



АСТАРТА-КИЇВ
а г р о п р о м х о л д и н г

**ЩОРІЧНЕ ІНФОРМУВАННЯ «ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ ООН»
ПРО ДОСЯГНУТІ РЕЗУЛЬТАТИ
І ЗАГАЛЬНИЙ ПРОГРЕС У 2008-2009 РОКАХ**

ТОВ фірма «Астарта-Київ»
04070 Україна, Київ
вул. Почайнинська, 38/44
тел: (+380) 44-5859417
тел: (+380) 44-5859432
e-mail: pr@astartakiev.com

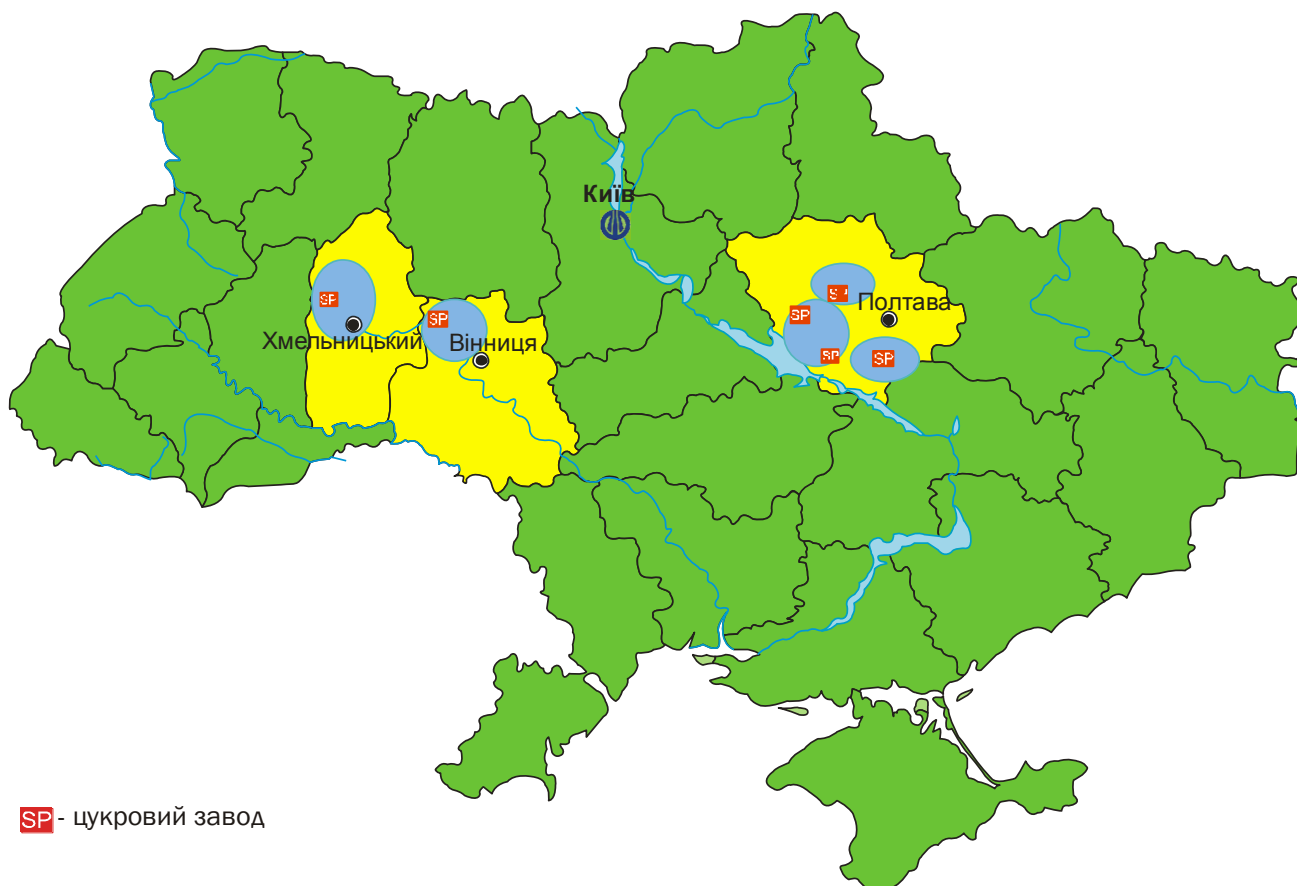
*Дата приєднання до Глобального Договору ООН: 15.01.2008
Кількість співробітників: 6 817
Контактна особа: Кавушевська Яна*

