



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВИРІВСЬКИЙ КАР'ЄР»

РІЧНИЙ ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ ЗА 2024 РІК





ЗМІСТ

1. Звернення генерального директора	3
2. Структура власності підприємства	4
3. Опис ринку та діяльності підприємства в галузі продажу та маркетингу.....	5
4. Відносини із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами)	7
5. Основні фінансові показники	9
6. Аналіз основних ризиків, що мають вплив на діяльність підприємства	10
7. Діяльність підприємства в галузі охорони праці та довкілля	11
8. Інформація по роботі з персоналом.....	13
9. Інформація щодо соціальних проектів та ініціатив.....	17
10. Політика підприємства щодо запобігання корупції та корпоративного шахрайства	19

1. Звернення генерального директора

2024 рік став черговим випробуванням для України через продовження збройної агресії Російської Федерації. Ворог не припиняв тиску на нашу оборону, атакуючи критичну інфраструктуру, захоплюючи території та намагаючись завдати шкоди стратегічним секторам економіки. Водночас Україна, за підтримки міжнародних партнерів, демонструвала стійкість і витримку, долаючи безпрецедентні виклики військового часу.

Економічна ситуація залишалася складною, особливо у добувній промисловості. Війна, руйнування та ризики техногенних катастроф суттєво уповільнили інвестиції в реальний сектор. Більшість інфраструктурних проєктів, не пов'язаних з обороною, були призупинені. Ворожі удари по енергетичних та транспортних об'єктах спричинили нестабільність у постачанні енергоресурсів, зростання вартості електроенергії та порушення логістичних ланцюгів. Військовий стан і мобілізація також загострили кадрові виклики, які стали одним із ключових питань року.

Попри складні умови, нам вдалося забезпечити безперервність операційної діяльності, зберігши виробничі показники на рівні попереднього року – 1,3 млн тон. Заробітна плата виплачувалася своєчасно і перевищувала середньо ринкові показники. Інвестиції в модернізацію виробничого обладнання були профінансовані в повному обсязі.

Менеджмент і трудовий колектив доклали значних зусиль для стабільної роботи підприємства. Ми щиро вдячні групі «**Wilh. Werhahn KG**» за безумовну та постійну підтримку протягом усіх років війни.

Віримо, що 2025 рік принесе припинення війни та справедливий мир, що дозволить нам повернутися до стабільного та динамічного виробництва щєбеневої продукції – важливого ресурсу для повоєнної відбудови України та зміцнення її оборони

