



АСТАРТА-КИЇВ
агропромхолдинг



Звіт про прогрес,
досягнутий у рамках
виконання принципів
Глобального договору
ООН у 2013 році



Заява про підтримку принципів глобального договору ООН

Дорогі друзі!

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

Усвідомлюючи свій обов'язок перед суспільством, у 2013 році АСТАРТА продовжила працювати над ствердженням соціальних, трудових, екологічних та антикорупційних принципів заради підвищення добробуту та умов життя громадян.

За останній рік Компанія помітно підвищила ефективність операційної діяльності. Досягнуто позитивних результатів у зростанні врожайності основних культур та розвитку молочного тваринництва. Компанія зібрала майже 760 тис. тонн олійних та зернових та виробила понад 91 тис. тонн молока. На тлі тотального скорочення цукровиробних потужностей в Україні, у 2013 році працювали 7 цукрових заводів АСТАРТИ, що дало змогу виробити понад 300 тис. тонн цукру.

Із завершенням будівництва заводу із переробки сої та біоенергетичного комплексу у м. Глобине, реалізацією низки проектів у галузі зернової логістики, а також придбанням Новооржицького цукрового заводу ми суттєво зміцнили виробничу базу і заклали підґрунтя для подальших успіхів.

Охорона навколишнього середовища та турбота про здоров'я працівників залишались одним із пріоритетних напрямів діяльності Компанії. У 2013 році АСТАРТА підтвердила відповідність соціально-екологічним стандартам діяльності Міжнародної фінансової корпорації та іншим європейським директивам. Заводи Компанії успішно пройшли верифікаційні аудити на відповідність міжнародному стандарту ISO 14001:2004. Крім того, Наркевицький цукровий завод та головний офіс Компанії підтвердили свої сертифікати з системи управління охорони праці OHSAS 18001.

Цього року ми черговий раз отримали звання «Компанії з найвищими стандартами корпоративного управління» та посіли одне із чільних місць у Національному рейтингу благодійників.

За цим стоїть напружена праця колективу АСТАРТИ, який у виробничий сезон становить майже 14 тисяч осіб. Не зважаючи на виклики часу, ми не лише зберегли традиційні робочі місця, а й створили 623 нових.

У 2014 році ми продовжимо працювати над розвитком найкращих традицій ділового партнерства, інтеграцією принципів Глобального договору ООН у бізнес-стратегію, культуру і щоденну діяльність нашої Компанії.

Генеральний директор

Віктор Іванчик

ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОМПАНІЮ



ЗАГАЛЬНІ ДАНІ

«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.

НОВІ ПРОЕКТИ

У 2013 році Компанія завершила будівництво заводу із переробки сої потужністю 700 тонн на добу. Перша продукція цього підприємства надійшла до споживача на початку 2014 року.

АСТАРТА продовжує активне впровадження біоенергетичних проектів. Так, у 2013 році здано в експлуатацію першу на теренах СНД та другу у світі станцію із виробництва біогазу із жому, який отримується у процесі переробки цукрового буряку.

ОСНОВНА ДІЯЛЬНІСТЬ АГРОПРОМХОЛДИНГУ ПОЛЯГАЄ У ВИРОЩУВАННІ ЦУКРОВОГО БУРЯКУ, ЗЕРНОВИХ І ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР, ВИРОБНИЦТВІ ВИСОКОЯКІСНОГО ЦУКРУ І СУПУТНЬОЇ ПРОДУКЦІЇ (МЕЛЯСА ТА СУХИЙ ГРАНУЛЬОВАНИЙ ЖОМ), А ТАКОЖ МОЛОКА І М'ЯСА.



РОСЛИННИЦТВО

АСТАРТА дотримується науково обґрунтованого підходу до сівозміни. Основними культурами для Холдингу, окрім цукрового буряку, залишаються пшениця, ячмінь, соя та кукурудза. У 2013 році виробництво зернових та олійних культур на агрофірмах АСТАРТИ сягнуло 760 тис. тонн, що перевищує минулорічний показник на 27%.