ЗМІСТ

<i>Інформація про Агропромхолдинг</i>	3
<i>Заява про підтримку принципів Глобального Договору ООН</i>	5
<i>Права людини</i>	6
<i>Стандарти і нормативи праці</i>	11
<i>Навколишнє середовище</i>	15
<i>Антикорупційна діяльність</i>	18

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АГРОПРОМХОЛДИНГ

Агропромхолдинг "Астарта-Київ" був створений у 1993 році. Сьогодні "Астарта-Київ" є лідером цукрової та сільськогосподарської галузей України, який об'єднує п'ять регіональних підрозділів, три з яких розташовані у Полтавській області, один в Вінницькій області та один у Хмельницькій області.



Основна діяльність агропромхолдингу пов'язана з виробництвом високоякісного цукру та супутньої продукції (меяса та сухий гранульований жом), вирощуванням зернових і олійних культур, а також виробництвом м'яса і молока. Реалізуючи стратегію вертикальної інтеграції, агропромхолдинг обробляє близько 175 тисяч гектарів сільськогосподарських земель у довгостроковій оренді, забезпечуючи близько 90% власного цукрового буряку для роботи своїх цукрових заводів.

НАША МІСІЯ

Використовуючи кращі традиції землеробства та новітні технології обробки унікальних чорноземів України, ми виробляємо екологічно чисту сільськогосподарську продукцію та цукор. Ми цінуємо нашу ділову репутацію та прямуємо до процвітання спільно з нашими партнерами. Наш бізнес стабільний та соціально-орієнтований.

НАША СТРАТЕГІЯ

Наша стратегія розвитку направлена на збільшення частки компанії на ринках цукру та сільгосппродукції шляхом нових придбань та органічного зростання, а також виходу на нові ринки збуту. Ключові елементи стратегії:

- **Органічне зростання шляхом модернізації та підвищення ефективності роботи існуючої виробничої бази**

Ми здійснюємо реконструкцію та модернізацію цукрових заводів для приведення їхньої виробничої бази у відповідність до стандартів ЄС. В рамках цієї роботи ми встановлюємо обладнання провідних українських та іноземних виробників, суттєво зменшуємо енергоспоживання, підвищуємо якість продукції.

- **Поглиблення вертикальної інтеграції та оптимізація логістики, консолідація активів**

Ми продовжуємо поглиблювати консолідацію та вертикальну інтеграцію нашого бізнесу для покращення управління активами, забезпечення безперебійних поставок та високої якості сировини, зниження собівартості та поглиблення ступеню переробки біопродукції.

- **Збільшення площі сільськогосподарських угідь та підвищення врожайності**, що дозволить нарощувати обсяги виробництва цукрового буряку, зернових та олійних культур, одночасно покращуючи якість земель, що обробляються.

- **Зростання експорту продукції**

Ми прагнемо до розширення експорту та виходу на нові ринки, перш за все, країн Азії та Євросоюзу, а також країн СНД.

Заява ТОВ фірма «Астарта-Київ» про підтримку принципів Глобального Договору ООН



«Астарта-Київ» - це виробник цукру №1 та лідер сільськогосподарського сектору України, який має понад 16 років успішного досвіду ведення бізнесу.

У зв'язку з системною реалізацією проектів, спрямованих на мінімізацію впливу на навколишнє середовище, постійним підвищенням виробничих стандартів і покращенням умов праці, а також участю у благодійних заходах, нами було прийнято рішення приєднатися до Глобального Договору ООН. З січня 2008 року агропромхолдинг розпочав підтримку ініціативи Організації Об'єднаних Націй «Глобальний Договір ООН».

