АСТАРТА-КИЇВ
агропромхолдинг

# ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПРОГРЕС, ЩО БУВ ДОСЯГНУТИЙ В РАМКАХ ВИКОНАННЯ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН У 2012 Р.

# ЗМІСТ



Про підтримку принципів
глобального договору ООН ..... 3

Інформація про компанію..... 4

Права людини ..... 7

Трудові відносини ..... 11

Довкілля ..... 18

Протидія корупції ..... 23

# ПРО ПІДТРИМКУ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН

*ЗАЯВА*

*ПРО ПІДТРИМКУ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН*

*Дорогі друзі,*

*Ми раді представити черговий звіт про прогрес, досягнутий в рамках реалізації 10 принципів Глобального договору ООН.*

*2012 рік був для нашої компанії і напруженим, і цікавим, сповненим нових викликів. Він збагатив нас досвідом, згуртував і дав можливість укріпити основи для подальшого розвитку. Ми зміцнили лідируючі позиції на традиційних напрямках та розпочали низку проектів у нових для нас галузях, таких як виробництво біогазу і переробка сої; успішно завершили безпрецедентний для України проект із будівництва потужного силосу для зберігання цукру.*

*Ми наблизились до відзначення свого 20-річчя із усвідомленням того, що наша компанія не лише виробляє сільськогосподарську продукцію, але і приносить користь суспільству, сприяючи підвищенню якості життя населення України, особливо у сільській місцевості. Місія компанії «До Духовного – через Земне. Розвиваючи потенціал землі, підвищуємо добробут людей, стверджуємо вічні цінності та будуємо високодуховне суспільство» - дуже повно відображає принципи і відчуття, з якими працівники компанії ставляться до своєї роботи.*

*Агропромхолдинг «Астарта-Київ» чітко і категорично заявляє про підтримку принципів Глобального договору у всіх чотирьох областях – права людини, трудові відносини, довкілля та протидія корупції. АСТАРТА є і залишатиметься компанією, для якої сталий розвиток є одним із визначальних пріоритетів діяльності.*

*Генеральний директор*

*Віктор Іванчик*

# ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОМПАНІЮ



«Астарта-Київ» – вертикально-інтегрований агропромисловий холдинг, лідер цукрової та сільськогосподарської галузей України

«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 цукрового буряку, зернових і олійних культур, виробництві високоякісного цукру та супутньої продукції (меляса та сухий гранульований жом), а також молока і м'яса. У 2012 році компанія розпочала будівництво заводу із переробки сої. Крім того, АСТАРТА активно впроваджує біоенергетичні проекти. Так, у 2013 році буде здано в експлуатацію станцію по виробництву біогазу із жому, що отримується у процесі переробки цукрового буряку.

Реалізуючи стратегію вертикальної інтеграції, холдинг обробляє більше 245 тис га землі. Завдяки реалізації цієї стратегії у Компанії створено повний цикл виробництва на цукровому напрямку: від вирощування цукрового буряку до виробництва цукру. Потужності Компанії із виробництва цукру складаються з 8 цукрових заводів, які здатні переробляти понад 33 тис. тон цукрового буряку на добу.

*У 2012 році Компанія виробила близько 430 тис. тон високоякісного цукру, що на 15% перевищує рівень попереднього сезону і становить понад 19% загальноукраїнського виробництва.*

АСТАРТА дотримується науково-обґрунтованого підходу до сівозміни. Основними культурами для Холдингу, окрім цукрового буряку, залишаються пшениця, ячмінь, соя та кукурудза.

*У 2012 році виробництво зернових та олійних культур на агрофірмах АСТАРТИ сягнуло 600 тис. тон. Виробництво цукрових буряків зросло на 25% і склало 2,6 млн. тонн.*

Синергетичним сегментом бізнесу Агропромхолдингу є тваринництво. АСТАРТА є одним з найбільших промислових виробників молока в Україні.

*У 2012 році виробництво молока у агрофірмах Холдингу зросло на 20% і склало 84 тис. тонн.*

Це дозволяє виробляти щоденно понад 200 тон молока. Стадо великої рогатої худоби у регіональних підрозділах Компанії нараховує понад 31 тис. голів.

