът може да е и в устен вариант или изпратен по електронна поща). Анализират се обстоятелствата, при които е възникнало неблагоприятното въздействие върху околната среда, и предприетите коригиращи действия за отстраняването му, на заседанията на



ръководството могат да се правят и предложения за предприемане на превантивни действия във връзка с УОС.

Определянето на рисковите работни процеси по отношение на опазването на околната среда е непрекъснат процес поради необходимостта от отчитане на измененията, включително променящите се обстоятелства и фактори, оказващи негативно влияние върху процесите и предприемане на съответните действия. В случаите когато предварителното планиране за действие в извънредни ситуации не покрива реално възникналия риск.

„Напоителни системи“ ЕАД може да се обърне за помощ и консултация към външна специализирана организация, като в същото време изпълнителният директор е длъжен незабавно писмено да уведоми принципала на дружеството и заинтересованите от това страни.

С оглед управлението на потенциални и реални източници на риск се прилагат следните контролни мерки:

- контрол и изискване на специално разрешение от управителя или от нарочно упълномощено за това лице при закупуването и използването на стоки или услуги с външен произход, с характерна употреба, опасни материали и технически средства;
- провеждане на начални и периодични инструктажи за безопасна експлоатация на машините и техническите съоръжения използвани в Дружеството;
- идентификация на опасните задачи и определяне степента на опасност и вероятността от възникване на опасности, инциденти или злополуки;
- предварително определяне и одобрение на методите за работа съгласно утвърдената техническа документация;
- провеждане на обучения и инструктажи на персонала, който изпълнява задачи, представляващи опасност за състоянието на околната среда и/или здравето и безопасността на персонала, на база на разработени инструкции за всеки отделен вид дейност, осъществявана в организацията, разписани в свободна форма;
- осъществяване на ограничен достъп за външни лица на работните площадки на Дружеството;
- провеждане на обучения за работа и изпълнение на потенциално опасни задачи, работа в опасна среда, боравене с опасни материали;
- осигуряване на добра и разбираема маркировка на потенциално опасните места, материали и технически средства;
- осигуряване безопасността на съхранението на записите;
- наличие на актуална информация, свързана с безопасността и приложението на материалите, контрол и поддържане на съоръженията и оборудването на Дружеството в съответствие с технико-технологичните изисквания на работните операции, изискванията за СУОС и нормативните изисквания;
- осигуряване, контрол и поддържане на лични предпазни средства;
- определяне и контрол на достъпа до оборудването;
- наличие на операционни предпазни системи, системи за физическа защита и предпазване, системи за затваряне, противопожарно оборудване, оборудване за справяне с извънредни ситуации, вентилационни системи, медицински принадлежности.

### III. Цели, рискове и задачи по отношение на екологичните и социални политики

Една от целите на „Напоителни системи“ ЕАД е да способства за ефективното използване на водните ресурси в страната.

Хидромелиоративните съоръжения в България са в лошо състояние. Проблем за мениджмънта на Дружеството са активи, които са изградени преди десетилетия и не са поддържани. Всички съоръжения на язовирите имат нужда от подмяна или рехабилитация.

Първите съоръжения на обектите за опазване от вредното въздействие на водите са изградени през 1938 година, а най-новите преди 30-40 години и също е задължителна тяхната подмяна или рехабилитация.

Работата на „Напоителни системи“ ЕАД е съпътствана от многократни и тежки аварии – скъсвания на предпазни диги, отнесени берми, изровени прагове, увредени брегозащитни и укрепващи съоръжения. Дългогодишната липса на поддръжка води до огромни загуби на вода и до повишаване на себестойността на доставяната промишлена вода и вода за напояване. Необходимостта от спешни мерки за намаляване на загубите се обуславя не само от икономическите съображения за дружеството, но и от въпросите, свързани с поддържането на водния баланс в страната и екологията.

От десетилетия активите са неподдържани и начинът да се приведат в съответствие с европейските стандарти е чрез ползване на европейските фондове. Ръководството на дружеството има намерение да вложи усилия не само в инфраструктурни проекти, но и в такива, свързани с опазване на водите, екологията, научни методи за управление на водите и водостопанските обекти.

