



---

# ЗВІТ З УПРАВЛІННЯ

---



DECEMBER 31, 2022

ТОВ «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ УКРАЇНА ЛУ»

## Загальна інформація

### 1 Характер бізнесу

#### 1.1 Інформація про розвиток

Компанія входить до групи компаній Kromberg & Schubert.

Група компаній Kromberg & Schubert є провідним міжнародним виробником електричних систем, кабелів та пластмасових компонентів. Група успішно розробляє та виробляє продукцію з 1902 року.

Kromberg & Schubert пропонує якісну продукцію та послуги для клієнтів у автомобільному та промисловому секторах:

- ✚ розробка, проектування та виробництво кабельних систем;
- ✚ широкий спектр матеріалів;
- ✚ сучасні технології;
- ✚ тестування під час виробничого процесу;
- ✚ виконання індивідуальних замовлень.

Kromberg & Schubert – група компаній з понад 110-річною історією успіху. Завдяки новаторському підприємницькому духу та чіткій ієрархії, група постійно розвивається та розширюється. Сьогодні група компаній Kromberg & Schubert, налічує понад 50 000 співробітників у більш ніж 40 локаціях.

Ключ до успіху – корпоративна культура компанії. Ентузіазм та мотивація до створення продукції є рушійною силою команд розробників, які зосереджують свою енергію на ранньому визначенні тенденцій на ринку та задоволенні індивідуальних потреб клієнтів.

В Україні “Кромберг енд Шуберт ЛУ” має понад 10-літню історію успіху – з 2006 року діє завод в Луцьку, де нині працює понад 4 тисячі людей, а в 2014 році стартувало підприємство в Житомирі, де вже сьогодні створено понад 3 000 робочих місць.



## ПРО НАШУ КОМПАНІЮ

«Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» — підприємство з 100% іноземними інвестиціями. Ми виготовляємо електричні бортові кабельні системи для автомобілів світового класу. Наш завод – це місце, де починаються легендарні автомобільні бренди – Mercedes, Volkswagen, BMW, Audi.

ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» – належить до числа великих платників податків і роботодавців України, а саме Луцького району та області. За звітний рік підприємство перерахувало понад 317,3 млн. гривень податків до загальнодержавного й місцевих бюджетів. Статутний фонд компанії становить понад 80,4 млн. грн.

В Луцьку завод успішно працює вже понад 17 років. На сьогоднішній день тут створено понад 4 440 робочих місць.

Головне правило «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» – нуль помилок. Контроль за якістю продукції надзвичайно ретельний. Сировина перевіряється і відповідає всім європейським нормам екологічності. На заводі не виготовляють кабель. Він сюди надходить вже у готовому вигляді і його складають на конвеєрі.

Готова проводка маркується, спеціальним чином пакується та надсилається на заводи, де безпосередньо складають автомобілі.

Всі робочі місця «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» обладнані згідно європейських стандартів, а безпека праці на найвищому рівні. Одним із пріоритетів компанії є соціальна відповідальність. Конкуренсоздатний рівень оплати праці, повністю прозора система нарахування заробітної плати та її вчасна виплата – все це впевнено закріпило за підприємством статус одного з кращих роботодавців України.

Компанія «вирощує» спеціалістів самотужки. Успішно реалізуватися на підприємстві може кожен, хто готовий вчитися та опанувати нові навички. Закріпити вміння та розширити досвід працівникам допомагають закордонні відрядження та спілкування з іноземними колегами. Зробити кар'єру від простого робітника до керівника підрозділу – не мрія, а реальність, підтверджена не одним прикладом на «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ».

Товариство з обмеженою відповідальністю «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» (далі – ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ») було зареєстровано 25 травня 2005 року за номером 398237 Луцькою Районною Державною адміністрацією у Волинській області.

Основний вид господарської діяльності – Виробництво електричного й електронного устаткування для автотранспортних засобів.

Місцезнаходження підприємства – 45606, Волинська обл., Луцький район, с. Рованці, вул. Європейська, буд. 1.

