



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВИРІВСЬКИЙ КАР'ЄР»

РІЧНИЙ ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ ЗА 2025 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)..... | 5 |
| 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 | 12 |
| 9. Інформація щодо соціальних проєктів та ініціатив | 15 |
| 10. Політика підприємства щодо запобігання корупції та корпоративного шахрайства..... | 16 |



1. Звернення генерального директора

2025 рік став четвертим роком повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України. Противник продовжував активні бойові дії, здійснював ракетні та дроніві атаки на цивільну і критичну інфраструктуру, намагаючись завдати шкоди стратегічним секторам економіки та примусити Україну до капітуляції. Водночас український народ за підтримки міжнародних партнерів продовжував демонструвати стійкість, єдність та здатність долати безпрецедентні виклики воєнного часу.

Економічна ситуація протягом року залишалася складною, особливо для підприємств добувної галузі. Війна, руйнування інфраструктури та ризики техногенних аварій суттєво стримували інвестиції в реальний сектор економіки. Більшість інфраструктурних проєктів, не пов'язаних з оборонними потребами, залишалися без належного фінансування. Ворожі удари по енергетичних і транспортних об'єктах призводили до нестабільності постачання енергоресурсів, зростання вартості електроенергії та порушення логістичних ланцюгів. Значним викликом для підприємств залишалася і кадрова ситуація.

Попри складні умови, протягом року підприємству вдалося забезпечити безперервність операційної діяльності та суттєво збільшити обсяг реалізації продукції порівняно з попереднім роком — до 1,3 млн тонн. Заробітна плата працівникам виплачувалася своєчасно та залишалася вищою за середньоринковий рівень. Інвестиції у модернізацію виробничого обладнання та необхідні ремонтні роботи були профінансовані в повному обсязі.

Менеджмент і трудовий колектив підприємства продемонстрували високий рівень професіоналізму, відповідальності та згуртованості, доклавши значних зусиль для забезпечення стабільної та безперервної роботи підприємства в надзвичайно складних умовах воєнного часу.

Ми щиро вдячні групі **Wilh.Werhahn KG** за послідовну, надійну та принципову підтримку протягом усіх років війни, яка дозволила підприємству зберігати стабільність та продовжувати виробничу діяльність

Ми сподіваємося, що 2026 рік принесе припинення війни та встановлення справедливого миру, що відкриє можливості для стабільного й динамічного розвитку виробництва щєбеневої продукції — важливого ресурсу для післявоєнної відбудови України та зміцнення її обороноздатності..

З повагою,

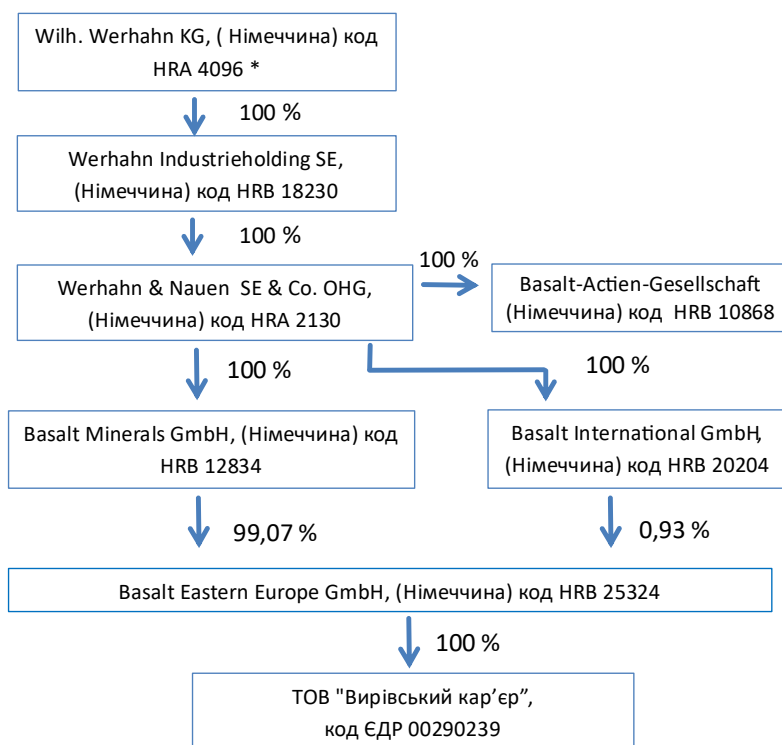
Генеральний директор

ТОВ «Вирівський кар'єр»

