

**ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ  
(ЗВІТ КЕРІВНИЦТВА)  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
„МВК «Єкатеринославський»”  
за 2024 рік  
*28 лютого 2025 року с. Чумаки,  
Дніпропетровської області***

## ЗМІСТ

	стор.
1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства	3
2. Результати діяльності підприємства	6
3. Ліквідність та зобов'язання підприємства	7
4. Екологічні аспекти	10
5. Соціальні аспекти та кадрова політика	11
6. Управління операційними та фінансовими ризиками	17
7. Дослідження та інновації	18
8. Фінансові інвестиції	19
9. Перспективи розвитку	20
10. Корпоративне управління	21

## Розділ 1. Організаційна структура та опис діяльності

Незважаючи на російську агресію за звітний період серйозних змін у організаційній структурі не відбулося. ТОВ «МПК» Єкатеринославський» здійснює свою діяльність у галузі тваринництва, володіючи найбільшим поголів'ям породи «Браун Швіц» у світі (понад 6 000 голів), основне завдання даного напрямку – виробництва незбираного молока екстра-класу. Щодня виробляється та реалізується понад 66 т.

В товаристві діє замкнутий цикл виробництва кормів. З 2021 р. кормовиробництво доповнилося ще одним цехом – цех переробки сої. Готова продукція цього цеху - макуха сої, яка йде у виробництво комбікормів. Доповнився ще один інгредієнт у раціонах, який у середньому займає до 30% у складі комбікормів. Це дозволяє підсилити контроль за якістю кормів для тваринництва. Побічний продукт переробки сої - це олія сої. Це зовсім новий продукт і незважаючи на російську агресію, компанія вийшла на нові ринки збуту цього продукту - Польща, Литва- що дозволило компанії не втратити в прибутковості, а навіть навпаки підвищити рівень рентабельності.

Цінності ТОВ «Молочно-виробничий комплекс «Єкатеринославський» відображають їхнє прагнення до високої якості, відповідальності та інновацій у молочному виробництві. Основні цінності компанії:

- Якість продукції – компанія забезпечує виробництво виключно натурального та високоякісного молока, з дотриманням усіх стандартів та контролем на кожному етапі.
- Гуманне ставлення до тварин – догляд за великою рогатою худобою організовано на сучасному рівні з урахуванням комфорту тварин.

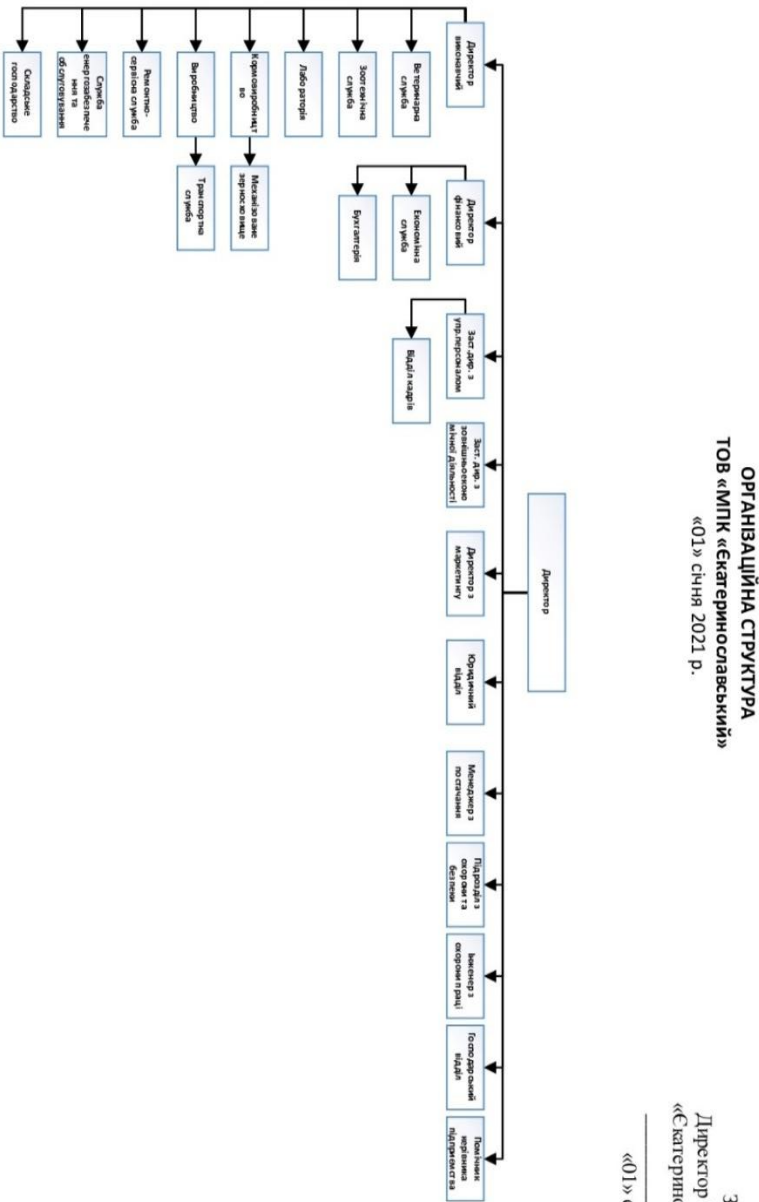
- Екологічна свідомість – підприємство дотримується принципів сталого розвитку, самостійно вирощуючи кормову базу і мінімізуючи вплив на довкілля.
- Професіоналізм і розвиток персоналу – у колективі працюють висококваліфіковані спеціалісти, що постійно вдосконалюють свої знання і навички.