Рисковете, които пряко влияят на дейността на дружеството, могат да се класифицират в няколко групи:

- политическите рискове са свързани с вътрешнополитически кризи и неблагоприятна промяна в законодателството. Дейността на „Напоителни системи“ ЕАД е силно повлияна от държавния бюджет, тъй като поддържането на обектите за защита от вредното въздействие на водите е услуга от общ икономически интерес и несправедливо понесената финансова тежест от „Напоителни системи“ ЕАД следва да бъде компенсирана от държавата.

- ценови риск - за „Напоителни системи“ ЕАД от важно значение е цената на електроенергията и на горивата.

- кредитен риск - „Напоителни системи“ ЕАД е изложено на риск от несъбиране на вземания или на закъсняване с плащания на контрагенти. Това произтича от характера на дейността на основни контрагенти – земеделски производители. Съществуват присъдени вземания, които не могат да се съберат заради неплатежоспособност на контрагенти.

- ликвиден риск - „Напоителни системи“ ЕАД има ликвидни проблеми поради прекратяване на финансирането за ОПБВВ през периода 2011-2013 г., когато са натрупани редица задължения. Освен това значително е забавено изпълнението на § 2 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за водите (Обн. ДВ, бр. 26 от 21.03.2014 г.). Също така на „Напоителни системи“ ЕАД не са възстановени средства от минали години за охрана и поддръжка на язовирите – публична държавна собственост, безплатна поливка, извършена през 2009 г., поетите натрупани задължения на „Хидромелиорации – Севлиево“ ЕАД, неплатени фактури за извършено проектиране, възложено на дружеството с писмо № 70-401 от 21.01.2011 г. на МЗХ.

- фирменият риск е свързан с характера на основната дейност на дружеството, с параметрите и организацията на технологичните процеси, техническото състояние на съоръженията и др.

Човешките ресурси са най-важният ресурс, с който дружеството разполага. Основните задачи, които дружеството си поставя по отношение на социалните въпроси са насочени към повишаване на квалификацията и подмладяване на състава. Въпреки внушителният персонал на най-голямото дружество в сектора, има недостиг на квалифицирани кадри. Процесите са повлияни както от демографското положение в страната, така и от пазара на труда. Основният недостиг на персонал се изразява в липсата на достатъчно специалисти в областта на хидроинженерството и строителството на хидромелиоративни съоръжения.



IV. Описание на основните показатели за резултатите от дейностите, свързани с екологичните и социални въпроси.

A. Показатели за представяне по отношение на трудовите практики и достойни условия на труд

Аспект: Наемане на работа

1. Общо работна сила по квалификационни групи и регион.

Средносписъчният брой на персонала в „Напоителни системи“ ЕАД през 2021 г. е 1489 души, представен по квалификационни групи и региони в следващата таблица № 1.

Таблица № 1

Средносписъчен брой на персонала по квалификационни групи и регион

| № по ред | Клон          | Ръководни кадри | Аналитични специалисти | Техници и други приложни специалисти | Административен персонал | Охрана | Работници | ОБЩО  |
|----------|---------------|-----------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--------|-----------|-------|
| 1        | СТУМА МЕСТА   | 7               | 9                      | 25                                   | 6                        |        | 124       | 171   |
| 2        | СОФИЯ         | 3               | 9                      | 23                                   | 4                        | 0      | 66        | 105   |
| 3        | ВИДИН         | 2               | 8                      | 7                                    | 0                        | 0      | 39        | 56    |
| 4        | МИЗИЯ         | 4               | 13                     | 16                                   | 8                        | 1      | 76        | 118   |
| 5        | СРЕДЕН ДУНАВ  | 1               | 13                     | 8                                    | 3                        | 11     | 80        | 116   |
| 6        | ДОЛЕН ДУНАВ   | 5               | 9                      | 19                                   | 4                        | 0      | 90        | 127   |
| 7        | КЛОН ШУМЕН    | 3               | 5                      | 9                                    | 1                        | 4      | 27        | 49    |
| 8        | ЧЕРНО МОРЕ    | 7               | 9                      | 20                                   | 3                        | 0      | 79        | 118   |
| 9        | ТОПОЛНИЦА     | 1               | 13                     | 21                                   | 10                       | 0      | 82        | 127   |
| 10       | МАРИЦА        | 9               | 8                      | 25                                   | 9                        | 0      | 126       | 177   |
| 11       | СРЕДНА ТУНДЖА | 3               | 11                     | 20                                   | 5                        |        | 60        | 99    |
| 12       | ГОРНА ТУНДЖА  | 7               | 6                      | 18                                   | 3                        | 0      | 31        | 65    |
| 13       | ХАСКОВО       | 3               | 4                      | 10                                   | 4                        | 0      | 31        | 52    |
| 14       | БУРГАС        | 3               | 7                      | 2                                    | 2                        |        | 30        | 44    |
| 15       | ЦУ            | 8               | 43                     | 6                                    | 6                        |        | 2         | 65    |
|          | ОБЩО:         |                 |                        |                                      |                          |        |           | 0     |
|          |               | 66              | 167                    | 229                                  | 68                       | 16     | 943       | 1 489 |

