

# Звіт із сталого розвитку за 2014 рік



**АСТАРТА-КИЇВ**  
агропромхолдинг

# Звернення Генерального директора

Шановні друзі!

АСТАРТА завжди була відданою принципам соціальної відповідальності і продовжить дотримуватись їх у майбутньому. Місія Компанії – покращувати добробут та створювати можливості для населення України, особливо у сільській місцевості. Використовуючи потенціал українського чорнозему, залучаючи міжнародні інвестиції та найкращі доступні технології ми будемо високоефективний бізнес, створюємо робочі місця, сприяючи економічному розвитку регіонів, підвищуючи соціальні стандарти життя.

Із приємністю представляю Вам черговий, уже четвертий звіт по корпоративній соціальній відповідальності та виконанню принципів Глобального договору ООН, який охоплює всі основні напрацювання у цій сфері за 2014 рік. Як Ви бачите, незважаючи на виключно складний для нашої країни рік, Компанія не змінила своїх пріоритетів та зробила низку важливих кроків у напрямку сталого розвитку.

У 2014 році АСТАРТА продовжила підвищувати ефективність операційної діяльності. Досягнуто позитивних результатів у зростанні врожайності основних культур та розвитку молочного тваринництва. Компанія збирила більше 2,4 млн. тон цукрового буряку (+15% до показника 2013 року) та виробила понад 466 тис. тон цукру, що на 53% перевищило показник минулого року і зміцнило лідируючі позиції АСТАРТИ у цукровій галузі України. Підприємствами Компанії зібрано близько 680 тис. тон зернових та олійних та вироблено 104 тис. тон молока. Вихід Глобинського переробного заводу на повну потужність дозволив АСТАРТИ виробити понад 150 тис. тон соєвого шроту та 35 тис. тон соєвого масла, і стати одним із провідних переробників сої в Україні. Довів свою ефективність і Біогазовий комплекс, який у 2014 вийшов на промислову потужність і виробив понад 6,8 млн. куб метрів біогазу.

Отже, незважаючи на складну ситуацію в економіці країни, наша Компанія працювала стабільно та надійно. Зусилля менеджменту були зосереджені на питаннях підвищення операційної ефективності, реалізації фокусних проектів енергозабезпечення виробництва. В цілому, енергоефективність, яка завжди була у центрі уваги АСТАРТИ, цього року стала одним із ключових концептів діяльності Компанії. Саме на вирішення питань енергоефективності були спрямовані основні капітальні інвестиції; саме вона стала пріоритетом соціальних програм.

Не менш важливими для Компанії залишаються і питання охорони навколишнього середовища та турботи про здоров'я працівників. У 2014 році АСТАРТА підтвердила відповідність соціально-екологічним стандартам Міжнародної фінансової корпорації (МФК) на Кобеляцькому та Наркевицькому цукрових заводах. Цукрові заводи Компанії успішно пройшли ресертифікаційні аудити на відповідність міжнародному стандарту системи менеджмента охорони навколишнього середовища ISO14001:2004. Крім того, Наркевицький цукровий завод та головний офіс Компанії підтвердили свої сертифікати з системи управління охорони праці OHSAS 18001, а Жданівський, Яресківський та Глобинський цукрові заводи сертифікати з системи менеджменту харчової безпеки FSSC22000. Сертифікаційну естафету перейняв у 2014 р. Глобинський переробний завод, пройшовши діагностичний аудит за стандартами ISO9001, ISO14001, OHSAS18001, FSSC22000. Наша мета – не лише знизити екологічний вплив на навколишнє середовище, але і підвищити залученність працівників у вирішення екологічних проблем.

Важливою подією цього року стало ухвалення Стратегії корпоративної соціальної відповідальності на 2014-2016 рр., яка узагальнює зусилля АСТАРТИ по досягненню сталого лідерства. Я переконаний, що принципи Глобального договору ООН, покладені в основу Стратегії, цінності, які сповідує Компанія, допомагають нам змінювати на краще Компанію, самих себе, змінювати країну, наближаючи її європейське майбутнє.

Генеральний директор  
Віктор Іванчик





## Зміст



|  |    |
|--|----|
| <b>Звернення Генерального директора</b> .....                  | 1  |
| <b>Про Компанію</b> .....                                      | 5  |
| Зацікавлені сторони .....                                      | 7  |
| Членство в організаціях .....                                  | 8  |
| Стратегія Корпоративної соціальної відповідальності .....      | 8  |
| <b>Краща інвестиція</b> .....                                  | 10 |
| Протидія корупції .....  | 11 |
| <b>Кращий роботодавець</b> .....                               | 13 |
| Професійний розвиток людей .....                               | 15 |
| Безпека праці і охорона здоров'я, сторінка .....               | 17 |
| Покращення лояльності сезонних працівників .....               | 18 |
| <b>Кращий партнер</b> .....                                    | 20 |
| Охорона навколишнього середовища .....                         | 20 |
| Розвиток сталого сільського господарства і промисловості ..... | 27 |
| <b>Кращий сусід</b> .....                                      | 32 |
| <b>Про Звіт</b> .....  | 36 |
| Додаток 1 .....  | 37 |
| Додаток 2 .....  | 38 |

## Про Компанію



«Астарта-Київ» – вертикально-інтегрований агропромисловий холдинг, який з 1993 року працює у сфері цукрового та сільськогосподарського виробництва, зарекомендувавши себе як стабільна, прозора компанія, надійний партнер та постачальник.

Основна діяльність Агропромхолдингу полягає у вирощуванні цукрового буряку, зернових і олійних культур, виробництві високоякісного цукру та супутньої продукції (меласа та сухий гранульований жом), а також молока і м'яса. На початку 2014 року введено у промислову експлуатацію Глобинський переробний завод, що дозволило АСТАРТІ стати провідним переробником сої в Україні. Реалізація цього проекту стала черговим кроком імплементації стратегії розвитку АСТАРТИ, яка передбачає нарощування обсягів продажів, продовження ланцюжка додаткової вартості та диверсифікацію бізнесу.

Регіональні підрозділи Компанії розташовані на території 198 населених пунктів у 6 областях України – у Полтавській, Вінницькій, Хмельницькій, Тернопільській, Харківській та Житомирській. В цілому, холдинг обробляє більше 245 тис га.

У Холдингу створено повний цикл цукрового виробництва: від вирощування буряку до виробництва цукру. Частка власного цукрового буряку перевищує 70%, що істотно знижує залежність Компанії від зовнішніх постачань сировини, зменшує собівартість виробленого цукру, гарантує безперебійність виробництва і максимальний вихід якісного готового продукту. У 2014 році АСТАРТА зберегла за собою лідируюче місце у цукровій галузі України, її частка у загальноукраїнському виробництві складала 23%.

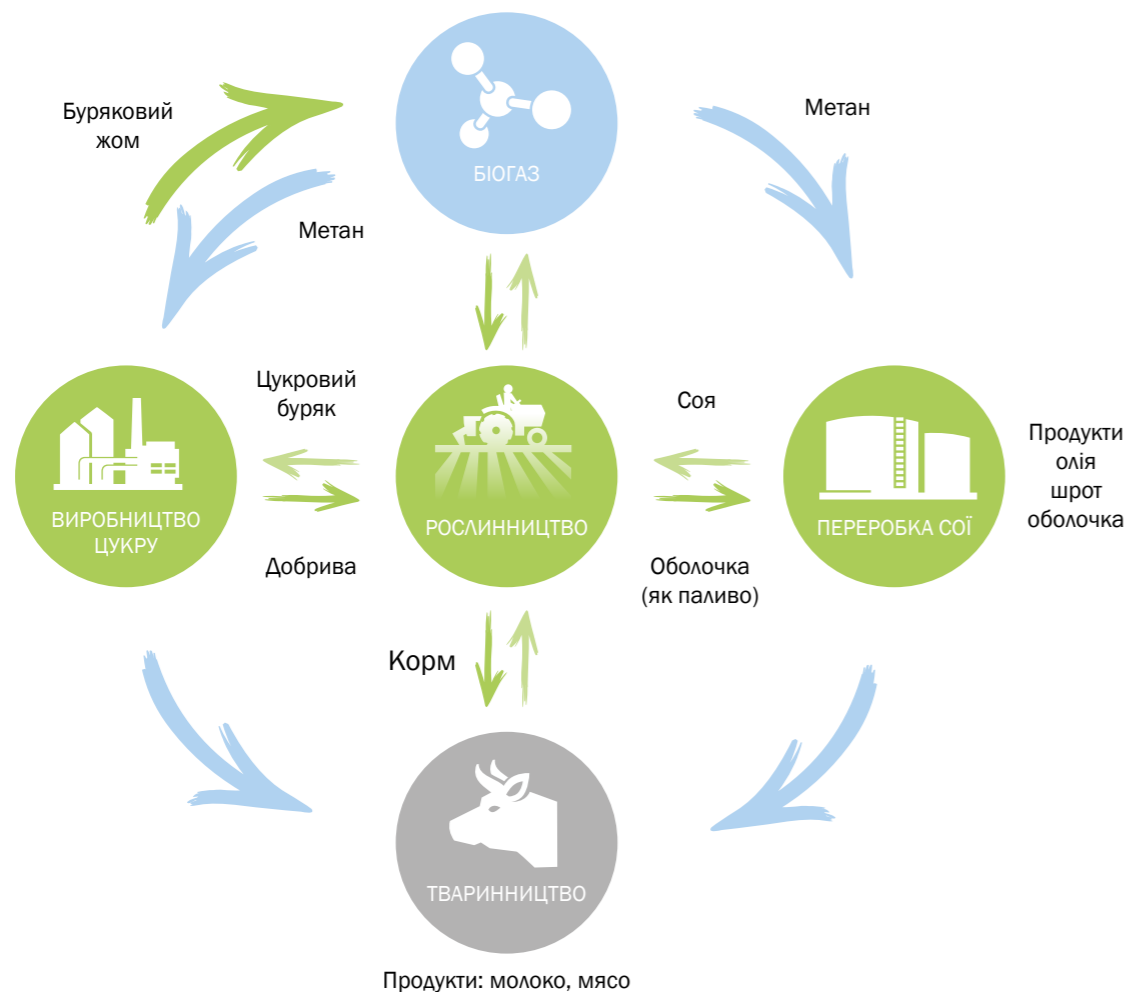
АСТАРТА застосовує науково обґрунтований підхід до сівозміни. Основними культурами для Холдингу, окрім цукрового буряку, є пшениця, ячмінь, соя, соняшник та кукурудза. Агрофірми обладнані високоефективною технікою – її парк налічує понад 3000 одиниць. Завдяки використанню сучасної сільськогосподарської техніки, застосуванню передових агротехнологій та оптимальній сівозміні постійно покращується якість ґрунту, підвищується врожайність основних культур.

Синергетичним сегментом бізнесу є тваринництво. АСТАРТА є одним з найбільших промислових виробників молока в Україні. Поголів'я великої рогатої худоби у регіональних підрозділах Компанії нараховує понад 30 тис. голів, із них 16 тис. – дійне стадо.

АСТАРТА активно впроваджує інноваційні біоенергетичні проекти. Так, у 2014 році введено на планову потужність другу за величиною у світі станцію із виробництва біогазу із жому, який отримується у процесі переробки цукрового буряку. Наразі вироблений біогаз використовувався для потреб Глобинського цукрового заводу. У подальших планах – будівництво газопроводу і постачання біогазу на Глобинський переробний завод.



## Синергетична модель бізнесу



З серпня 2006 року акції Компанії торгуються на Варшавській фондовій біржі. Партнерами Компанії є Європейський банк реконструкції та розвитку, Міжнародна Фінансова Корпорація, Нідерландський банк розвитку ФМО, Сіті банк, Велс Фарго банк (за підтримки Ексімбанку США), Юні Кредіт Банк, Банк Креді Агріколь.