Відповідальність перед споживачем – кожен працівник усвідомлює свою роль у створенні якісного продукту, який потрапляє на стіл українських родин.

Ці цінності є фундаментом діяльності ТОВ МВК «Скаторинославський» і формують репутацію компанії як надійного виробника молока.

Компанія активно розвиває молочне виробництво, впроваджуючи новітні методи розведення корів породи Brown Swiss та виробництво гіпоалергенного молока А2

## 1.2. Організаційна структура



Затверджено  
Директор ТОВ «МПК  
«Екатеринославський»  
Я.В.Дячін  
«01» січня 2021 р

Начальник відділу кадрів \_\_\_\_\_ В.А.Селова

## Розділ 2. Результати діяльності Товариства

Фінансова стратегія Товариства спрямована на виконання трьох цілей:

- забезпечення Товариств необхідними грошовими коштами для їх стабільності і ліквідності;
- забезпечення рентабельності і отримання максимального прибутку;
- вироблення якісної продукції та виведення сільського господарства України на європейський рівень, з відповідними цінностями та досягненнями.

Обсяг виробництва і реалізації продукції, підвищення її якості безпосередньо впливають на величину витрат, прибуток і рентабельність Товариства.

За 2024 рік вироблено наступну сільськогосподарську продукцію:

Вид продукції	Кількість, т	Вартість, тис. грн
Молоко	27 083	353 771
Гній	77 803	6 474
Приріст живої ваги тварин	1 053	135 120

Від реалізації біологічних активів отримані наступні фінансові результати:

Вид продукції	Дохід від реалізації ПДВ, тис. грн	Собівартість від реалізації тис. грн	Прибуток/збиток (+/-) тис. грн
Молоко	500 502	261 454	239 047
Бички відгодівля	3 783	3 090	693
Бички на випойці	18,75	24	-6
Бички на вирощуванні	5 659	9 954	-4 294
Нетелі	13 315	10 965	2 350
Тварини вибракувані з основного стада	23 193	46 500	-23 308
Тварини вибракувані з вирощування	17 070	29 871	-12 801
Основне стадо	8 375	7 884	490
Гній	11 971	6 907	5 064

### Розділ 3. Ліквідність та зобов'язання

Ліквідність Товариства у звітному періоді забезпечена наявними оборотними та необоротними активами.

Станом на 01.01.2024 року:

- необоротні активи – 429 261 тис. грн.;

- оборотні активи – 380 150 тис. грн.

Станом на 31.12.2024 року:

- необоротні активи – 454 603 тис. грн.;

- оборотні активи – 586 659 тис. грн.

Висновок: Збільшення оборотних активів свідчить про зростання операційної активності.

Структура зобов'язань за звітний період має наступний вигляд:

<i>Найменування зобов'язань</i>	<i>на 01.01.2024</i>	<i>на 31.12.2024</i>	<i>Зміни в абсолютних величинах, тис.грн</i>	<i>Зміни в відносних величинах, %</i>	<i>Питом а вага на 31.12.2 024р.</i>
Довгострокові кредити банків	48 896	54 825	5 929	12%	44%
Короткострокові кредити банків	0	0	0	0%	0%
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	17 989	22 262	4 273	24%	18%
Поточна заборгованість за товари, роботи, послуги	17 988	18 111	123	1%	14%
Поточна заборгованість за розрахунками з бюджетом	5 496	5 423	-73	-1%	4%
Поточна заборгованість за розрахунками зі страхування	328	398	70	21%	0%

Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці	1 271	1410	139	11%	1%
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	0	0	0	0%	0%
Поточна кредиторська заборгованість за отриманими авансами	510	1674	1 164	228%	1%
Поточні забезпечення	4 869	6 425	1 556	32%	5%
Інші поточні зобов'язання	9 929	15 197	5 268	53%	12%
<b>Всього</b>	<b>107 276</b>	<b>125 725</b>	<b>18 449</b>		

За 2024 рік спостерігається збільшення основних статей кредиторської заборгованості, а саме кредиторська заборгованість за довгостроковими кредитами банків на 5 929 тис. грн. Це свідчить про збільшення залученого капіталу

Структура власного капіталу Товариства має наступний вигляд:

Власний капітал	Сума, тис. грн		Темп зростання,%
	На 01.01.2024	На 31.12.2024	
Всього	702 135	915 537	30 %
Зареєстрований (пайовий) капітал	189 850	189 850	
Капітал у дооцінках	14 186	13672	
Додатковий капітал	270	382	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	497 829	711 633	

Власний капітал: 915 537 тис. грн (позитивна динаміка, основна частина — нерозподілений прибуток)

Коефіцієнт автономії (власний капітал / загальні активи):  
 $915\,537 / 1\,041\,262 \approx 0,88$  — дуже високий рівень фінансової стабільності.

За 2024 рік власний капітал Товариства збільшився на 113 402 тис. грн (30 %) в основному за рахунок нерозподіленого прибутку, який склав на 31.12.2024 року 711 633 тис.грн., що свідчить про поліпшення фінансового стану Товариства.

Збільшення частки власного капіталу, правильне його розміщення, рівновага між активами і джерелами їх формування, а також платоспроможність і кредитоспроможність - все це сприяє підвищенню фінансової незалежності Товариства.

Товариство у 2024 році має відмінну фінансову форму:

- Значне зростання доходів.
- Висока прибутковість.
- Надійна структура капіталу з мінімальними зобов'язаннями.
- Потужна матеріально-технічна база (основні засоби, біоактиви).

Для оцінки фінансового стану Товариство вважає, що найважливішими показниками є:

- Коефіцієнт рентабельності продажів (ROS)
- Коефіцієнт валової рентабельності
- Коефіцієнт автономії
- Коефіцієнт поточної ліквідності
- Фінансова залежність (активи/власний капітал).

Товариство провело аналіз основних показників за 2023 та 2024 роки, представлені в наступній таблиці:

<i>Показник</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Коефіцієнт рентабельності продажів (ROS)	0,21	0,37

Коефіцієнт валової рентабельності	0,24	0,35
Коефіцієнт автономії	0,87	0,88
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,08	0,07
Коефіцієнт поточної ліквідності	6,51	8,27
Фінансова залежність (активи/власний капітал)	1,15	1,14

*Коефіцієнт рентабельності продажів (ROS)* - рентабельність значно зросла: прибутковість Товариства з кожної гривні продажів збільшилась з 21% до 37%.

*Коефіцієнт валової рентабельності*, що показує скільки валового прибутку припадає на кожну гривню доходу, в порівнянні з попереднім роком виріс на 45% і становить 0,35.

*Коефіцієнт автономії* показує, яку частину у загальних вкладеннях у підприємство складає власний капітал. Він характеризує фінансову незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування його діяльності. Оптимальне значення більше 0,5, за 2024 рік коефіцієнт виріс і став на рівні – 0,88

*Коефіцієнт концентрації залученого капіталу*, який розраховується, як відношення залученого капіталу до загального обсягу використовуваного капіталу (пасиву балансу), за 2024 рік майже не змінився і дорівнює 0,07, в порівнянні з 2023 – 0,08. Це означає, що лише 7% капіталу залучено

(позичено), решта — власні кошти. Даний коефіцієнт має широке практичне використання і розглядається інвесторами і кредиторами як важливий індикатор фінансової стійкості, на основі якого приймаються рішення про вкладення капіталу.

*Коефіцієнт поточної ліквідності*, що відображає достатність у Товариства обігових коштів, необхідних для погашення короткострокових зобов'язань, за 2024 рік дорівнює 8,27. Дане значення значно перевищує норму, та свідчить про достатність обігових коштів. Ліквідність покращилась, показуючи здатність підприємства покривати короткострокові зобов'язання більш ніж у 8 разів.