Юрій ГОРЕЦЬ



2. Структура власності підприємства



*Wilh. Werhahn KG має 518 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 акціями 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 визначити 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 2025 році ситуація на ринку інертних матеріалів не зазнала суттєвих змін. Серед позитивних змін слід відзначити незначне покращення ділової активності в західних регіонах та прогнозовану логістику, серед негативних – зростання собівартості (податок на надра, вартість енергоносіїв, девальвація) та невідповідність ринкових цін. Попри всі складнощі та виклики, підприємству вдалось збільшити обсяг реалізації продукції на 27% у порівнянні з 2024 роком, що складає 54% від обсягів 2021 року.

Дорожньо-будівельні компанії через відсутність капітальних та середніх ремонтів доріг, частково переорієнтувались на інші будівельні проекти. За рахунок фінансування міжнародних організацій деякі з проектів, все-таки, отримали старт і реалізовувались протягом року, що дозволило покращити реалізацію традиційної для дорожнього будівництва щебеневової продукції – ЩПС та піску з відсіву дроблення. З іншої сторони відмічалась активність в галузі цивільного та промислового будівництва в нашому регіоні, що пов'язано з внутрішньою міграцією та релокацією виробництв. Будівництво фортифікаційних споруд та енергетичних об'єктів продовжувалось. Попит на матеріали для виробництва бетону, залізобетону, бруківки залишався стабільно високим. Через це, у другій половині року на ринку виник дефіцит основних заповнювачів для бетону та бруківки, що призвело до поступового, але дуже помірного зростання цін на ці фракції.

Через складну ситуацію на внутрішньому ринку, все більше кар'єрів переорієтовуються на зовнішні ринки ЄС, що вимагає від виробників високої культури виробництва та підтвердження відповідності якості нормам ЄС.

Логістична ситуація була відносно стабільною, попри тимчасові складнощі з рухом, атаками на енергетичну та залізничну інфраструктуру. Очікуване підняття залізничних тарифів, яке могло суттєво вплинути на наш ринок, не відбулося. Приватні перевізники діяли прогнозовано в умовах профіциту рухомого складу.

Атаки на енергетичну інфраструктуру в кінці року вплинули на виробничі спроможності кар'єрів, що в умовах потенційного зростання попиту призведе до недостатньої насиченості ринку необхідними матеріалами. Підвищення цін на продукцію є очікуваним.

Неможливість кар'єрів до самофінансування через значне зростання собівартості та низькі ціни призвело до скорочення виробництва, а в деяких випадках його зупинки.

змінює формат: Шрифт: 11 п, підкреслення

Відформатовано: Заголовок 1, Зліва, нумерований + Рівень: 1 + Стиль нумерації: 1, 2, 3, ... + Почати з: 1 + Вирівнювання: зліва + Вирівняти за: 1,27 см + Відступ: 1,9 см



ТОВ «Вирівський кар'єр» проводить періодичні та сертифікаційні випробування своєї продукції. Для забезпечення відповідності стандартам ЄС продукції, що експортується, підприємство проходить щорічний аудит Дорожньою лабораторією Технічного університету м. Дрезден (Німеччина). В рамках перевірки протягом 2025 року були проведені випробування заповнювачів та інспекція Внутрішньої системи управління виробництвом. Згідно з рішенням контролюючого органу, продукція допущена до використання на ринку ЄС для виробництва асфальту, бетону до баластного шару залізничної колії.

У 2026 році ми очікуємо помірному зростанню попиту на продукцію, особливо в сегменті дрібних заповнювачів для бетону. Враховуючи постійне зростання собівартості, виробничі обмеження, відкладену потребу в інвестиціях та потенційний дефіцит деяких фракцій прогнозується зростання цін.