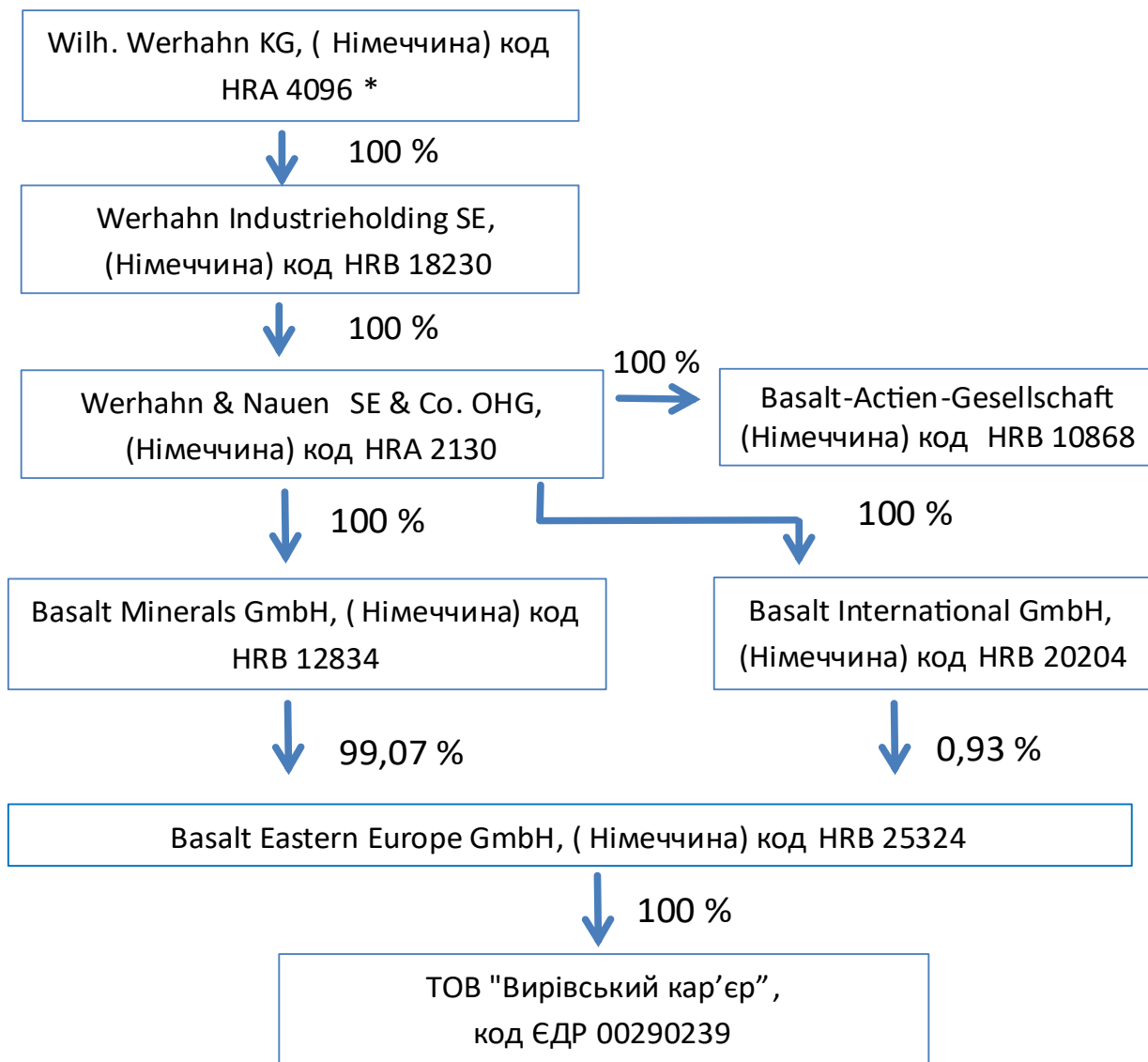
З повагою,

Генеральний директор

ТОВ «Вирівський кар'єр»

Юрій ГОРЕЦЬ

2. Структура власності підприємства



*Wilh. Werhahn KG має 510 учасників.

Жоден з учасників та інших фізичних осіб не має ознак здійснення ****непрямого вирішального впливу на діяльність юридичної особи**

**Ознаками здійснення непрямого вирішального впливу на діяльність є принаймні володіння фізичною особою часткою у розмірі не менше 25 відсотків статутного (складеного) капіталу або прав голосу юридичної особи через пов'язаних фізичних чи юридичних осіб, трасти або інші подібні правові утворення, чи здійснення вирішального впливу шляхом реалізації права контролю, володіння, користування або розпорядження всіма активами чи їх часткою, права отримання доходів від діяльності юридичної особи, трасту або іншого подібного правового утворення, права вирішального впливу на формування складу, результати голосування органів управління, а також вчинення правочинів, які дають можливість визначати основні умови господарської діяльності юридичної особи, або діяльності трасту або іншого подібного правового утворення, приймати обов'язкові до виконання рішення, що мають вирішальний вплив на діяльність юридичної особи, трасту або іншого подібного правового утворення, незалежно від формального володіння .



3. Опис ринку та діяльності підприємства в галузі продажу та маркетингу

У 2024 році відбулися суттєві зміни на ринку інертних матеріалів, що вплинули як на структуру попиту, так і на цінову ситуацію. Об'єм реалізованої продукції знизився на 15% в порівнянні з 2023 роком. Завантаженість підприємства залишалась на рівні 50% від наявної потужності.

Дорожньо-будівельні компанії практично не виконували робіт по капітальному та середньому ремонту доріг через відсутність фінансування і заморозку цих проектів. Продукція кар'єрів, яка традиційно використовується для влаштування дорожнього одягу та виробництва асфальтобетонних сумішей, виявилася надлишковою. Виробники товарного бетону та ЗБВ, бруківки відновили довоєнний рівень виробництва. Протягом року продовжувалось будівництво фортифікаційних споруд