У 2012 році АСТАРТА продовжила активно розвивати виробничу базу, логістику та інфраструктуру. У листопаді місяці був введений в експлуатацію сучасний складський комплекс безтарного зберігання цукру потужністю 50 тис. тон; відчутно збільшились потужності зі зберігання та переробки зернових.

# ПРАВА ЛЮДИНИ

7

Ми розуміємо, що основа гідного життя суспільства – це повага до гідності кожної 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.

Відповідно до Загальної декларації прав людини, агропромхолдинг «Астарта-Київ» прагне підтримувати та захищати права кожної людини.
У серпні 2012 в АСТАРТІ актуалізовано **Кодекс корпоративної етики**, який пропагує основні принципи корпоративної культури Компанії, а саме: відкритість, толерантність і повагу до людини.

Компанія усвідомлює, що будь-яка організація, що прагне розвиватися, підвищувати свою ефективність повинна бути максимально відкритою до своїх співробітників, партнерів, клієнтів та суспільства і мати чітко сформульовані етичні правила, за допомогою яких реалізуються її цінності. Компанія не допускає дискримінації з політичних, релігійних, національних чи інших мотивів при наймі на роботу, оплаті праці, кар'єрному зростанні. Компанія надає рівні можливості у працевлаштуванні усім претендентам, зважаючи виключно на їх професійні якості.

АСТАРТА вживає всіх необхідних заходів, що спрямовані на безпеку праці і охорону здоров'я співробітників, і створює всі необхідні умови для їх професійного зростання і підвищення добробуту. Вона захищає своїх співробітників від будь-якого фізичного, словесного, сексуального чи психологічного домагання, насильства чи погроз на робочому місці і визнає, що у кожного співробітника можуть бути свої погляди і думки, які заслуговують поваги.

У Кодексі корпоративної етики також закріплене право співробітників на приєднання або неприєднання до трудових профспілок або членство у професійних організацій за їх вибором, а також право на захист своїх колективних інтересів.

Відповідно до Кодексу, Компанія підтримує активний діалог із стейкхолдерами, підтримуючи та запроваджуючи використання найкращих бізнес-практик, що сприяють сталому розвитку.

***У серині 2012 введено в дію Кодекс соціальної відповідальності постачальників, який регламентує основні принципи вибору постачальників товарів і послуг, що стосуються питань соціальної відповідальності у сфері трудових відносин, охорони навколишнього середовища та бізнес етики.***

Відповідно до положень цього Кодексу, Компанія прагне, щоб її партнери не лише діяли відповідно до букви закону та міжнародних правил торгівлі, але й мали відповідальне ставлення до суспільства та навколишнього середовища.

АСТАРТА є активним членом організацій та об'єднань, що підтримують економічний розвиток та ефективне управління.

Черговим підтвердженням високих стандартів  корпоративного управління АСТАРТИ стало набуття нею членства у Європейській Бізнес Асоціації (з липня 2012 року). Як член Європейської Бізнес Асоціації, компанія взяла на себе зобов'язання:

- Сприяти поширенню правил чесної та прозорої конкуренції;
- Поважати права інтелектуальної та інших форм власності;
- Сприяти поширенню некорупційних методів ведення бізнесу;
- Сприяти дотриманню чинного законодавства;
- Поважати права працівників, включаючи та не обмежуючись забезпеченням здорових та безпечних умов праці, рівних можливостей та навчання;
- Намагатися розвивати конструктивні стосунки з місцевими та центральними органами влади для розбудови сприятливого бізнес клімату;
- Поважати місцеві громади і визнавати важливість захисту навколишнього середовища;
- Сприяти застосуванню цих принципів тими, з ким компанія підтримує ділові стосунки.

Одночасно АСТАРТА є членом Української Аграрної Конфедерації, Національної Асоціації цукровиків України «Укрцукор», Американсько-Української Бізнес Ради, Української мережі Глобального договору ООН.