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 щобеневої 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 31.12.2025 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 31.12.2025 року та 31.12.2024 року та за 2025 та 2024 роки.

| Найменування показника | Од. виміру | 2024 | 2025 |
|---|---------------|-----------|-----------|
| Виручка від реалізації продукції | тис.грн. | 180 341 | 229 581 |
| Операційний прибуток (збиток) | тис.грн. | (97 862) | (83 981) |
| Операційна маржа | % | (54) | (37) |
| Чистий прибуток (збиток) | тис.грн. | (141 823) | (189 078) |
| Чиста рентабельність | % | (79) | (82) |
| Всього активів | тис.грн. | 174 024 | 187 487 |
| Чисті активи | тис.грн. | (474 892) | (663 787) |
| Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Cash Ratio) | абс. знач. | 0.01 | 0.01 |
| Коефіцієнт поточної ліквідності (Current Ratio) | абс. знач. | 0.18 | 0.14 |



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

У 2025 році ТОВ «Вирівський кар'єр» продовжувало системну та послідовну діяльність у сфері охорони праці, промислової безпеки та захисту довкілля, розглядаючи ці напрями як невід'ємну складову ведення господарської діяльності. Основна увага приділялася мінімізації екологічного впливу виробничих процесів, підвищенню рівня безпеки праці та збереженню здоров'я працівників у процесі експлуатації кар'єру.

Екологічна політика підприємства у звітному році ґрунтувалася на принципах раціонального використання природних ресурсів, запобігання забрудненню навколишнього природного середовища та неухильного дотримання вимог природоохоронного законодавства України. У 2025 році діяли чинні договори з ліцензованими організаціями на збирання, зберігання, транспортування та утилізацію відходів усіх класів небезпеки, що утворюються в процесі виробничої та адміністративної діяльності. Загальний обсяг утворених відходів за рік становив - **22.734** тонн, було передано на утилізацію спеціалізованим підприємствам - **24.704 тонн**.

Контроль за викидами забруднюючих речовин в атмосферне повітря здійснювався відповідно до отриманих дозволів. За результатами інструментальних вимірювань стаціонарних джерел викидів середньорічні концентрації основних забруднюючих речовин (пил, оксиди азоту, оксиди вуглецю) не перевищували встановлених гранично допустимих норм. У 2025 році фактичний обсяг викидів становив **79.899** при дозволеному ліміті **140.433,93**.

З метою зниження пилового навантаження на навколишнє середовище на підприємстві експлуатувалася та вдосконалювалася система зрошення виробничих майданчиків і дробильно-сортувального обладнання.

Особлива увага приділялася охороні водних ресурсів. Проводився регулярний лабораторний контроль якості стічних вод, зокрема кар'єрних та очищених побутових стоків. Аналізи здійснювалися не рідше одного разу на квартал. У 2025 році виконано 4 лабораторні дослідження, за результатами яких перевищень нормативних показників не виявлено. Забір і використання води здійснювалися виключно в межах дозволу на спеціальне водокористування.

У сфері охорони праці та виробничої безпеки підприємство дотримувалося превентивного підходу, спрямованого на попередження нещасних випадків та професійних захворювань. У 2025 році діяла оновлена система внутрішніх нормативних документів з охорони праці, техніки безпеки та пожежної безпеки.

Навчання персоналу залишалося одним із ключових інструментів управління виробничими ризиками. У звітному році навчання та перевірку знань з питань охорони праці, пожежної безпеки та цивільного захисту пройшли 74 працівники. Проведено: 23 вступних, 8 первинних та 74 повторних інструктажі.



ТОВ «Вирівський кар'єр». Звіт про управління за 2025 рік

У 2025 році на підприємстві не зафіксовано жодного випадку виробничого травматизму зі втратою працездатності.

На роботах із підвищеною небезпекою обладнання експлуатувалося та роботи виконувалися виключно за наявності чинних дозволів. Працівники, зайняті у шкідливих та небезпечних умовах праці, у повному обсязі забезпечувалися сертифікованими засобами індивідуального захисту, спеціальним одягом і взуттям. Фактичні витрати на забезпечення засобами індивідуального захисту у 2025 році становили 323 тис. грн.

Підприємство також продовжувало реалізацію заходів із цивільного захисту та підвищення готовності до надзвичайних ситуацій, зокрема проведення навчань, інструктажів та інформування персоналу. Окремим напрямом залишалася антитерористична та фізична безпека об'єкта, що включала контроль доступу, систему відеоспостереження та внутрішні регламенти реагування.

У межах після проектного моніторингу впливу на довкілля за результатами діяльності у 2025 році підприємством підготовлено відповідний звіт, який подано до Державної екологічної інспекції України та Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України.