2. Общ брой и степен на текучеството на служителите по възрастови групи, пол и регион.

През 2021 година са напуснали 271 души и са назначени 232 нови работници и служители, както следва от приложените таблици № 2 и № 3 :

Таблица № 2

## ПОСТЪПИЛИ ПРЕЗ 2021 г. РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ПО ВЪЗРАСТ И РЕГИОН

| № по ред | КЛОН          | до 30 г. | от 30 до 40 г. | от 40 до 50 г. | от 50 до 60 г. | над 60 г. | от тях мъже | от тях жени |
|----------|---------------|----------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| 1        | СТУМА МЕСТА   |          | 3              | 3              | 3              | 2         | 9           | 2           |
| 2        | СОФИЯ         |          | 1              | 1              | 2              |           | 4           |             |
| 3        | ВИДИН         | 0        | 0              | 0              | 1              | 0         | 1           | 0           |
| 4        | МИЗИЯ         | 2        | 7              | 4              | 9              | 14        | 31          | 5           |
| 5        | СРЕДЕН ДУНАВ  | 2        | 0              | 3              | 3              | 9         | 13          | 4           |
| 6        | ДОЛЕН ДУНАВ   | 2        | 4              | 7              | 4              | 3         | 16          | 4           |
| 7        | ШУМЕН         | 0        | 0              | 2              | 0              | 0         | 1           | 1           |
| 8        | ЧЕРНО МОРЕ    | 0        | 4              | 5              | 1              | 2         | 7           | 5           |
| 9        | ТОПОЛНИЦА     | 2        | 3              | 2              | 6              | 11        | 20          | 4           |
| 10       | МАРИЦА        | 3        | 2              | 8              | 5              | 20        | 34          | 4           |
| 11       | СРЕДНА ТУНДЖА | 1        | 1              | 4              | 8              | 12        | 22          | 4           |
| 12       | ГОРНА ТУНДЖА  | 1        | 2              | 0              | 7              | 10        | 18          | 2           |
| 13       | ХАСКОВО       | 0        | 1              | 1              | 4              | 5         | 10          | 1           |
| 14       | БУРГАС        |          | 1              |                | 1              | 2         | 3           | 1           |
| 15       | ЦУ            | 1        | 2              | 2              | 1              | 0         | 1           | 5           |
|          | ОБЩО:         | 14       | 31             | 42             | 55             | 90        | 190         | 42          |

