



**АСТАРТА-КИЇВ**

а г р о п р о м х о л д и н г

**ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПРОГРЕС,  
ЩО БУВ ДОСЯГНУТИЙ  
В РАМКАХ ВИКОНАННЯ ПРИНЦИПІВ  
ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН  
У 2010-2011 РОКАХ**



## ЗМІСТ

ЗАЯВА  
ПРО ПІДТРИМКУ  
ПРИНЦИПІВ  
ГЛОБАЛЬНОГО  
ДОГОВОРУ ООН

3

4

ІНФОРМАЦІЯ  
ПРО КОМПАНІЮ

ПРАВА  
ЛЮДИНИ

9

10

ТРУДОВІ  
ВІДНОСИНИ

ДОВКІЛЛЯ

18

20

ПРОТИДІЯ  
КОРУПЦІЇ

## ЗАЯВА

# ПРО ПІДТРИМКУ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН



*«Астарта-Київ» – вертикально-інтегрований агропромисловий холдинг, який вже майже 19 років працює у сфері цукрового та сільськогосподарського виробництва, зарекомендувавши себе як стабільна, прозора компанія, добросовісний платник податків. Ми ведемо свій бізнес у 6 областях України, забезпечуючи роботою більше 13 тисяч людей. Наша мета – використати потенціал української землі на користь тих людей, що на ній живуть і працюють. Ми прагнемо, щоб кожен працівник знав та розумів свою причетність до загальної справи, отримував гідну винагороду, пишався тим, що він є частиною АСТАРТИ.*

*Будучи членом ініціативи Глобального договору ООН з січня 2008 року, Агропромхолдинг повністю розділяє та підтримує всі 10 принципів Глобального договору, які становлять невід’ємну частину філософії компанії. Ми усвідомлюємо свій обов’язок перед суспільством та прагнемо працювати для ствердження соціальних, трудових, екологічних та антикорупційних принципів заради підвищення добробуту і умов життя громадян нашої країни, заради утвердження у ній розвинутого громадянського суспільства.*

*Генеральний директор  
ТОВ фірма «Астарта-Київ»*

*Віктор Іванчик*

## ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОМПАНІЮ

«Астарта-Київ» – вертикально-інтегрований агропромисловий холдинг, лідер цукрової та сільськогосподарської галузей України, який об'єднує регіональні підрозділи у Полтавській, Вінницькій, Хмельницькій, Тернопільській, Харківській та Житомирській областях.

**ОСНОВНА ДІЯЛЬНІСТЬ АГРОПРОМХОЛДИНГУ ПОЛЯГАЄ** у вирощуванні буряку, зернових і олійних культур, виробництві високоякісного цукру та супутньої продукції (м'яса та сухий гранульований жом), а також молока і м'яса.



РЕАЛІЗУЮЧИ СТРАТЕГІЮ ВЕРТИКАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ, ХОЛДИНГ ОБРОБЛЯЄ БІЛЬШЕ **245** ТИС. ГА ЗЕМЛІ.

Завдяки реалізації цієї стратегії з роками створено повний цикл виробництва на цукровому напрямку: від вирощування цукрового буряку до виробництва цукру. У 2010 і 2011 роках частка власного буряку склала близько 80% від загального обсягу переробки.

Наявність сировинної бази істотно знижує залежність від зовнішніх поставок буряку, оптимізує їх терміни, знижує собівартість виробленого цукру, гарантує безперебійність виробництва і максимальний вихід якісного готового продукту. Нашою стратегічною метою є подальший розвиток інтегрованого виробництва високоякісного бурякового цукру.

Потужності компанії із виробництва цукру складаються з 8 цукрових заводів, які здатні переробляти понад 33 тис. тон цукрового буряку на добу.