Загалом результати діяльності підприємства у сфері охорони праці та захисту довкілля у 2025 році підтверджують системний характер управління виробничими та екологічними ризиками і спрямованість підприємства на дотримання високих стандартів безпеки та екологічної відповідальності.

За результатами заходів моніторингу, що здійснювались протягом 2025р. 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.

В умовах повномасштабної війни, економічної нестабільності та трансформації ринку праці людський капітал залишається ключовим ресурсом **ТОВ «Вирівський кар'єр»**. Саме персонал забезпечує безперервність виробничих процесів, дотримання стандартів безпеки, операційну ефективність і здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів.

Компанія виходить з розуміння, що сталий розвиток неможливий без системної роботи з працівниками, формування довіри, підтримки мотивації та створення безпечних і гідних умов праці. 2025 рік став для компанії періодом підвищеної турбулентності з точки зору управління персоналом: на кадрову стабільність одночасно впливали зовнішні фактори (військові ризики, мобілізаційні процеси, дефіцит кваліфікованих кадрів на ринку праці, демографічний спад) та внутрішні обмеження, пов'язані з оптимізацією витрат і необхідністю забезпечення безперервності виробничих процесів. У цих умовах компанія свідомо обрала стратегію збереження ядра персоналу, навіть за рахунок підвищеного навантаження на систему управління, додаткових організаційних рішень та зростання управлінської складності.



Середньооблікова чисельність працюючого персоналу у 2025 році склала 125 осіб, з них 6 новоприйнятих працівників, що дозволило частково компенсувати кадрові втрати та підтримати операційну стабільність. Водночас 10 співробітників підприємства проходять службу у Збройних силах України, що суттєво вплинуло на кадровий баланс, зокрема у виробничих підрозділах, де потрібні вузькоспеціалізовані навички та значний практичний досвід.

Плинність персоналу у 2025 році перебувала в межах контрольованих значень і була обумовлена переважно зовнішніми макроекономічними та соціальними факторами, а не внутрішніми управлінськими недоліками. Компанія зберегла кадрове ядро, забезпечила безперервність діяльності та продемонструвала здатність гнучко управляти людським капіталом у кризових умовах.

Гендерна структура персоналу зберігає характерну для гірничо-видобувної галузі пропорцію: переважання чоловіків (67%) зумовлене специфікою виробничих процесів і фізичними вимогами до окремих посад. Частка жінок (33%) зосереджена переважно в адміністративних, інженерно-технічних та допоміжних функціях.

Віковий розподіл персоналу демонструє сформоване кадрове ядро. Найбільшу частку становлять працівники віком 30–50 років (59%) – саме ця група забезпечує основну виробничу та управлінську ефективність. Молоді працівники до 30 років (14%) переважно обіймають стартові позиції та розглядаються як кадровий резерв на середньо- і довгострокову перспективу. Водночас 30% персоналу віком понад 50 років формують експертне середовище підприємства, передаючи знання та досвід молодшим колегам.

Середній стаж роботи на підприємстві становить більше 10 років, що свідчить про наявність стабільної команди та відносно високий рівень лояльності персоналу.

Залучення, розвиток і збереження співробітників.

Система управління персоналом ТОВ «Вирівський кар'єр» функціонує відповідно до вимог законодавства України, колективного договору та внутрішніх нормативних документів. Компанія дотримується принципів прозорості, рівності можливостей та справедливого підходу до працівників.

Пріоритет у закритті вакансій надається насамперед внутрішньому рекрутингу, що дозволяє підтримувати мотивацію персоналу, зменшувати ризики адаптації та зберігати корпоративні цінності. Зовнішній підбір використовується у випадках потреби в нових компетенціях або розширенні кадрового резерву.

Навчання та розвиток персоналу у 2025 році залишалися важливими елементами кадрової стратегії. Основний акцент було зроблено на підвищенні кваліфікації виробничого персоналу, навчанні з охорони праці, наставництві та розвитку практичних навичок безпосередньо на робочих місцях. У складних умовах війни підприємство розглядає розвиток персоналу як інструмент не лише підвищення ефективності, а й зниження операційних ризиків.

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.



ТОВ «Вирівський кар'єр». Звіт про управління за 2025 рік

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. Водночас у 2025 році компанія діяла в умовах обмежених фінансових можливостей для матеріальної мотивації. Водночас був зроблений акцент на стабільності виплат; прозорості рішень; чіткому інформуванні працівників щодо стану справ. Таким чином, відсутність популістських рішень у сфері оплати праці дозволила уникнути фінансових перекосів і зберегти довіру персоналу навіть без різкого зростання доходів.