Агропромхолдинг «Астарта-Київ» повністю розділяє всі 10 принципів Глобального Договору ООН, спрямованих на підвищення соціальних, економічних та екологічних стандартів, а також повною мірою підтримує ініціативу і прагнення ООН до поліпшення глобального економічного, соціального і екологічного середовища.

З повагою,

**Генеральний директор
ТОВ фірма «Астарта-Київ»
В.П. Іванчик**

ПРАВА ЛЮДИНИ

Принцип 1 Комерційні компанії повинні підтримувати і поважати захист прав людини у сфері свого впливу.

Принцип 2 Комерційні компанії повинні бути переконані в тому, що вони непричетні до порушення прав людини.

Агропромхолдинг в своїй діяльності керується нормами, встановленими Конституцією та законами України, а також загальною декларацією прав людини ООН. Політика компанії базується на дотриманні всіх діючих законодавчих норм, а також норм поведінки і корпоративної етики. Наша діяльність здійснюється на засадах беззастережної репутації, поваги до співробітників, партнерів та суспільства в цілому, поваги гідності та прав людини.

Детальні практики впровадження принципів відповідальності агропромхолдингу перед своїми працівниками та місцевими громадами закріплено в наступних документах:

- Політика соціальної відповідальності
- Положення про соціальне партнерство
- Колективні договори
- Кадрова політика
- Соціальна програма
- Положення про прийом на роботу персоналу

З 2006 року агропромхолдинг розпочав роботу з вдосконалення бізнес-процесів у відповідності із найвищими стандартами якості. На деяких підприємствах агропромхолдингу вже закінчена робота з впровадження системи менеджменту якості, на інших процес у стадії завершення. В 2008 році на 5 цукрових заводах (Яреськівський, Кобеляцький, Веселоподільський, Жданівський, Глобинський) проведено роботи з інтеграції систем менеджменту у відповідності з вимогами міжнародних стандартів ISO 9 001, ISO 14 001, ISO 18 001, ISO 22 001, а також проведена сертифікація систем менеджменту якості та безпеки харчових продуктів у відповідності з вимогами : ДСТУ ISO 9 001-2001 (ISO 9001:2000, IDT).

Право людини на працю реалізується завдяки тому, що компанія успішно розвиває бізнес, забезпечуючи робочі місця та гідні умови оплати праці. Право людини на відпочинок реалізується агропромхолдингом у вигляді надання відпусток, днів щотижневого відпочинку та встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв.

Політика прийому на роботу співробітників не допускає порушення прав людини.

Компанія забезпечує рівні можливості при прийомі на роботу всім кандидатам, в тому числі – людям с особливими потребами. Всі вони можуть бути впевненими у всебічному та об'єктивному розгляді всіх кандидатур, які прагнуть працювати в компанії. Робота персоналу в компанії регламентована, починаючи від моменту прийому на роботу, включаючи можливості кар'єрного росту, навчання, розвитку тощо. Ми впевнені, що різноманіття поглядів, підходів, думок, культурних традицій і професіонального досвіду є запорукою успішної творчої робочої атмосфери та інноваційного розвитку.

Управління персоналом регламентується низкою Положень та Політик (Про кадрову політику, Про атестацію, Про кадровий резерв, Про прийом персоналу, Про порядок проходження випробувального терміну, Про адаптацію, Про винагороду, Про преміювання, тощо).

Станом на грудень 2009 року в агропромхолдингу працює 6 817 працівників, з них 66% - чоловіки, 34% - жінки. Жінки, які працюють у компанії, мають ті ж самі права й обов'язки, що й чоловіки, отримують аналогічну заробітну плату, пільги, компенсації тощо.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Соціальна відповідальність є невід'ємною складовою частиною життя агропромхолдингу «Астарта-Київ», основою її філософії. Ми переконані, що саме соціальна відповідальність бізнесу забезпечує стабільний розвиток компанії в довгостроковій перспективі, сприяючи підвищенню ефективності праці, зменшуючи плинність кадрів, зберігаючи соціальну стабільність регіональних громад.