**ЗАВДЯКИ АКТИВНІЙ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЮ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ, КОМПАНІЯ ЗАБЕЗПЕЧИЛА ДИНАМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ ВИРОБНИЦТВА ЦУКРУ, ОБСЯГИ ЯКОГО ЗА ДЕВ'ЯТЬ РОКІВ, З 2003 ПО 2011, ВИРОСЛИ МАЙЖЕ У ВІСІМ РАЗІВ – з 46 тис. тон до 370 тис. тон.**

За результатами виробничого сезону 2011 року, агропромхолдинг виробив близько 16% українського бурякового цукру, що дало йому змогу закріпити позицію найбільшого виробника цього продукту в країні.

АСТАРТА сповідує науково-обґрунтований підхід до сівозміни. Основними культурами для Холдингу, окрім цукрового буряку, є пшениця, ячмінь, соя та кукурудза.

**АГРОФІРМИ КОМПАНІЇ ОБЛАДНАНІ ВИСОКОЕФЕКТИВНОЮ ТЕХНІКОЮ – ЇЇ ПАРК НАЛІЧУЄ БЛИЗЬКО 2 000 ОДИНИЦЬ.**

Завдяки використанню сучасної сільськогосподарської техніки, застосуванню передових агротехнологій та оптимальній сівозміні в агрофірмах Компанії постійно покращується якість ґрунту, підвищується врожайність основних культур.



Синергетичним сегментом бізнесу Агропромхолдингу є тваринництво. АСТАРТА є одним з найбільших промислових виробників молока в Україні. Стадо великої рогатої худоби у регіональних підрозділах компанії нараховує понад 30 тис. голів.



**ЦЕ ДОЗВОЛЯЄ ВИРОБЛЯТИ ЩОДЕННО ДО 200 ТОН МОЛОКА.**

## МІСІЯ:

До Духовного – через Земне.

Розвиваючи потенціал землі, підвищуємо добробут людей, стверджуємо вічні цінності та будуємо високодуховне суспільство.



## ЦІННОСТІ:

- Прагнути неможливого, щоб досягати максимального
- Працювати єдиною командою, у якій кожний – професіонал
- Розвиваючи найкращі традиції ділового партнерства, будувати довгострокові відносини із клієнтами
- Піклуватись про світ навколо нас та створювати користь для суспільства
- Мислити прогресивно, працювати на перспективу, бути інноваційними та унікальними

# ІСТОРІЯ КОМПАНІЇ

- Компанію «Астарта-Київ» створено у 1993 році.
- У 1996-1998 роках розпочинається інвестування коштів у сільське господарство. У 1997 році придбано першу агрофірму – «Пустовійтове» у Полтавській області.
- У 1999 році придбано контрольний пакет акцій першого цукрового заводу – Яреськівського.
- У 2003 році придбано Жданівський та Кобеляцький цукрові заводи.
- У 2004-2005 роках придбано Веселоподільський та Глобинський цукрові заводи.
- У 2006 році проведено IPO компанії ASTARTA Holding N. V. та розпочато її лістинг на Варшавській фондовій біржі.
- У 2007 році відбувається значне розширення Холдингу за рахунок придбання нових агрофірм і збільшення землі в оренді.
- У травні 2008 року розпочинається співробітництво компанії з Європейським Банком Реконструкції та Розвитку, за кошти якого фінансуються програми енергоефективності.
- У 2008 році АСТАРТА, першою з українських компаній, уклала Угоду з Міжнародним Фондом вуглецевих кредитів, заснованим ЄБРР та ЄІБ на реалізацію карбонових квот в рамках Кіотського протоколу, який покриває зниження викидів вуглецю заводами компанії у період 2008-2012 роках.
- У липні 2008 року придбано майновий комплекс Наркевицького цукрового заводу.
- У 2009 році відбувається масштабна реструктуризація Компанії, мета якої – поєднати сільськогосподарські активи та цукрові заводи в межах одного виробничого об'єднання. Як результат Компанії вдалось значно оптимізувати виробництво, скоротити адміністративні видатки та підвищити рівень управління активами.
- У лютому 2011 року розпочато розвиток бізнесу компанії у Харківській області.
- Сьогодні «Астарта-Київ» — один із провідних вертикально-інтегрованих агропромислових холдингів, основний бізнес якого пов'язаний із забезпеченням українських промислових споживачів та населення високоякісним цукром, а також з вирощуванням та торгівлею сільськогосподарською продукцією.