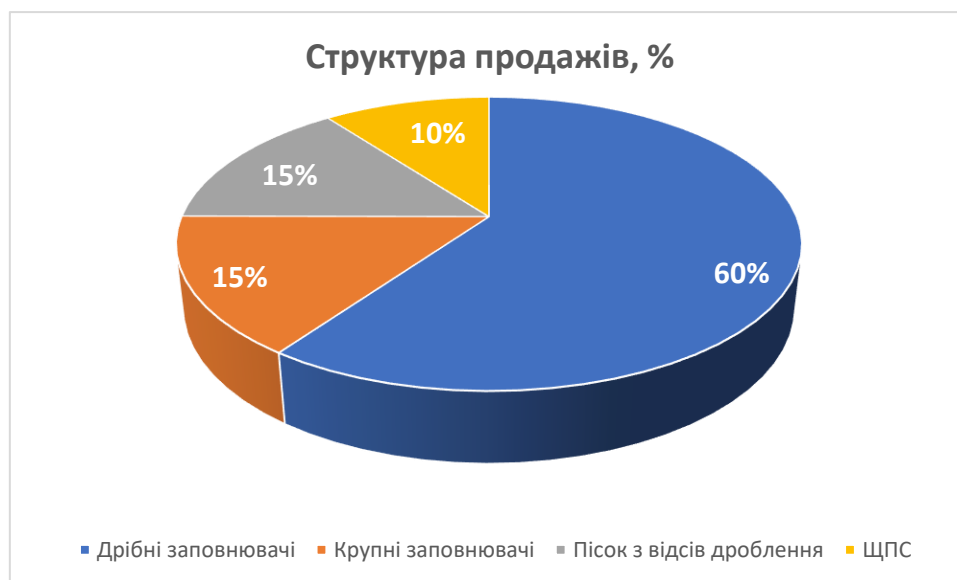
Деякі кар'єри почали переорієнтування збуту на ринок Республіки Польща, що призвело до підвищення конкуренції та, як наслідок, суттєвого зниження цін.

Логістична ситуація залишалася стабільною з тенденцією на зниження вартості перевезень. Укладання довгострокових договорів з ЦТЛ деякими учасниками ринку сприяло зниженню цін на залізничні перевезення у приватних вагонах.

На початку 2024 був відкритий міст через р. Случ після капітального ремонту. Це відновило рух вантажного транспорту через м. Сарни по трасі М-07. Більшість клієнтів з Волинської області і частково Рівненської області відновили закупівлю продукції.

Деякі кар'єри в регіоні отримали нових власників, які почали закуповувати продукцію для власних потреб. Велика пропозиція на місцевому ринку, активізація кар'єрів з сусідніх областей створювали тиск на ціни, які не дивлячись на зростання цін на електроенергію, оплату праці тощо, залишилися практично без змін.

Реалізація продукції 2024 р



Підприємство ТОВ «Вирівський кар'єр» є традиційно активним учасником на внутрішньому та зовнішньому ринках. На підприємстві впроваджена система виробничого контролю згідно європейських норм. Продукція проходить постійний контроль на відповідність вимогам діючих стандартів. На підприємстві діє сучасна акредитована лабораторія. Дорожня лабораторія Технічного університету м. Дрезден(ФРН) здійснює нагляд за дотриманням норм при виробництві продукції для асфальту, бетону та баластного шару залізничної колії на території ЄС

2025 рік залишається складним для прогнозування, ми очікуємо збереження об'ємів споживання на рівні 2024 року. У випадку завершення бойових дій, відновлення може прискоритись. Вимоги до якості зростають з кожним роком, ціни на продукцію будуть залежати в першу чергу від динаміки попиту.

4. Відносини із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами)

Мапа основних стейк-холдерів ТОВ «Вирівський кар'єр»



Форми взаємодії з різними групами стейкхолдерів

Група стейкхолдерів	Форма взаємодії
Працівники	Достойна оплата та умови праці, виплата надбавок та преміальних винагород, матеріальна допомога , проведення тренінгів, семінарів
Покупці	Побудова відкритих партнерських відносин із покупцями, постачання щебеневої продукції високої якості та різноманітного асортименту для задоволення потреб клієнтів, гнучка цінова політика
Постачальники та партнери	Побудова взаємовигідних відносин із постачальниками, що ґрунтуються на принципах доброчесності, відкритості та змагальності
Органи державної влади	Дотримання діючого законодавства, регуляторних та нормативних актів, своєчасна сплата податків та інших обов'язкових платежів
Засоби масової інформації	Підтримка власної інтернет- сторінки, реклама на радіо, в друкованих СМІ, зовнішніх носіях, участь у тематичних заходах та спеціалізованих конференціях
Органи державної влади та самоврядування	Побудова відкритих та прозорих відносин з місцевими органами влади, впровадження природоохоронних заходів, спонсорська підтримка в розбудові локальної інфраструктури, матеріальна допомога муніципальним закладам
Акціонери та інвестори	Визначення стратегічних планів розвитку Компанії, подання регулярної та річної звітності , що підтверджена аудиторами, отримання фінансування від материнської компанії для забезпечення виконання інвестиційної програми

5. Основні фінансові показники

Починаючи з 1 січня 2018 року підприємство готує фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Станом на 31.12.2024 року товариство підготувало фінансову звітність відповідно до МСФЗ та вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», що стосуються підготовки фінансової звітності. Нижче наведені основні показники діяльності товариства станом на 31.12.2024 року та 31.12.2023 року та за 2024 та 2023 роки.