Влітку 2012 року АСТАРТА стала членом **Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності** – провідної експертної організації, діяльність якого спрямована на розробку стратегій та пропагування корпоративної соціально в Україні.

АСТАРТА виконує всі законні вимоги щодо надання інформації ключовим стейк-холдерам. Всю інформацію про діяльність Компанії, включно із фінансовими звітами, можна знайти на інтернет-сторінці **www.astartakiev.com.**

***У планах Компанії на 2013 рік – продовжувати підтримувати та застосовувати у щоденній діяльності цінності Глобального договору, активно вивчати міжнародні практики та досвід у цій сфері компанія-членів Глобального договору в Україні та за кордоном.***

# ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

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

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.

Сьогодні персонал для Агропромхолдингу «Астарта-Київ» є стратегічним чинником, який визначає майбутнє організації. У роботі із персоналом Компанія провадить політику, що забезпечує рівні можливості для навчання і розвитку при дотриманні всіх норм трудового законодавства.

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

- Кадрова політика
- Положення про організаційну структуру
- Корпоративний кодекс співробітників
- Правила внутрішнього трудового розпорядку
- Положення про соціальне партнерство
- Колективні договори агрофірм

Усвідомлюючи важливість людських ресурсів для ефективної роботи та розвитку, Компанія:

- матеріально стимулює працівників і своєчасно індексує заробітну плату відповідно до зростання цін ( систематичне щорічне зростання винагороди кожного співробітника становило в останні роки в середньому 15-30%);
- виплачує соціальну допомогу при тимчасовій непрацездатності, втраті роботи та ін.,
- систематично здійснює культурні та оздоровчі заходи (надання медичного страхування, знижок на оплату абонементу на відвідування фітнес клубу),
- поліпшує умови праці, забезпечуючи співробітників безкоштовним харчуванням або харчуванням на пільгових умовах;
- проводить заходи екологічної безпеки та охорони здоров'я персоналу;
- надає пільги для осіб, які поєднують роботу з навчанням;
- забезпечує комфортні умови для праці жінок, які мають неповнолітніх дітей, осіб передпенсійного та пенсійного віку та інвалідів;
- надає додаткові відпустки, надбавку до пенсії інвалідам, особам пенсійного віку.

Станом на 31.12.2012р. у Холдингу працювало **10 663 особи**. Для забезпечення мобільності персоналу холдингу і омолодження його кадрового складу у 2012 році на роботу було прийнято **3255** співробітників, **276** з яких - молоді фахівці, для яких АСТАРТА є першим місцем роботи. Одночасно Компанія підтримує зайнятість для малоконкурентних на ринку праці верств населення: за результатами 2012 року в холдингу працювали **2405** осіб передпенсійного віку і **555** інвалідів. У Холдингу працює **3615** жінок, **1235** з яких мають неповнолітніх дітей.

## *Навчання*

Менеджмент компанії розуміє, що людські ресурси вимагають оцінювання та інвестицій на підтримку і розширення його можливостей.

**За результатами 2012 року:**

1. **16 %** персоналу підвищило свою кваліфікацію шляхом отримання другої освіти у ВУЗах, навчання на профільних семінарах, тренінгах, конференціях;

2. **5 %** персоналу підвищувало кваліфікацію за рахунок коштів підприємства, що у гривневому вимірі складає **834 тис. гривень**;

3. **33 співробітники** рівня «менеджмент вищої ланки» та «менеджмент середньої ланки» розпочали навчання в галузі «Менеджмент і адміністрування» у Міжнародному інституті менеджменту (МІМ-Київ).

4. **7 провідних фахівців** у галузі тваринництва переймали передовий досвід у сімейних фермерських господарствах в районі Шампань Франції з метою вивчення передових технологій відгодівлі та утримання великої рогатої худоби та шляхів оптимізації використання ресурсів, енергії, безвідходного виробництва.