*Фінансова залежність дуже низька* — Товариство майже повністю фінансує себе за рахунок власного капіталу.

Всі коефіцієнти свідчать про стійке фінансове зростання та ефективне управління ресурсами.

#### Розділ 4. Екологічні аспекти

З самого початку своєї діяльності ТОВ «МВК «Єкатеринославський» створювалося, як підприємство, що не завдає шкоди навколишньому середовищу. Так, місцем будівництва комплексу було обрано майданчик, на якому раніше розташовувався тваринницький комплекс радгоспу «Дніпро». Тобто, спочатку при виборі місця враховувалися такі фактори як санітарно-захисні зони, роза вітрів та ін. Попри те, що даний об'єкт знаходився в містобудівному плані району, були оформлені дозволи на викиди та проведена паспортизація відходів. Підприємство працює тільки з спеціалізованими компаніями, які мають ліцензію на утилізацію відходів. Одним з відходів підприємства є гній. Завдяки тому, що в своїй діяльності при годуванні тварин не використовуються хімічні реактиви, а тільки натуральні інгредієнти, клас небезпеки згідно з лабораторними висновками відповідає 4, що є найнижчим класом небезпеки. Але при цьому підприємство не накопичує його, а на постійній основі реалізує підприємству сільськогосподарському виробнику для подальшого внесення в ґрунт. Спеціально для цих умов були розроблені та зареєстровані Технічні умови. Для контролю екологічної ситуації підприємство згідно графіків проводить аналізи води, повітря, шумів, запиленості, тощо. З метою захисту навколишнього середовища та з урахуванням організації природних бар'єрів різними «руйнівними» факторами на підприємстві реалізується програма висадки дерев. Так, протягом декількох років, для створення перешкоджання руйнування ґрунту, створення «бар'єрів» великим повітряним масам, було висаджено понад 700 саджанців акації. На території комплексу постійно реалізується стратегія створення зелених зон. У планах Товариства продовжити екологічні заходи по висадці дерев. На підставі вищевикладеного та керуючись чинним законодавством України Товариство є платником екологічного податку.

## Розділ 5. Соціальні аспекти та кадрова політика

### 5.1. Загальні положення

Основною метою кадрової політики Групи є забезпечення рівноваги між економічною та соціальною ефективністю використання персоналу, створення умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, задоволення соціальних та економічних інтересів працівників. Кадрова політика спрямована на консолідацію єдиної корпоративної культури, ефективну мотивацію та професійний розвиток працівників організації.

Кадрова політика Групи визначена певними принципами, філософією та реалізується шляхом управління людськими ресурсами підприємства.

Принципи управління персоналом Групи є певною сукупністю правил і норм, прийнятих в організації, якими керуються лінійні та функціональні керівники у процесі вирішення кадрових питань. Тому усі локальні документи, правила та процедури, які використовуються підприємством з метою реалізації кадрової політики, розроблюються та виконуються у суворій відповідності із чинним законодавством України, засновується на принципах справедливості, послідовності, а також є принципом надання рівних можливостей і неприпустимості дискримінації за якою-небудь з ознак.

Середньооблікова чисельність в Групі станом на 01.01.25 р. становить 204 штатних одиниць:

керівники	20 чол.
професіонали	11 чол.
фахівці	28 чол.
службовці	8 чол.
робочі	137 чол.
жінки	96 чол.
чоловіки	108 чол.

сумісники	8 чол.
інваліди	11 чол.

## 5.2. Відбір та найм персоналу

Кадрова політика щодо залучення персоналу будується на підставі порівняння плану по людських ресурсах з чисельністю персоналу, що вже працює в організації, відділ кадрів визначає вакантні робочі місця, які необхідно заповнити.

Планування трудових ресурсів передбачає інвентаризацію робочих місць, виявлення кількості тих, хто працює на кожній операції, що забезпечує реалізацію кінцевої мети роботи підприємства. Аналіз і подальші розрахунки проводяться за категоріями працівників (робітники, керівники, спеціалісти, службовці), а для кожної з них — за професіями, спеціальностями, функціями.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень, — технічних, організаційних, соціально-економічних.

Принципи підбору ґрунтуються на вивченні психологічних і професійних якостей працівників з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням їх кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації.