ЦУКРОВЕ ВИРОБНИЦТВО

Виробництво цукрових буряків у 2013 році становило 2,1 млн тонн, середня врожайність буряку з одного гектара досягла 56 тонн, що на 7% більше, ніж минулого року. Частка використання власної сировини для виробництва цукру зросла до 85%.

Потужності Компанії із виробництва цукру складаються з 8 цукрових заводів, які здатні переробляти понад 33 тис. тонн цукрового буряку на добу. У 2013 році Компанія виробила близько 305 тис. тонн високоякісного цукру, що становить 25% загальноукраїнського виробництва.

ТВАРИННИЦТВО

Синергетичним сегментом бізнесу Агропромхолдингу є тваринництво. АСТАРТА є одним із найбільших промислових виробників молока в Україні. Щоденне виробництво молока становить понад 250 тонн. Поголів'я великої рогатої худоби у регіональних підрозділах Компанії нараховує понад 31 тис. голів. У 2013 році підприємствами Холдингу вироблено 91 тис. тонн молока, що на 8% більше минулорічного показника.

I. ПРАВА ЛЮДИНИ



Керуючись принципами Загальної декларації прав людини, агропромхолдинг «Астарта-Київ» підтримує та захищає права кожної людини.

Прийнятий у Компанії **Кодекс корпоративної етики** визначає основними принципами корпоративної культури відкритість, толерантність і повагу до людини. 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. 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.



Для розробки та підтримки основних етичних принципів діяльності та поведінки, контролю дотримання норм, закріплених Кодексом корпоративної етики, у 2013 році у Компанії створено Комітет із корпоративної етики.

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.



У процесі своєї діяльності Комітет здійснює такі функції:

- визначення корпоративних етичних норм, що поділяються та приймаються персоналом на всіх рівнях, спрямованих на формування та підтримку іміджу Компанії у внутрішньому та зовнішньому середовищі;
- вирішення конфліктів інтересів, що виникають у сфері етичних норм трудових взаємовідносин, які не були вирішені на рівні безпосередніх керівників чи керівників підрозділів;
- розробка рекомендацій щодо заходів, спрямованих на розвиток унікальної корпоративної культури Компанії, здорового морально-психологічного клімату у Компанії;
- супроводження Кодексу Корпоративної етики компанії: актуалізація, внесення змін та доповнень, підготовка нових редакцій.

У 2013 році АСТАРТА продовжила своє членство у громадських організаціях та об'єднаннях, що дає змогу Компанії відповідати на виклики, що супроводжують бізнес, та популяризувати цінності корпоративної відповідальності в Україні. Серед таких громадських організацій: Українська Аграрна Конфедерація, Національна Асоціація цукровиків України «Укрцукор», Європейська Бізнес Асоціація, Американсько-Українська Бізнес Рада, Українська мережа Глобального договору ООН, Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

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

У 2014 році Компанія продовжила підтримувати та застосовувати у щоденній діяльності цінності Глобального договору, активно вивчати міжнародні практики та досвід у цій сфері компаній-членів Глобального договору в Україні та за кордоном.

II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

8960

осіб станом на 31 грудня 2013 року працювало у Компанії

623

робочих місця створено Компанією у 2013 році

595

інвалідамі Компанія надала можливість працевлаштування



Основою успіху агропромхолдингу «Астарта-Київ» є його співробітники. У роботі із персоналом Компанія провадить політику, що забезпечує рівні можливості для навчання і розвитку при дотриманні всіх норм трудового законодавства.

Станом на 31 грудня 2013 року у Компанії працювало 8960 осіб, у тому числі 2956 жінок, з яких 1244 виховують неповнолітніх дітей¹.

Натомість у 2013 році Компанією створено 623 робочі місця, з них – 141 на Глобинському переробному заводі, 18 – у цеху з виробництва біогазу на Глобинському цукровому заводі, 41 – у центральному офісі Компанії. 423 особи стали співробітниками Компанії після придбання Новооржицького цукрового заводу.