Найменування показника	Од. виміру	2023	2024
Виручка від реалізації продукції	тис.грн.	175 549	180 341
Операційний прибуток (збиток)	тис.грн.	(42 617)	(97 862)
Операційна маржа	%	(24)	(54)
Чистий прибуток (збиток)	тис.грн.	(108 968)	(141 823)
Чиста рентабельність	%	(62)	(79)
Всього активів	тис.грн.	183 869	174 024
Чисті активи	тис.грн.	(333 531)	(474 892)
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Cash Ratio)	абс. знач.	0.03	0.01
Коефіцієнт поточної ліквідності (Current Ratio)	абс. знач.	0.24	0.18

6. Аналіз основних ризиків, що мають вплив на діяльність підприємства

Вид ризиків	Найменування	Оцінка впливу на діяльність підприємства
Військові	Військові дії на території України	Скорочення обсягів виробництва та введення військового стану внаслідок повномасштабного вторгнення російської федерації на території України; часткове призупинення виробництва у зв'язку із блек-аутами та обстрілами інфраструктури. Мобілізація ключових співробітників. Ймовірність наступу, окупації, обстрілів, пошкодження майна, тощо.
Політичні	Політична нестабільність	Призупинення реформ, реструктуризація державних установ, часткове призупинення дії певних законодавчих актів та додаткові обмеження у зв'язку із воєнним станом. Ризик дефолту державних фінансів, призупинення фінансування інфраструктурних проектів.
Економічні	Валютні ризики	Зростання фінансових витрат через суттєву девальвацію національної валюти. Зростання собівартості ремонтів основного виробничого обладнання.
	Інфляційні ризики	Швидке зростання вартості витрат виробництва продукції за умов високої цінової конкуренції на ринку.
Ринкові	Зростання конкуренції серед виробників	Можливий демпінг зі сторони конкурентів.
	Зупинення фінансування державних проектів	У зв'язку із перерозподілом бюджету на військові витрати, відбулося зниження або призупинення виділення коштів на програми автодорожнього та цивільного будівництва.
Юридичні та регуляторні	Складність процедур отримання і поновлення дозволів, пов'язаних з розробкою родовищ корисних копалин	Можливе скорочення, зупинення виробництва або застосування штрафних санкцій контролюючими органами через невчасну видачу дозвільних документів
Ризики, пов'язані з персоналом	Нестача кваліфікованих кадрів внаслідок відтоку робочої сили за кордон	Зростання частки витрат на оплату праці в собівартості продукції, що не компенсується зростанням ринкових цін. Можливі негативні наслідки для виробництва через нестачу кваліфікованих кадрів



Пандемічні	COVID-19	Гальмування економічних процесів, часткові карантинні обмеження, збільшення термінів поставки.
------------	----------	--

7. Діяльність підприємства в галузі охорони праці та довкілля

Основними аспектами, що застосовує ТОВ «Вирівський кар'єр» у сфері екології та охорони природи є збереження природного середовища та раціональне використання природних ресурсів.

З метою забезпечення цих принципів підприємством укладені відповідні угоди з утилізації усіх видів відходів, що утворюються в результаті господарської діяльності; за результатами перевірок джерел викидів відповідні обсяги забруднюючих речовин не перевищують порогових значень.

ТОВ «Вирівський кар'єр» дбає про охорону праці та виробничу безпеку своїх співробітників. Виховання культури дбайливого й уважного ставлення до життя та безпеки людей поруч вимагає послідовного впровадження знань та принципів, які лежать в основі будь-якої виробничої дії. З цієї метою на підприємстві розробляються внутрішні нормативні документи, які потім впроваджуються у виробничу практику. Розділ «Охорона праці та техніка безпеки» окремо окреслений у колективному договорі, до нього включено зобов'язання адміністрації щодо виконання в повному обсязі законодавства в цій галузі.

Заходи з охорони праці на підприємстві, які розроблені відповідно до діючого законодавства України та дозволяють підприємству організувати безпечні умови своїм працівникам. На підприємстві складаються комплексні заходи, щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, забезпечення випадків виробничого травматизму, професійних захворювань.

Для проведення робіт з підвищеною небезпекою отримані необхідні дозволи на виконання цих робіт, отримано усі відповідні дозволи на викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами, на спеціальне водопостачання.

Проводиться раз в квартал аналіз стічної води (очисні споруди, кар'ерна вода). Побутові відходи 1. 2. 4 класу небезпеки зберігаються на території підприємства в спеціально відведених місцях із певним накопиченням передають іншим організаціям на утилізацію.

Працює система для зрошення для продавлення пилу при роботі заводу.