Соціальна відповідальність нашого бізнесу, перш за все, передбачає виконання агропромхолдингом зобов'язань по своєчасній оплаті податків, виплаті заробітної плати та інших видів винагород і премій, створення нових робочих місць, а також проведення благодійних заходів. Ми усвідомлюємо, що процвітання нашого бізнесу безпосередньо залежить від благополуччя місцевих громад. Агропромхолдинг не лише забезпечує робочі місця, але й гідні умови життя і праці своїм співробітникам, сприяє їх самореалізації підвищуючи рівень кваліфікації, підтримує дитячі садки, школи, будинки культури тощо.

З 2009 року введені в дію Договори соціальної відповідальності, що визначають напрями співпраці агропромхолдингу з місцевими громадами в населених пунктах, де він веде свою діяльність. При цьому агропромхолдинг здійснює регулярну оцінку потреб громад, а також проводить зважену та відповідальну політику присутності в регіонах, демонструючи свою стратегічну спрямованість на позитивний вплив та стабільний регіональний економічний розвиток. Це допомога місцевим школам, дитячим садкам, будинкам для літніх людей, будинкам культури, бібліотекам та лікарням. Бюджет соціальних програм агропромхолдингу у 2008-2009 роках склав близько 10 млн. грн.

Соціальна відповідальність регламентується: Політикою соціальної відповідальності, Положенням про соціальне партнерство, Соціальною програмою тощо.

БЛАГОДІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Усвідомлюючи свою відповідальність перед суспільством, ми приділяємо увагу і підтримуємо тих, хто цього особливо потребує: дитячим садкам, лікарням, будинкам ветеранів і учасників війни, школам тощо. Ми є спонсорами декількох цільових програм, в числі яких: підтримка Великосорочинської школи-інтернату для дітей із затухаючими формами туберкульозу, Михайлівської школи-інтернату, дитячого танцювального колективу «Юмана», Яреськівської школи, Шишацької школи-гімназії для обдарованих дітей. Нижче приведені окремі цільові благодійні програми, які були реалізовані у 2008-2009 роках.

Підтримка Великосорочинської школи-інтернату для дітей із затухаючими формами туберкульозу (Полтавщина)

Мета програми: турбота про дітей, створення комфортних умов для проживання, навчання, освіти і реабілітації дітей з туберкульозними захворюваннями.

Строк реалізації програми: з 2006 року по сьогодні.

Проведена робота: обладнаний сучасний спортивний зал, кімната ароматерапії, придбано сучасне діагностичне устаткування, нові меблі для спалень, облаштований музей інтернату тощо.



Підтримка дитячих народних танцювальних колективів та ансамблів (Полтавщина)

Мета програми: підтримка та розвиток національної культури та створення умов для гармонічного розвитку дітей.

Строк реалізації програми: з 2000 року по сьогодні.

Проведена робота: ведеться постійна фінансова підтримка танцювального колективу, спонсоруються виступи, виготовлення костюмів і реквізиту тощо.



Підтримка сільського спорту (Полтавщина та Хмельниччина)

Мета програми: розвиток місцевих громад, підтримка та розвиток футболу у регіонах.

Строк реалізації програми: з 2000 року по сьогодні.

Проведена робота: ведеться постійна фінансова підтримка футбольних команд: «Авангард» (с.Яреськи,



Полтавщина), «Зоря» (с.Гоголево, Полтавщина), «Збруч» (м. Волочиськ, Хмельниччина).

Допомога ДУ «Національний Інститут раку» (м. Київ)

Мета програми: надання фінансової допомоги щодо проведення лікувальних процесів.

Строк реалізації програми: з 2009 року.

Проведена робота: благодійна фінансова допомога, придбання медикаментів та витратних матеріалів.

Також «Астарта-Київ» активно допомагає талановитим дітям з сільської місцевості, надаючи їм можливість здобути вищу освіту за рахунок компанії з подальшим працевлаштуванням на підприємствах агропромхолдингу. Таким чином, діти не тільки можуть освоїти професію, але й бути упевненими, що після закінчення вищого учбового закладу їм не доведеться витрачати сили і час на пошуки роботи. Так, тільки в 2008 - 2009 роках в різних вищих учбових заходах України за рахунок агропромхолдингу навчалось понад 50 студентів.