## ПРАВА ЛЮДИНИ

*Принцип 1: Ділові кола повинні підтримувати і поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини.*

*Принцип 2: Ділові кола не повинні бути причетні до порушень прав людини.*

Ми розуміємо, що основа гідного життя суспільства – це повага до гідності кожної людини. Наша Компанія чітко дотримується Концепції гідної праці, що була запропонована Міжнародною організацією праці та передбачає високопродуктивну працю, яка гарантує гідний заробіток та соціальний захист працівників в умовах свободи об'єднання, безпеки на робочих місцях, поваги до людської гідності та відсутності дискримінації.



Побудова соціально-трудових відносин базується на основі міжнародних норм та інтеграції національної системи соціально-трудових відносин в систему, яка визнана у світі. Так, діяльність Агропромхолдингу здійснюється в рамках законодавчої бази України, Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці.

Основною цінністю Компанії є її працівники, тому соціально-трудова програма Агропромхолдингу постійно вдосконалюється з метою підвищення рівня мотивації персоналу та реалізації прав людини на гідні умови праці, навчання та соціальні гарантії. У зв'язку з цим, розроблені та втілюються на практиці програми корпоративного навчання, підвищення кваліфікації, оздоровлення працівників, преміювання тощо.

## ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

*Принцип 3: Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднання і реальне визнання права на укладення колективних договорів.*

*Принцип 4: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці.*

*Принцип 5: Ділові кола повинні виступати за повне викорінення дитячої праці.*

*Принцип 6: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості.*

У своїй діяльності Компанія не допускає дискримінації, використання дитячої праці та насильства на робочих місцях.

**КОМПАНІЯ НАДАЄ РІВНІ МОЖЛИВОСТІ УСІМ ПРАЦІВНИКАМ НЕЗАЛЕЖНО ВІД ВІКУ, СТАТІ, РЕЛІГІЙНИХ ТА ПОЛІТИЧНИХ ПЕРЕКОНАНЬ, А ЗВАЖАЮЧИ ВИКЛЮЧНО НА ЇХ ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ.**

Станом на 31.12.2011 у Компанії було працевлаштовано 450 інвалідів, що відповідає вимогам Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів».

Особлива увага приділяється питанням охорони праці. Розроблена та втілюється політика та норми в сфері охорони праці, які відповідають вимогам відповідних нормативних актів та міжнародних норм.



**З урахуванням норм і стандартів нормативно-правових актів, регламентуючих соціально-економічні та трудові відносини, в Компанії затверджені наступні документи:**

- **Кадрова політика** спрямована на забезпечення ефективної діяльності Компанії заради досягнення стратегічних цілей. Основними елементами кадрової політики є організація і нормування праці, оцінка ефективності праці, трудова мотивація.
- **Положення про організаційну структуру**, яке декларує та регламентує основні принципи, методи та процедури побудови та удосконалення організаційної структури компанії Холдингу.
- **Корпоративний кодекс співробітників** — документ, який відображає основну мету діяльності Компанії, загальні принципи та правила поведінки співробітників з метою створення гідних умов праці на основі принципів толерантності, взаємної поваги та відповідальності в сфері взаємодії всіх працівників, партнерів та клієнтів.
- **Правила внутрішнього трудового розпорядку** — документ який сприяє підвищенню ефективності та якості роботи, зміцненню трудової дисципліни та раціональному використанню робочого часу.
- **Положення про соціальне партнерство** — документ має на меті конструктивне взаємовигідне співробітництво між державними структурами, комерційними підприємствами та неурядовими організаціями для спільної реалізації програм економічного та соціального розвитку регіонів.
- **Колективні договори агрофірм**, які є основним елементом регулювання соціально-економічних та трудових відносин між працівниками та роботодавцем. Колективні договори відображають основні принципи виробничих питань в сфері зайнятості, режиму праці та відпочинку, нормування і оплати праці, охорони праці, здоров'я працівників та охорони навколишнього середовища, соціального розвитку і соціальних гарантій. Норми колективних договорів розповсюджуються на всіх працівників Агропромхолдингу.