Таблица № 3

## НАПУСНАЛИ ПРЕЗ 2021 г. РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ПО ВЪЗРАСТ И РЕГИОН

| № по ред | КЛОН          | до 30 г. | от 30 до 40 г. | от 40 до 50 г. | от 50 до 60 г. | над 60 г. | от тях мъже | от тях жени |
|----------|---------------|----------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| 1        | СТУМА МЕСТА   |          |                | 1              | 4              | 10        | 15          |             |
| 2        | СОФИЯ         |          | 3              | 3              | 1              | 4         | 7           | 4           |
| 3        | ВИДИН         | 0        | 0              | 0              | 3              | 2         | 5           | 0           |
| 4        | МИЗИЯ         | 3        | 8              | 7              | 9              | 16        | 36          | 7           |
| 5        | СРЕДЕН ДУНАВ  | 0        | 4              | 1              | 0              | 11        | 11          | 5           |
| 6        | ДОЛЕН ДУНАВ   | 1        | 4              | 5              | 2              | 4         | 11          | 5           |
| 7        | ШУМЕН         | 0        | 0              | 0              | 4              | 0         | 2           | 2           |
| 8        | ЧЕРНО МОРЕ    | 0        | 2              | 4              | 1              | 3         | 6           | 4           |
| 9        | ТОПОЛНИЦА     | 3        | 4              | 4              | 6              | 12        | 23          | 6           |
| 10       | МАРИЦА        | 7        | 6              | 6              | 3              | 21        | 36          | 7           |
| 11       | СРЕДНА ТУНДЖА | 0        | 0              | 5              | 4              | 14        | 21          | 2           |
| 12       | ГОРНА ТУНДЖА  | 0        | 1              | 0              | 4              | 11        | 15          | 1           |
| 13       | ХАСКОВО       | 0        | 1              | 2              | 3              | 7         | 12          | 1           |
| 14       | БУРГАС        |          | 1              | 2              | 1              | 1         | 5           |             |
| 15       | ЦУ            | 1        | 3              | 10             | 5              | 3         | 14          | 8           |
|          | ОБЩО:         | 15       | 37             | 50             | 50             | 119       | 219         | 52          |

3. Придобивки на наетите на пълен работен ден служители, за временните или служителите на непълен работен ден

В „Напоителни системи“ ЕАД има сключен колективен трудов договор /КТД/, който урежда въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове и отрасловите споразумения.

С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите отношения в областта на:

1. Трудовата заетост, обучение и професионалната квалификация;
2. Работно време, почивки и отпуски;
3. Трудови възнаграждения и обезщетения;
4. Безопасни и здравословни условия на труд;
5. Осигурителни отношения и социално-битово и културно обслужване;
6. Условия на синдикална дейност;
7. Взаимоотношения между страните.

В договора са предвидени клаузи като например:

- при структурни изменения в „Напоителни системи“ ЕАД, възникнали поради технологични, икономически, финансови и други причини, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира синдикатите, както и да изготви съвместно с тях социална програма за избягване или ограничаване на неблагоприятните последици от тях;

- основния платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили осем месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 26 дни;

- за работа при ненормиран работен ден съгласно чл. 139 а от КТ и на основание чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ на работниците и служителите в Дружеството се полага допълнителен платен годишен отпуск;

- за изпълнение на граждански и обществени задължения, съгл. чл. 157, т.1-3 от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгл. чл. 177 от КТ, както следва:

- при встъпване в брак – 3 работни дни;
- при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него (2 дни). При кръводаряване в полза на работници и служители от „Напоителни системи“ ЕАД се ползва платен отпуск в размер на 5 работни дни;
- при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до 3-та степен – 3 работни дни.

- работник или служител с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 3 (три) работни дни платен отпуск, с три и повече живи деца до 18-годишна възраст – 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година;

- при раждане на дете на работник или служител на „Напоителни системи“ ЕАД, работодателят изплаща еднократна помощ в размер на 1500 лева;

- при смърт на работник или служител на „Напоителни системи“ ЕАД се изплаща еднократна помощ в размер на 1 000 лева .

- ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 1,3 % за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение.



- при уволнение на основание чл.328 (1) т. 1, т. 2, т. 3, т. 4, т. 5, т. 6, т. 7, т. 8, т. 11 и т. 12 от КТ, работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на:
  - при работа от 5 до 10 години в Дружеството - четирикратният размер на брутното трудово възнаграждение;
  - при работа над 10 години в Дружеството – седем кратният размер на брутното трудово възнаграждение;
- при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение както следва:
  - за срок от 2(два) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване до 5 години;
  - за срок от 4 (четири) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване до 10 години;
  - за срок от 8 (осем) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване над 10 години от трудовия стаж.
- осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при стриктното спазване на установените нормативи и правила;
  - осигуряване на работниците и служителите безплатно работно облекло;
  - осигуряване на задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно чл. 9 от Наредба № 3 за задължителни профилактични прегледи;
  - осигуряване на застраховка на работниците и служителите за риск на работните места (трудова злополука), според Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите, и ежегодно актуализиран /със заповед на МТСП/ списък;
  - закупуване на лекарства и помощни средства при заболяване вследствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване;
  - при установена травма или заболяване на работник или служител, следствие на претърпяна и доказана трудова злополука или установено по надлежен ред професионално заболяване, които са причинили трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто се дължи еднократно обезщетение за закупуване на лекарства и помощни средства;
  - осигуряване за храна по 5 лв. - за отработен ден.