СТАНДАРТИ І НОРМАТИВИ ПРАЦІ

Принцип 3 Комерційні компанії повинні підтримувати і захищати свободу зібрань та визнавати право колективного договору.

Принцип 4 Комерційні компанії повинні сприяти виключенню абсолютно всіх видів примусової та обов'язкової праці.

Принцип 5 Комерційні компанії повинні підтримувати та заохочувати ефективне скасування дитячої праці.

Принцип 6 Комерційні компанії повинні викорінити дискримінацію стосовно зайнятості та професії.

Конкретні практики впровадження принципів компанії з питань стандартів та нормативів праці зазначені в наступних документах:

- Кадрова політика компанії
- Колективні договори агрофірм
- Правила внутрішнього трудового розпорядку
- Корпоративний кодекс співробітників

Система управління персоналом компанії сприяє чіткому виконанню законодавства України про працю в сферах охорони праці і здоров'я працівників, оплати праці, забезпечення соціального захисту тощо. Максимально стимулюється процес створення сприятливої і творчої атмосфери в трудовому колективі. Режим праці працівників визначається відповідно до законодавства України і Правил внутрішнього трудового розпорядку. Співробітники агропромхолдингу виконують свої професійні функції сумлінно і розумно, з належною турботою і обачністю на користь суспільства і акціонерів, уникаючи конфлікту інтересів. Вони забезпечують повну відповідність своєї діяльності не тільки вимогам законодавства і принципам Корпоративного кодексу співробітників, але й етичним стандартам і загальноприйнятим нормам ділової етики. У відповідності до законодавства України та існуючих норм агропромхолдинг проводить:

- нормування праці працівників відповідно до встановлених норм праці, чисельності і завантаженості працівників
- дотримання гнучкої системи тривалості робочого часу і режиму роботи; зокрема введено скорочений робочий тиждень для працівників, зайнятих на важких фізичних роботах і роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці

- надання додаткової щорічної оплачуваної трудової відпустки працівникам, зайнятим на важких фізичних роботах, роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці

Колективний договір є документом, що регламентує трудові відносини між працівником і роботодавцем та використовується згідно закону України «Про колективні договори». Цей документ широко використовується в регіональних підприємствах агропромхолдингу. Особливе місце в колективних договорах підприємств займає розділ охорони праці. В договорі зафіксовані вимоги з оснащення цехів і приміщень за вимогами стандартів, модернізації обладнання. На охорону праці виділяються узгоджені з профспілками фінансові кошти для придбання спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту. З метою вдосконалення трудових відносин, керівництвом щорічно розглядаються пропозиції щодо внесення змін до колективного договору.

У відповідності до стандартів та норм колективного договору та трудового законодавства України, агропромхолдинг:

- не застосовує та не має намірів використовувати дитячу працю
- не підтримує використання примусової праці

Ми впевнені в тому, що різноманітність нашого колективу є безумовною цінністю для успішного ведення бізнесу. Тим самим ми краще розуміємо потреби наших клієнтів. Основою сприятливого робочого середовища компанії є толерантність та повага до поглядів і цінностей колег. Ми виступаємо проти всіх форм дискримінації в будь-яких її проявах та докладаємо всі можливі зусилля для забезпечення рівності, як в трудових відносинах, так й в інших відносинах між співробітниками. В компанії немає місця прямій та непрямій дискримінації за ознакою раси, статі, віку, фізичної повноцінності, мови, релігії, політико-правових та інших поглядів, національного або соціального походження, майнового, суспільного та іншого статусу. Трудова атмосфера в компанії вільна від загроз, образ та інших проявів агресії по відношенню до оточуючих.

У разі виникнення корпоративних конфліктів учасники знаходять шляхи їх вирішення за допомогою переговорів в цілях забезпечення ефективного захисту, як прав працівників і акціонерів, так і ділової репутації агропромхолдингу.