Процес підбору кандидатів і вивчення їх відповідності функціональним обов'язкам побудований наступним чином:

- аналіз заяв на конкретні робочі місця, професії та посади спеціалістів і керівників (які відповідають вимогам професії чи посади; не відповідають вимогам у даний час, але їх можна навчити; не відповідають вимогам і їм слід відмовити);

- вивчення документів та інформації попереднього місця роботи, анкетного опитування, рекомендацій осіб, що знають кандидата;
- співбесіду з кандидатом (досвід роботи на посаді чи за фахом, що вміє робити, що він хоче робити, чому звільнився з попереднього місця роботи, які умови праці та винагороди хоче мати на новому місці);
- проведення, в разі необхідності, тестування й оцінювання якостей кандидата (на відповідність вимогам робочого місця);
- оформлення на робоче місце: складання характеристики на нового працівника, відкриття особової справи, ознайомлення з умовами та оплатою праці, укладання контракту, видання наказу щодо прийому на роботу.

Відбір та найм на вакантні посади проводиться на конкурсній основі, використовуються внутрішні та зовнішні джерела.

Під час наймання працівників підприємство дотримується вимог КЗпП України, деяким категоріям працівників установлюється випробувальний термін, протягом якого перевіряються професійні знання та навички співробітника. У всіх випадках головним критерієм кадрових призначень є їх об'єктивна доцільність і потенційна та/або доведена результативність кандидата, його професійний рівень.

Процедура пошуку, добору та прийому нових працівників регламентується внутрішнім нормативним документом — Процедурою підбору персоналу.

### **5.3. Адаптація персоналу**

Усі новоприйняті працівники, а також ті, що переміщуються з однієї посади на іншу всередині організації, проходять процедуру введення в посаду, яка допомагає їм адаптуватися в новій обстановці і досягти необхідної ефективності діяльності в найбільш короткий термін.

Процес адаптації містить наступну послідовність:

- оцінка рівня підготовленості нового працівника. На основі проведеної оцінки складається план введення співробітника в посаду;
- орієнтація на робочому місці, тобто практичне знайомство працівника зі своїми обов'язками і вимогами, які до нього висуваються. До цієї роботи залучаються безпосередній керівник співробітника;
- безпосередня адаптація. Цей етап полягає в пристосуванні нового працівника до свого статусу і значною мірою обумовлюється його включенням в міжособистісні стосунки з колегами та виконання. Цей елемент адаптації на підприємстві є ключовим, оскільки від нього залежить, як новий співробітник буде прийнятий на робочому місці. Працівникові в рамках цього етапу надається максимальна психологічна підтримка, регулярно проводяться бесіди й оцінюється ефективність його діяльності на новому робочому місці;
- повне включення в роботу. Цим етапом завершується процес адаптації нового працівника в організації, він характеризується поступовим подоланням виробничих і особистих проблем і переходом до стабільної роботи.

Професійна адаптація новоприйнятих працівників здійснюється на місцях відповідно до індивідуальних планів із застосуванням наставництва, професійна адаптація при внутрішньому просуванні працівників здійснюється як за допомогою системи наставництва, так і за допомогою коучінгу.

#### **5.4. Навчання та розвиток персоналу**

Навчання планується і проводиться з метою підвищення продуктивності та якості праці персоналу, підвищення рівня професійної кваліфікації працівників, підвищення рівня трудової мотивації персоналу.

На підприємстві впроваджена система, яка містить у собі спеціальні методи і елементи управління професійним розвитком - управління корпоративним навчанням, розвитком і створенням кадрового резерву.

Основою навчання та розвитку персоналу є навчання на робочих місцях, а також за рахунок впровадження ротацій, проведення інструктажів, діючою системи учнівства та наставництва. З працівниками, які направляються на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, включаючи навчання новим професіям і спеціальностям, укладається учнівський договір, який є додатковим договором між підприємством і працівником та підпадає під дію трудового законодавства.

### **5.5. Оцінка персоналу**

Оцінка персоналу в Групі здійснюється для визначення відповідності працівника вакантній посаді та для визначення знань, навичок та компетенцій працюючого персоналу.

При заміщенні вакантної посади визначається потенціал працівника, тобто професійні знання і вміння, життєвий та виробничий досвід, соціально-психологічний тип особистості, рівень загальної культури, стан здоров'я та працездатності та ряд інших характеристик. Оцінювання потенціалу дає можливість судити про перспективи використання здібностей конкретної людини на відповідній посаді.

Оцінювання діючого персоналу здійснюється шляхом визначення ефективності виконання працівниками організації своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей, визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця.

Оцінка результатів діяльності персоналу в Групі слугує трьом цілям: адміністративній, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення, підвищення, переведення, оплата праці тощо); інформативній — забезпечення керівників

необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційній — орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку.