Для постійної підтримки високої кваліфікації персоналу та розвитку його потенціалу, у Компанії проводяться численні тренінги та навчання, які із залученням сторонніх тренерів, так і силами головних спеціалістів холдингу. Так, у січні-березні 2012 року у центральному офісі Компанії відбулись традиційні семінари по підвищенню кваліфікації головних агрономів та головних інженерів агрофірм; на базі регіональних ВУЗів були організовані навчання комбайнерів та механізаторів.

Усвідомлюючи важливість комунікацій для ефективного ведення бізнесу у сучасному бізнес-середовищі, у центральному офісі АСТАРТИ була організована низка семінарів, покликана підвищити майстерність комунікацій. Навчанням були охоплені 97 ключових спеціалістів центрального офісу.

## Поліпшення психологічного клімату

У Компанії значну увагу приділяють питанню поліпшення морально-психологічної атмосфери. Менеджмент усвідомлює, що важливі резерви ефективності діяльності колективу представлені в його психологічному кліматі. Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників своєю діяльністю і колективом.

Для більш глибокого розуміння особливостей взаємодії членів колективу АСТАРТИ, у 2012 році було проведено дослідження соціально-психологічного клімату центрального офісу «Астарти-Київ». Дослідження показало, що на соціально-психологічному рівні чинниками стабільності персоналу організації, що здійснює свою діяльність в умовах соціально-економічних змін є: ставлення персоналу до організації, прийняття її цілей і цінностей; рівень розвитку групових відносин в організації; задоволеність змістом і умовами трудової діяльності; визначеність уявлень співробітників про позитивні перспективи розвитку організації.

На підставі висновків дослідження побудовано модель соціально-психологічного забезпечення емоціональної стабільності персоналу Холдингу, а також розроблена **Програма вдосконалення умов праці**, спрямована на оптимізацію соціально-психологічних показників та розвиток потенційних можливостей для розкриття талантів і здібностей кожного працівника.

## Соціальна відповідальність

Соціальна відповідальність і підтримка громад у регіонах присутності є пріоритетною для агропромислового холдингу «Астарта-Київ» з моменту його заснування.

З 2009 року процедури були формалізовані через введення в дію Положення про соціальне партнерство, основна мета якого – 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.

**На сьогоднішній день Компанія веде свою діяльність на території 180 населених пунктів у 6 областях України.**

Щороку із кожною сільською радою Компанія підписує Договір соціальної співпраці, де визначається обсяг і спрямування коштів.

Традиційно, магістральними напрямками у здійсненні соціальних програм Холдингу у 2012 році були:

- **Підтримка медицини на селі** (Агропромхолдинг активно підтримує фельдшерські пункти та медичні заклади у сільській місцевості в рамках Договорів соціальної співпраці і поза ними; фінансує ремонт районних лікарень )
- **Розвиток сільського спорту** (В рамках цієї програми будуються сучасні спортивні комплекси у сільській місцевості, надається підтримка сільським спортивним командам, фінансуються дитячі спортивні школи та спортивні змагання)
- **Підтримка дитячих та освітніх закладів** (в рамках цієї програми здійснюється ремонт та поновлення роботи дитячих садків, надається допомога школам, зокрема на утеплення вікон, ремонт санітарних приміщень тощо)

Значні кошти також були спрямовані на покращення інфраструктури на селі, зокрема газифікацію, освітлення вулиць та ремонт доріг.

*У 2012 році бюджет соціальних та благодійних програм Холдингу склав 20,4 млн. грн.*

У планах Компанії на 2013 рік – розробка довгострокових програм на підтримку сталого розвитку для всіх ключових населених пунктів у регіонах присутності.

# ДОВКІЛЛЯ

Компанія активно інвестує у програми підвищення енергоефективності, і, таким чином, створює умови для мінімізації шкідливого впливу виробничої діяльності на навколишнє середовище

**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.**

Компанія «Астарта-Київ» вважає екологічну та промислову безпеку, охорону праці і навколишнього середовища найважливішими елементами своєї діяльності. Вони є невід'ємною частиною місії і стратегії розвитку Компанії.