Основним активом агропромхолдингу є його співробітники, тому з метою підтримки прав та свобод багатотисячного колективу, з роками була створена та вдосконалена соціальна програма, яка надає працівникам агропромхолдингу можливість користуватися заходами та допомогою, що зазначені в програмі, а саме:

- надання позик
- надання матеріальної допомоги в особливих випадках
- проведення різних форм оздоровлення співробітників
- надання додаткових оплачуваних відпусток
- поздоровлення і заохочення до ювілейних дат
- проведення корпоративних свят і вручення подарунків
- представлення до відомчих і урядових нагород і звань
- участь у навчальних заходах (тренінгах, семінарах та інше)

Підвищення кваліфікації працівників

З метою регулювання та реалізації наряду корпоративного навчання агропромхолдингом розроблено та затверджено **документи, що регламентують процес навчання**, а саме «Політику в області навчання персоналу», «Положення про систему навчання персоналу», «Регламент підготовки фахівців у вищих учбових закладах», «Методику визначення потреб в навчанні і вибору методів навчання», «Методику планування і проведення навчання персоналу», «Методику контролю, оцінки і аналізу ефективності навчання персоналу». Всі документи були розроблені відповідно до міжнародного стандарту ISO 10015:1999 «Менеджмент якості. Керівні вказівки з навчання».

Протягом 2008 - 2009 років проводились наступні заходи з навчання персоналу:

- реалізована програма з навчання низки топ-менеджерів і ключових фахівців у Міжнародному Інституті Менеджменту за програмою MBA (Магістр бізнес-адміністрування) та підвищення кваліфікації у сфері маркетингу та фінансів
- розроблені і реалізовані плани корпоративного навчання співробітників цукрових заводів, відповідальних за впровадження Системи менеджменту якості
- реалізована програма з підвищення кваліфікації працівників в спеціалізованих навчальних компаніях
- реалізована програма з проведення внутрішньокорпоративного навчання, спрямована на розповсюдження передового досвіду фахівців цукрових заводів і агрофірм
- проведені майстер-класи з менеджменту для керівного складу агропромхолдингу

Агропромхолдинг проводить **регулярний аналіз потреб вдосконалення рівня професіоналізму** працівників. Згідно річного плану навчання в 2009 році різними формами навчання та підвищення кваліфікації було охоплено 37% робочого персоналу, 35% інженерно-технічного та адмінперсоналу і керівників. В тому числі, навчання пройшли 50

працівників управляючої компанії. Близько 90% навчальних заходів проходили в режимі внутрішнього навчання, тобто викладачами були спеціалісти регіональних підприємств та управляючої компанії. Це дало можливість ефективно використовувати гроші в складний період фінансової кризи та загострити увагу на найбільш важливих питаннях виробництва та управління. Протягом 2009 року для спеціалістів агрофірм було проведено 25 навчальних заходів силами фахівців та керівників управляючої компанії, а також провідних іноземних фірм. Таким чином, навчальний процес стає важливим чинником корпоративного управління і дозволяє вивести якість управління на новий рівень.

НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

Принцип 7 Комерційні компанії повинні ставитись обережно і обачливо до проблем навколишнього середовища.

Принцип 8 Комерційні компанії повинні посилювати ініціативу щодо підвищення людської відповідальності стосовно природного середовища.

Принцип 9 Комерційні компанії повинні заохочувати і сприяти розвитку та поширенню технологій, сприятливих для навколишнього середовища.

Агропромхолдинг «Астарта-Київ» є відповідальним промисловим виробником, тому захист навколишнього середовища займає пріоритетне місце у виробничих процесах. Наші виробничі підрозділи суворо дотримуються норм та стандартів, що стосуються захисту навколишнього середовища та здійснюють свою діяльність згідно Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», Закону України «Про екологічний аудит», Закону України «Про відходи», Водного Кодексу України, Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку одержання дозволу на виробництво, зберігання, транспортування, використання захоронення, знищення та утилізацію отруйних речовин, у тому числі продуктів біотехнології та інших біологічних агентів», Інструкції про порядок обчислення та сплати збору за забруднення навколишнього природного середовища та інших нормативних документів.



Кожен з заводів працює відповідно до індивідуальних норм-дозволів, що надаються Державним управлінням екології та природних ресурсів. Ці норми щорічно стають більш жорсткими, тому кожен з цукрових заводів має власну програму заходів з подальшого зниження кількості відходів. Деякі з відходів виробництва цукру - дефекат - знаходять використання як добрива та розкислювачі ґрунтів.