Підприємство 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.

Безпека праці залишається безумовним пріоритетом. У 2025 році систематично проводилися інструктажі, навчання та аудит умов праці. Підприємство дотримується політики нульової толерантності до будь-яких порушень, що можуть становити загрозу життю та здоров'ю працівників.

Соціальна політика **ТОВ «Вирівський кар'єр»** є важливою складовою стратегії сталого розвитку та конкурентною перевагою на ринку праці. У 2025 році соціальні ініціативи були зосереджені як на підтримці працівників і їхніх родин, так і на взаємодії з місцевими громадами. У межах внутрішньої соціальної підтримки підприємство надавало матеріальну допомогу на лікування, оздоровлення та у зв'язку з важкими життєвими обставинами. У зв'язку з війною соціальний пакет було розширено адресною допомогою сім'ям загиблих, поранених і зниклих безвісти працівників, що стало важливим елементом соціального захисту.

Загальна оцінка роботи з персоналом

За результатами 2025 року **ТОВ «Вирівський кар'єр»** продемонстрував адаптивність кадрової політики до кризових умов та зберіг кадрову стабільність попри вплив війни, мобілізації та економічних викликів. Сформоване кадрове ядро, помірний рівень плинності та значний середній стаж роботи свідчать про ефективність кадрової політики. Основним ризиком на майбутні роки залишається високе навантаження на персонал, що потребує подальших інвестицій у автоматизацію частини процесів, залучення молодих фахівців, зниження ризиків професійного вигорання та нарощування внутрішнього кадрового резерву. У 2026 році пріоритетом залишатиметься розвиток персоналу, підвищення кваліфікації та утримання ключових спеціалістів.



9. Інформація щодо соціальних проектів та ініціатив

Соціальна політика ТОВ «Вирівський кар'єр» у 2025 році залишалася одним із ключових інструментів забезпечення стійкості підприємства в умовах тривалої воєнної, економічної та демографічної нестабільності. Компанія послідовно дотримувалася принципу відповідального роботодавця та соціально орієнтованого бізнесу, розглядаючи соціальні ініціативи не як додаткові витрати, а як довгострокову інвестицію в людський капітал і розвиток громади.

У 2025 році фокус соціальної діяльності було збережено у двох взаємопов'язаних напрямках: підтримка працівників і їхніх родин, а також допомога місцевим громадам та соціальній інфраструктурі. Такий підхід дозволив одночасно зміцнювати внутрішню стабільність колективу та зберігати довіру до підприємства у регіоні діяльності підприємства.

Соціальна підтримка працівників і членів їхніх родин

Соціальні ініціативи, спрямовані на персонал, у 2025 році мали прикладний та адресний характер. В умовах війни та зростання соціальних ризиків компанія продовжила практику надання матеріальної допомоги працівникам і членам їхніх родин у випадках лікування, реабілітації, оздоровлення дітей, а також за наявності складних життєвих обставин.

Окрему увагу було приділено підтримці родин працівників, які постраждали внаслідок бойових дій, мобілізації або втрати годувальника. Допомога надавалася з урахуванням реальних потреб, що дозволяло зменшити фінансове навантаження на сім'ї та забезпечити базову соціальну стабільність.

У межах внутрішньої соціальної політики компанія також забезпечувала страхування від нещасних випадків, організацію трансферу працівників до місця роботи та назад, а за можливості — оздоровчі заходи.

Підтримка місцевих громад та соціальної інфраструктури

Зовнішня соціальна діяльність у 2025 році була зосереджена на підтримці територій, у межах яких здійснюється виробнича діяльність компанії. Підприємство системно взаємодіяло з органами місцевого самоврядування, закладами освіти та соціальними установами з метою вирішення першочергових інфраструктурних і безпекових питань.

Протягом року компанія надавала нематеріальну допомогу у вигляді продукції власного виробництва для ремонту та відновлення об'єктів дорожньої інфраструктури, соціальних будівель, укриттів цивільного захисту. Окремий напрямок становила підтримка шкіл і дошкільних установ шляхом забезпечення будівельними матеріалами для поточних ремонтів і благоустрою територій.