Екологічна політика Компанії базується на принципах ефективного та результативного управління екологічними аспектами своєї діяльності, раціонального використання природних та сировинних ресурсів, зниження викидів в атмосферне повітря та скидів у водні об'єкти, мінімізації утворення відходів та їх повторного використання. Реалізація екологічної політики забезпечується шляхом системної підготовки персоналу усіх рівнів з питань екологічної та промислової безпеки виробництва з метою підвищення рівня свідомості і розуміння особистої відповідальності, а також співпраці із зацікавленими сторонами, зокрема громадськістю, недержавними урядовими організаціями, постачальниками, споживачами.

Компанія активно реалізує проекти енергоефективності та модернізації на своїх виробничих об'єктах. Зокрема 2012 року стартував **проект будівництва сучасного цеху з виробництва біогазу на Глобинському цукровому заводі**. Окрім вигод від використання поновлюваної енергії, реалізація цього проекту дозволить вирішити проблеми утилізації жому цукрового буряку, який використовуватиметься як сировина для виготовлення біогазу. Переробка 120 тис. т жому в рік дозволить виготовляти близько 14,4 млн.куб. метрів біогазу, що, в свою чергу, зменшить на 46% обсяги використання природного газу, що використовується заводом в процесі виробництва цукру. Крім того, в результаті реалізації проекту буде досягнуто 10% зменшення використання води і значного зменшення викидів $CO_2$ в атмосферу (15 тис. т в перший рік і 35 тис. в наступні роки).

Протягом 2012 року було проведено ряд робіт з модернізації заводів Компанії. В результаті, реконструкція сушильних, газовапнякових відділень, системи теплопостачання, вакуум-конденсаційних установок, автоматизація технологічних процесів та низка інших заходів призвели не лише до збільшення ефективності роботи заводів, а й до значного зменшення впливу на навколишнє середовище. Так, на Яресківському цукровому заводі завдяки будівництву другої черги градирні зменшено споживання води на 25%, а реконструкція градирні на Глобинському цукровому заводі призвела до 5% зменшення споживання води. З метою контролю впливу на стан підземних вод на Жданівському цукровому заводі було встановлено сітку наглядових свердловин на полях фільтрації.

***Здійснена модернізація також дозволила на 10% скоротити питоме споживання природного газу при переробці буряку на заводах Холдингу.***

Також було досягнуто значного скорочення викидів $CO_2$ в атмосферу, які в розрізі заводів становлять:

Яреськівський завод –18 555 т $CO_2$ екв
Глобинський завод – 33 624 т $CO_2$ екв
Кобеляцький завод – 48 398 т $CO_2$ екв
Жданівський завод – 10 723 т $CO_2$ екв

Ці цифри посвідчені у проектно-технічній документації проектів Спільного впровадження «Програма енергоефективності на підприємствах ТОВ «Агропромислове об'єднання «Цукровик Полтавщини» та «Програма енергоефективності на підприємствах ТОВ фірма «Астарта-Київ», які пройшли детермінацію, проведену компанією «Бюро Верітас».

Реалізація Компанією програм з оптимізації логістики також має позитивний ефект для навколишнього середовища. Так, введення в експлуатацію восени 2012 року силосу для безтарного зберігання цукру на Яреськівському цукровому заводі дозволило уникнути використання понад 541 тис. шт. мішків.

2012 року розпочато проект заміни азбестовмісних матеріалів на промислових об'єктах холдингу, зокрема покриття дахів будівель і споруд, а також теплоізоляції трубопроводів та обладнання, на екологічно чисті матеріали. Загальна площа заміни цього року склала 3047 м$^3$.

***2012 року продовжено впровадження корпоративної інтегрованої системи менеджменту охорони навколишнього середовища у відповідності до міжнародного стандарту ISO 14001:2004 на підприємствах Холдингу. Цього року чергові сертифікати відповідності отримали ще 4 цукрових заводи Компанії: Жданівський, Яреськівський, Глобинський та Кобеляцький.***

В рамках Корпоративної інтегрованої системи менеджменту охорони праці, промислової безпеки і охорони навколишнього середовища на підприємствах встановлений порядок збору та утилізації макулатури, проводиться робота по утилізації відходів виробництва I класу, до яких належать люмінесцентні та ртутні лампи.