Власником Товариства є компанія Кромберг енд Шуберт Холдінг Гмбх, зареєстрована у м. Оберпуллендорф, Унгаргассе, 111, Австрія, індекс 7350, яка володіє 100% статутного фонду Товариства.

Товариство є:

- ✦ платником податку на прибуток підприємств на загальних підставах за ставкою, передбаченою п.136.1 ст.136 ІІІр. Податкового кодексу України №2755-VI від 02 грудня 2010 року
- ✦ платником податку на додану вартість (індивідуальний податковий номер 335375603086)

Таблиця 1. Інформація про діяльність

<b>Основні характеристики</b>	
Середня кількість працівників у 2022 році, чоловік	4 440
Основна продукція/ послуги	Електричне та електронне обладнання для автотранспортних засобів
<b>Ринкова позиція</b>	
Основні конкуренти	ТОВ «Джейбіл Сьоркіт Юкрейн Лімітед» ТОВ «Ядзакі Україна» ТОВ «ВЕТ Аутомотив Україне» ТОВ «Флекстріонікс ТЗОВ завод» ТОВ «Точприлад» ТОВ «Форшнер» ТОВ «Платі Юкрейн Лімітед» ТОВ «Берег-кабель ГмБХ» ТОВ «Єврокар» ТОВ «Бадер Україна» ТОВ «Тайко Електронікс Юкрейн Лімітед» ТОВ «Електроконтакт Україна» ТОВ «Преттль-Кабель Україна» ТОВ «Унгвайер» ТОВ «ЛЕОНИ Ваерінг Системс УА ГмБХ» ТОВ «ВО Карпати» ТОВ «Костал-Україна» ТОВ «ОДВ-Електрик»
<b>Майновий комплекс</b>	
Балансова вартість ОЗ станом на 31.12.2021, тис. грн.	500 956
Балансова вартість ОЗ станом на 31.12.2022, тис. грн.	649 550

## 2 Бізнес-стратегія

Економіка України ось уже рік потерпає від кривавої війни росії проти нашої держави. І весь цей рік вітчизняний бізнес намагається триматися на плаву.

З початком великої війни люди та бізнес об'єдналися у спільній меті – допомогти своїй країні встояти перед агресором.

Тож пріоритетним завданням для бізнесу стало пережити потрясіння з найменшими втратами: зберегти робочі місця, забезпечити безпечні умови роботи для досягнення поставлених цілей.

Війна мала певний вплив на діяльність Товариства протягом 2022 року: зростання індексу цін виробників та логістичні проблеми з постачанням матеріалів (окрім основної сировини); пошкодження енергетичних потужностей в країні, що призвело до додаткових витрат по залученню альтернативних засобів живлення; тощо. У зв'язку з цим на сьогоднішній день актуальною для підприємства є стратегія адаптації.

## Основні принципи стратегії:

### Гнучкість

Постійний моніторинг та аналіз подій, що дає можливість бути готовим до будь-яких ситуацій та вчасно провести коригування поточної маркетингової стратегії.

Гнучкість: засновника, команди, клієнтів.

В умовах війни гнучкість стала суттєвою конкурентною перевагою та головною рисою українського бізнесу.

Бізнес повинен бути дуже гнучким, оперативно реагувати на потреби сьогодення та дбати про свою безпеку.

За 10 місяців ми навчилися працювати в умовах оголошення повітряних тривог, перебуваючи в стресі, підлаштувались під умови часткового блекауту, тощо.

На рівні власників компаній та топ-менеджменту гнучкість полягає, в першу чергу, в швидкому, але підпорядкованому стратегічному баченні, переспрямуванні ресурсів.

Гнучкість команди – це, перш за все, готовність працювати в складних умовах: здатність виконувати незвичні завдання в нестандартні часові слоти.

Особливо цікаво відмітити гнучкість, яку почали проявляти клієнти. Вимогливість до бізнесів не зникла, але з'явилась вдячність за те, що ми взагалі працюємо.