У Компанії постійно відбуваються процеси омолодження. Кількість працівників передпенсійного віку скоротилась з 21% до 17%. У 2013 році 90 чоловік отримали перше місце роботи у Компанії. Близько 21% працюють у Компанії більше 8 років.

Зросла кількість інвалідів (з 5% у 2012 до 7% у 2013), яким Компанія надала можливість працевлаштування. Сьогодні це 595 осіб.

¹ (Факт, що на 31.12.2012 кількість працюючих становила 10 084 особи не є репрезентативним для порівняння і пояснюється незвично довгим виробничим сезоном у 2012 році, коли деякі цукрові заводи (а, відповідно, і сезонні робітники), які традиційно закінчують свою роботу у грудні, продовжували працювати ще і у січні).

ПРИНЦИП 3: ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ПІДТРИМУВАТИ СВОБОДУ ОБ'ЄДНАННЯ І РЕАЛЬНЕ ВИЗНАННЯ ПРАВА НА УКЛАДАННЯ 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 ВИКОРИНЕННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ.

ПРИНЦИП 6: ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ВИСТУПАТИ ЗА ЛІКВІДАЦІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ.



Окрім згаданого вище Кодексу корпоративної етики, соціально-економічні та трудові відносини працівників Компанії врегульовані такими корпоративними стандартами:

- Кадрова політика передбачає організацію праці, спрямовану на забезпечення ефективної діяльності Компанії та досягнення стратегічних цілей;
- Положення про організаційну структуру встановлює основні принципи, методи, процедури, структури організаційного управління в Компанії;
- Правила внутрішнього трудового розпорядку регламентують норми ефективного використання робочого часу працівників;
- Правила техніки безпеки та охорони праці реалізують політику Компанії в сфері охорони праці, що відповідають вимогам чинних нормативних актів та міжнародних стандартів;
- Положення про соціальне партнерство передбачає можливість конструктивного взаємовигідного співробітництва між державними структурами, комерційними підприємствами та неурядовими організаціями для спільної реалізації програм економічного та соціального розвитку регіонів;
- Положення про скорочення штату або чисельності працівників та виплату вихідної допомоги забезпечує соціальні гарантії працівників у разі їх звільнення при скороченні штату або чисельності працівників;
- Колективні договори агрофірм врегульовують соціально-економічні та трудові відносини між працівниками та роботодавцем.

СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА

2013 РОКУ БУЛО ОНОВЛЕНО СОЦІАЛЬНУ ПРОГРАМУ АГРОПРОМХОЛДИНГУ «АСТАРТА-КИЇВ». ПРОГРАМА РОЗРОБЛЕНА ІЗ МЕТОЮ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ТА ГУМАНІТАРНОГО АСПЕКТІВ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ КОМПАНІЇ З МЕТОЮ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ПО ДОСЯГНЕННЮ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА ЗАГАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ КОМПАНІЇ. ЦЯ ПРОГРАМА РЕГЛАМЕНТУЄ ВИДИ ТА ПОРЯДОК НАДАННЯ СПІВРОБІТНИКАМ КОМПАНІЇ ДОДАТКОВИХ СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ, ЯКІ НЕ ПЕРЕДБАЧЕНІ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ.

СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА ПЕРЕДБАЧАЄ:



медичне страхування та різноманітні форми оздоровлення співробітників;



додаткові оплачувані відпустки;



безкоштовні обіди для працівників;



корпоративні свята;



поздоровлення та заохочення до свят та ювілеїв;



представлення до нагород Компанії, відомчих та урядових нагород;



програми навчання;



позики



матеріальну допомогу в особливих випадках

При дотриманні всіх норм трудового законодавства Компанія надає рівні можливості для професійного розвитку і самореалізації всім працівникам, зважаючи виключно на їх професійні якості та виробничі здобутки, сприяє проявленню та розвитку професійних компетенцій працівників. Для цього у Компанії впроваджені такі корпоративні стандарти:

- Положення про оцінку персоналу;
- Регламент про навчання персоналу;
- Положення про проведення конкурсу на звання кращого за професією (механізатора, агронома тощо);
- Положення про нагороди. Положення про скорочення штату або чисельності працівників та виплату вихідної допомоги забезпечує соціальні гарантії працівників у разі їх звільнення при скороченні штату або чисельності працівників;
- Колективні договори агрофірм врегульовують соціально-економічні та трудові відносини між працівниками та роботодавцем.