Компанія цінує кожного працівника. Для підвищення рівня ефективності праці необхідно відслідковувати, як розвивається людина, займаючи ту чи іншу посаду. З метою виявлення сильних сторін працівника та його потреби у розвитку проводиться оцінка персоналу, за результатами якої планується навчання.

### **У 2010-2011 РОКАХ РОЗРОБЛЕНІ НАСТУПНІ КОРПОРАТИВНІ ДОКУМЕНТИ, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬ ОЦІНКУ ТА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ:**

- Положення про оцінку персоналу
- Положення про атестацію агрономів (на додаток до загального Положення про атестацію)
- Положення про скорочення штату або чисельності працівників та виплату вихідної допомоги
- Регламент про навчання персоналу (нова редакція)
- Положення про проведення конкурсу на звання кращого механізатора, співробітника (по низці професій)
- Положення про нагороди
- Розроблена та затверджена Модель мотивації персоналу



Для постійної підтримки високої кваліфікації персоналу та розвитку його потенціалу, у Компанії проводяться численні тренінги та навчання. Протягом 2010-2011 років відбулися навчальні заходи різних форм та спрямування. Серед них:

- навчання менеджменту та ключових спеціалістів Компанії вимогам стандартів ISO 19011:2002, ISO 14001:2004 та OHSAS 18001:2007
- цикл тренінгів та майстер-класів для менеджменту Компанії, організованих консультативним центром по менеджменту Богдана Будзана
- семінари-тренінги з фінансового менеджменту для фінансових директорів та економістів компаній Холдингу
- тренінг «Підвищення внутрішньої ефективності» для спеціалістів внутрішнього аудиту за програмою Академії бізнесу «Ерст енд Янг»
- та багато інших, організованих як зовнішніми тренерами, так і спеціалістами головного офісу для працівників регіональних підрозділів.



Крім того, Компанія багато уваги приділяє створенню позитивного корпоративного духу в колективі. З цією метою компанія постійно організовує корпоративні тренінги і зібрання. Так, минулого року в компанії проводилось декілька подібних тренінгів, останній з яких пройшов у червні 2011 року.

**ЗАГАЛОМ ЛИШЕ ПРОТЯГОМ 2011 РОКУ ПРОЙШЛИ НАВЧАННЯ ЗА РАХУНОК КОМПАНІЇ 572 ПРАЦІВНИКА. З НИХ: 99 СПЕЦІАЛІСТІВ УПРАВЛЯЮЧОЇ КОМПАНІЇ, 465 – ПРАЦІВНИКИ АГРОФІРМ ТА ЦУКРОВИХ ЗАВОДІВ. 8 ОСІБ У 2011 РОЦІ ОТРИМАЛИ ВИЩУ ОСВІТУ ЗА РАХУНОК ХОЛДИНГУ. БЮДЖЕТ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ ТА ТРЕНІНГІВ У 2011 РОКУ СКЛАВ 1,5 МЛН. ГРН.**

З метою реалізації мотиваційної програми кожного року, під час підведення підсумків роботи організуються конкурси на звання кращих по професії. Грамоту АСТАРТИ та премії за високі досягнення в роботі у 2010-2011 роках отримали понад 300 працівників.



## Соціальна відповідальність та благодійність

Соціальна відповідальність була і продовжує залишатись невід'ємною складовою життя Компанії. У 2010-2011 роках Компанія продовжила реалізацію всіх своїх соціальних проектів і розширила коло набувачів допомоги.