Для підтримання необхідного кваліфікаційного рівня працівників і готовності виконувати професійні обов'язки з дотриманням вимог безпеки розроблено систему навчання та перевірки знань. Також усі працівники протягом своєї трудової діяльності обов'язково проходять навчання з охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту та технічної експлуатації, а також інструктажі з ОП і ПБ.

З метою підвищення готовності до реагування на надзвичайні ситуації і посилення цивільного захисту на підприємстві проводяться комплексні заходи та регулярне ознайомлення співробітників.

На підприємстві також проводяться заходи щодо антитерористичної захищеності об'єкту, що включають проведення навчання працівників з протидії можливим проявам терористичного характеру, облаштування території підприємства засобами спостереження, посилення контролю за доступом користувачів до ресурсів інформаційно-телекомунікаційних систем тощо.

Підприємство проводить періодичну атестацію робочих місць за умовами праці.

Згідно закону України про охорону праці на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних з забрудненням або несприятливими умовами праці працівникам видаються за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засобами та лікувально-профілактичне харчування молоко.

За результатами заходів моніторингу, що здійснювались протягом 2024р. у відповідності до плану післяпроектного моніторингу впливу на довкілля планованої операційно діяльності, ТОВ «Вирівський кар'єр» підготувало відповідний звіт, що розміщений на корпоративному сайті підприємства: <http://www.basalt-ag.com.ua/ua/about/audit/>



8. Інформація по роботі з персоналом

Дані по працівникам.

Персонал – це основа успіху будь-якого підприємства. У складних умовах сьогодення цінність кваліфікованих, відданих та мотивованих співробітників зростає в рази. Наше підприємство усвідомлює, що без людей неможливе ефективне виробництво, інновації та розвиток. Ми цінуємо кожного члена нашої команди, інвестуємо в їхній професійний ріст, створюємо гідні умови праці та підтримуємо навіть у найскладніші часи.

Станом на кінець 2024 року гірничо-видобувне підприємство забезпечувало роботою 152 працівники (з них новоприйнятих – 10 осіб), серед яких 9 мобілізовані до проходження військової служби у Збройних силах України, що відчутно вплинуло на кадровий баланс.

Плинність кадрів у 2024 році становила 7 % та була викликана не лише складною політичною та безпековою ситуацією в країні, а й психологічним вигоранням через постійний стрес, сімейними обставинами, а також економічними факторами, такими як інфляція та нестабільність.

Гендерний розподіл свідчить про перевагу чоловіків (66%) через специфіку роботи, тоді як жінки складають 34%. 61% персоналу – фахівці віком 30-50 років, які є найбільш продуктивною групою. Молодь до 30 років (15%) здебільшого зайнята на початкових посадах, тоді як 23% працівників старше 50 років мають великий досвід. Середній стаж роботи – 9 років, що свідчить про відносну стабільність.

Таким чином, можна помітити, що воєнні дії та нестабільність економічної ситуації призвели до плинності кадрів, що підкреслює важливість підтримки співробітників, адаптації до нових реалій та впровадження ефективної кадрової політики для утримання досвідчених працівників і залучення молодих фахівців.

Залучення, розвиток і збереження співробітників.

Ефективне залучення та розвиток персоналу є стратегічно важливим для нашого підприємства. Ми розуміємо, що в умовах війни зростає потреба у висококваліфікованих кадрах, які здатні адаптуватися до викликів і забезпечувати стабільність виробництва. Наші зусилля спрямовані на пошук, навчання та утримання працівників, створюючи для них

можливості для кар'єрного зростання, професійної самореалізації та розвитку навичок. Це дозволяє нам формувати сильну команду, готову до досягнення спільних цілей.

Система управління персоналом підприємства сформована відповідно до законодавства України, галузевих нормативних актів і внутрішніх нормативних документів. Політика компанії з управління персоналом регламентує процеси пошуку співробітників, винагороди, кар'єрного зростання, навчання та розвитку.

Планування потреби в працівниках, підбір персоналу, а також кадрове адміністрування здійснюються відповідно до законодавства України, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, Кодексу поведінки та інших внутрішніх регламентуючих документів. Для пошуку та підбору персоналу на вакантну позицію насамперед використовуються внутрішній рекрутинг, працівників підприємств інформують про вакансії. Охочі можуть надіслати своє резюме та пройти співбесіду на відповідність вакантній посаді за кваліфікаційними вимогами й індивідуальними якостями. Зовнішній добір персоналу здійснюється через центри зайнятості, інтернет-рекрутинг на спеціалізованих ресурсах із пошуку роботи та інших майданчиках.

Розвиток і навчання є невід'ємною частиною стратегії. Підприємство інвестує в програми підвищення кваліфікації, виробничі тренінги, наставництво та лідерські курси. Ми співпрацюємо з освітніми закладами, надаємо можливості стажування та підтримуємо постійне навчання на робочому місці.