У холдингу працює 7834 особи, з них – 2530 жінок. У виробничий сезон (восени) загальна чисельність персоналу АСТАРТИ сягає 14 000 осіб. У роботі із персоналом Холдинг провадить політику «рівних можливостей» для навчання та кар'єрного зростання. Агропромхолдинг працює із великою кількістю постачальників.

### 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

## Зацікавлені сторони



Компанія усвідомлює, що будь-яка організація повинна бути максимально відкритою до своїх стейкхолдерів. АСТАРТА має чітко сформульовані етичні правила, за допомогою яких реалізуються її цінності. В актуалізованому у 2012 році Кодексі корпоративної етики Компанія зобов'язується підтримувати активний діалог зі стейкхолдерами, застосовуючи найкращі бізнес-практики, що сприяють сталому розвитку.

Компанією визначено 11 груп стейкхолдерів.

АСТАРТА керується принципами доступу до публічної інформації всіх ключових стейкхолдерів, зокрема шляхом

1. прозорості та відкритості діяльності;
2. вільного отримання та поширення інформації, крім обмежень, встановлених законом;
3. рівноправності, незалежно від ознак раси, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак.

У регіонах присутності Компанія постійно веде діалог із громадами, обговорюючи нагальні важливі питання, в тому числі щодо модернізації або будівництва нових проектів, та вносить корективи відповідно до думки громадськості. Додатково для зв'язків із громадськістю у Компанії функціонує «Гаряча лінія».

Всю інформацію про діяльність Компанії можна знайти на інтернет-сторінці [www.astartakiev.com](http://www.astartakiev.com). Крім того, Компанія публікує фінансові і нефінансові звіти для інформування стейкхолдерів про свій розвиток, програми та проекти.







## Членство в організаціях

У 2014 році АСТАРТА продовжила своє членство у громадських організаціях та об'єднаннях, за допомогою Компанія відповідає на виклики, що супроводжують наш бізнес, та популяризує цінності корпоративної відповідальності в Україні. Серед них: 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.

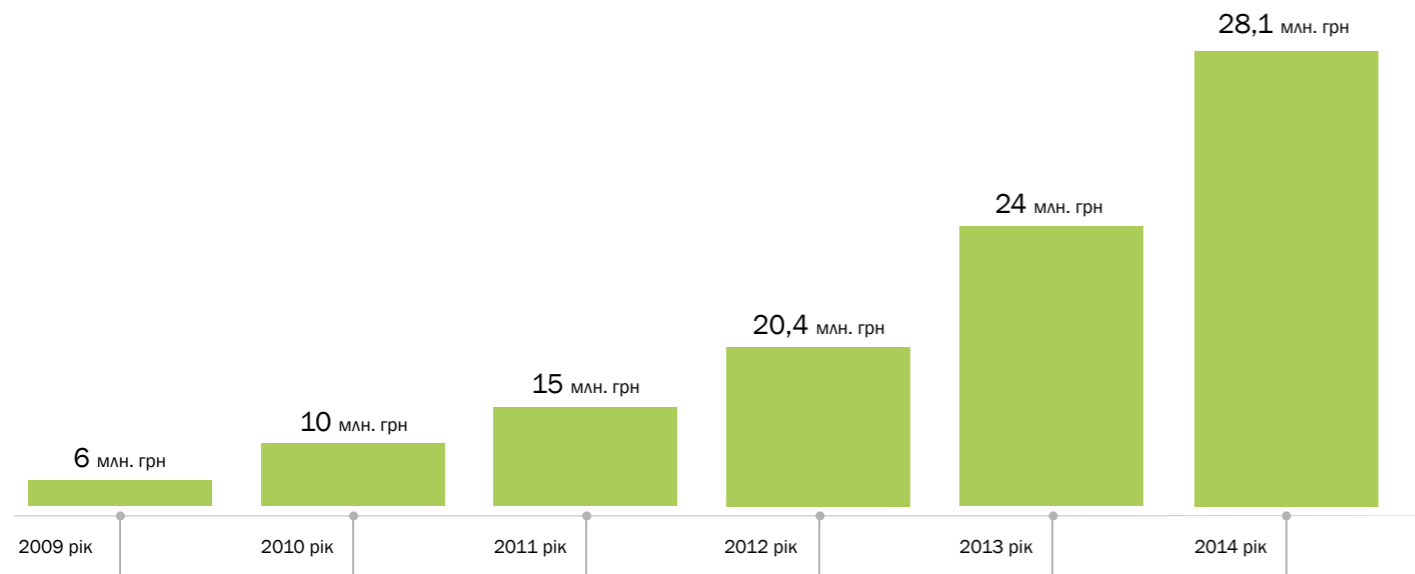
АСТАРТА також є активним членом різних організацій та об'єднань, що підтримують економічний розвиток та ефективне управління, зокрема:

- Європейська Бізнес Асоціація,
- Українська Аграрна Конфедерація,
- Національна Асоціація цукровиків України «Укрцукор»,
- Американсько-Українська Бізнес Рада,
- Українська мережа Глобального договору ООН,
- Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності».

В рамках діяльності цих організацій АСТАРТА також веде постійний діалог зі своїми стейкхолдерами, що сприяє вдосконаленню програм і політик Компанії.

## Стратегія корпоративної соціальної відповідальності

Соціальна відповідальність – важлива складова та один із базових пріоритетів політики агропромхолдингу «Астарт-Київ» із самого моменту заснування. Бюджет соціальних програм і благодійності зростає рік за роком і у 2014р. сягнув 28,1 млн. грн.



У 2014 році у Компанії затверджено Стратегію із корпоративної соціальної відповідальності на 2014-2016рр, яка спрямована на досягнення сталого лідерства серед агропромислових компаній. Потреба у створенні Стратегії постала із необхідності систематизувати та узагальнити соціальні та екологічні ініціативи Холдингу та посилити їх результативність.

До 2013 року корпоративна соціальна відповідальність Агропромхолдингу ґрунтувалася на 10-ти принципах Глобального Договору ООН в сферах: права людини, трудові відносини, захист довкілля та протидія корупції. В рамках Стратегії корпоративної соціальної відповідальності на 2014-2016 роки Агропромхолдинг підтримуватиме основні принципи Глобального Договору ООН та розширить свою відповідальність.

За результатами обговорення із стейкхолдерами активності Компанії у напрямку КСВ, було визначено 14 найбільш актуальних питань, які були узагальнені у чотири напрями.

| 2008-2013<br>(згідно Глобального договору ООН) | ТРАНСФОРМАЦІЯ<br>ПРІОРИТЕТІВ   | 2014-2016           |
|--|--|---------------------|
| Права людини<br>Протидія корупції              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Корпоративне управління</li> <li>• Прозорість та підзвітність</li> <li>• Протидія корупції</li> </ul>   | Краща інвестиція    |
| Трудові відносини                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Безпека праці та охорона здоров'я співробітників</li> <li>• Професійне зростання</li> <li>• Навчання співробітників</li> </ul>                                  | Кращий роботодавець |
| Захист довкілля                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стале сільське господарство</li> <li>• Охорона навколишнього середовища</li> <li>• Робота з постачальником та партнерами</li> </ul>                             | Кращий партнер      |
| Антикорупція                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Розвиток регіонів присутності</li> <li>• Якість життя</li> <li>• Зниження рівня бідності</li> <li>• Використання ресурсів</li> <li>• Розвиток молоді</li> </ul> | Найкращий сусід     |

У рамках Стратегії корпоративної соціальної відповідальності та бізнес-стратегії на 2014-2016 роки Компанія зосередить роботу на чотирьох напрямках, які умовно можна назвати:

- Краща інвестиція;
- Кращий партнер;
- Кращий роботодавець;
- Кращий сусід (у агросекторі).

Для оцінки та постійного удосконалення реалізації корпоративної соціальної відповідальності у Компанії створюється Комітет із корпоративної соціальної відповідальності, куди увійшли:

- Генеральний директор
- Директор з корпоративних комунікацій
- Директор з персоналу
- Директор із розвитку бізнесу та зв'язків з інвесторами
- Начальник Служби внутрішнього аудиту
- Начальник Управління екології, охорони праці та сертифікації

До повноважень Комітету із корпоративної соціальної відповідальності відносяться:

- Затвердження КСВ стратегії, політики та стандартів;
- Встановлення цілей, визначення ключових показників ефективності, моніторинг процесу
- Надання рекомендацій щодо поліпшення КСВ активностей і КСВ стратегії в цілому.

Діяльність Комітету регулюється Положенням про Комітет із корпоративної соціальної відповідальності.



## Краща інвестиція



Агропромхолдинг «Астарта-Київ» має впроваджені практики і процедури та звітує за усіма вимогами корпоративного законодавства Європейського Союзу. Звіти Компанії верифікуються аудитором «великої четвірки» (з 2009р. – це Ernst&Young), функціонує Тендерний Комітет та Служба внутрішнього аудиту.

В рамках прийнятої Стратегії корпоративної соціальної відповідальності напрям «Краща інвестиція» акцентує увагу на таких пріоритетах:



### Корпоративне управління

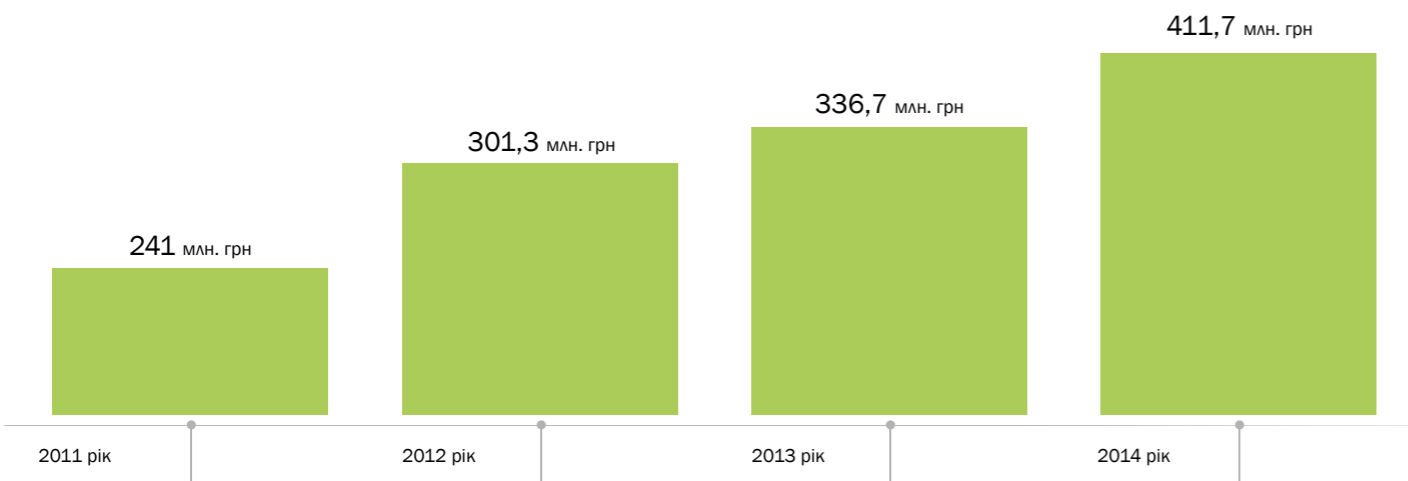
(прозорість та підзвітність)



### Протидія корупції

В АСТАРТІ існує Корпоративна Система Інтегрованого Менеджменту, яка сприяє прозорості операційних процесів у Компанії. Холдинг готує фінансові та нефінансові звіти, з якими можна ознайомитись на сайті Компанії. Якість і прозорість процесів прийняття рішень гарантують Інвестиційний Комітет і Бюджетний Комітет, які працюють у Компанії.