Служителите на непълен работен ден ползват същите придобивки, както тези на пълен работен ден.

*Аспект: Трудово-управленски връзки*

1. Процент на включените в колективни трудови договори служители.

В „Напоителни системи“ ЕАД 100 % от работниците и служителите са включени в КТД.

2. Минимален период(и) на предупреждение относно значимите работни промени

Съгласно действащия КТД при структурни изменения в „Напоителни системи“ ЕАД, възникнали поради технологични, икономически, финансови и други причини, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира синдикатите, както и да изготви съвместно с тях социална програма за избягване или ограничаване на неблагоприятните последици от тях.

В случай на масово уволнение, Работодателят е длъжен в срок до 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации,

страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него, съгласно чл. 130а КТ.

В случаите, когато се предвиждат мерки, отнасящи се до състоянието на заетостта и за нейното реструктуриране, Работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите преди официалното уведомление, съгласно чл. 130в, т.2 и т.3 КТ.

При обективна необходимост от съкращения съгласно КТД Работодателят е длъжен да спазва следното:

- да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите по реда, условията и сроковете на чл. 130б КТ;

- предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват най-малко два месеца преди настъпването на последиците за трудова заетост и условията на труд, съгласно чл. 130б, ал.2 КТ;

- нови работници и служители могат да се назначават само, когато кандидат от наличния персонал, поискал да заеме незащото работно място, не отговаря на изискванията;

- при уволнение поради закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа, основни критерии за подбор са: образователния ценз, дългогодишния професионален опит в „Напоителни системи“ ЕАД, придобитата допълнителна квалификация и нивото на изпълнение на задачите;

- да не се прекратяват трудовите договори по чл. 328 от КТ на работниците и служителите, на които остават до две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

- при условие, че работникът или служителят има до две години до навършване на осигурителен стаж и възраст и с негово изрично съгласие може да се извърши уволнение по чл. 331 от КТ, като ако е работил повече от 10 години се заплаща обезщетение в размер на не по-малко от 5 брутни работни заплати, а ако е работил повече от 20 години в „Напоителни системи“ ЕАД на 7 брутни работни заплати.

- Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително писмено съгласие на съответното синдикално ръководство /Председател и секретар/ на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по-късно от три работни дни преди връчване на акта за уволнение.

#### *Аспект: Здраве и безопасност на работното място*

1. Процентът на общата работна сила, представена при официалното съвместно управление - комитети за здраве и безопасност на работното място, спомагащи за наблюдение и съвети относно свързаните със здравето и безопасността на работното място програми.

В комитети по условия на труд са включени 73 служители или 5 % от общата работна сила.

2. Степен на нараняванията, професионалните заболявания, изгубените дни и отсъствията и броя на свързаните с работата смъртни случаи по региони.

През 2021 година има един случай на нараняване по време на работа в София клон. Работникът е отсъствал 30 дни поради временна неработоспособност.

3. Програми за образование, обучение, разискване, предпазване и контрол върху риска за подпомагане на членовете на колектива, техните семейства или членове на общността при сериозни заболявания.

В клоновете на „Напоителни системи“ ЕАД през 2021 г. са осъществени 16 програми за обучение, в които са участвали 347 служители.

#### 4. Теми за здравето и безопасността в официалните споразумения с профсъюзи.

Въпросите за здравословни и безопасни условия на труд са засегнати в раздел VII от КТД.

Определени са задълженията на работодателя за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и на работниците и служителите за стриктното спазване на установените нормативи и правила.

В КТД подробно е договорено осигуряване на работно облекло, осигуряване на задължителни профилактични медицински прегледи, застраховане на работниците и служителите за риск на работните места (трудова злополука).