Так, за рік на підприємствах холдингу було утилізовано і відправлено на повторне використання 953 люмінесцентні лампи, 2,5 т свинцевих батарей (відходи I класу небезпеки).

У центральному офісі компанії 2012 рік був оголошений роком екологічних ініціатив.

У рамках їх реалізації було прийнято рішення про перехід на використання для потреб офісу продукції, виробленої із відновленої сировини. Передусім це стосувалось паперу, конвертів та іншої канцелярської та навіть сувенірної продукції.

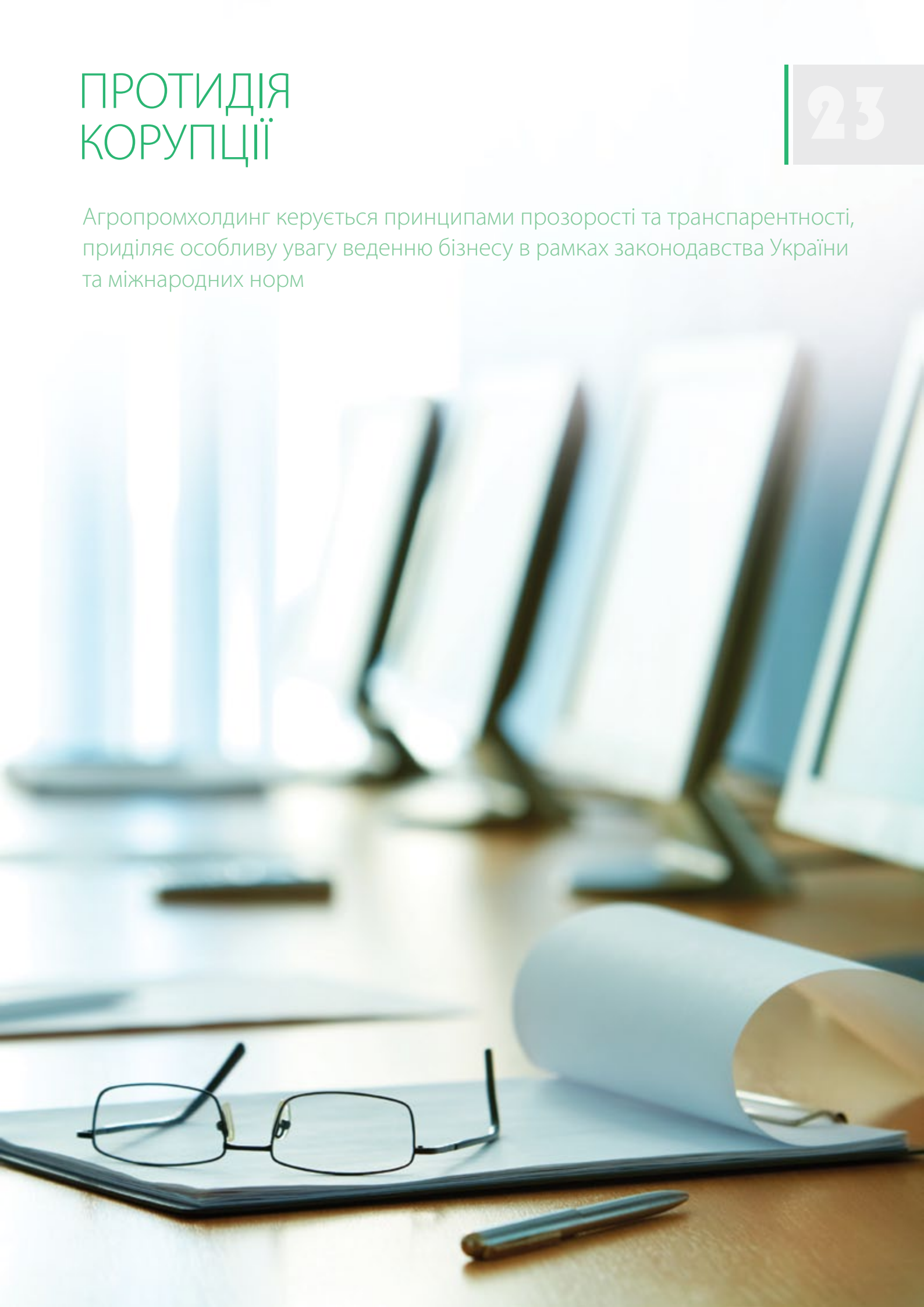
В рамках співпраці з Банком Розвитку Підприємництва (Нідерланди) та Європейським Банком Реконструкції і Розвитку, з метою подальшого удосконалення технологій відповідно до міжнародних показників ефективності виробництва, компаніями «Тебодин Україна» та «ТЮФ Рейнланд Україна» були проведені обстеження 5 цукрових заводів Агропромхолдингу «Астарта-Київ» з метою оцінки їхньої виробничої діяльності на відповідність найкращим доступним технікам та технологіям. За результатами такої оцінки і з урахуванням наданих у звітах рекомендацій були розроблені та затверджені інвестиційні плани розвитку 5 цукрових заводів на період 2013-2016 р.р. Так, зокрема у модернізацію цукрових заводів у 2013 році з урахуванням екологічних вимог заплановано інвестувати близько 8 млн. євро.