АСТАРТА є сумлінним платником податків. Відрахування до бюджетів усіх рівнів зростають рік за роком:



## Протидія корупції

АСТАРТА постійно вдосконалює систему протидії корупції, внутрішньому шахрайству та негативному впливу ймовірних фінансово-виробничих конфліктів інтересів. В компанії діють такі документи, як:



Кодекс корпоративної етики



Кодекс соціальної відповідальності постачальників



Регламент проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг компаніями агропромхолдингу «Астарта-Київ»



Політика щодо запобігання корпоративних конфліктів та конфліктів інтересів



Положення про Гарячу лінію

Компанія здійснює послідовні заходи щодо попередження, усунення причин і умов, що породжують корупцію. Ми розуміємо, що насамперед потрібно сформувати антикорупційну свідомість, що характеризується нетерпимістю до корупційних проявів. Тому всі співробітники ознайомлені з політикою і положеннями в області протидії корупції та регулярно інструктуються і проходять навчання з питань попередження фактів корупції та зловживання службовим становищем. На щорічній основі Служба внутрішнього аудиту проводить оцінку виконання регламентів та процедур, спрямованих на попередження та виявлення зловживань.

У 2014 введено в дію **Політику щодо запобігання** корпоративних конфліктів та конфліктів 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.

АСТАРТА виступає за прозоре, конкурентне середовище при здійсненні комерційних, фінансових та інших операцій. На сайті Компанії можна отримати всю необхідну інформацію для подання заявки на тендер, вимоги, що висуваються до постачальників згідно з Регламентом проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг.





Ефективне і відповідне попередження корупції та боротьба з нею потребують розуміння ризиків, з якими може зіткнутися Компанія. Так, у 2014 році була розроблена програма системної протидії корупції, в рамках якої прийнята карта корупційних ризиків. Оцінка ризиків дозволяє виявити передумови для виникнення ситуацій зловживань та визначити їх пріоритетність.

У 2014 р. продовжила свою роботу «Гаряча лінія», яка продовжила свою роботу у 2014р. Основними темами повідомлень на «Гарячу лінію» цього року були:

- зловживання службовим становищем посадовими особами агрофірм;
- консультації щодо розміру орендної плати за земельні паї та заробітної плати працівників агрофірм;
- пропозиції щодо співпраці з Компанією від сторонніх контрагентів (реалізація продукції, можливість працевлаштування у Компанії та ін.).

Всі звернення, отримані по «Гарячій лінії», кількість яких у 2014р. склала 50, були розглянуті відповідно до Положення про «Гарячу лінію».

### Цілі на 2014 і 2015

| Цілі 2014   | Виконання | Цілі 2015   |
|---|-----------|---|
| Створення Комітету з корпоративної соціальної відповідальності                      | Виконано  | Підготовка нефінансового звіту за стандартом GRI G4 |
| Створення системи звітності за стандартом GRI G4, апробація в компанії              | Виконано  | Розробка Плану взаємодії із стейкхолдерами          |
| Запровадження Політики запобігання корпоративних конфліктів та конфлікту інтересів  | Виконано  |   |
| Подальший розвиток корпоративного управління та звітності, впровадження системи 1С8 | Виконано  |   |

## Кращий роботодавець



Зусилля Компанії у сфері захисту прав людини, трудових відносин, створенні робочих місць та охорони праці об'єднані у напрямку «Кращий роботодавець». Напрямок «Кращий роботодавець» робить акцент на наступних пріоритетах:



Формування бренду  
«Роботодавець»



Професійний  
розвиток людей



Безпека праці й охорона  
здоров'я



Покращення лояльності  
сезонних співробітників

Люди для Агропромхолдингу «Астарта-Київ» є стратегічним чинником, який визначає майбутнє організації. Кодекс корпоративної етики Компанії визначає основними принципами корпоративної культури відкритість, толерантність і повагу до людини. Компанія надає рівні можливості у працевлаштуванні усім претендентам, зважаючи виключно на їх професійні якості. Компанія не допускає дискримінації з політичних, релігійних, національних чи інших мотивів при прийомі на роботу, оплаті праці, кар'єрному зростанні. Принциповим для Компанії є невикористання дитячої праці. Для врегулювання спірних питань, пов'язаних із дотриманням норм Кодексу, у Компанії створено Комітет із корпоративної етики.

Станом на 31.12.2014р. у Компанії працювало 7834 особи, з них – 2530 жінок. У сезон виробництва кількість працюючих збільшується - восени Компанія надає роботу майже 14 тис. працюючих. У 2014р. максимальна чисельність була зафіксована у жовтні і становила 13 919 чоловік, із них 4424 жінки.

9495  4424  
ЧОЛОВІКІВ ЖІНКИ

АСТАРТА послідовно та цілеспрямовано працює зі своєю репутацією роботодавця. У Компанії розроблені та впроваджені Кадрова політика, Соціальна політика, Положення про прийом персоналу, Політика оплати праці. Компанія вчасно виконує свої зобов'язання щодо виплати заробітної плати, впроваджує преміальні програми, в основі яких - принцип внутрішньої справедливості та орієнтація на результат.

Розміри базових окладів для однакових посад на підприємствах агропромхолдингу не залежать від статі співробітників, які їх обіймають. Взагалі, у Компанії відсутня будь-яка дискримінація у встановленні заробітної плати по статевим, віковим або іншим ознакам. На розмір заробітної плати впливають ринкові чинники, рівень посади, рівень прояву компетенцій та результативність співробітника.

Компанія поважає право Співробітників на приєднання або неприєднання до трудових профспілок або членство у професійних організаціях за їх вибором, а також право на захист своїх колективних інтересів. Станом на 31.12.2014р. 96% співробітників були охоплені колективними договорами.





Прагнучи забезпечити своїм співробітникам достойні умови праці, АСТАРТА пропонує їм солідний додатковий соціальний пакет, який включає:



додаткові відпустки, не передані трудовим законодавством, але передбачені Соціальною політикою Компанії;



безкоштовне або пільгове харчування;



матеріальна допомога співробітникам, які мають проблеми із здоров'ям;



щорічні програми навчання та розвитку персоналу;



представлення до нагород Компанії, а також відомчим та державним нагородам;

Перелік пільг, які надаються працівникам центрального офісу дещо ширше - він включає також медичне страхування.

Також АСТАРТА 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 надбавку до пенсії інвалідам, особам пенсійного віку.

Особливу турботу у Компанії виявляють по відношенню до працівниць, які ідуть у декретну відпустку. На час відпустки по догляду за дитиною за молодого мамою зберігається робоче місце, їй створюються комфортні умови для поступового повернення на роботу. У 2014р. 47 працівниць Компанії пішли у відпустку по догляду за дитиною, 41 повернулась із декретної відпустки на свою посаду

|   |        |
|---|--------|
| Загальна кількість співробітниць, які мали право на відпустку по материнству у 2014 | 47     |
| Загальна кількість співробітниць, які пішли у відпустку по материнству у 2014       | 47     |
| Загальна кількість співробітниць, чия відпустка по материнству закінчилась у 2014   | 49     |
| Загальна кількість співробітниць, які повернулись на роботу у 2014                  | 41     |
| Процент повернення на роботу співробітниць, які взяли відпустку по материнству      | 83,67% |

Цього року у зв'язку із розгорнутою у країні мобілізацією, у Компанії було розроблено низку програм, направлених на підтримку співробітників, мобілізованих на службу в Антитерористичній Операції на Сході України. Зокрема, було затверджено програму підтримки поранених та сімей загиблих співробітників, в рамках якої вже отримали допомогу 6 працівників АСТАРТИ.

Співробітники – головна цінність Компанії. І ми прикладаємо максимум зусиль для того, щоб кожен працівник відчував нашу надійну підтримку. Для створення і підтримки корпоративного духу у Компанії проводяться різного роду заходи по підтримці і розвитку корпоративної культури. Зважаючи на складну ситуацію у країні цього року, було прийнято рішення відмовитись від традиційних корпоративних святкувань Нового року та Дня компанії. Натомість у Компанії було організовано низку заходів патріотичного характеру, як, наприклад, День Вишиванки. Об'єднані спільною ідеєю, співробітники центрального офісу та виробничих об'єднань у традиційному національному вбранні влаштували вишиванкове-дефіле, жартували та фотографувались. Проводились і окремі патріотичні акції в регіонах. Так одне з підприємств холдингу - ТОВ «Волочиськ-Агро» - спільно із місцевою громадою організували акцію на честь Дня прапора. В рамках акції працівники Компанії та учні однієї з підшефних шкіл утворили живий ланцюг на мосту через річку Збруч, що з'єднує Волочиський та Підволочиський райони (колишній кордон із Польщею).

У побудові єдиної корпоративної культури не останню роль відіграє і щомісячне корпоративне видання «Астарт-Вісник», яке у 2014 році отримало нове життя. Співробітники не лише дізнаються про новини про події, що відбуваються у Компанії та нові проекти, знайомляться із життям підрозділів у інших регіонах АСТАРТИ, але і самі стають активними дописувачами.

## Професійний розвиток людей

АСТАРТА турбується про постійний розвиток своїх людей, проводячи навчання та окремі тренінги з розвитку професійних та управлінських навичок. Відповідно до планів, у 2014 році Холдинг узагальнив свою стратегію з цього напрямку; були розроблені програми навчання відповідно до потреб бізнесу з урахуванням побажань співробітників. Навчання здійснювалась як із залученням зовнішніх тренерів, так і силами головних спеціалістів Холдингу.

Окрім традиційних для Компанії профільних тренінгів для агрономів та інженерів, у 2014 році Департаментом по роботі з персоналом було розроблено низку навчальних програм та заходів, серед яких: «Ефективні комунікації», «Основи ефективного управління», «Основи ефективного управління та оцінка компетенцій працівників», «Оцінка компетенцій персоналу», «Роль та задачі координатора адаптаційних програм». Як підсумок, в цих заходах взяли участь 1164 працівники Холдингу.



# 1164

**працівники Холдингу пройшли профільні тренінги**

З метою розвитку потенційних керівників вищої ланки в Міжнародному інституті менеджменту (МІМ-Київ) пройшли навчання 10 працівників. Ще 32 працівника Агропромхолдингу розпочали навчання у грудні 2014 року. З них 8 чоловік – працівники головного офісу, 24 – працівники підприємств Агропромхолдингу.

Окрім того, наприкінці 2014р. започатковано співпрацю з Київським національним інститутом харчових технологій (КНУХТ). В рамках цієї співпраці планується розробка програми стажування для студентів останніх курсів та майстер-класи для студентів старших курсів від експертів Компанії.





У 2014р. в Агропромхолдингу було актуалізовано систему компетенцій персоналу, що відображає сучасні потреби та майбутнє бачення Компанії та базується на її цінностях. Основними компетенціями були визначені:



### Загально-корпоративні

Орієнтація на результат  
Відповідальність та самовідданість  
Співробітництво та ефективні комунікації



### Для керівників

Ефективне лідерство  
Особиста ефективність  
Розуміння бізнесу



### Для співробітників

Професіоналізм  
Управління змінами  
Прийняття змін

Одночасно у Компанії оновлено «Порядок оцінки компетенцій працівників Агропромхолдингу Астарта-Київ», яка буде проводитись раз на рік та дасть змогу зробити ефективнішими ряд процесів, зокрема:

- здійснювати підбір відповідного персоналу;
- легше адаптувати нових працівників;
- справедливо формувати кадровий резерв та планувати кар'єру;
- організовувати необхідне навчання та розвиток працівників;
- будувати мотиваційні програми;
- розвивати корпоративну культуру та інше.

Для працівників розроблено зручну Бібліотеку компетенцій, якою рекомендується користуватися під час оцінки – у ній наведені приклади поведінки, яку працівник може демонструвати при прояві тієї чи іншої компетенції.