Як підсумок, протягом 2013 року:

- 15% персоналу (всього – 1339 осіб) підвищили свою кваліфікацію шляхом отримання другої освіти у ВНЗ, навчання на профільних семінарах, тренінгах, конференціях;
- 194 особи здобули чи здобувають вищу освіту за рахунок коштів підприємства
- 33 працівники рівня «вищій менеджмент» та «менеджмент середньої ланки» пройшли навчання за напрямком «Менеджмент і адміністрування» у Міжнародному інституті менеджменту (MIM-Київ);
- 17 провідних фахівців агрофірм підвищили свій кваліфікаційний рівень, перейнявши передовий досвід кращих фермерських господарств зарубіжжя.

Всього протягом 2013 року витрати Компанії на навчання та професійний розвиток персоналу становили близько 675 тис. грн.

У 2013 році у Компанії затверджені Положення та регламенти з матеріального винагородження різних категорій працівників. У 2014 році передбачається створення єдиної Політики винагород працівників Компанії відповідно до сучасних ринкових реалій. Керівництво Компанії планує забезпечити сприятливі умови для стимулювання прояву найкращих компетенцій працівників та досягнення найвищих показників ефективності праці в агропромисловому секторі економіки країни.

675 тис. грн

протягом 2013 року витрати Компанії на навчання та професійний розвиток персоналу

1339

осіб підвищили свою кваліфікацію

194

особи здобули чи здобувають вищу освіту за рахунок коштів підприємства



АСТАРТА-КИЇВ
агропромхолдинг

ВИРОБНИЧА БЕЗПЕКА

ВЕЛИКА УВАГА У КОМПАНІЇ ТАКОЖ ПРИДІЛЯЄТЬСЯ ПИТАННЯМ ВИРОБНИЧОЇ БЕЗПЕКИ. РОЗРОБЛЕНА СТРАТЕГІЯ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ШЛЯХОМ ІДЕНТИФІКАЦІЇ НЕБЕЗПЕК, ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЗАХОДІВ РЕАГУВАННЯ. АПАРАТ УПРАВЛІННЯ ТА НАРКЕВИЦЬКИЙ ЦЗ СЕРТИФІКОВАНІ ЗА OHSAS18001.



На підприємствах Астарті систематично здійснюється моніторинг умов праці на робочих місцях працівників, а також проводиться атестація робочих місць за умовами праці. З 2013 року у План дій уведено проведення місячника охорони праці, в рамках якого проходить громадський огляд об'єктів компанії з метою розробки найбільш актуальних заходів щодо поліпшення безпеки і умов праці у виробничих підрозділах, проведення з відповідними спеціалістами та службами економічних розрахунків, спрямованих на попередження виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності

працівників. Додатково планується розробка тренінгів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі трудової діяльності.

АСТАРТА планує включити окремий розділ щодо задоволеності умовами праці в опитування співробітників та впровадити вимоги міжнародного стандарту OHSAS18001 на всіх підприємствах.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

АСТАРТА Є ВІДПОВІДАЛЬНИМ КОРПОРАТИВНИМ ЧЛЕНОМ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА І У СВОЇЙ ЩОДЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДІЙСНЮЄ АКТИВНУ СОЦІАЛЬНУ ПОЛІТИКУ, СПРЯМОВАНУ НА ПІДТРИМКУ ОСВІТИ, КУЛЬТУРИ, СПОРТУ.