Такі ініціативи мали практичний ефект для громад, оскільки сприяли підвищенню рівня безпеки, доступності соціальних послуг та покращенню умов перебування дітей і працівників бюджетної сфери.

Участь у ініціативах оборонного та гуманітарного характеру

У 2025 році компанія продовжила долучатися до заходів, пов'язаних із забезпеченням обороноздатності та безпеки регіону. Допомога надавалася переважно у формі матеріально-технічного забезпечення для облаштування інженерних та захисних споруд.



ТОВ «Вирівський кар'єр». Звіт про управління за 2025 рік

Такі дії розглядалися не лише як громадянський обов'язок, а й як внесок у стабільність середовища, у якому працюють співробітники компанії та проживають їхні родини.

Загальна оцінка соціального впливу

Сукупний обсяг матеріальної соціальної допомоги, наданої компанією у 2025 році, оцінюється на рівні 506 000 грн, що відображає сталість соціальної політики навіть в умовах обмежених ресурсів і підвищених операційних ризиків.

Соціальні ініціативи у 2025 році підтвердили орієнтацію **ТОВ «Вирівський кар'єр»** на відповідальне ведення бізнесу та довгострокове партнерство з працівниками і громадами. Компанія зберегла системний підхід до соціальної підтримки, забезпечила адресність допомоги та продемонструвала готовність брати участь у вирішенні критично важливих соціальних і гуманітарних питань. Це створює основу для збереження репутації надійного роботодавця та соціально відповідального учасника регіонального розвитку.

10. Політика підприємства щодо запобігання корупції та корпоративного шахрайства

У 2025 році **ТОВ «Вирівський кар'єр»** здійснював свою діяльність у середовищі підвищених регуляторних, фінансових і репутаційних ризиків, зумовлених тривалим воєнним станом, трансформацією економічних процесів та загальним ускладненням ділового середовища в Україні. За таких умов питання доброчесності, запобігання корупції та протидії корпоративному шахрайству набули для Товариства стратегічного значення.

Політика у сфері комплаєнсу та антикорупційного контролю у 2025 році була спрямована не лише на формальне дотримання законодавчих вимог, а й на формування сталої внутрішньої культури доброчесної поведінки, що мінімізує ризики зловживань, конфлікту інтересів і неправомірних дій з боку працівників або контрагентів.

Нормативна та методологічна основа

Діяльність Товариства у сфері запобігання корупції базується на вимогах законодавства України, зокрема Закону України «Про запобігання корупції», внутрішніх нормативних документах, а також корпоративних стандартах групи **Wilh. Werhahn KG**, до якої входить Товариство. Внутрішні політики та процедури гармонізовані з Кодексом поведінки групи, що встановлює єдині етичні та правові орієнтири для всіх компаній групи незалежно від юрисдикції.

У 2025 році акцент було зроблено на практичній імplementації внутрішніх положень, їх адаптації до реальних бізнес-процесів та доведенні вимог до кожного працівника у зрозумілій та прикладній формі.

Ключові ризики та виклики

Проведений внутрішній аналіз ризиків засвідчив, що для Товариства найбільш актуальними залишаються ризики, пов'язані з корпоративним шахрайством у договірних відносинах; зловживаннями з боку контрагентів із можливим залученням внутрішніх ресурсів; кібершахрайством та спробами несанкціонованого доступу до інформації; неправомірним використанням імені та ділової репутації компанії.



Організація системи комплаєнсу

У 2025 році в ТОВ «Вирівський кар'єр» функціонувала комплексна трирівнева система комплаєнсу, спрямована на запобігання, своєчасне виявлення та належне реагування на корупційні ризики й прояви корпоративного шахрайства. Зазначена система базувалася на поєднанні внутрішніх політик і процедур, регулярного навчання персоналу, чіткого розмежування повноважень і відповідальності, а також застосування внутрішніх контрольних механізмів, аналізу господарських операцій і постійного моніторингу зон підвищеного ризику. Реагування на потенційні порушення забезпечувалося через визначені канали повідомлення, проведення внутрішніх перевірок та впровадження коригувальних заходів у межах компетенції Товариства. Координацію та методологічний супровід зазначеної системи здійснював комплаєнс-офіцер, до повноважень якого належало управління корупційними та санкційними ризиками, контроль за дотриманням режиму комерційної таємниці, а також забезпечення захисту та належного обігу конфіденційної інформації.