## Безпека праці і охорона здоров'я

АСТАРТА турбується про постійний розвиток своїх людей, проводячи навчання та окремі тренінги з розвитку професійних та управлінських навичок. Відповідно до планів, у 2014 році Холдинг узагальнив свою стратегію з цього напрямку; були розроблені програми навчання відповідно до потреб бізнесу з урахуванням побажань співробітників. Навчання здійснювалась як із залученням зовнішніх тренерів, так і силами головних спеціалістів Холдингу.

Окрім традиційних для Компанії профільних тренінгів для агрономів та інженерів, у 2014 році Департаментом по роботі з персоналом було розроблено низку навчальних програм та заходів, серед яких: «Ефективні комунікації», «Основи ефективного управління», «Основи ефективного управління та оцінка компетенцій працівників», «Оцінка компетенцій персоналу», «Роль та задачі координатора адаптаційних програм». Як підсумок, в цих заходах взяли участь 1164 працівники Холдингу.

Агропромхолдинг «Астарта-Київ» усвідомлює свою відповідальність перед суспільством щодо створення і забезпечення безпечних умов праці, захисту здоров'я персоналу і населення, збереження природних ресурсів та навколишнього середовища, що проживає у районах діяльності виробничих підрозділів Компанії.

Керівництво Агропромхолдингу вважає систему управління охороною праці та промисловою безпекою необхідним і невід'ємним елементом ефективного управління виробництва та постійно працює над його вдосконаленням. Компанія забезпечує контроль за дотриманням вимог охорони праці та промислової безпеки всіх технологічних процесів на підприємствах та створює умови для сталого розвитку всього Холдингу шляхом пріоритетної реалізації профілактичних заходів у галузі охорони праці та промислової безпеки. На підприємствах діють Колективні договори між адміністраціями та профспілками працівників, в яких відображені питання охорони здоров'я та безпеки праці.

На підприємствах Компанії для підтримки високого професійного рівня співробітників постійно проводяться тренінги, семінари, конференції з охорони праці. З метою обміну найкращим досвідом створення безпечних умов праці та забезпечення промислової безпеки у 2014 році створена робоча група фахівців з охорони праці та промислової безпеки підприємств Компанії. В рамках робочої групи було проведено тематичні тренінги та навчання з охорони праці, організовано візити на виробничі підрозділи і об'єкти з метою проведення аналізу стану охорони праці та розробки заходів, спрямованих на проведення випробувань сучасних засобів індивідуального захисту, спецодеж, спецвзуття, за результатами яких були обрані найкращі засоби індивідуального захисту.

У жовтні 2014 у центральному офісі було проведено тренування з евакуації персоналу. Захід організовано з метою забезпечення вимог пожежної безпеки та виконання заходів, направлених на усунення неприйнятних ризиків при роботі персоналу. Під час тренінгу були розглянуті питання надання першої долікарської допомоги, працівники були ознайомлені з порядком дій під час евакуації з приміщень та відпрацювали забезпечення взаємодії між підрозділами під час евакуації.

Особлива увага приділяється Компанією підготовці працівників, які виконують небезпечні роботи.

У 2011 році в АСТАРТІ була розроблена Корпоративна інтегрована система менеджменту охорони праці, промислової безпеки і охорони навколишнього середовища з урахуванням вимог міжнародних стандартів з питань охорони навколишнього середовища, охорони праці та промислової безпеки ISO 14001, OHSAS 18001. У 2012 році були отримані сертифікати міжнародних стандартів ISO 14001, OHSAS 18001 на Наркевицькому цукровому заводі та в головному офісі Компанії, а також сертифікати на відповідність стандарту ISO 14001 ще на чотирьох цукрових заводах. У 2013 році стартував сертифікаційний процес FSSC 22000 щодо безпечності харчової продукції на Ярьєвському, Жданівському та Глобинському цукрових заводах. Щорічно сертифікати підтверджуються верифікаційними аудитами на відповідність міжнародним вимогам. У 2014 році на Глобинському переробному заводі проведений діагностичний аудит на відповідність вимогам міжнародних стандартів ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, FSSC 22000. За результатами аудиту розроблений План корегуючих заходів та проведено відповідне навчання працівників переробного заводу.

Крім того, було затверджено 5-річний план впровадження принципів міжнародного стандарту OHSAS 18001 на підприємствах агронапрямку та цукрових заводах. За 2013-14 роки згідно плану впровадження проведені відповідні тренінги для персоналу виробничих підрозділів та ідентифіковані ризики за видами робіт та професіям.

На підприємствах АСТАРТИ систематично здійснюється моніторинг умов праці, щорічний медичний огляд працівників із шкідливими умовами праці та проводиться атестація робочих місць за умовами праці, в результаті чого на підприємствах не зафіксовані випадки професійних захворювань.

Загалом протягом 2012-2014 років більше 100 працівників з 7 підприємств Компанії стали слухачами курсів з основ стандартів OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 22000.



У Компанії постійно проводяться заходи, спрямовані на зменшення випадків виробничого травматизму. Усі випадки виробничого травматизму розслідуються згідно законодавства України та додатково згідно внутрішніх стандартів Компанії. Результати розслідування і заходи щодо усунення причин виникнення нещасних випадків, направляються на підприємства Компанії та щоквартально аналізуються фахівцями в рамках зустрічі робочої групи фахівців з охорони праці.

Згідно проведеного аналізу виробничого травматизму, 90% нещасних випадків були допущені з організаційних причин. Для зменшення випадків виробничого травматизму в Компанії розроблені програми додаткового навчання, тренінгів працівників, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі трудової діяльності.

Щороку згідно затвердженого порядку проведення громадського огляду стану охорони праці, пожежної безпеки та охорони навколишнього середовища відбувається огляд спеціалістами Управління екології, охорони праці та сертифікації об'єктів підприємств компанії з метою розробки найбільш актуальних заходів щодо поліпшення безпеки і умов праці у виробничих підрозділах, проведення з відповідними спеціалістами та службами економічних розрахунків, направлених на попередження виробничого травматизму, професійної та загальної захворюваності працівників.

### Покращення лояльності сезонних співробітників

Чисельність персоналу АСТАРТИ залежить від сезонних робіт. Максимальна чисельність спостерігається у жовтні, коли ще не завершено сезон сільськогосподарських робіт і вже розпочався сезон цукроваріння. Мінімальна чисельність фіксується в період січень-лютий.

Основа персоналу становлять постійні працівники з основним місцем роботи на підприємствах Агропромхолдингу – 94,46% загальної чисельності станом на 31.12.2014. Частка тимчасових співробітників, в тому числі сезонних, а також осіб, які мають цивільно-правові відносини із підприємствами, на 31.12.2014р. становила 5,54%, при цьому в сезон (на 31.10.2014) їх частка становила 37,03%.

|                                       | Максимальна чисельність,<br>31.10.2014 | Мінімальна чисельність,<br>31.12.2014 |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Загальна чисельність персоналу        | 13919                                  | 7834                                  |
| чоловіків                             | 9495                                   | 5304                                  |
| жінок                                 | 4424                                   | 2530                                  |
| в т.ч. з розбивкою по типу зайнятості |  |                                       |
| постійних працівників                 | 8765                                   | 7400                                  |
| чоловіків                             | 6035                                   | 5000                                  |
| жінок                                 | 2730                                   | 2400                                  |
| тимчасових працівників                | 5154                                   | 434                                   |
| чоловіків                             | 3460                                   | 304                                   |
| жінок                                 | 1694                                   | 130                                   |

Досить високим є процент сезонних працівників, які найняті на роботу повторно – він сягає 100%.

### Цілі на 2014 і 2015

| Цілі 2014  | Виконання | Цілі 2015  |
|--|-----------|--|
| Розробка прозорих критеріїв відбору працівників для сезонної роботи та створення програм мотивації для них.  | Виконано  | Впровадження системи оцінки діяльності співробітників за розробленими компетенціями.   |
| Розробка та впровадження корпоративних компетенцій відповідно до стратегії розвитку бізнесу (оцінка діяльності)  | Виконано  | Створення кадрового резерву та програми наставництва   |
| Впровадження вимог міжнародного стандарту OHSAS18001 на підприємствах згідно графіка   | Виконано  | Впровадження вимог міжнародного стандарту OHSAS18001 на всі підприємства   |
| Проведення місячника охорони праці   | Виконано  | Проведення місячника охорони праці.  |
| Розробка та введення тренінгів для нових співробітників  | Виконано  | Розробка прозорих критеріїв відбору працівників для сезонної роботи та створення програм мотивації для них   |
| Проведення огляду об'єктів підприємств компанії з метою розробки найбільш актуальних заходів щодо поліпшення безпеки і умов праці у виробничих підрозділах | Виконано  | Проведення огляду об'єктів підприємств компанії з метою розробки найбільш актуальних заходів щодо поліпшення безпеки і умов праці у виробничих підрозділах |

АСТАРТА планує розробити відкриті критерії відбору працівників для сезонної роботи та створити програму мотивації для них, дотримуючись ринкових тенденцій. Сезонні співробітники вважаються повноцінними членами команди. Тому Компанія планує розробити та впровадити окремі заходи для того, щоб вони також розуміли і розділяли цінності та корпоративну культуру АСТАРТИ.







## Кращий партнер



Напрямок «Кращий партнер» акумулює зусилля Компанії по побудові ефективної співпраці із постачальниками та партнерами, впровадженню концепції сталого сільськогосподарства, покращення якості продукції та зменшення негативного впливу на довкілля.

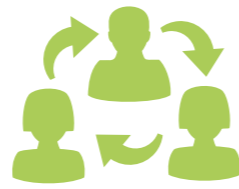
В рамках напрямку «Кращий партнер» Компанії акцентує зусилля на таких пріоритетах:



Охорона  
навколишнього  
середовища



Розвиток сталого  
сільськогосподарства  
і промисловості



Робота  
з постачальниками

### Охорона навколишнього середовища

Компанія «Астарта-Київ» вважає екологічну безпеку і охорону навколишнього середовища обов'язковими елементами своєї діяльності. Вони є невід'ємною частиною місії і стратегії розвитку Компанії.

У 2011 році Генеральним директором Компанії затверджено комплексну Політику Агропромхолдингу «Астарта-Київ» у сфері охорони праці, промислової безпеки і охорони навколишнього середовища (далі - Екологічна політика), яка є невід'ємною частиною стратегії Компанії. АСТАРТА визначила у цій Політиці принципи розвитку, до яких неухильно прямує і знаходить можливості для їх розширення і вдосконалення.

Основою діяльності Компанії у сфері охорони навколишнього середовища, охорони праці та сертифікації є:

- безперервне вдосконалення системи екологічного менеджменту
- відповідність діяльності Компанії нормативним вимогам і законодавству з екології та охорони праці
- систематичне навчання персоналу Компанії, підвищення і оцінка професійного рівня працівників
- використання світового досвіду та передових практик

Реалізація корпоративної Екологічної політики здійснюється в рамках діючої Корпоративної вертикально-інтегрованої системи екологічного менеджменту за такими принципами:

- використовується єдиний підхід при ідентифікації аспектів управлінської діяльності та відповідних ризиків, які суттєво впливають на взаємовідносини компанії із зацікавленими сторонами на різних рівнях управлінської вертикалі і вимагають впровадження регулярного менеджменту на основі запобіжних дій;
- корпоративна Екологічна політика і відповідні корпоративні цілі формуються виходячи з їхніх пріоритетних напрямів покращення діяльності в аспектах «виробництво-екологічна безпека»;
- використовується єдина система ключових показників діяльності, що дозволяє керівництву проводити регулярний моніторинг на різних рівнях управління;
- використовуються єдині корпоративні процедури (стандарты) за напрямками діяльності, що стосуються всіх підрозділів Агропромхолдингу «Астарта-Київ»;
- використовуються типові процеси та процедури для регламентації певних видів діяльності на кожному горизонтальному рівні управління;
- вимоги документів операційного рівня і, зокрема, типові процеси, процедури, регламенти, інструкції відображають одночасно аспекти і забезпечення виробництва продукції та екологічної безпеки при здійсненні певних видів діяльності.