ТОВ «Вирівський кар'єр» заохочує культуру зворотного зв'язку, щоб допомогти співробітникам досягти як корпоративних, так і своїх індивідуальних цілей.

Для підтримки постійного діалогу між керівництвом підприємства та працівниками ТОВ «Вирівський кар'єр» використовує наступні методи:

- взаємодія з профспілкою та регулярні зустрічі з керівником профспілки;
- зустрічі керівництва підприємства з колективом;
- особистий прийом співробітників дирекцією підприємства та HR-керівником;
- інформування працівників про проекти, ініціативи та інші заходи;
- збір звернень, зауважень та пропозицій співробітників;
- анонімна скринька відгуків та пропозицій.



Підприємство формує позитивний імідж через прозору кадрову політику, корпоративні заходи, участь у галузевих форумах та підтримку благодійних ініціатив. Впроваджено системи опитувань та анонімного зворотного зв'язку. Підтримка репутації надійного роботодавця підвищує привабливість підприємства на ринку праці, зміцнює довіру співробітників та сприяє формуванню лояльної і стабільної команди

Створення привабливих умов праці, оплата праці.

Наша система оплати праці поєднує в собі базову зарплату, з елементами, заснованими на успіху компанії, що відображає продуктивність діяльності товариства.

Створення комфортних умов праці та забезпечення гідної оплати є ключовими пріоритетами нашого підприємства. Ми визнаємо важливість рівної та справедливої оплати праці, безпечних умов роботи та балансу між професійним і особистим життям кожного співробітника. ТОВ «Вирівський кар'єр» дотримує усі законодавчі вимоги стосовно виплати заробітної плати працівникам, часу відпочинку, відпустки, лікарняних, тощо, забезпечуючи справедливу компенсацію та інформуючи наших працівників про загальну структуру їх компенсації.

Заробітна плата працівників та преміальні виплати ґрунтуються на особистих і професійних здібностях кожного працівника та рівні відповідальності, яку вони несуть; бонусні та додаткові виплати працівникам залежать, як від виконання загальних цілей компанії (місячних та річних), так і від особистої залученості працівників у виконанні конкретних завдань.

Виплата винагороди всім працівникам відповідає внутрішнім положенням, що забезпечує адекватну та справедливу оплату праці. Практика виплати винагород передбачає включення цільових показників сталого розвитку підприємства як ключових показників ефективності працівників, завдяки чому розмір винагороди розраховується на основі досягнення цільових показників протягом звітного періоду.

Компанія сприяє повній зайнятості та гідній праці для всіх співробітників, а також забезпеченню надійних та безпечних умов праці. Ми підтримуємо інклюзивність, створюючи умови для роботи людей з інвалідністю, включаючи облаштування робочих місць і адаптацію процесів. Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», на підприємстві надаються робочі місця для людей з інвалідністю.

ТОВ «Вирівський кар'єр» приділяє особливу увагу безпеці кожного співробітника як на робочому місці, так і за межами підприємства. Ось чому на систематичній основі проводяться тренінги та інструктажі про безпеку праці, інформування співробітників про потенційні ризики та гарантування зручних і безпечних умови праці кожному співробітнику. Ми не допускаємо протизаконної поведінки, яка б становила загрозу життю та здоров'ю наших співробітників, клієнтів та партнерів. На підприємстві категорично забороняється перебувати на робочому місці й виконувати трудові обов'язки в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння та під впливом інших заборонених законодавством речовин, що погіршує здатність виконувати роботу безпечно та ефективно.

Одним із пріоритетів підприємства є сприяння збалансованості режиму праці та особистого життя наших співробітників. Для забезпечення балансу між роботою та відпочинком впроваджено гнучкі графіки, додаткові відпустки та підтримку сімейних обставин. Підприємство постійно проводить аудит умов праці, оновлює інфраструктуру, організовує тренінги з охорони праці та дотримується норм трудового законодавства.

Структура соціальних пакетів ТОВ «Вирівський кар'єр» визначається законодавством та колективним договором. У зв'язку з повномасштабним вторгненням до соціального пакета була внесена адресна допомога сім'ям загиблих, зниклих безвісти і поранених співробітників. Крім того, за запитом працівники можуть отримати матеріальну допомогу на лікування члена родини, для оздоровлення неповнолітньої дитини-інваліда, також передбачено матеріальну допомогу на поховання у разі смерті співробітника або його близьких родичів.

У 2024 році наше підприємство зіткнулося з низкою викликів, спричинених війною, економічною нестабільністю та мобілізацією, водночас підприємство продовжувало працювати над підтримкою персоналу та його залученням, забезпечуючи кваліфікаційний розвиток персоналу та формуючи стабільний бренд роботодавця.