Тому колектив КРОШУ наполегливо дотримується 12 принципів стратегії ефективного управління, розробленої керівництвом групи навіть в умовах війни:

- Керівництво через чіткі цілі (розробка чітких, амбітних, але реалістичних цілей).
- Активний зворотній зв'язок (надання працівникам відгуків про досягнення цілей).
- «Жодних виправдань!» (чесне і відкрите виправлення помилок).
- Атмосфера довіри (атмосфера довіри створена через відкрите спілкування та свободу дій).
- Розвиток співробітників (програми розвитку та мотивації співробітників).
- Послідовність діяльності (підтримка співробітників у складних ситуаціях та покарання за неправомірні дії).
- Підприємницьке мислення (вимога підприємницької та особистої відповідальності від керівництва та працівників).
- Міжфункціональне співробітництво в командах (розвиток міжфункціональної співпраці на всіх рівнях).
- Глобальність та мобільність (успішне функціонування в різних культурних регіонах).
- Фокус на замовника (зосередження на потребах клієнта).
- Інновації (постійний пошук нових рішень).
- «Немає такого слова, як «неможливо» (пошук гнучких, прагматичних рішень та їх швидка реалізація).

## Диверсифікація бізнесу.

Постійний аналіз бізнес процесів дає можливість не зациклюватись на чомусь одному, не боятись експериментувати і шукати нові напрямки для розвитку своєї справи. Війна змушує рухатись вперед і в сторони у пошуках того, що сьогодні приноситиме дохід, адже це дасть змогу збільшити дохідність, підтримати ЗСУ, працевлаштувати сотні нових працівників і дати їм достойну заробітну плату.

## Кадри вирішують

Наше основне завдання – створювати умови, які будуть приваблювати не лише тих, хто залишився в Україні, але й тих, хто з тих чи інших причин її покинув.

Ми концентруємо увагу на культурі творчості та самодисципліни, свободі та відповідальності, яка будується на основі ретельно скоординованої та гнучкої командної роботи.

Застосування інструментів стратегії адаптації – це можливість бізнесу не тільки вистояти, а й стати сильнішим навіть під час повномасштабної війни. Ми не можемо зупинитись, нам необхідно використовувати час війни для нових усвідомлень, впровадження нових ідей та здобування нових навичок, які знадобляться нам і після нашої Перемоги.

# Організаційна структура та опис діяльності ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ»

## 1.2 Організаційна структура та уповноважені особи

Організаційна структура відповідно до бачення, цілей та стратегічних напрямів, включає менеджмент, центри клієнтів, фахові відділи, центри компетенцій та виробничі заводи. Організаційна структура створює фокус на орієнтацію на клієнтів, світовий ринок та компетентність. Структура представлена в інтранеті у вигляді органіграми.

Опис організаційної структури ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» наведений нижче:

Таблиця 2. Організаційна структура

Назва відділу	Функції
<b>В підпорядкуванні у Фінансового директора:</b>	
Відділ з управління персоналом	Підбір персоналу, облік робочого часу, нарахування заробітної плати, навчання персоналу, медичне страхування, кадрове діловодство
Відділ постачання	Придбання матеріалів для потреб підприємства на основі замовлень від відділів
Відділ ІТ	Забезпечення підприємства програмним забезпеченням, надання ІТ підтримки для безперебійної роботи виробництва
Відділ з охорони праці	Організація безпечної праці працівників, забезпечення працівників спецодягом, слідкування за дотриманням вимог з охорони праці та захисту навколишнього середовища
Фінансовий відділ	Ведення бухгалтерського обліку відповідно до міжнародних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, а також інших нормативно-правових актів щодо ведення бухгалтерського обліку, в тому числі з використання уніфікованої автоматизованої системи бухгалтерського обліку та звітності та інші функції відповідно до положення про відділ фінансовий.
<b>В підпорядкуванні у Технічного директора:</b>	

Назва відділу	Функції
Відділ виробництва	Виробництво продукції (кабельних мереж) згідно замовлень клієнтів
Відділ якості	Слідкування за дотриманням міжнародних вимог якості продукції. Перевірка якості готової продукції
Технічний відділ	Вирішення технічних проблем, хронометраж робочого часу на кожне робоче місце на виробництві, оновлення технічних версій виробництва
Відділ логістики	Забезпечення підприємства сировиною, забезпечення виробництва матеріалами та відправка готової продукції
Відділ підтримки	Забезпечення безперебійної роботи обладнання, надання підтримки для вирішення технічних проблем

### Уповноважений за інтегровану систему менеджменту

Керівник відділу якості Кромберг енд Шуберт призначений вищим керівництвом як уповноважений за систему менеджменту (MSB).