Предвидено е РАБОТОДАТЕЛЯТ, съвместно със синдикатите и службите по трудова медицина, ежегодно да анализира изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и да определя приоритетните работни места, в които ще се подобрят условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

При случаи на заболяване на работещ, в следствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка лекарства и помощни средства.

При случай на установена травма или заболяване на работник или служител, следствие на претърпяна и доказана трудова злополука или установено по надлежен ред професионално заболяване, които са причинили трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, работодателят дължи еднократно обезщетение за закупуване на лекарства и помощни средства.

Синдикалните структури осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда и сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство в съответствие с чл. 406 КТ.

#### *Аспект: Обучение и образование*

Таблица № 4

Средно часове обучение на година за служител по категории служители.

| показател              | Ръководни кадри | Аналитични специалисти | Техници и други приложни специалисти | Административен персонал | Охрана | Работници | ОБЩО  |
|------------------------|-----------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--------|-----------|-------|
| численост              | 66              | 167                    | 229                                  | 68                       | 16     | 943       | 1 489 |
| часове обучение        | 5               | 2                      | 8                                    | 0                        | 0      | 88        | 103   |
| средно часове на човек | 0.08            | 0.01                   | 0.03                                 | 0.00                     | 0.00   | 0.09      | 0.07  |

Заради пандемията пандемията от COVID-19 през 2021 година са проведени по- малко обучения.

#### *Аспект: Разнообразие и равни възможности*

1. Състав на управленските органи и отчитане на служителите по категории, според техния пол, възрастова група, групи от малцинства и други показатели за разнообразие.

Съставът на управленските органи на „Напоителни системи“ ЕАД по възраст и пол е представен с следващата таблица № 5. В дружеството не се събират данни за принадлежност към малцинства и други показатели за разнообразие.

Таблица № 5

Състав на управленските органи по възраст и пол

| орган на управление   | от 30 до 40 г. | от 40 до 50 г. | от 50 до 60 г. | над 60 г. | от тях мъже | от тях жени |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| Съвет на директорите  | 1              | 5              | 2              | 2         | 5           | 5           |
| Управители на клонове | 2              | 5              | 4              | 3         | 9           | 5           |
| Изпълнителен директор | 0.5            | 0.5            |                |           | 0.5         | 0.5         |
| Прокурист             |                |                |                | 0.5       | 0.5         |             |

## 2. Съотношение на основната заплата на мъжете и жените по категории служители.

Таблица № 6

| вид персонал           | Ръководни кадри |      | Аналитични специалисти |      | Техници и други приложни специалисти |      | Административен персонал |      | Охрана |      | Работници |      |
|------------------------|-----------------|------|------------------------|------|--------------------------------------|------|--------------------------|------|--------|------|-----------|------|
|                        | мъже            | жени | мъже                   | жени | мъже                                 | жени | мъже                     | жени | мъже   | жени | мъже      | жени |
| средна основна заплата | 1796            | 1891 | 1222                   | 1276 | 1035                                 | 1051 | 1008                     | 973  | 750    | 725  | 813       | 745  |

### Аспект: Детски труд

Дейности, идентифицирани като съдържащи значителен риск за инциденти с детски труд и предприетите мерки в подкрепа на елиминирането на детския труд.

„Напоителни системи“ ЕАД не използва детски труд.

## Б. Показатели за екологично представяне

### Аспект: Материали

#### 1. Обем и тегло на използваните материали

Основните материали, които „Напоителни системи“ ЕАД използва при ремонтно-възстановителни дейности по хидромелиоративни съоръжения за напояване и отводняване, в т.ч. обекти за предпазване от вредното въздействие на водите, са :

скален материал – около 40 000 тона или 25 000 м<sup>3</sup> и  
земни маси – около 50 000 тона или 35 000 м<sup>3</sup>.

### Аспект: Енергия

„Напоителни системи“ ЕАД използва в дейността си електроенергия само от енергопреносната мрежа на електроразпределителните дружества ЕНЕРГО-ПРО, ЧЕЗ и ЕВН.



Изразходената електроенергия по видове потребление е показана в следващата таблица № 7.