Положення про соціальне партнерство, яке діє з 2009 року, спрямоване на комплексний та збалансований розвиток сільських регіонів, забезпечення їх об'єктами соціальної інфраструктури, забезпечення рівного доступу мешканців сільської місцевості до медичних та освітніх послуг. Компанія реалізує політику соціального партнерства через підписання Договорів соціальної співпраці із сільськими радами, на території яких веде свою діяльність.

У 2013 році пріоритетними напрямками реалізації програм соціального партнерства були:

Підтримка дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів

Метою програми є забезпечення сільських дітей умовами доступу до сучасної якісної освіти, забезпечення якісного функціонування навчального процесу, створення комфортних умов для навчання дітей у навчальних закладах. У рамках цієї програми здійснюється ремонт приміщень дитячих садків та шкіл, забезпечується організація підвезень дітей до закладів освіти, закуповується технологічне обладнання, навчальний інвентар тощо.

Зокрема, у 2013 році в рамках соціального партнерства здійснювався ремонт 91 школи у регіонах присутності.

Також окремо було ініційовано цільові 3-річні програми розвитку шкіл Пустовійтівської ЗОШ I-III ступенів та Пузиковської ЗОШ I-III ступенів (Глобинський район Полтавська область)

Не меншу увагу було приділено питанню реконструкції дитячих садочків. У 2013 Компанія підтримувала 60 дитячих садків у сільській місцевості, у 4 з них був проведений капітальний ремонт. Це ДНЗ «Дюймовочка» с.Лютенька Полтавської області, ДНЗ «Казка» с. Тарасівка Полтавська обл, ДНЗ «Малятко» с. Петрівка Полтавська обл, ДНЗ «Веселка» с.Багринівці Вінницька обл.



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

КОМПАНІЯ РЕАЛІЗУЄ ПОЛІТИКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЧЕРЕЗ ПІДПИСАННЯ ДОГОВОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ СПІВПРАЦІ ІЗ СІЛЬСЬКИМИ РАДАМИ, НА ТЕРИТОРІЇ ЯКИХ ВЕДЕ СВОЮ ДІЯЛЬНІСТЬ.



Підтримка та впровадження якісної медицини на селі

В межах цієї програми надається підтримка фельдшерсько-акушерським пунктам (ФАП) та медичним закладам у сільській місцевості. У виробничих підрозділах Компанії, розташованих у Хмельницькій та Тернопільській областях 2013 рік був проголошений Роком медицини, тож основні кошти договорів соціального партнерства були спрямовані саме на ремонт та матеріально-технічне забезпечення фельдшерсько-акушерських пунктів та створення житлово-побутових умов для фахівців-медиків. У рамках цієї програми були відремонтовані та отримали нове медичне обладнання 28 ФАПів та Ланівецька районна лікарня. За рахунок компанії було відремонтовано та передано у користування житло для лікаря сімейної медицини у м. Хоров (Полтавська область).

Розвиток сільського спорту

Згідно з цією програмою здійснюються заходи з популяризації здорового способу життя серед сільського населення: надається підтримка сільським спортивним командам, дитячим спортивним школам, забезпечується фінансування місцевих спортивних змагань та участь спортсменів у змаганнях районного, обласного рівнів. Крім того, кошти спрямовуються на створення та належне утримання спортивних майданчиків. Зокрема, в 2013 році було придбано спортивний інвентар та надано допомогу спортивним командам Кобеляцького, Козельщанського, Хорольського, Шишацького, Глобинського районів Полтавської області, Федерації мотоциклетного спорту України.

Розвиток інфраструктури та проведення благоустрою села

Метою цієї програми є забезпечення розвитку соціальної інфраструктури та благоустрою села для створення умов комфортного проживання селян. Основні кошти спрямовуються на газифікацію, будівництво та реконструкцію вуличного освітлення, ремонт доріг, проведення системи водогонів. Зокрема, в 2013 році проведено ремонт доріг у селах Хмельницького району (Вінницька область), Козельщанського і Кобеляцького районів (Полтавська область) та газифікацію села Правобережна Сокілка (Полтавська область), прокладено водогін в селі Горопайівка (Житомирська область).