**У 2010 РОЦІ БЮДЖЕТ СОЦІАЛЬНИХ ТА БЛАГОДІЙНИХ ПРОГРАМ ХОЛДИНГУ СКЛАВ 10 МЛН. ГРН., У 2011 – 15 МЛН. ГРН.**

Зокрема, у 2010-2011 роках було продовжено практику підписання **ДОГОВОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**, що визначають напрямки співпраці із місцевими громадами у регіонах присутності Компанії. Основна мета цього проекту – сприяти комплексному розвитку сільських регіонів, вирівнюванню умов життя сільського та міського населення, зокрема через: забезпечення населених пунктів у сільській місцевості об'єктами соціальної інфраструктури; забезпечення рівного доступу мешканців сільської місцевості до медичних і освітніх послуг. Компанія бачить своє завдання не тільки у тому, щоб забезпечити робочі місця у сільській місцевості, але й у тому, щоб надати сільським жителям достойні умови життя і праці. В рамках цієї програми допомогу отримують сільські школи та бібліотеки, будинки літніх людей та дитячі садочки, будинки культури тощо.

Значні кошти у 2010-2011 роках було спрямовано на підтримку реалізації проектів із газифікації сіл, зокрема селищ: Крива Руда, Святилівка та Василівка (Полтавська область).



**ОДНОЧАСНО У 2010-2011 РОКАХ БУЛО ПРОДОВЖЕНО РЕАЛІЗАЦІЮ ОКРЕМИХ ЦІЛЮВИХ ПРОГРАМ ДОПОМОГИ, СЕРЕД ЯКИХ НАЙБІЛЬШ ЗНАЧУЩИМИ БУЛИ:**

**1. Розвиток сільського спорту** (бюджет програми – близько 600 тис. грн. щорічно).

**В рамках реалізації цієї програми, зокрема, здійснювалась:**

- Підтримка футбольних команд «Зоря» (с. Гоголево), «Авангард» (сmt. Яреськи) (Полтавська обл.) та «Збруч» (Волочиськ, Хмельницька обл.)
- Підтримка Федерації мотоциклетного спорту Хорольського р-ну (Полтавська обл.)
- Підтримка Полтавської обласної організації армспорту
- Будівництво та введення в експлуатацію спортивного комплексу «Пустовійтове» (Полтавська обл.).



**2. Підтримка медицини на селі.**

Агропромхолдинг активно підтримує фельдшерські пункти та медичні заклади у сільській місцевості в рамках Договорів соціальної співпраці і поза ними. Одним із прикладів може бути ремонт 2 палат Глобинської центральної районної лікарні та придбання для неї меблів та оргтехніки, що були здійснені за кошти Компанії у 2011 році (Бюджет програми перевищив 100 тис. грн.).



### **3. Підтримка кінноспортивного свята у с. Дібрівка Миргородського р-ну Полтавської області.**

Історія Дібрівського кінного заводу № 62 нараховує більше 120 років. Його вважають перлиною українського конярства – тут вирощують елітних коней: руських та орловських рисаків, ваговозів. Кожного року 2 травня на іподромі заводу відбувається театральне дійство та святкові перегони.

У 2010-2011 роках Агропромхолдинг виступив спонсором традиційного травневого кінноспортивного свята у Дібрівці та надав призи учасникам заїздів.



Одночасно Компанія продовжила надавати підтримку Національному Фонду культури та недільній школі Храму Бориса і Гліба у м. Вишгород, допомагати видатним людям України, серед яких українська художниця, Заслужений діяч мистецтв Ніна Григорівна Божко та чемпіонка світу Олена Федорівна Чуб, яка лише за період 2000-2010 роки завоювала для України більше 20 золотих медалей у змаганнях із легкої атлетики та лижному спорті у віковій групі 85-90 років, та ін.