Таблица № 7

| видове потребление                            | потребление в Mwat |
|-----------------------------------------------|--------------------|
| Напояване                                     | 3 355,11           |
| Отводняване                                   | 2940,86            |
| стопанисване на язовири- публична собственост | 298,81             |
| помощни звена                                 | 328,4              |
| Администрация                                 | 874,32             |
| Други                                         | 824,49             |

Степента на амортизираност на съоръженията, машините, оборудването и транспортните средства на дружеството предполага високата им енергоемкост и ниската производителност поради моралното и техническото изхабяване.

В „Напоителни системи“ ЕАД от години е наложителна подмяна на ползваните нерентабилна техника и енергоемки съоръжения. 80 % от механизацията е остаряла – на повече от 25 години. Голяма част от съоръженията в напоителните и отводнителни системи са енергоемки – старите помпи при дебит 50 л/сек. консумират 25 квч. ел. ен., докато новите – 5 квч., т.е. разликата е 5 кратна. Наложителна е също така подмяна на машинния и транспортен парк. Старите машини са високо енергоемки и разходите за гориво и ГСМ на дружеството могат значително да се намалят при тяхната подмяна.

Необходими са значителни средства за инвестиции, с каквито засега дружеството не разполага. Една от възможностите за подобряване на енергийната ефективност е включването на „Напоителни системи“ ЕАД като бенефициент по оперативните програми на ЕК.

#### Аспект: Вода

##### 1. Общ обем на използваната вода.

Основната дейност на „Напоителни системи“ ЕАД е свързана с услуги за доставяне на вода. Дружеството доставя вода за: напояване, промишлени цели, ВиК оператори, рибарници, енергодобив и за други нужди. В следващата таблица се виждат количествата източени, подадени и актувани водни маси по видове потребление:

Таблица № 8

#### ВОДНИ МАСИ ПО ВИДОВЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ

| видове потребление / водни маси | източени/ транспортирани | подадени  | в хил. м <sup>3</sup> |
|---------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------|
|                                 |                          |           | актувани              |
| напояване                       | 1017464                  | 712058    | 305 885               |
| промишлени цели                 | 54 558                   | 52 213    | 49 057                |
| за ВиК дружества                | 55 043                   | 46 731    | 46 731                |
| за рибарници                    | 469                      | 325       | 1 598                 |
| за енергодобив                  | 838 026                  | 1 522 068 | 1 529 948             |
| за други нужди                  | 9 803                    | 5 368     | 5 353                 |

Съгласно разпоредбата на чл. 50, ал.4 от Закона за водите при разрешаване на водовземанията се спазва следният ред на удовлетворяване на исканията:

1. За питейно-битови цели;
2. За лечение и профилактика - само за минерални води;
3. За земеделски цели;
4. За други цели, включително промишлени цели, отдих и хидроенергетика.

2. Засегнати от източването на вода значими водни източници.

„Напоителни системи“ ЕАД използва вода от редица водоизточници, по – значими от които са язовири: Жребчево, Панчарево, Копринка, Батак, Тича, Цонево, Огоста, Белмекен.

*Аспект: Емисии, изтичания и отпадъци*

1. Общо тегло на преките и косвени емисии на парникови газове. Други адекватни непреки емисии на парникови газове по тегло.

Във връзка с изискванията на Регламент (ЕО) № 1005/2009 относно веществата, които нарушават озоновия слой и Регламент (ЕС) № 517/2014 за флуорсъдържащите парникови газове и с цел предоставяне на данни, необходими за изготвянето на националната инвентаризация на емисиите на парникови газове, дружеството не попада в обсега на изисквания към операторите на стационарни хладилни и климатични системи, топлинни помпи, съдържащи 3 kg и 5 tCO<sub>2</sub> eq флуорирани парникови газове и вещества, нарушаващи озоновия слой.

„Напоителни системи“ ЕАД не излъчва емисии на парникови газове.

2. Общото тегло на отпадъците по тип и метод на изхвърляне.

Дружеството генерира предимно смесени битови отпадъци, чиито ангажимент за транспортиране, третиране и обезвреждане имат съответните общини, в зависимост от териториалното разпределение на клоновата структура. В случай на генериране на друг тип отпадъци, дружеството се придържа към законово вменените задължения от Българското и Европейско законодателство.