У 2025 році ми продовжимо реалізовувати ці ініціативи, щоб сприяти стабільному та успішному розвитку підприємства, фокусуючись на стабільності та розвитку персоналу, попри складні економічні умови та виклики, пов'язані з війною. Пріоритетними завданнями залишатимуться підвищення кваліфікації працівників, формування позитивного бренду роботодавця, а також удосконалення кадрової політики для залучення та утримання найкращих фахівців. В умовах очікуваної стабілізації підприємство орієнтується на забезпечення ефективного функціонування навіть у складних соціально-економічних реаліях.



9. Інформація щодо соціальних проектів та ініціатив

Соціальна політика ТОВ «Вирівський кар'єр» є важливим інструментом для залучення, утримання, соціального захисту кваліфікованих працівників, чії професійні вміння на даний момент є унікальними та дефіцитними, що значною мірою він впливає на створення позитивного мотиваційного клімату та є реальною конкурентною перевагою на сучасному ринку праці. Так, соціальний розвиток та соціальні заходи включають в себе страхування від нещасних випадків, можливість організації оздоровлення працівників, виплату матеріальної допомоги на оздоровлення та в зв'язку із настанням непередбачуваних несприятливих обставин, організація трансферу працівників на та з роботи.

Зовнішня соціальна діяльність ТОВ «Вирівський кар'єр» спрямована насамперед на розвиток регіональних ініціатив, підтримку місцевих громад, допомогу в облаштуванні та ремонті місцевої інфраструктури, підтримку місцевих навчальних та дошкільних закладів. З метою досягнення сталого розвитку не тільки підприємства, але території, де воно розташоване ТОВ «Вирівський кар'єр» активно співпрацює з органами місцевої влади та самоврядування громад, що дозволяє залучати та об'єднувати населення у вирішенні гострих і актуальних питань сталого розвитку та охорони праці.

Соціальна відповідальність ТОВ «Вирівський кар'єр» є важливою складовою частиною стратегії розвитку компанії та її взаємодії з місцевими громадами та співробітниками. Компанія активно реалізує соціальні ініціативи, спрямовані на покращення життя працівників, підтримку місцевих громад та розвиток інфраструктури. Нижче наведено основні напрямки та результати соціальної діяльності ТОВ «Вирівський кар'єр» у 2024 році.

Соціальні ініціативи для працівників та їх родин

ТОВ «Вирівський кар'єр» підтримує своїх працівників через надання матеріальної допомоги на лікування та оздоровлення їх родин. Протягом 2024 року було надано допомогу численним родинам працівників, включаючи фінансування лікування дітей, а також допомогу родинам у зв'язку з важкими сімейними обставинами.

Ці допомоги були надані з метою полегшення фінансового навантаження на родини у важкі часи та забезпечення необхідної підтримки для лікування та оздоровлення дітей та членів родин.



Допомога місцевим громадам та соціальна інфраструктура

ТОВ «Вирівський кар'єр» активно підтримує розвиток місцевих громад, зокрема через покращення інфраструктури. Протягом 2024 року було здійснено передачу продукції підприємства для здійснення ремонту доріг, облаштування соціальних споруд та допомогу в облаштуванні укриттів. Окрім того, компанія регулярно надає будівельні матеріали для ремонту місцевих шкіл, дитсадків та інших об'єктів соціальної інфраструктури.

Ці ініціативи сприяють покращенню умов життя мешканців регіону, забезпечуючи доступність важливої інфраструктури та підвищуючи рівень безпеки в умовах воєнного часу.

У зв'язку з війною в Україні ТОВ «Вирівський кар'єр» активно долучається до підтримки оборонних ініціатив: у 2024 році підприємство надало допомогу у вигляді будівельних матеріалів для облаштування оборонних ліній.

Освітні та культурні ініціативи

ТОВ «Вирівський кар'єр» також активно інвестує у розвиток освіти та культурних ініціатив у регіоні. Підтримка місцевих навчальних закладів, як школярів, так і педагогічних працівників, є пріоритетом для компанії. Ці ініціативи покликані створити умови для розвитку майбутнього покоління, стимулюючи активну участь у культурному житті громади.

Соціальні ініціативи ТОВ «Вирівський кар'єр» у 2024 році сприяли розвитку місцевих громад, підтримці працівників і їх родин, а також покращенню соціальної інфраструктури. Компанія продовжує активно підтримувати регіональні проекти та допомагає в забезпеченні безпеки та розвитку території, на якій вона працює.