Головним завданням Управління екології, охорони праці і сертифікації є впровадження усіх необхідних заходів на всіх рівнях Агропромхолдингу.







Підтвердженням важливості, якої Компанія надає питанням охорони навколишнього середовища, служить той факт що всі перевірки профільних органів, які пройшла Компанія протягом 2013-2014рр., були пройдені нею успішно. Зокрема йдеться про наступні перевірки:

- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України – 55 перевірок
- Пожежна інспекція – 127 перевірок
- Санітарно-епідеміологічна служба – 21 перевірка
- Екологічна інспекція – 12 перевірок
- Державне агентство рибного господарства – 2 перевірки
- Фонд соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві – 30 перевірок

АСТАРТА активно реалізує проекти енергоефективності та модернізації на своїх виробничих об'єктах. З метою збільшення продуктивності та зменшення негативного впливу на навколишнє середовище Компанія впроваджує принципи найкращих доступних технологій.

Так, у 2012 році було проведено оцінку заводів на відповідність найкращим доступним технологіям компаніями «Тебодин Україна» та «ТЮФ Рейнланд Україна» в рамках співпраці з Банком Розвитку Підприємництва (Нідерланди) та Європейським Банком Реконструкції і Розвитку. На основі результатів були розроблені та затверджені інвестиційні плани розвитку 5 цукрових заводів на період 2013-2016 років з урахуванням рекомендацій та прикладів найкращих практик.

На кінець 2014 року згідно планів модернізації, АСТАРТА досягла низки позитивних результатів на підприємствах, зокрема:



#### на Наркевицькому заводі

зменшила водозабір технічної води з річки та виключила можливість аварійних протікань жомокислої води;

зменшила кількість споживання річкової води на 50% та припинила скид теплообмінної води в річку;

унеможливила розлив використаної на технічні потреби води;



#### на Глобинському заводі

впровадила системи моніторингу кількості та якості стічних і підземних вод;



#### на Жданівському заводі

зменшила водовідведення на поля фільтрації до 20%, зменшила водоспоживання на 20%.

Вже затверджено програму інвестицій на 2015-2016 роки, згідно якої Компанія на окремих виробничих підприємствах

- забезпечить видалення азбестовмісних матеріалів згідно затвердженої програми
- зменшить викиди в атмосферне повітря
- зменшить ризики негативного впливу на здоров'я та безпеку людей
- вживе низку інших заходів, спрямованих на зниження негативного впливу на навколишнє середовище.

На даному етапі увага Компанії зосереджена на екологічних питаннях цукрового виробництва, але сільське господарство не залишається поза увагою. В наступні роки «Астарта-Київ» планує вирівняти обсяг інвестицій в модернізацію та імплементацію найкращих технологій по цим двом напрямкам.

Реалізація цілей впровадженої Екологічної політики забезпечується персональною відповідальністю як вищого керівництва, так і кожного співробітника Компанії за дотримання вимог міжнародного стандарту ISO 14001:2004 та Корпоративної системи екологічного менеджменту. У 2012 році 5 цукрових заводів та Головний офіс отримали сертифікати ISO 14001:2004. Щорічно підприємства підтверджують, що вони відповідають міжнародним стандартам шляхом проведення верифікаційних та ресертифікаційних аудитів.

Міжнародна сертифікаційна діяльність також зосереджена у таких напрямках як охорона праці та безпека харчової продукції, що, безперечно, сприяє посиленню екологічної безпеки, покращенню якості продукції і побудові ефективної співпраці із покупцями.

| Назва об'єкту     | ISO 14001 (Стандарт системи екологічного менеджменту) | OHSAS 18001 (Стандарт системи менеджменту охорони праці та промислової безпеки) | FSSC 22000 (Схема сертифікації системи менеджменту безпеки харчових продуктів) | Інші соціально-екологічні стандарти (стандарти діяльності IFC, Coca-Cola, Nestle) |
|-------------------|---|---|--|---|
| Наркевицький ЦЗ   | ✓   | ✓   |  | ✓   |
| Жданівський ЦЗ    | ✓   |   | ✓  | ✓   |
| Яреськівський ЦЗ  | ✓   |   | ✓  | ✓   |
| Кобеляцький ЦЗ    | ✓   |   |  | ✓   |
| Глобинський ЦЗ    | ✓   |   | ✓  | ✓   |
| Офіс Астарта-Київ |   | ✓   |  | ✓   |

Крім того, Компанія слідує стандартам діяльності Міжнародної фінансової корпорації (МФК) та іншим міжнародним стандартам. Дотримання виробничими підприємствами Компанії міжнародних стандартів діяльності МФК та інтегрованості їх у систему менеджменту охорони навколишнього середовища щорічно перевіряються та оцінюються незалежними експертами.

Особливу увагу у Компанії зосереджено на екологічній інформованості як працівників Компанії, так і всіх зацікавлених сторін. На підприємствах Компанії випускають періодичні видання та дошки оголошень, де постійно звертається увага на питання охорони праці та екологічної безпеки. Перед кожним новим проектом відбуваються громадські слухання за матеріалами оцінки впливу на навколишнє середовище, що допомагає покращити проект, враховуючи громадську думку.

Створена робоча група з фахівців екології та охорони праці і постійно організовує зустрічі для колективного обговорення проблем, більш ефективного та результативного досягнення цілей Компанії та налагодження корпоративної культури на всіх рівнях. Окрім цього, цього року для співробітників Головного офісу у Києві було організовано семінар з основ екологічної поведінки, де працівники мали змогу ознайомитись із принципами збереження ресурсів та безпечної роботи в офісі.



## Поводження з відходами та небезпечними матеріалами

У питаннях поводження із небезпечними матеріалами АСТАРТА керується Положенням про поводження з відходами, що є частиною Корпоративної Інтегрованої Системи Менеджменту. Положення було розроблено з урахуванням вимог Закону України «Про відходи» з метою регулювання порядку поводження з відходами виробництва I класу небезпеки, до яких віднесені відпрацьовані люмінесцентні та ртутні лампи, несправні ртутні термометри, кислотні акумулятори та лужні акумуляторні батареї. Поводження з відходами I класу передбачає збирання, зберігання та знешкодження цих відходів.

Норми, що встановлені законодавством по кількості відходів щорічно стають більш жорсткими, тому кожен з цукрових заводів має власну програму заходів з подальшого зменшення кількості відходів. Деякі з відходів виробництва цукру як, наприклад, дефекаат використовуються як добрива та розкислювачі ґрунтів для полів агрофірм Компанії.

АСТАРТА проводить інвентаризацію відходів, контролює методи збору, зберігання, обробки, повторного застосування і використання відповідно до чинного законодавства. Всі виробничі об'єкти мають ліміти на утворення та утилізацію відходів з терміном на один рік від місцевих органів влади при Міністерстві охорони навколишнього середовища і природних ресурсів. Для утилізації небезпечних відходів АСТАРТА заключає договори з ліцензованими організаціями, які мають надійну репутацію.

Інформація, представлена в таблицях нижче класифікується за видами виробничих процесів: аграрне виробництво і виробництво цукру.

### Аграрне виробництво (агрофірми)

| Тип твердих відходів                          | Річна кількість (тони) |         | Метод переробки, повторного використання чи утилізації            |
|---|------------------------|---------|---|
|   | 2013                   | 2014    |   |
| Відходи від зерна (1 – 3 клас)                | 27 378                 | 13 812  | Використовується для годівлі тварин                               |
| Відходи від зерна (4 клас – «мертві відходи») | 12 517                 | 8 537   | Повторне використання як добриво та вивіз на міське сміттєзвалище |
| Солома  | 305 550                | 242 671 | Повторне використання при обробці землі                           |
| Гній  | 291 774                | 262 999 | Повторне використання при обробці землі                           |
| Тверді побутові відходи                       | 245                    | 258     | Вивезення на міське сміттєзвалище твердих побутових відходів      |

### Цукрове виробництво

| Тип твердих відходів     | Річна кількість (тони) |           | Метод переробки, повторного використання чи утилізації              |
|--------------------------|------------------------|-----------|---|
|                          | 2013                   | 2014      |   |
| Відходи від мийки буряку | 94 232                 | 229 533   | Повторне використання при обробці землі                             |
| Меляса                   | 70 629                 | 81 008    | Реалізовується на підприємства харчової промисловості, людям та ін. |
| Дефекаат                 | 257 684                | 265 677   | Повторне використання при обробці землі                             |
| Жом                      | 1 891 545              | 2 050 591 | Використовується для годівлі тварин                                 |
| Тверді побутові відходи  | 1 043                  | 1 613     | Вивіз на міське сміттєзвалище твердих побутових відходів            |

Поводження з небезпечними відходами є невід'ємною частиною корпоративної системи управління, яка враховує екологічні та соціальні аспекти виробництва, заходи з мінімізації негативного впливу на навколишнє середовище та здоров'я людини. Сфера поводження з небезпечними відходами регулюється супутніми стандартами.

Політика Компанії передбачає, що всі відходи, визначені державою як небезпечні, повинні бути утилізовані безпечним шляхом як для навколишнього середовища, так і для людини. Метод утилізації має відповідати державним стандартам і кращим міжнародним практикам.

| Назва небезпечного відходу        | 2013 (т) | 2014 (т) |
|-----------------------------------|----------|----------|
| Використана тара з-під пестицидів | 49       | 57       |
| Використані люмінесцентні лампи   | 0,4      | 0,9      |
| Використані акумуляторні батареї  | 24       | 12       |
| Використані мастила               | 104      | 69       |
| Використані шини                  | 260      | 122      |

АСТАРТОЮ підписано програмну заяву на невикористання хімічних препаратів (пестицидів) Ia та Ib класу токсичності згідно з класифікацією ВООЗ.

У Компанії розроблено та впроваджено Програму заміни азбестовмісних матеріалів, яка має бути втілена в життя до 2016 року. Програма заміни азбестовмісних матеріалів 2012-2016 рр. (див.нижче) орієнтована на заміну азбестовмісних матеріалів небезпечних ділянок, де є чи потенційно може виникнути негативний вплив на здоров'я людини та довкілля, на більш безпечні. Головною метою цієї Програми є зменшення ризику для здоров'я та безпеки працівників і місцевого населення, а також навколишнього середовища при поводженні з азбестовмісними матеріалами на виробничих підприємствах Компанії.