MSB дбає про структуру, документацію та побудову інтегрованої системи менеджменту, а також регулярні аудити та оцінки менеджменту.

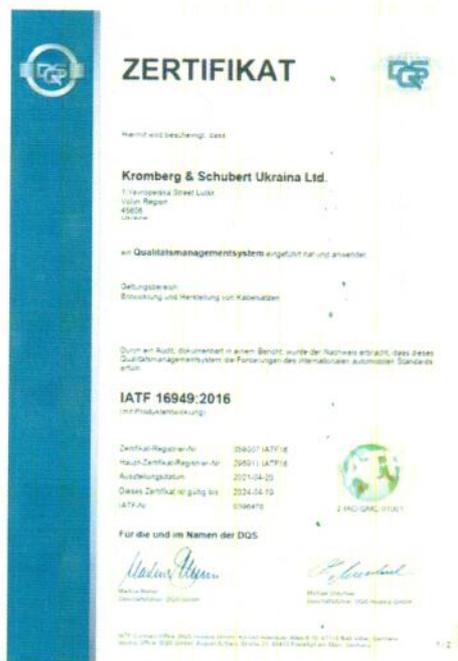
Він регулярно звітується перед керівництвом про ефективність наявної ICM.

## 3 Результати діяльності

За час своєї діяльності підприємство було неодноразово відзначене міжнародними нагородами за виробництво якісної продукції :

Сертифікати

ISO 45001:2018 valid until 2025-12-16



ISO 45001:2018 valid until 2025-12-16



## ZERTIFIKAT



Hiermit wird bescheinigt, dass

**Kromberg & Schubert Automotive GmbH & Co. KG**  
 Werkstraße 1  
 91370 Asersberg  
 Deutschland

mit dem im Anhang genannten Standards

ein **Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-System** eingeführt hat und anwendet

Gettungsbereich:  
 Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Kabeln und Kabelbaugruppen

Durch ein Audit, dokumentiert in einem Bericht, wurde der Nachweis erbracht,  
 dass das Managementsystem die Forderungen des folgenden Regelwerks erfüllt:

**ISO 45001 : 2018**

Zertifikat-Registriernr.: 20911 06078 Gültig ab: 2022-12-22 Gültig bis: 2025-12-16 Zertifizierungsdatum: 2022-12-22	 
--	--



**DQS GmbH**

  
 Martin Uttermann  
 Technischer Leiter  
 Zertifizierung



Anmeldedatum: 2022-09-08, Auditdatum: 2022-12-22, 2023-04-21, 2023-08-24, 2023-12-16  
 Alle Angaben sind verbindlich und können sich jederzeit ändern.

ISO 14001:2015 valid until 2024-04-21



## ZERTIFIKAT



Hiermit wird bescheinigt, dass

**Kromberg & Schubert Automotive GmbH & Co. KG**  
 Werkstraße 1  
 91370 Asersberg  
 Deutschland

mit dem im Anhang genannten Standards

ein **Umweltmanagementsystem** eingeführt hat und anwendet

Gettungsbereich:  
 Entwicklung, Herstellung, Distribution und Vertrieb von Kabeln, Kabelbaugruppen und Kabelbaugruppen

Durch ein Audit, dokumentiert in einem Bericht, wurde der Nachweis erbracht,  
 dass das Managementsystem die Forderungen des folgenden Regelwerks erfüllt:

**ISO 14001 : 2015**

Zertifikat-Registriernr.: 20911 UM15 Gültig ab: 2021-04-21 Gültig bis: 2024-04-21 Zertifizierungsdatum: 2021-04-19	 
---	--



**DQS GmbH**

  
 Martin Uttermann  
 Technischer Leiter  
 Zertifizierung

Anmeldedatum: 2020-09-08, Auditdatum: 2021-04-19, 2021-07-27, 2021-11-10, 2022-04-21, 2022-08-24, 2023-01-17, 2023-05-16, 2023-09-19, 2023-12-16  
 Alle Angaben sind verbindlich und können sich jederzeit ändern.