### **5.6. Система матеріальної та моральної мотивації праці**

Завдання функціонування системи мотивації та стимулювання персоналу полягає у забезпеченні прямої та стабільної зацікавленості кожного співробітника підприємства в досягненні планованої результативності особистої трудової діяльності й колективних результатів праці, а за можливості — і в поліпшенні результатів порівняно з планованими.

Розмір посадового окладу працівників залежить від категорії посад. підприємство проводить регулярний аналіз інфляції та змін посадового окладу на ринку праці й приймає необхідні рішення залежно від динаміки ринкових змін і фінансових можливостей підприємства.

Зміцнення корпоративної культури здійснюється за допомогою заходів, спрямованих на виховання у працівників почуття спільності, приналежності до підприємства, лояльності та надійності в роботі. Створення позитивного іміджу, як всередині Товариства, так і зовні, сприяє вихованню і пропаганді корпоративності та позитивній соціально-психологічній атмосфері в трудовому колективі.

### **5.7. Військовий облік на підприємстві:**

Військовий облік на підприємстві ведеться згідно з правилами ведення військового обліку, з дотриманням низки вимог і правил. Працевлаштуванню підлягають тільки особи, у яких є в наявності військово-облікові документи, що відповідають віку та мають усі відповідні позначки.

Про прийняття на роботу та звільнення з роботи осіб чоловічої статі у віці від 18 до 60 років., які мають перебувати на військовому обліку, повідомляємо ТЦК та СП. Також надаємо до РТЦК та СП, на їх вимогу відомості про осіб, військовий облік яких ведеться. Складаємо і подаємо щороку до 1 грудня до

РТЦК та СП списків громадян, що підлягають приписці до призовних дільниць (якщо працівники вказаної категорії працюють на підприємстві).

Проводимо роботу з персоналом щодо військового обліку на підприємстві, доводимо до відома призовників, військовозобов'язаних та резервістів правила військового обліку під особистий підпис під час прийняття на роботу. (В заяві про прийом). Повідомляємо про їхній виклик до РТЦК та СП (на вимогу відповідних органів) і забезпечуємо їх своєчасне прибуття.

На підприємстві ведемо списки персонального військового обліку працівників, забезпечуємо їх своєчасне надання до РТЦК та СП за місцем реєстрації підприємства.

Відповідно до Порядку та критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, підприємство отримало статус критично важливого для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, на підставі чого згідно п.8 постанови Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 76 «Деякі питання реалізації положень Закону України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2023 року № 400), підприємство надає списки військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час до відповідного відомства, після чого зазначені у списках працівники отримують бронь (строком до 6 міс.). Після спливу строку бронювання підприємство подає новий пакет документів на перебронювання працівників.

## **Розділ 6. Управління операційними та фінансовими ризиками**

До *виробничих ризиків* Товариства в тваринництві відносяться інфекційні та інші хвороби поголів'я великої рогатої худоби що призводить до втрати продуктивності та зменшення основного продуктивного стада дійних корів. Ветеринарна та зоотехнічна служба постійно вживає необхідних заходів що до запобігання таких захворювань. Вивчаються та застосовуються найбільш сучасні та дієві ветеринарні препарати та вакцини.

Створено повноцінний раціон годівлі тварин який постійно переглядається та за необхідності змінюється. Постійно проводиться лабораторне дослідження кормів. З метою зменшення ризиків по залишкам кормів та зменшення собівартості виробництва молока, переглянуті раціони кожної статевої групи, змінені деякі інгредієнти на більш дешеві та наявні на постійної основі в регіоні чи поряд з ним.

Щодо *цінового ризику*, то Товариство по молочній сировині завдяки об'єму виробництва та постійному контролю ціни на внутрішньому ринку має можливість проводити реалізацію сировини по максимально вигідній ціні.

*Ризик ліквідності* – це ризик того, що Товариство не зможе погасити свої зобов'язання по мірі їх настання. Позиція ліквідності Товариства ретельно контролюється і управляється.

Товариство використовує процес докладного бюджетування та прогнозу грошових коштів для того, щоб гарантувати наявність адекватних засобів для виконання своїх платіжних зобов'язань. Більшість видатків Товариства є змінними і залежать від обсягу реалізованої готової продукції.

## 9. Перспективи розвитку

**Розширення виробництва:** З огляду на зростаючий попит на якісну молочну продукцію, компанія може збільшити обсяги виробництва та вийти на нові ринки збуту.