## ДОВКІЛЛЯ

*Принцип 7: Ділові кола повинні підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності.*

*Принцип 8: Ділові кола повинні вживати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища.*

*Принцип 9: Ділові кола повинні сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій.*

У процесі розвитку Компанія активно інвестує у програми підвищення енергоефективності, зокрема, за рахунок оптимізації технологічних процесів при модернізації заводів і, таким чином, створює умови для мінімізації шкідливого впливу виробничої діяльності на навколишнє середовище.

Так, наприклад, на Наркевицькому цукровому заводі в результаті реконструкції технологічної схеми, заміни теплообмінників, встановлення додаткових випарних апаратів та реконструкції вакуум-апаратів, що здійснювалась протягом 2010-2011 років

**ВДАЛОСЯ ЗНИЗИТИ СПОЖИВАННЯ ПРИРОДНОГО ГАЗУ НА 18%.**



Застосування схеми використання аміачних конденсатів в якості живильної води дифузійних апаратів і повторне застосування води очищення в мийному відділенні

**ДОЗВОЛИЛО СКОРОТИТИ СПОЖИВАННЯ РІЧКОВОЇ ВОДИ НА 25%.**



З метою зниження шкідливих викидів в атмосферу на Кобеляцькому цукровому заводі були встановлені сучасні преси глибокого віджиму, реконструйована станція дефекосатурації, встановлені підігрівачі дифузійного соку на утфельних парах, на електрообладнанні встановлені частотні перетворювачі, з метою зменшення тепловтрат виконана теплоізоляція обладнання, автоматизовані технологічні процеси.

Велика робота була проведена на Глобинському, Яреськівському та Жданівському цукрових заводах. У період 2010-2011 років на заводах була проведена заміна застарілого і модернізація діючого обладнання та реконструкція технологічних схем, впроваджена автоматизація технологічних процесів, здійснено розширення виробничих потужностей.

**ЦІ ЗАХОДИ ДОЗВОЛИЛИ ЗНИЗИТИ СПОЖИВАННЯ ГАЗУ БІЛЬШЕ НІЖ НА 3 млн. м<sup>3</sup>, ВУГІЛЛЯ - НА 160 ТОН, ВАПНЯНОГО КАМЕНЮ - НА 1740 ТОН.**

У рамках співпраці з банком FMO (Нідерланди) та Європейським банком реконструкції та розвитку, з метою подальшого удосконалення технологій відповідно до міжнародних показників ефективності виробництва, були укладені договори з консалтинговими компаніями «Тебодін Україна» та «ТЮФ Рейнланд Україна» для оцінки заводів «Астарта-Київ» на відповідність найкращим доступним методам і технологіям. Крім того, компанією «ТЮФ Рейнланд Україна» були обстежені 5 цукрових заводів Агроромхолдингу на наявність азбестовмісних матеріалів, які до 31.12.2016 року повинні бути замінені на екологічно чисті матеріали (покриття дахів будівель та споруд, теплоізоляція трубопроводів і обладнання).

Враховуючи високі вимоги до збереження навколишнього середовища і в рамках виконання соціально-екологічного плану дій, в 2011 році в головному офісі «Астарта-Київ» і на Наркевицькому цукровому заводі **БУЛА ВПРОВАДЖЕНА КОРПОРАТИВНА ІНТЕГРОВАНА СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ISO 14001.**

Відповідно до Угоди про придбання скорочених викидів, підписаної у 2008 році з Міжнародним Фондом вуглецевих кредитів, у 2011 році була успішно завершена передбачена Угодою перша стадія проекту «Програма енергоефективності на підприємствах Компанії (Кобеляцький і Жданівський цукрові заводи). У подальшому Компанія планує продовжувати впровадження корпоративної інтегрованої системи менеджменту охорони навколишнього середовища, охорони праці та промислової безпеки на ключових підприємствах.