Робота з персоналом та контрагентами

Упродовж 2025 року Товариство продовжило системну роботу з персоналом щодо підвищення обізнаності у сфері етики та доброчесної поведінки. Працівникам роз'яснювалися вимоги Кодексу поведінки, принципи уникнення конфлікту інтересів, правила взаємодії з контрагентами та обмеження щодо прийняття подарунків, пожертв і спонсорської підтримки.

Окрему увагу було приділено формуванню культури особистої відповідальності, за якої кожен працівник усвідомлює свою роль у запобіганні корупційним проявам. Аналогічні принципи поширюються і на контрагентів: у 2025 році антикорупційні вимоги дедалі частіше інтегрувалися до договірної документації та процедур відбору постачальників.

У межах реалізації політики запобігання корупції та корпоративному шахрайству у 2025 році в ТОВ «Вирівський кар'єр» було проведено спеціалізовані внутрішні навчання. Зокрема, організовано навчальний захід з питань комплаєнсу та етичної поведінки для керівників і ключових працівників, спрямований на поглиблення розуміння вимог корпоративного кодексу поведінки, антикорупційних обмежень та відповідальності у разі їх порушення.

Крім того, у 2025 році проведено цільове навчання для працівників відділу збуту з питань податкового комплаєнсу, зокрема щодо застосування ПДВ, перевірки контрагентів і дотримання вимог податкового законодавства. Проведення таких навчань сприяло підвищенню рівня правової обізнаності персоналу та зниженню комплаєнс-ризиків у поточній операційній діяльності.

Канали повідомлення та практика реагування

Для інформування про потенційно корупційні або неетичні ситуації у Товаристві діють кілька незалежних каналів зв'язку з комплаєнс-офіцером, зокрема телефонна лінія, електронна пошта та веб-форма. Ці інструменти забезпечують можливість конфіденційного повідомлення без ризику негативних наслідків для заявника.

У 2025 році звернень щодо фактів корупції або корпоративного шахрайства не надходило, що свідчить про відсутність виявлених порушень та про ефективність превентивних заходів.



Контроль і аудит

Дотримання стандартів доброчесності та вимог Кодексу поведінки є предметом регулярного контролю та аудиту з боку групи **Wilh. Werhahn KG**. Такі перевірки дозволяють не лише оцінювати відповідність встановленим стандартам, а й своєчасно вдосконалювати внутрішні процедури з урахуванням змін у зовнішньому середовищі.

Висновок

За підсумками 2025 року система запобігання корупції та корпоративному шахрайству в **ТОВ «Вирівський кар'єр»** продемонструвала належний рівень зрілості та відповідність вимогам чинного законодавства України, внутрішніх нормативних актів Товариства, а також корпоративних стандартів групи **Wilh. Werhahn KG**. Реалізовані у звітному періоді заходи були спрямовані на мінімізацію комплаєнс-ризиків, забезпечення прозорості господарської діяльності та формування сталої культури доброчесної поведінки серед працівників і контрагентів.

Відсутність у 2025 році зафіксованих звернень щодо корупційних правопорушень або корпоративного шахрайства свідчить як про ефективність превентивних механізмів, так і про достатній рівень правової обізнаності персоналу.

Важливим елементом системи комплаєнсу у звітному періоді стало проведення внутрішніх навчань. Організовані заходи з питань комплаєнсу та етичної поведінки для керівників і ключових працівників сприяли уніфікації підходів до застосування Кодексу поведінки, розумінню правових наслідків порушення антикорупційних обмежень та формуванню персональної відповідальності за прийняті управлінські рішення.

З урахуванням збереження складного зовнішнього середовища, воєнних ризиків і підвищеної уваги контролюючих органів до питань доброчесності бізнесу, Товариство розглядає подальший розвиток системи комплаєнсу як один із пріоритетних напрямів корпоративного управління. У середньостроковій перспективі планується подальше вдосконалення внутрішніх політик і процедур із урахуванням змін законодавства та практики правозастосування, розширення охоплення комплаєнс-навчань для працівників, а також поглиблення інтеграції антикорупційних вимог у договірні відносини з контрагентами. Реалізація зазначених заходів має забезпечити збереження високих стандартів ділової репутації Товариства, підвищення довіри з боку акціонерів і партнерів, а також стійкість бізнесу в умовах тривалої невизначеності.