**Інвестиції в переробку:** Розвиток власних потужностей з переробки молока дозволить створити додану вартість та розширити асортимент продукції.

**Експортний потенціал:** Завдяки високим стандартам якості, продукція компанії має потенціал для виходу на міжнародні ринки.

**Інновації та технології:** Впровадження сучасних технологій у виробництво та управління сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності.

Продовжуючи власну екологічну політику та з метою зменшення фінансових ризиків та ризиків по зберіганню кормів, Товариство розпочала роботу над втіленням в життя двох проектів:

- Будівництво додаткових нових трьох силосів для зберігання зерна – це дасть можливість краще зберігати придбану кормову базу, та забезпечити стабільну наявність кормової бази. А також отримати додаткові доходи Товариству за рахунок надання послуг по зберіганню зернової продукції інших підприємств. Так на цей час вже розроблена проектна документація.
- Будівництво обладнання по отриманню біогазу на 2,0 МВт – цей проект на першому етапі дасть можливість отримувати електроенергію для власних потреб по собівартості, а також надлишок продавати в мережу. Також підприємство отримує органічні добрива для власного землеробства, що позитивно як для земельних ділянок, продукції підприємства та екології регіону.

Серед загальних напрямів розвитку превалюють інвестиції в нові продукти та робочі місця.

Нажаль з початком повномасштабної війни Росії проти України, майже вся діяльність підприємства спрямована на реалізацію короткострокових цілей і розробку інвестиційних проектів, активна реалізація яких може початися після закінчення військових дій.

## Розділ 10. Корпоративне управління

- Інформація щодо органів управління, їх складу та повноважень, стратегії корпоративного управління.
- Управління Товариством і контроль за його діяльністю здійснюють:
  - – Загальні збори учасників Товариства;
  - – Одноособовий виконавчий орган – Директор.
- Збори учасників є найвищим органом управління.
- До виключної компетенції Зборів відноситься вирішення наступних питань:
  - (1) визначення основних напрямів діяльності Товариства.
  - (2) внесення змін до Статуту Товариства, прийняття рішення про здійснення діяльності Товариством на підставі модельного статуту.
  - (3) зміна розміру статутного капіталу Товариства.
  - (4) затвердження грошової оцінки негрошового вкладу учасника.
  - (5) перерозподіл часток між учасниками Товариства.
  - (6) визначення форм контролю та нагляду за діяльністю Виконавчого органу.
  - (7) створення інших органів Товариства, визначення порядку їх діяльності.
  - (8) прийняття рішення про придбання Товариством частки (її частини) учасника.
  - (9) затвердження результатів діяльності Товариства за рік або інший період.
  - (10) розподіл чистого прибутку Товариства, прийняття рішення про виплату дивідендів.
  - (11) прийняття рішень про виділ, злиття, поділ, приєднання, ліквідацію та перетворення Товариства, обрання комісії з припинення (ліквідаційної комісії), затвердження порядку припинення Товариства, порядку розподілу між учасниками Товариства у разі його ліквідації

майна, що залишилося після задоволення вимог кредиторів, затвердження ліквідаційного балансу Товариства.

- (12) обрання Директора, встановлення розміру винагороди та його відкликання
- (13) прийняття рішень про відчуження будь-якого нерухомого майна, що є власністю Товариства.
- (14) прийняття інших рішень, віднесених Законом «Про Товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» до компетенції загальних зборів учасників.
- Вищенаведений перелік повноважень Зборів учасників є виключним, та не може бути переданий повністю або в окремій частині до компетенції (відання) інших органів управління. При цьому Збори учасників можуть прийняти рішення щодо питань, які відносяться до компетенції інших органів управління Товариства.
- Так, зважаючи на положення Статуту Товариства, Збори учасників Товариства, приймають рішення щодо доцільності укладення цивільно-правових (господарсько-правових) Договорів, а також зовнішньоекономічних контрактів в іноземній валюті (з усіма додатками, специфікаціями, рахунками-фактурами, видатковими накладними, інвойсами і т.п. документами до правочину) загальною сумою понад 500 000,00 (п'ятсот тисяч гривень 00 коп.) (еквівалент в іноземній валюті). Вказане обмеження мінімізує ризики і сприяє забезпеченню активної участі і контролю учасниками Товариства за його діяльністю, в тому числі в частині укладення фінансово значних договорів/контрактів.
- Виконавчий орган.
- У Товаристві обирається (призначається) одноособовий Виконавчий орган – Директор, до компетенції якого належить вирішення всіх поточних питань діяльності Товариства, окрім тих, що віднесені до

виключної компетенції Зборів учасників, якщо інше не зазначено в рішенні Зборів учасників Товариства.