*Усвідомлюючи свою відповідальність перед персоналом, громадськістю та споживачами, Компанія і надалі працюватиме для ствердження екологічних принципів Глобального договору ООН, заради покращення умов життя громадян та охорони навколишнього середовища.*

# ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ



Агропромхолдинг керується принципами прозорості та транспарентності, приділяє особливу увагу веденню бізнесу в рамках законодавства України та міжнародних норм



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

Відповідно до Конвенції ООН проти корупції, агропромхолдинг «Астарта-Київ» протидіє будь-яким корупційним практикам як у Компанії, так і в суспільстві в цілому.

Документами, які регламентують політику компанію по відношенню до корупції, здирництва і хабарництва є:

- Кодекс корпоративної етики
- Кодекс соціальної відповідальності постачальників
- Регламент проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг компаніями агропромхолдингу «Астарта-Київ»
- Положення про Гарячу лінію

Згідно із положеннями цих документів, Компанія будує свої відносини з органами державної влади і місцевого самоврядування на основі відкритого та конструктивного діалогу.

***Компанія не намагається нечесним способом вилинути на прийняття рішень органами державної влади і не використовує неетичні або несправедливі засоби виливу на партнерів.***

Одночасно вона заохочує і своїх постачальників не вдаватися до корупції і зловживань, не пропонувати і не приймати підкупів чи інших засобів матеріального заохочення для здобуття невиправданих переваг.

Восени 2012 року у Холдингу було запроваджено систему анкетування керівників та менеджерів, які приймають управлінські рішення, на предмет лояльності компанії і можливої наявності конфлікту інтересів, зокрема при здійсненні закупівель товарів, робіт та послуг. В ініціативі взяли участь 208 менеджерів вищої та середньої ланки усіх підприємств Холдингу.

На початку 2012 року було здійснено ряд кроків з метою оптимізації тендерних процедур, що знайшло своє відображення у новій редакції Регламенту проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг компаніями Агропромхолдингу «Астарта-Київ». З 2012 року всі тендери, які проводить Компанія, публікуються на її сайті на сторінці «Постачальникам».

*Таким чином, Компанія постійно вдосконалює систему протидії корупції, внутрішньому шахрайству та негативному виливу ймовірних фінансово-виробничих конфліктів інтересів.*

**ТОВ фірма «Астарта-Київ»**
**вул. Почайнинська, 38/44 м.Київ**
**04070 Україна**
**тел. +380 44 585 94 94**
**e-mail: office@astartakiev.com**
**Дата приєднання до Глобального Договору ООН: 15.01.2008**

Контактна особа – Яна Кавушевська, директор із корпоративних комунікацій
e-mail: kavushevska@astarta.ua

АСТАРТА-КИЇВ
агропромхолдинг