З метою покращення виробничих показників і переходу до роботи на базі сучасних інтенсивних технологій була розроблена **«Програма підвищення енергоефективності цукрових заводів «Астарта-Київ»**, розрахована на реалізацію до 2012 року. Основна ціль програми енергозбереження – суттєво знизити до 2010 року витрати умовного палива на заводах агропромхолдингу. Згідно програми, у 2008 - 2009 роках проведені наступні заходи, спрямовані на підвищення ефективності виробництва:

- замінено парові камери і встановлено механічні циркулятори на вакуум-апаратах 1-го продукту Яреськівського, Жданівського і Наркевицького цукрових заводів та переведено їх на нагрів паром 3-го корпусу випарної установки;
- модернізовано станції дефектосатурації на Яреськівському, Кобеляцькому, Веселоподільському і Жданівському цукрових заводах;
- модернізовано вапнякові печі та автоматизовано їх загрузку на Яреськівському, Кобеляцькому, Глобинському і Жданівському цукрових заводах;
- змонтовано 14 пресів глибокого віджимання на Яреськівському, Кобеляцькому, Наркевицькому та Глобинському цукрових заводах, запровадження яких дало можливість суттєво зменшити витрати палива;
- встановлено барабанні бурякорізки фірм «Maguin» на Глобинському та Яреськівському цукровому заводі, а на Кобеляцькому фірми «Putsch», завдяки чому заводи можуть працювати з підвищеною продуктивністю.

Співпраця з Європейським банком реконструкції та розвитку

У рамках співпраці з Європейським банком реконструкції та розвитку у грудні 2008 року агропромхолдинг уклав угоду на продаж вуглецевих кредитів з Міжнародним фондом вуглецевих кредитів (МФВК), що заснований Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР) і Європейським інвестиційним банком. Дана угода стала результатом впровадження програми енергозбереження.



Програма передбачає 30% зниження використання енергоресурсів на цукрових заводах, що дозволить агропромхолдингу наблизитися за показником середнього споживання енергії до західноєвропейських стандартів, підвищуючи, таким чином, свою ефективність, продуктивність і конкурентоспроможність.

Основними цілями на майбутнє у сфері захисту довкілля залишаються

- мінімізація впливу на навколишнє середовище
- підвищення енергоефективності цукрових заводів та агрофірм
- оптимізація використання природних ресурсів

АНТИКОРУПЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Принцип 10 Комерційні компанії повинні боротися з корупцією, а також намагатися подолати її різновиди, наприклад, 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 державному 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.
- Структура та діяльність агропромхолдингу є прозорою.
- Аудит фінансової звітності агропромхолдингу за останні 6 років здійснювала міжнародна аудиторська компанія *KPMG*. З 2009 року аудитором агропромхолдингу є *Ernst & Young*.
- Внутрішні та зовнішні відносини будуються на основі принципів відкритості, чесності та надійності.
- У своїй діяльності агропромхолдинг керується сучасними стандартами корпоративного управління, зокрема «Правилами громадянської ініціативи» та «Кодексом поведінки», в яких зазначені принципи протидії корупційній діяльності.

Контролем фінансово-господарської та виробничої діяльності агропромхолдингу займається служба внутрішнього аудиту, до функцій якої входять формалізація процедур закупівель, оптимізація бізнес-процесів та процедур, ухвалення управлінських та інвестиційних рішень, ефективне розпорядження активами агропромхолдингу. Постійне покращення контролю за оптимальними процедурами приводить до мінімізації ризиків порушення. З метою підтримки прозорих та чесних ділових стосунків між підприємствами агропромхолдингу та сторонніми організаціями, служба внутрішнього аудиту постійно покращує систему контролю. У рамках співробітництва з національними та міжнародними компаніями, агропромхолдинг приділяє особливу увагу власній репутації, яка була сформована протягом багатьох років відкритої діяльності та прозорих, ділових стосунків з партнерами. Враховуючи вищезазначене, ми уважно ставимось до вибору партнерів та не співпрацюємо з компаніями, які були задіяні в протизаконних діях.