Програма заміни азбестовмісних матеріалів на 2013-2016

| Назва небезпечного відходу | Азбестовмісні матеріали, м <sup>2</sup> |        |        |       |        |
|----------------------------|---|--------|--------|-------|--------|
|                            | 2013                                    | 2014   | 2015   | 2016  | Всього |
| Цукрові заводи             |   |        |        |       |        |
| Всього                     | 11 562                                  | 3 271  | 4 222  | 5 973 | 25 028 |
| Агрофірми                  |   |        |        |       |        |
| Всього                     | 4 150                                   | 12 606 | 12 929 | 5 540 | 30 140 |

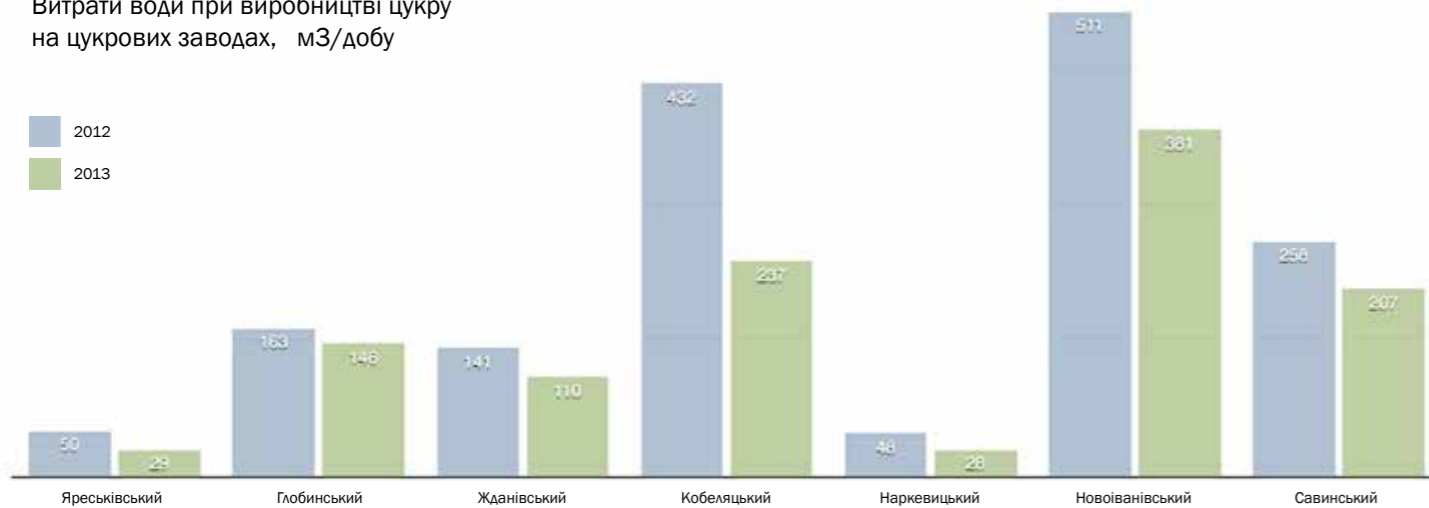
### Споживання водних ресурсів

Споживання води, зокрема підземних вод заводами збільшилось за рахунок збільшення об'єму виробництва цукру на цукрових заводах, початку роботи Новооржицького цукрового заводу та Глобинського переробного заводу.

|                               | Спожито води (м <sup>3</sup> ) |               |              |               |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|
|                               | 2013                           |               | 2014         |               |
|                               | Річкова вода                   | Підземна вода | Річкова вода | Підземна вода |
| Заводи (цукрові і переробний) | 4 177 463                      | 90 330        | 4 877 513    | 234 050       |
| Агрофірми                     | 31 001                         | 937 879       | 35 500       | 961 726       |

Але витрати води зменшуються з кожним роком, що можна прослідкувати на малюнку нижче.

Витрати води при виробництві цукру на цукрових заводах, м<sup>3</sup>/добу



Такі зменшення використання води при виробництві було досягнуто шляхом впровадження механізму замкнутого циклу та заощаджуючих технологій.

Середні показники використання води на цукрових заводах (м<sup>3</sup>)

|                | Загальний об'єм повторно використаної води |            | Використання води на 1 тону буряку, 2014 | Кількість води в замкнутому циклі, 2014 |
|----------------|--|------------|--|---|
|                | 2013                                       | 2014       |  |   |
| Цукрові заводи | 13 778 659                                 | 15 745 979 | 33                                       | 1 829 067                               |

## Стале сільське господарство і промисловість

Цей аспект зосереджений на виробництві безпечної для здоров'я людини продукції, що виробляється у сільськогосподарських регіонах України, з урахуванням ефективного використання ресурсів та покращення якості життя населення у сільських регіонах України.

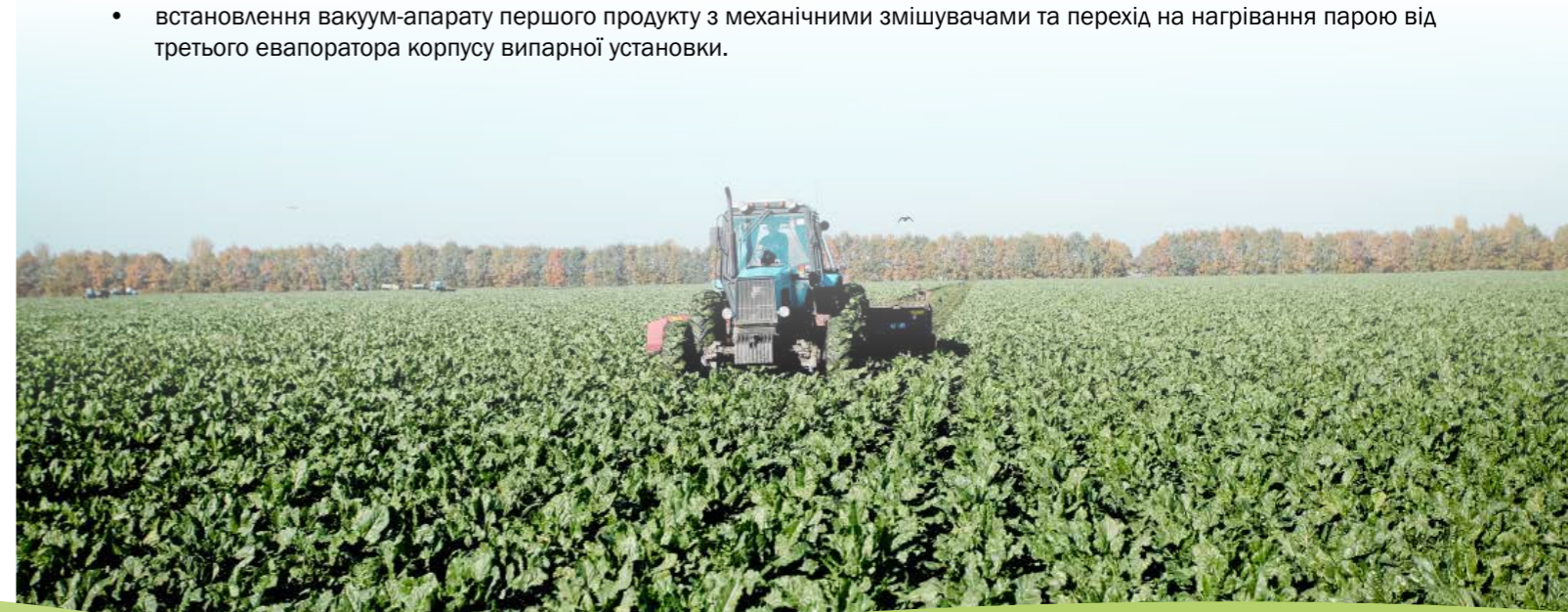
Стале сільське господарство допомагає Компанії створювати нові продукти та налагоджувати кращі відносини з постачальниками, покращувати ризик-менеджмент, репутацію та дає змогу налагоджувати кращі партнерські відносини.

Для підтримання високого рівня сталого сільського господарства, потрібно в рівній мірі звертати увагу на всі складові, а особливо екологічні. Першим кроком до сталого господарства було підписання угоди на продаж квот згідно Кіотського протоколу. Відповідно до Угоди про придбання скорочених викидів (в рамках Кіотського протоколу), був реалізований проект «Програма енергоефективності на підприємствах Агропромхолдингу (Кобеляцький і Жданівський цукрові заводи)».

В Компанії розроблено **Програму викидів та контролю парникових газів** з урахуванням кожної сфери діяльності АСТАРТИ – рослинництва, тваринництва і цукрового виробництва. Згідно цього поділу, розроблено ряд відповідних заходів для зменшення викидів.

### У цукровому виробництві

- реконструкція вапнякових печей;
- теплоізоляція трубопроводів та виробничого обладнання;
- модернізація вакуум-апаратів та встановлення механічних циркуляторів;
- встановлення пластинчастих теплообмінників;
- реконструкція системи вакуумної конденсації;
- реконструкція теплоелектростанції і ТЕЦ;
- будівництво сушарки жому, цеху грануляції і складу жому;
- модернізація дифузійного апарата;
- встановлення мембранних фільтр-пресів для знецукрення осаду соку першої сатурації;
- модернізація сушки жому, цеху грануляції;
- автоматизація бойлерів ТЕЦ;
- теплоізоляція поверхонь теплообмінного обладнання та систем тепlopостачання;
- автоматизація цеху дифузії та установки дефекосатурації;
- оптимізація використання аміачних конденсатів;
- реконструкція дифузійної установки;
- встановлення вакуум-апарату першого продукту з механічними змішувачами та перехід на нагрівання паром від третього евапоратора корпусу випарної установки.







### У галузі рослинництва:

- впровадження нових енергозберігаючих технологій, обладнання, матеріалів;
- реалізація економічного стимулювання робіт з енергозбереження.
- технічне переозброєння автомобільного транспорту та тракторів, включаючи перехід на дизельне паливо, на природний газ, розробка та впровадження економічних двигунів, досконалої системи діагностики та регулювання, оптимальних режимів експлуатації;
- для запобігання зниження родючості та підвищення запасів органічної речовини в орних землях відновити систему комплексного застосування мінеральних та органічних добрив на основі освоєння екологічно безпечних та енергозберігаючих технологій і аналізів ґрунту;
- вдосконалення систем збору, зберігання і використання гною з метою зниження викидів CH<sub>4</sub> і N<sub>2</sub>O;
- підвищення обізнаності про можливості і вигоди економічного і дбайливого ставлення до водних і енергетичних ресурсів і залучення в цей процес кожного споживача;
- зменшення викидів від орних земель (зниження рівня мікробного дихання орних ґрунтів в результаті низьких доз внесення органічних добрив).



### У галузі тваринництва:

- застосування раціонів з низьким вмістом білку та додаванням амінокислот, а також з низьким вмістом фосфору та легкозасвоюваними неорганічними фосфатами;
- подрібнення кормів для підвищення ефективності їх засвоюваності тваринами, що дозволить використовувати меншу кількість кормів та зменшити кількість навозу, що є джерелом викидів парникових газів;
- застосування технологій викидів метану із навозу, включаючи анаеробне зброджування (для виробництва біогазу), спалювання в печі, використання біофільтрів, компостування та анаеробне очищення;
- зведення до мінімуму площі поверхонь для зберігання навозу, розробка заходів по зниженню проникнення дощових опадів, розгляд питання компостування навозу для зниження виділення запаху;
- охолодження навозу для підтримання, по можливості, температури не більше 150С (наприклад за допомогою охолоджувальних ребер на його поверхні) для зниження викидів аміаку;
- підвищення продуктивності тварин (зниження кількості метану на одиницю продукції, поліпшення умов годівлі, розведення та генетична робота);
- введення низько вуглецевих технологій, особливо використання відновлювальних джерел енергії – вітроенергетики, сонячних батарей, гідроенергетики, біоенергетики;
- удосконалення параметрів мікроклімату в тваринницьких приміщеннях (температура середовища, швидкість вентиляції, вологість, тощо)

Окрім розвитку рослинництва, крок за кроком, АСТАРТА удосконалює і тваринницьку галузь виробництва шляхом введення жорстких стандартів контролю якості продукції. Одним з таких кроків є проведення аналізу для підтвердження того, що залишки від ветеринарних медикаментів та пестицидів у молоці відповідають максимальному рівню вмісту (МРВ), рекомендованому Всесвітньою організацією здоров'я (ВОЗ), а також Продовольчою та сільськогосподарською організацією (ФАО); і здійснення заходів для усунення недоліків, якщо такі необхідні, для того, щоб відповідати МРВ.