24 МЛН ГРН

становив бюджет витрат на соціальні та благодійні програми Холдингу в 2013 році



Розвиток культури на селі

В рамках цієї програми забезпечується ремонт та матеріально-технічне забезпечення будинків культури, бібліотек, реставрація пам'яток історії, культури та архітектури, проведення заходів культурно-мистецького спрямування. Так, у 2013 році проведено капітальний ремонт будинків культури в селах Фрунзівка, Бугаївка, Гриньки, Мусіївка (Полтавська область), надано підтримку музею історії села Залучанці (Хмельницька область), відкрито пам'ятник видатному українському поету Т.Г.Шевченку в селі Яреськах (Полтавська область).



Продовжилась реалізація традиційних програм Компанії, спрямована на підтримку талановитих людей України. В рамках цієї програми АСТАРТА стала спонсором видання альбому робіт Народного художника України Ніни Божко.



III. ДОВКІЛЛЯ



Розвиток сталого сільського господарства, охорона навколишнього середовища та турбота про здоров'я працівників є одними із найбільш пріоритетних напрямів діяльності Компанії. АСТАРТА прагне звести до мінімуму вплив на екологічне середовище і одночасно підвищити відданість своїх співробітників, клієнтів та партнерів «зеленій справі». Відповідальне ставлення до екології для Компанії є однією із безумовних заporук успіху. Стале сільське господарство допомагає компанії створювати нові продукти та кращі відносини із постачальниками, покращувати ризик-менеджмент, репутацію та дає змогу налагоджувати кращі партнерські відносини.

Екологічна політика Компанії базується на принципах:

- пріоритетного впровадження передових наукових розробок і нових технологій;
- підвищення рівня промислової безпеки;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі затверджених програм та з урахуванням інших напрямів екологічної і соціальної політики;
- скорочення викидів забруднюючих речовин, зниження обсягів розміщення відходів одночасно зі збільшенням обсягів виробництва за рахунок впровадження нових екологічно безпечних технологій;
- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- розвитку співпраці з центральними та місцевими виконавчими органами влади та органами місцевого самоврядування в галузі охорони навколишнього середовища, а також розширення міжнародного співробітництва в галузі створення екологічно чистих, ефективних та економічно вигідних технологій та обладнання.

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.

Реалізація екологічної політики забезпечується шляхом системної підготовки персоналу всіх рівнів із питань екологічної та промислової безпеки виробництва. Кожен співробітник має розуміти свою особисту причетність і відповідальність.

Діяльність Компанії у сфері екології представлена корпоративною інтегрованою системою менеджменту охорони навколишнього середовища відповідно до міжнародного стандарту ISO 14001:2004.

У 2013 році цукрові заводи у смт. Жданівка (Вінницька область), Яреськи, Кобеляки, місті Глобино (Полтавська область) та смт. Наркевичі (Хмельницька область) підтвердили міжнародні сертифікати шляхом проходження верифікаційних аудитів. Крім того, Наркевицький цукровий завод та головний офіс Компанії підтвердили свої сертифікати з системи управління охорони праці OHSAS 18001.

Стартувала програма впровадження вимог OHSAS 18001 у всіх виробничих підрозділах Компанії. Сертифікати із безпеки харчової продукції FSSC 22000 отримали Яреськівський цукровий завод та Жданівський цукровий завод.

У 2013 році Компанія підтвердила відповідність соціально-екологічним стандартам діяльності Міжнародної фінансової корпорації та іншим європейським директивам.

У 2013 році на підприємствах АСТАРТИ продовжували виконуватися програми та проекти із впровадження енергоефективності, водозбереження та модернізації виробничих об'єктів. З метою збільшення продуктивності та зменшення негативного впливу на навколишнє середовище Компанія впроваджує принципи найкращих доступних технологій. У 2013р лише на екологічні програми, спрямовані на збільшення енергоефективності, зменшення водовикористання та утворення відходів, раціональне використання сировини було витрачено близько 1,4 млн євро.