- Директор обирається (призначається) загальними зборами учасників Товариства безстроково. Директор може бути достроково відкликаний (звільнений) загальними зборами учасників із своєї посади та може бути усунений від виконання своїх обов'язків за рішенням загальних зборів учасників Товариства. У разі усунення директора Товариства від виконання обов'язків, його повноваження виконує особа призначена загальними зборами учасників Товариства.
- Директор Товариства на час своєї відсутності може призначити тимчасового виконувача своїх обов'язків, який на підставі відповідного наказу тимчасово виконує обов'язки директора із повноваженнями та обмеженнями згідно даного Статуту. В такому разі Директор Товариства несе солідарну відповідальність перед Товариством разом із призначеною ним особою.
- Директором може бути фізична особа, що не є учасником Товариств.
- Директор у ході своєї діяльності керується Статутом, положенням про виконавчий орган (у разі його прийняття Зборами), а також чинним законодавством України. Директор підзвітний Зборам учасників.
- Збори учасників уповноважені обирати Директора, а також встановлювати розмір його винагороди. На засіданні Зборів також має бути визначено особу, яка є уповноваженою при підписанні трудового договору від імені Товариства з Директором.
- Під час узгодження організаційної діяльності Товариства з метою встановлення господарських зв'язків, налагодження господарської діяльності Товариства або тимчасової відсутності директора функції директора можуть бути покладені на Учасника (Власника) за рішенням Загальних зборів. Перелік та тривалість таких обставин можуть визначатися засновниками (учасниками) на загальних зборах.

- Здійснення контролю
- Для здійснення контролю за фінансовою діяльністю Товариства, згідно з рішенням Загальних зборів, а також в інших випадках, встановлених законодавством, може призначатися аудиторська перевірка.
- Також, на вимогу будь-кого з учасників Товариства може бути проведено аудиторську перевірку річної фінансової звітності Товариства із залученням професійного аудитора, не пов'язаного майновими інтересами з Товариства та його учасників.
- Корпоративне управління Товариства – це система відносин між учасниками Товариства, членами органів управління, клієнтами, контрагентами, органами державної влади та іншими зацікавленими у діяльності Товариства особами. Ці відносини засновані на управлінні та підпорядкованості, контролі та відповідальності.
- Корпоративне управління Товариством базується на наступних принципах:
  - 1) забезпечення учасникам реальної можливості здійснювати свої права, пов'язані з участю Товаристві;
  - 2) однакове ставлення до учасників, незалежно від кількості належних їм голосів;
  - 3) своєчасне розкриття повної та достовірної інформації про Товариство, в тому числі про його фінансовий стан, економічні показники, значні події, структуру власності та управління з метою забезпечення можливості прийняття зважених рішень учасниками Товариства;
  - 4) ефективний контроль за фінансово-господарською діяльністю Товариства з метою захисту прав та законних інтересів учасників та клієнтів Товариства.

- Ці принципи формують політику корпоративного управління, дотримання якої обов'язкове для всіх підрозділів та структур Товариства. Товариство бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до вищезазначених принципів.
- Пріоритетом корпоративної поведінки Товариства є повага до прав та законних інтересів учасників (акціонерів), працівників, контрагентів та інших осіб, що зацікавлені у діяльності Товариства, відкритість Товариства, а також забезпечення ефективної діяльності та інвестиційної привабливості, підтримання фінансової стабільності та прибутковості Товариства.
- Основи ефективної діяльності базуються на довірі між усіма учасниками корпоративних відносин.
- Взаємодія з контрагентами
- В Товаристві реалізується принцип відкритості по відношенню з контрагентами. Закупка усіх матеріалів за результатами тендера, на який усі учасники подають заявки. Умови проведення тендера доводяться усім учасникам. Тендерна комісія розглядає усі подані заявки та відбирає прозоро найкращу пропозицію.
- В своїй діяльності Товариство використовує принцип надійності партнерів. Кожен контрагент при укладанні угоди ретельно вивчається службою безпеки – його історія, наявність судових справ, податкових спорів та інше. У разі якщо контрагент не відповідає принципам надійності та прозорості – угода з ним не підписується.

-

Дата затвердження звіту до випуску 28.02.2025 року

Директор

ТОВ «МВК «Скатеринославський»

Головний бухгалтер



Ярослав ЛЯПІН

Ганна ФЕДОРЕНКО