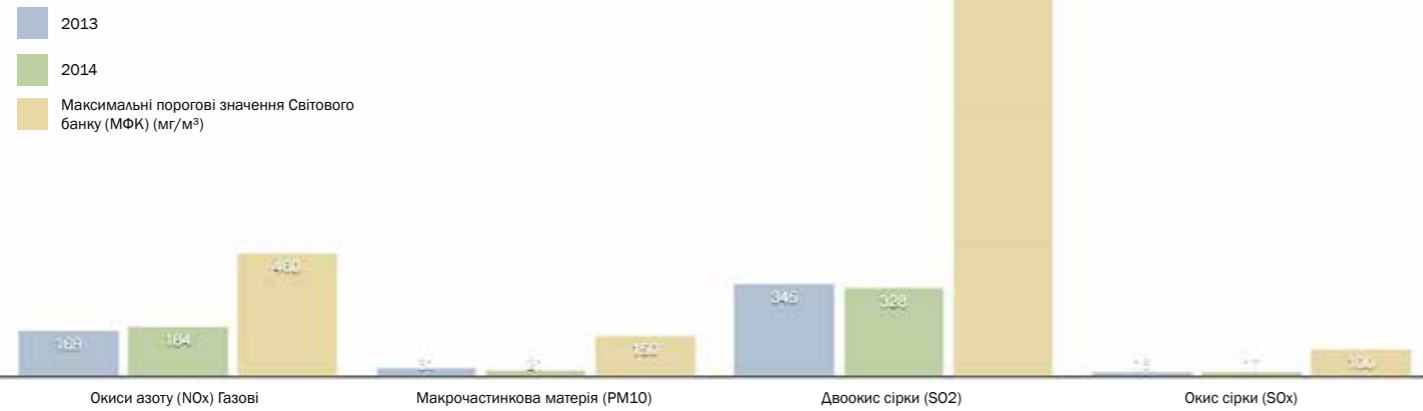
У зв'язку із введенням в експлуатацію у січні 2014 року інтегрованого комплексу з переробки сої в місті Глобино (Полтавська обл.) АСТАРТА вирішила приєднатись до міжнародної ініціативи Круглого столу по впровадженню принципів сталого розвитку при переробці сої (RTRS) і розробити план поетапного впровадження принципів цієї ініціативи у своїй діяльності. Перший звіт щодо виконання заходів вже написано і Компанія впевнено прямує до реалізації наступних пунктів.

Компанія проводить активну політику посиленого контролю над використанням у своїй діяльності небезпечних речовин. У 2013 році була розроблена програма заміни озоноруйнівних матеріалів (R22) на безпечні фреони відповідно до Монреальського протоколу до 2018 року. Компанія розробила та затвердила План поетапної заміни охолоджувача типу R22.

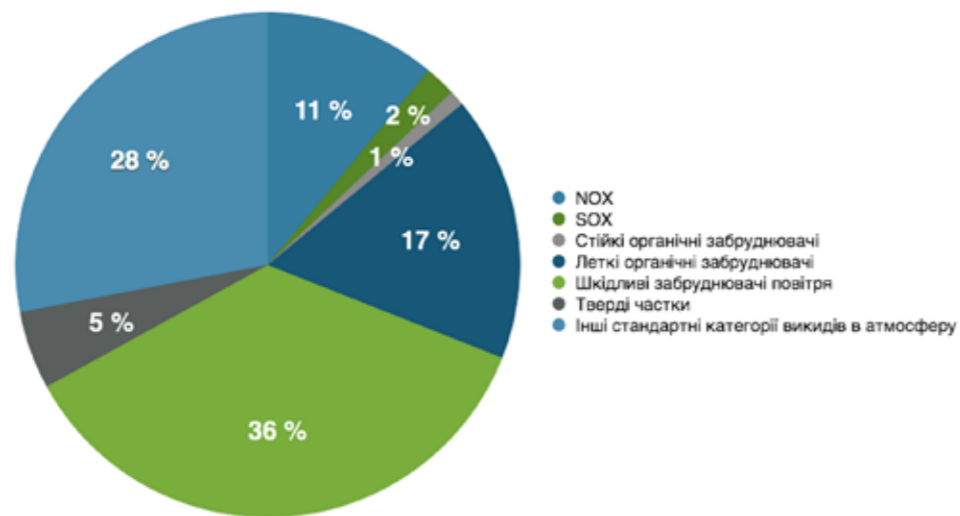
В рамках цього Плану було розроблено:

- перелік існуючих танків-охолоджувачів;
- перелік компаній, що мають дозволи на заміну та утилізацію R22;
- оцінка вартості цієї заміни.

Середній показник вмісту забруднюючих речовин викидів у повітря



Загальна кількість викидів у 2014 році



### Захист біорізноманіття

АСТАРТА піклується про свій вплив на навколишнє середовища, особливо в районах розташування своїх підприємств, так як це напряму пов'язано з екологічним фоном, що створює Компанія. Усі підприємства АСТАРТИ розташовані далеко від будь-яких природно-захисних зон, заповідників та заказників. Але для покращення стану навколишнього середовища біля виробничих підприємств та мінімізації впливу діяльності на цю місцевість, у 2014р. Компанія розробила спеціальну Програму зі збереження біорізноманіття. Головними завданнями цієї Програми є дослідження можливого чи існуючого впливу, розробка можливих заходів з пом'якшення наслідків та компенсації від завданих збитків та підвищення якості життя біологічного різноманіття.

### Механізм подання скарг

В рамках розробленого загального механізму подання скарг в агропромхолдингу «Астарта – Київ» проводиться і розгляд скарг на різноманітні ситуації, що пов'язані з діяльністю компанії і можуть мати вплив на екологію. З 2011 року, початку існування цього механізму, не зареєстровано жодного випадку подання скарг щодо проблем чи непорозумінь через стан навколишнього середовища в межах виробничого підприємства чи поряд із ним.

Механізм подання скарги прописано Положенням «Про організацію роботи «Гарячої лінії» з питань підвищення ефективності діяльності Холдингу» і закріплено Наказом. Одним із видів скарг, з якими можна звернутись до служби «Гарячої лінії» є скарги, пов'язані з екологічним станом навколишнього середовища чи природних об'єктів, екологічною катастрофою чи іншими проблемами у сфері екології.

### Цілі на 2014 і 2015

| Цілі 2014  | Виконання    | Цілі 2015   |
|--|--------------|---|
| Створення робочої групи з метою обміну досвідом та найкращих практик серед спеціалістів з охорони праці та екології                      | Виконано     | Верифікація на відповідність стандарту ISO 14001:2004 цукрових заводів та Головного офісу Компанії  |
| Сертифікація відповідно до FSSC 22000 ВП «Яреськівський цукровий завод», ВП «Глобинський цукровий завод» ВП «Жданівський цукровий завод» | Виконано     | Сертифікація відповідно до ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, FSSC 22000 Глобинського переробного заводу   |
| Підписання 70% Договорів з ключовими постачальниками з врахуванням екологічних критеріїв та правил охорони праці                         | Перевиконано | Підтвердження відповідності Корпоративної Інтегрованої Системи Менеджменту соціально-екологічним стандартам діяльності Міжнародної фінансової корпорації (МФК) на Глобинському цукровому заводі |





## Кращий сусід



Підтримка територіальних громад у регіонах присутності – важлива складова та один із базових пріоритетів політики Агропромхолдингу «Астарта-Київ». Соціальні ініціативи Компанії спрямовані, передусім, на поліпшення якості життя та економічного благополуччя людей, що проживають на території, де Компанія веде свою діяльність. АСТАРТА не лише створює нові робочі місця, але і сприяє забезпеченню населених пунктів у сільській місцевості об'єктами соціальної інфраструктури, надає можливості для доступу до освітніх та медичних послуг, розвитку особистості.

Відповідно до Стратегії корпоративної соціальної відповідальності Компанія планує перейти на 3-річні плани розвитку. Пріоритетні напрями цих планів будуть визначатися за індикаторами, розробленими на основі моделі МОНЕ (модель сталого розвитку регіонів)

Компанія працює з більш, ніж 198 неселеними пунктами, отже, має відслідковувати сталий розвиток територій у двох напрямках (якість життя громади та розвиток територій), у 7 пріоритетних сферах та за 18 індикаторами. Розроблений підхід компанії до сталого розвитку своїх регіонів на сьогодні є інноваційним для України.



### Якість життя громади

Охорона здоров'я  
Дохід  
Безробіття  
Гендерна рівність



### Розвиток територій

Освіта  
Розвиток інфраструктури,  
в т.ч. наявність закладів культури та спорту  
Біорозмаїття

Згідно планів у 2014 році було створено карту сталого розвитку регіонів по ключовим населеним пунктам, де АСТАРТА веде свою діяльність та визначені пріоритетні напрями фінансування.

В цілому АСТАРТА планує до 2016 року покращити якість життя людей у принаймні двох з 7-ми пріоритетних напрямів.

В основу цього розділу Стратегії було покладене Положення про соціально-економічне партнерство, яке діє у Компанії з 2009р. і основна мета якого – сприяти комплексному розвитку сільських регіонів, вирівнюванню умов життя сільського та міського населення. Щороку із кожною сільською радою Компанія підписує Договір соціально-економічної співпраці, який визначає напрями використання коштів, які Компанія на добровільній основі спрямовує на допомогу громаді.

Магістральними напрямками у здійсненні соціальних програм Холдингу у 2014 році були:

- покращення інфраструктури на селі, зокрема газифікація, освітлення вулиць та ремонт доріг;
- підтримка медицини на селі (ремонт та оснащення фельдшерських пунктів та медичних закладів, фінансування ремонту районних лікарень);
- підтримка дитячих та освітніх закладів: ремонт та поновлення роботи дитячих садків, надання допомоги школам, зокрема на утеплення вікон, ремонт санітарних приміщень тощо.
- розвиток сільського спорту: надання підтримки сільським спортивним командам, фінансування дитячих спортивних шкіл та організація спортивних змагань.

Одним із ключових аспектів соціальних програм, що реалізуються Холдингом у регіонах, є програми, пов'язані із енергозбереженням. У 2014 році у світлі реалізації стратегії енергетичної незалежності України це набуло особливого значення. У цьому зв'язку АСТАРТА продовжила реалізацію програми «Теплі вікна – здорові діти», розпочату 2013 року та ініціювала програму реконструкції опалення та встановлення твердопаливних котлів на об'єктах соціальної інфраструктури. Загальний бюджет цих програм у 2014р. сягнув 4 млн. грн.

### Освіта



АСТАРТА ставить за мету підтримку дошкільних та загальноосвітніх закладів у регіонах присутності для забезпечення умов рівного доступу сільських дітей до сучасної якісної освіти, створення належних умов для навчання та комфортного перебування дітей у навчальних закладах та забезпечення якісного функціонування навчального процесу. В рамках даної програми здійснюється ремонт та поновлення роботи дитячих садків, надається допомога школам, забезпечується організація перевезень до закладів освіти.

2014 року допомогу Компанії отримали 62 навчальних заклади, зокрема 34 школи та 28 дитячих садочків.

Прикладом зусиль АСТАРТИ на цьому напрямку може бути реконструкція ДНЗ «Дюймовочка» (с. Лютенька Гадяцький р-н, Полтавська обл.), який відвідує 68 дошкільнят. Минулого року за рахунок АСТАРТИ було відремонтовано покрівлю садочку, а цього року 146,5 тис грн були спрямовані на внутрішній ремонт та облаштування кімнат. Наразі це один з найкращих садочків в районі.

Крім цього, Компанія продовжила фінансування низки програм, спрямованих на підтримку освіти на селі, зокрема це:

- «Шкільний автобус» (забезпечення паливо-мастильними матеріалами та фінансування ремонтів шкільних автобусів, які перевозять дітей до навчальних закладів);
- «Назустріч літу» (допомога пришкільним таборам у регіонах присутності. Під час перебування в таких закладах діти беруть участь у спортивних змаганнях, відвідують вистави, їздять на екскурсії. В цілому підтримку отримали близько 15 таборів).

Із допомогою дітям пов'язані і традиційні для Компанії програми благодійності. Так щороку АСТАРТА вітає школярів з Днем знань. Цього року в рамках акції «Перший раз у перший клас» учні, які вперше стали на шкільний поріг, отримали «набір першокласника». А підшефні школи одержали подарунки у вигляді техніки і обладнання, яке стане у нагоді для якісного функціонування навчального процесу.