Усвідомлюючи важливість альтернативних джерел енергії для енергійної та екологічної безпеки країни, АСТАРТА у 2013 році ввела в експлуатацію цех з виробництва біогазу на Глобинському цукровому заводі. Окрім вигод від використання поновлюваної енергії, реалізація цього проекту дасть змогу вирішити проблеми утилізації жому цукрового буряку, який використовуватиметься як сировина для виготовлення біогазу. Переробка 120 тис. тонн жому за 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 CO₂ в атмосферу (15 тис. тонн в перший рік і 35 тис. тонн в наступні роки).





Компанія проводить активну політику посиленого контролю над використанням у своїй діяльності небезпечних речовин. Розроблено низку програм щодо поводження з небезпечними матеріалами, окрема увага зосереджена на поводженні з небезпечними відходами.

Програма заміни азбестовмісних матеріалів на 2012-2016 роки орієнтована на заміну цих матеріалів на ділянках, де вже є чи потенційно може виникнути негативний вплив на здоров'я людини та довкілля, на більш безпечні. Згідно з програмою, у 2013 порівняно з попереднім роком обсяг цих робіт збільшився у 5 разів до 16 тис. м³.



У 2013 році була розроблена 5-річна Програма заміни озоноруйнівних матеріалів (R22) на безпечні фреони згідно з Монреальським протоколом.

Крім того, АСТАРТА підписала програмну заяву щодо невикористання хімічних препаратів (пестицидів) Ia та Ib класу токсичності згідно з класифікацією ВООЗ.



У 2013 році з метою раціонального використання земельних ділянок та зменшення негативного впливу на навколишнє природне середовище, а також для забезпечення моніторингу стану оформлення землекористування була організована робота з перевірки дотримання вимог природоохоронного законодавства при укладенні договорів оренди землі. Проведення попередньої оцінки ділянки включає перевірку місця розташування земельної ділянки, стан угідь, якісні характеристики ґрунту, наявності обмежень, обтяжень і визначення соціально-екологічних ризиків та впливів.

ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ

ПРИНЦИП 10: ДІЛОВІ КОЛА ПОВИННІ ПРОТИСТОЯТИ ВСІМ ФОРМАМ КОРУПЦІЇ, ВКЛЮЧАЮЧИ ЗДИРНИЦТВО ТА ХАБАРНИЦТВО.

АСТАРТА є публічною європейською компанією, отже співпраця з міжнародними громадськими та кредитно-фінансовими установами вимагає від неї дотримання міжнародновизнаних етичних норм ведення бізнесу, ефективної протидії корупції та запобігання конфлікту інтересів, який може виникнути у співробітників агропромхолдингу.

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

У Компанії запроваджено низку документів, які регламентують її політику щодо корупції, здирництва і хабарництва. Це зокрема: Кодекс корпоративної етики, Кодекс соціальної відповідальності постачальників, Регламент проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг компаніями холдингу «Астарта-Київ», Положення про Гарячу лінію.

Згідно з 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 вплинути на прийняття рішень органами державної влади і не використовує неетичні або несправедливі засоби впливу на партнерів.

У 2013 році в рамках протидії корупції виділено у окремий напрям «Управління з обміну інформацією та взаємин з державними, регіональними та місцевими органами влади». Централізація цієї діяльності перешкоджає виникненню корупційних зв'язків: лобіювання інтересів агропромхолдингу ведеться при суворому дотриманні норм чинного законодавства.

У 2013 році завершена розробка та підготовлена до впровадження Політика запобігання конфлікту інтересів, відповідно до якої співробітники агропромхолдингу повинні уникати ситуацій, в яких вони могли б отримати особисту вигоду чи сприяти іншим в отриманні такої вигоди, виходячи рішень, прийнятих співробітниками від імені агропромхолдингу. Все це дасть можливість зберегти незалежність і неупередженість при здійсненні операційної діяльності Компанії.

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





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