**Відповідно до затвердженого плану на своїх заводах Компанія також планує поетапну заміну азбестовмісних покриттів дахів будівель та споруд, а також теплоізоляцію трубопроводів і обладнання екологічно чистими матеріалами.**

## ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ

**Принцип 10: Ділові кола повинні протистояти всім формам корупції, включаючи здирництво та хабарництво.**

Агропромхолдинг керується принципами прозорості та транспарентності, приділяє особливу увагу веденню бізнесу в рамках законодавства України та міжнародних норм, а також протидіє виникненню випадків корупції як на внутрішньому, так і міжнародному рівнях.

### **Політика Агропромхолдингу полягає у наступному:**

- Агропромхолдинг повністю підтримує десятий принцип Глобального Договору ООН та вважає, що бізнес-діяльність повинна здійснюватися та розвиватися без залучення корупційних заходів.
- Взаємодія з державними організаціями та установами проводиться на відкритому рівні та без залучення протиправних методів з метою підтримки прозорих стосунків.
- Агропромхолдинг не схвалює практику сплат за спрощення формальностей.
- Агропромхолдинг не здійснює внески до політичних партій та не використовує пожертви для отримання незаконних ділових переваг.
- Працівники Агропромхолдингу не займаються видами діяльності, які могли б призвести до виникнення конфлікту між їхніми особистими інтересами та діловими інтересами Агропромхолдингу.
- Агропромхолдинг та його працівники гарантують, що ділова практика завжди передбачає застосування правил конкуренції.
- Працівники Агропромхолдингу забезпечують конфіденційність комерційної інформації, отриманої за допомогою ділових трансакцій чи іншим чином, для уникнення можливості її неправомірного використання.

Агропромхолдинг веде прозору політику закупівлі товарів та послуг. Окремі групи товарів закупаються за допомогою електронних торгів, коли в онлайн-режимі учасники визначають переможця тендеру. Результати електронних торгів направляються кожному учаснику.

У рамках співробітництва з національними та міжнародними компаніями, Агропромхолдинг приділяє особливу увагу власній репутації, яка була сформована протягом багатьох років відкритої діяльності та прозорих і ділових стосунків з партнерами. Враховуючи вищезазначене, ми уважно ставимось до вибору партнерів та не співпрацюємо з компаніями, які були задіяні в протизаконних діях.

Основними структурними одиницями Агропромхолдингу, що відповідають за проведення антикорупційної політики, є управління економічної безпеки та служба внутрішнього аудиту. Саме до їх функцій входять протидія виникненню корупційних випадків.

Одним із інструментів, який використовується з цією метою, є «**ГАРЯЧА ЛІНІЯ**» — система збору та обробки інформації щодо наявності недоліків у фінансово-господарській діяльності та в системі управління структурних підрозділів.

Завдяки цьому проекту, який розпочав роботу у 2011 році, будь-яка особа (працівник Агропромхолдингу чи стороння особа) має можливість повідомити про відомі їй факти стосовно порушень здійснених посадовими особами Агропромхолдингу. Опрацювання отриманої інформації здійснюється таким чином, що унеможлиблює будь-який вплив на результати перевірки зацікавленими посадовими особами. Для спрощення процедури надання інформації передбачено різні канали її отримання: електронна пошта, абонентська скринька, телефон. Основними принципами функціонування «Гарячої лінії» є конфіденційність, анонімність, об'єктивність та професійна компетентність. Дотримання даних принципів гарантує об'єктивне та своєчасне опрацювання отриманої інформації.

Агропромхолдинг постійно вдосконалює свою систему протидії корупційній діяльності та внутрішньому шахрайству. Внутрішні політики та процедури переглядаються та змінюються для досягнення максимального ефекту від їх впровадження.



**ТОВ фірма «Астарта-Київ»**

**04070 Україна, Київ  
вул. Почайнинська, 38/44  
тел. +380 44 585 9417  
тел. +380 44 585 9432**

**e-mail: [office@astartakiev.com](mailto:office@astartakiev.com)**

**Дата приєднання до Глобального Договору ООН: 15.01.2008**