*Аспект: Продукти и услуги*

1. Инициативи за смекчаване на въздействията на продукти и услуги върху околната среда и степента на смекчаване на въздействието.  
Услугите, извършвани от „Напоителни системи“ ЕАД нямат негативни въздействия върху околната среда.

2. Процентът на продадените продукти и техните опаковъчни материали по категории.

„Напоителни системи“ ЕАД извършва предимно услуги. Продадена е продукцията както следва:

дървесина, добивана при почистване на водни обекти за 5 х.лв;

*Аспект: Съответствие със закони и разпоредби*

Паричната стойност на значимите глоби и общия брой на непаричните санкции за неспазване на законите и разпоредбите за опазване на околната среда.

| №   | Наказателно постановление /НП/                                                               | Имуществена санкция | Статут                             |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 1.  | НП № 10/08.01.2021 г. на Басейнова дирекция „Източнобеломорски район“-гр. Пловдив            | 1500 лв.            | Обжалвано е пред РС-Стара Загора.  |
| 2.  | НП № 1/05.01.2021 г. на Басейнова дирекция „Източнобеломорски район“-гр. Пловдив             | 1500 лв.            | Обжалвано е пред РС-Пловдив.       |
| 3.  | НП № ПО-02-43/25.01.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Дупница.       |
| 4.  | НП № ПО-02-44/25.01.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Дупница.       |
| 5.  | НП № ПО-02-61/05.02.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Разлог         |
| 6.  | НП № НЯСС-18/02.02.2021 г. на ДАМТН                                                          | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Сливница.      |
| 7.  | НП № ПО-02-64/01.03.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Благоевград.   |
| 8.  | НП № НЯСС-26/22.02.2021 г. на ДАМТН                                                          | 5000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Добрич.        |
| 9.  | НП № 33/16.04.2021 г. на Басейнова дирекция „Източнобеломорски район“-гр. Пловдив            | 1500 лв.            | Има резолюция за плащане от клона. |
| 10. | НП № 34/16.04.2021 г. на Басейнова дирекция „Източнобеломорски район“-гр. Пловдив            | 1500 лв.            | Има резолюция за плащане от клона. |
| 11. | НП № ПО-02-84/17.06.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 2000 лв.            |                                    |
| 12. | НП № НЯСС-108/17.06.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Момчилград.    |
| 13. | НП № НЯСС-95/04.06.2021 г. на ДАМТН                                                          | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Габрово.       |
| 14. | НП № ПО-02-95/15.07.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград  | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-               |
| 15. | НП № НЯСС-116/24.06.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Смолян.        |
| 16. | НП № НЯСС-115/24.06.2021 г. на ДАМТН                                                         | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Момчилград.    |
| 17. | НП № НЯСС-146/19.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Кърджали.      |
| 18. | НП № НЯСС-149/20.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Видин.         |
| 19. | НП № ПО-02-114/18.08.2021 г. на Басейнова дирекция „Западнобеломорски район“-гр. Благоевград | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Благоевград.   |
| 20. | НП № НЯСС-157/27.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Кърджали.      |
| 21. | НП № НЯСС-159/29.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Момчилград.    |
| 22. | НП № НЯСС-156/27.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Кърджали.      |
| 23. | НП № НЯСС-161/29.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Кърджали.      |
| 24. | НП № НЯСС-155/27.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Кърджали.      |
| 25. | НП № НЯСС-150/20.07.2021 г. на ДАМТН                                                         | 2000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Видин.         |
| 26. | НП № НЯСС-207/08.09.2021 г. на ДАМТН                                                         | 1000 лв.            | Обжалвано е пред РС-Радомир.       |

#### Аспект: Транспорт

Значителни въздействия върху околната среда от транспортиране на продукти и други стоки и материали, използвани за работата на организацията и транспортиране на служителите до работните им места.

Услугите, извършвани от „Напоителни системи“ ЕАД не предполагат въздействие върху околната среда от транспортиране на продукти, стоки и материали, използвани в дейността.

Настоящата нефинансова декларация на Дружеството е приета с решение на СД от 19.07.2022 г. и е самостоятелен документ, за който Дружеството е ангажирано да изпълни разпоредбите на чл. 49, т. 2 от Закона за счетоводството.

19.07.2022 г.

Изпълнителен директор:

Кирил Пешев