За ініціативи Компанії традиційний для 1-го вересня Урок миру перетворився на акцію «Підтримай захисників Вітчизни». Мета акції – підтримати військових, показати, що про них пам'ятають і на них чекають. В рамках ініціативи школярі малювали малюнки, писали вірші для українських військовиків, які знаходяться в зоні АТО. По закінченню в школах було проведені виставки дитячих робіт, які згодом були передані в зону АТО.





Одночасно АСТАРТА віддає належне підтримці обдарованої молоді. З нагоди Свята останнього дзвоника учні, які продемонстрували найкращі результати, були відзначені преміями та захоучувальними подарунками.

Не залишаються поза увагою підшефні школи і садочки під час Новорічних свят. Компанія традиційно вітає малечу, і цього року понад 17 000 дітлахів отримали солодкі подарунки.

## Медицина

В рамках програми підтримки та впровадження якісної медицини на селі надається підтримка фельдшерсько-акушерським пунктам, амбулаторіям сімейної медицини та районним лікарням. Компанія інвестує у програми, направлені на укріплення здоров'я населення і формування здорового способу жителів території присутності.

В 2014 році було проведено ремонтні роботи приміщень ФАПів, надавалось забезпечення необхідними лікарськими засобами та медикаментами. Таким чином підтримку було надано 48 ФАПам та 9 районним лікарням у регіонах присутності.

Наступний етап, після завершення ремонтів приміщень – закупівля медичного обладнання та навчання персоналу ФАПів.

## Спорт



Компанія активно підтримує ініціативи, спрямовані на пропагування спорту та активного способу життя. В рамках даної програми здійснюються заходи по популяризації здорового способу життя та спорту серед сільського населення. Зокрема, надається підтримка сільським спортивним командам, дитячим спортивним школам, забезпечується фінансування місцевих спортивних заходів, участь спортсменів у змаганнях районного, обласного рівнів. Крім того, кошти спрямовуються на створення та належне утримання спортивних майданчиків та участь місцевих спортсменів та їхніх команд у різноманітних змаганнях.

У 2014 Компанія продовжила підтримку близько 20 футбольних команд місцевого рівня у регіонах присутності. Серед яких жіноча футбольна команда «Астарта-Київ» (Жданівська ЗОШ I-III). Команда традиційно виборює кубок першості Хмельницького р-ну та неодноразово займала призові місця на обласних та міжобласних змаганнях і турнірах.

Крім того Компанія підтримала футбольні змагання - Шишацький кубок та Кубок імені Гоголя, а також кубок України з мотоболу.

Гордиться Компанія і чемпіонами з армспорту, родом із Кобеляцького району (Полтавська обл.), які цього року за підтримки Компанії взяли участь у чемпіонаті світу з у Вільнюсі. Команда зайняла друге загальнокомандне місце та здобула 5 нагород різного гатунку. Варто зазначити, що за роки підтримки спортсмени неодноразово ставали чемпіонами Європи та світу і за період з 2011 по 2014 рік здобули 33 медалі міжнародного гатунку.

## Культура



Компанія приділяє значну увагу естетичному та духовному розвитку мешканців населених пунктів, на території яких веде свою діяльність. Надається допомога музичним та танцювальним колективам, забезпечується належне функціонування сільських закладів культури.

З метою підтримки самобутності українських традицій проводиться заходи культурного спрямування такі як свята сіл, народні свята - Івана Купала, Масляна та ін. Такі заходи сприяють об'єднанню сільських громад для вирішення соціально-економічних, культурних, просвітницьких проблем, пропагування народних традицій та звичаїв. Серед найяскравіших можна виділити свято села Пустовійтове (Полтавська обл), Свято козацької слави «Цілюще джерело» (Козельщинський р-н), еко-фестиваль «Лель», (с. Крива Руда (Семенівський р-н, Полтавська обл). Традиційно на таких святах народні майстри демонструють свої роботи, тривають концерти місцевих ансамблів та нагороджують найкращих працівників сільського господарства

АСТАРТА приділяє особливу увагу необхідності належного вшанування ветеранів, які віддали своє життя з процвітання нашої Батьківщини. З нагоди святкування 69-ї річниці визволення України від німецько-фашистських загарбників АСТАРТА ініціювала низку заходів, присвячених вшануванню ветеранів Великої Вітчизняної Війни. В регіонах, де працюють підприємства АСТАРТИ відбулись урочистості з нагоди свята. А напередодні були проведені роботи з благоустрою територій навколо пам'ятників та впорядкування братських поховань. Реконструйовано та відремонтовано низку пам'ятників у населених пунктах Полтавської та Харківської обл. Окрім того ветерани та учасники бойових дій отримали подарунки, прощальні пакети та матеріальну допомогу. Загалом на відзначення Дня Перемоги Компанія спрямувала понад 100 тис грн.

## Розвиток інфраструктури та благоустрій територій

В рамках даної програми вживаються заходи щодо забезпечення розвитку соціальної інфраструктури та благоустрою села з метою створення умов для комфортного проживання селян, інвестиційної привабливості та соціально-економічного розвитку території сільської ради. В основному кошти були спрямовані на газифікацію, будівництво та реконструкцію вуличного освітлення, проведення системи водогонів. Допомагає Компанія і ремонтувати сільські дороги – цього року на ці потреби було спрямовано 680 тис. грн

Одним із масштабних проектів, реалізованих Компанією у 2014 році, стала газифікація с.Брусове (Семенівський р-н, Полтавська обл.) В селі проживає 490 мешканців – це близько 180 дворів, третина з яких уже газифіковані. Інвестиції в проект склали близько 1 млн грн.

Цього року розпочалась реалізація пілоного для Компанії проекту по підписанню Договору соціально-економічного співробітництва із громадою міста, а саме – м.Глобине Полтавської області, де зосереджені виробничі потужності АСТАРТИ. В рамках Договору були визначені основні пріоритетні напрямки співпраці, а саме: інфраструктура (дороги та освітлення), енергозбереження, охорона навколишнього середовища допомога дітям і розроблений план дій на наступні 3 роки. Бюджет цих програм у 2014 р. склав 2 млн. 263 тис. грн.

В цілому, АСТАРТА робить наголос на підвищенні активності місцевих громад. Компанія сприяє розвитку громадських організацій та інших об'єднань громадян, діяльність яких направлена на вирішення значущих соціальних проблем території присутності. Компанія також сприяє розвитку соціальної активності місцевого населення і залучає їх до розробки і реалізації соціальних проектів.



## Про Звіт



Починаючи з 2008 року, Агропромхолдинг «Астарта-Київ» щороку публікує нефінансовий звіт. Попередні звіти інформували про досягнуті результати та загальний прогрес Компанії у дотриманні 10-ти принципів Глобального договору ООН. Цього року АСТАРТА вперше публікує нефінансовий Звіт у розширеній формі. Звіт сфокусовано на діяльності Компанії за період 1 січня 2014 – 31 грудня 2014. Попередній нефінансовий звіт був оприлюднений 31 січня 2014 року і охоплював діяльність Компанії у 2013р.

Інформація, представлена у Звіті, розкриває різноманітні аспекти діяльності Компанії у напрямку сталого розвитку, які об'єднані у 4 групи: компанія як інвестиція, роботодавець агросектору, партнер та сусід (розвиток регіонів присутності). Звіт містить сукупні дані щодо усіх виробничих підрозділів Агропромхолдингу «Астарта-Київ».

Цей Звіт повністю відповідає основним принципам Глобального договору ООН та містить окремі елементи з керівництва GRI з питань сталого розвитку.

Звіт опубліковано українською мовою. Із текстом Ви можете ознайомитись на корпоративному сайті [www.astartakiiev.com](http://www.astartakiiev.com). Там також можна отримати більше детальну інформацію про Компанію, структуру управління та результати діяльності.

Будемо вдячні за коментарі та запитання, які Ви можете надіслати на адресу: [kavushevaska@astarta.ua](mailto:kavushevaska@astarta.ua)

ТОВ фірма «Астарта-Київ»  
вул. Почайнинська, 38/44  
м. Київ 04070 Україна  
тел. +380 44 585 94 94 e-mail: [office@astarta.ua](mailto:office@astarta.ua), [kavushevaska@astarta.ua](mailto:kavushevaska@astarta.ua)  
Дата приєднання до Глобального Договору ООН: 15.01.2008  
Контактна особа – Яна Кавушевська, директор із корпоративних комунікацій

## Додаток 1



### Інформація про виконання принципів Глобального договору ООН

| Принцип Глобального договору   | Сторінка Звіту |
|--|----------------|
| <b>ПРАВА ЛЮДИНИ</b>  | <b>13</b>      |
| 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  |                |
| <b>ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ</b>   | <b>13–19</b>   |
| 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 викорінення дитячої праці.   |                |
| Принцип 6: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості.                              |                |
| <b>ДОВКІЛЯ</b>   | <b>20–31</b>   |
| 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.                                  |                |
| <b>ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ</b>   | <b>11–12</b>   |
| Принцип 10: Ділові кола повинні протистояти всім формам корупції, включаючи здирництво та хабарництво.                         |                |



## Додаток 2



### Вказівники змісту GRI

| Індикатор GRI | Стислий опис                           | Сторінка Звіту | Зовнішнє завірення |
|---------------|--|----------------|--------------------|
|               | Загальні стандартні елементи звітності |                |                    |
|               | Стратегія та аналіз                    |                |                    |
| G4-1          | Профіль організації                    | 3              | Не проводилось     |
| G4-3          |  | 5              | Не проводилось     |
| G4-4          |  | 5              | Не проводилось     |
| G4-10         |  | 13             | Не проводилось     |
| G4-11         |  | 13             | Не проводилось     |
| G4-15         |  | 8              | Не проводилось     |
| G4-16         |  | 8              | Не проводилось     |
|               | Взаємодія із зацікавленими сторонами   |                |                    |
| G4-24         |  | 7              | Не проводилось     |
| G4-25         |  | 7              | Не проводилось     |
|               | Загальна інформація про Звіт           |                |                    |
| G4-28         |  | 36             | Не проводилось     |
| G4-29         |  | 36             | Не проводилось     |
| G4-30         |  | 36             | Не проводилось     |
| G4-31         |  | 36             | Не проводилось     |
| G4-32         |  | GRI G4         | Не проводилось     |
|               | Корпоративне управління                |                |                    |
| G4-34         |  | 9              | Не проводилось     |
|               | Етика та добросовісність               |                |                    |
| G4-56         |  | 6,11,13        | Не проводилось     |
| G4-57         |  | 13             | Не проводилось     |
| G4-58         |  | 12,13          | Не проводилось     |

| Індикатор GRI | Стислий опис                             | Сторінка Звіту | Зовнішнє завірення |
|---------------|--|----------------|--------------------|
|               | Специфічні стандартні елементи звітності |                |                    |
|               | Категорія Екологічна                     |                |                    |
| G4-EN3        |  |                | Не проводилось     |
| G4-EN5        |  |                | Не проводилось     |
| G4-EN8        |  | 26             | Не проводилось     |
| G4-EN10       |  | 26             | Не проводилось     |
| G4-EN11       |  | 31             | Не проводилось     |
| G4-EN20       |  | 30             | Не проводилось     |
| G4-EN21       |  | 30             | Не проводилось     |
| G4-EN22       |  |                | Не проводилось     |
| G4-EN23       |  | 24,25          | Не проводилось     |
| G4-EN25       |  | 24,25          | Не проводилось     |
| G4-EN34       |  | 31             | Не проводилось     |
|               | Категорія Соціальна                      |                |                    |
| G4-LA2        |  | 14             | Не проводилось     |
| G4-LA3        |  | 14             | Не проводилось     |
| G4-SO1        |  | 32             | Не проводилось     |





**АСТАРТА-КИЇВ**  
агропромхолдинг