10. Політика підприємства щодо запобігання корупції та корпоративного шахрайства

ТОВ «Вирівський кар'єр» (далі по тексті - Товариство), здійснює свою діяльність відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Товариства, Кодексу поведінки, розробленого компанією «Wilh. Werhahn KG» та відповідних положень, затверджених дирекцією Товариства.

В даний період, Товариство долає низку нових викликів, пов'язаних з війною та економічною ситуацією в країні, не зникають і класичні загрози - шахрайство різних видів. На жаль, вони продовжують розвиватися завдяки технологічному прогресу, а працівники Товариства можуть як випадково, так і цілком цілеспрямовано стати каталізатором атаки проти нього.

Найбільш розповсюдженими видами шахрайства є кібершахрайство, рейдерство, корпоративне шахрайство, заволодіння майном компанії з боку контрагентів, використання імені та бренду компанії тощо.

Окремо необхідно звернути увагу на такий вид чи не найрозповсюдженішого виду шахрайства, як різного роду протиправні дії з боку контрагентів Товариства з або без залучення когось зсередини компанії.

Основна небезпека даного виду шахрайства полягає у тому, що зазвичай воно маскується під цивільно-правові відносини (фактично господарські відносини між компаніями з приводу виконання укладених договорів). Правоохоронні органи часто практикують "списання" таких матеріалів без реєстрації відповідного кримінального провадження за цією самою причиною - природа конфлікту є цивільно-правовою і підлягає вирішенню в порядку цивільного або господарського судочинства.

Так як Товариство прагне відповідати високим етичним стандартам ведення відкритого і чесного бізнесу останнє перебуває в тому числі в групі ризику, пов'язаного з корупцією.

Згідно ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» це:

- використання особою наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди;
- прийняття такої вигоди;

- прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб;
- обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди зазначеній вище особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Відповідно до ч. 1 ст. 61 Закону України «Про запобігання корупції» Товариство забезпечило розробку і реалізацію заходів, необхідних для запобігання корупції в своїй діяльності.

Оскільки працівники Товариства регулярно стикаються з ситуаціями, в яких вони мусять вирішувати для себе питання морально-етичного характеру було доведено до їх відома поняття Кодексу етичної поведінки та проведено відповідні внутрішні навчання щодо питань формування етичної поведінки та положень ділової етики та спілкування.

З метою зниження ризиків корпоративного шахрайства та корупції Товариство всебічно вивчає та аналізує потенційні загрози, які можуть призвести до шахрайства або корупції в своїй діяльності.

Більше того, Товариство рішуче виступає проти корупції, порушення принципів добросовісної конкуренції та законодавства. Етичне ведення бізнесу — принципова позиція Товариства, якої зобов'язаний дотримуватися кожен працівник.

Товариством введено трирівневу комплайєнс-систему: запобігання, виявлення і реагування.

У Товаристві працює комплайєнс-офіцер, у зоні відповідальності якого розробка методології та реалізація системи внутрішніх контролів в управлінні корупційними ризиками, ризиками економічних санкцій, поширенням інсайдерської інформації, збереженням комерційної таємниці.

Комплайєнс-офіцером здійснюється робота з персоналом для створення та підтримки довіри й внутрішньої культури, в якій корупція не є прийнятним явищем. За потреби здійснюються заходи відповідні заходи попередження корупції для підрядників і постачальників.

З метою ефективності антикорупційної програми Товариством передбачено заходи зі збору потрібної для антикорупційної роботи інформації, а також заходи з інформування комплайєнс-офіцера про поведінку у разі виникнення корупційно небезпечних ситуацій: телефонна лінія; веб-форма; виділена електронна поштова скринька. Необхідно зазначити, що протягом 2024

року подібних звернень від громадян, контрагентів та працівників на адресу комплаєнс-офіцера не надходило.

Товариство здійснює свою діяльність на принципах дотримання законодавства, які застосовуються до всієї групи «Werhahn» і засновані на корпоративному кодексі поведінки. Особлива увага приділяється питанням антимонопольного та антикорупційного характеру.

Дотримання вимог кодексу поведінки є предметом аудитів, які проводяться компанією **«Wilh. Werhahn KG»** щорічно.

Товариством імплементовано Директиву з протидії корупції: про порядок поводження з подарунками (у виді грошей, запрошень, пожертв, спонсорства) та здійснюється перевірка її дотримання. Також, було запроваджено Короткий посібник з антимонопольного права, розроблений компанією **«Wilh. Werhahn KG»**.

Товариство веде політику, яка чітко проводить межу між діловою ввічливістю та неетичною практикою у цих питаннях, надає чіткі інструкції працівникам. Всі працівники зобов'язані дотримуватися цих принципів і негайно повідомляти про будь-які порушення кодексу поведінки.