Відзнаки клієнтів:

DAG September 2006 gesamtes;

Lieferprogramm NCV3;

BMW Motorrad Oktober 2006.

Відзнаки за продуктивну та якісну роботу підприємства:

„Bestes Produktionswerk “ Kundencenter BMW 2018;

„Project of the Year 2015 VW Caddy“;

„Plant of the Year 2012“;

„Most Improved Plant of the Year 2011“;

„Most Improved Plant of the Year 2007“.

Таблиця 3. Аналіз коефіцієнтів рентабельності, фінансової стійкості, оборотності

№	Показники	Опти-мальне значення показника	Фактичне значення показника		відхилення (+/-)
			за попередній період	за звітний період	
1	Коефіцієнт рентабельності активів	> 0 (Збільшення)	0,08	0,12	0,03
2	Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	> 0 (Збільшення)	0,15	0,18	0,03
3	Коефіцієнт рентабельності сукупного капіталу	> 0 (Збільшення)	0,09	0,21	0,11
4	Коефіцієнт рентабельності діяльності	> 0 (Збільшення)	0,05	0,06	0,01
5	Коефіцієнт зносу основних засобів	Зменшення	0,59	0,56	-0,03
6	Коефіцієнт оборотності активів	Збільшення	1,54	1,91	0,36
7	Коефіцієнт фінансової стійкості підприємства	Збільшення	1,75	2,04	0,30
8	Коефіцієнт покриття	> 1 (Збільшення)	1,60	0,96	-0,64
9	Коефіцієнт загальної ліквідності	Збільшення	1,60	0,96	-0,64
10	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2 – 0,35	0,38	0,14	-0,24
11	Коефіцієнт заборгованості	0,5 - 0,7	0,57	0,49	-0,08
12	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	< 1 (Зменшення)	0,36	0,33	-0,04

### 3.1. Поточні проекти.

На нашому заводі виготовляють електричні бортові кабельні системи для автомобілів світового класу. На сьогодні ми співпрацюємо з компанією BMW:



Mini3 door hatchback–F56

**BMW F56**

280 pcs/day



Mini5 door hatchback–F55

**BMW F55**

270 pcs/day



F56 BEV

## BMW F56 BEV

110 pcs/day



Mini Clubman - F54

## BMW F54

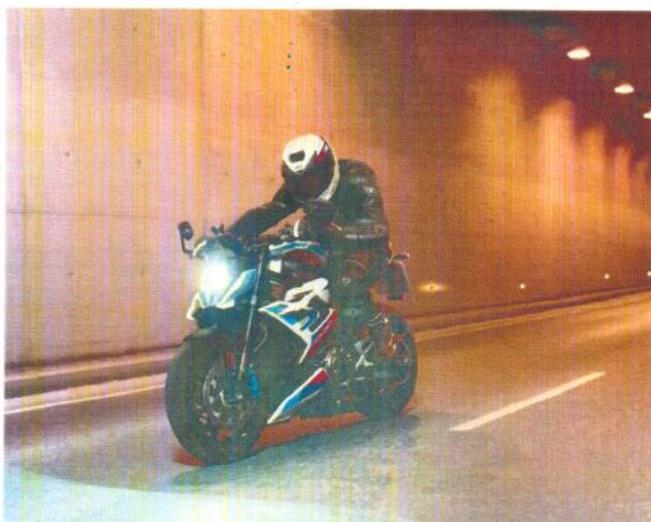
120 pcs/day



BMW X1 – U11 (Regensburg)

## BMW U11

705 pcs/day



Motorcycle (Berlin)

## BMW Motorrad

535 pcs/day



BMW X3 – G08 (Leipzig)

## BMW G08

240 pcs/day



Mini Cabrio - F57

## BMW F5x

180 pcs/day

Mini Countryman - F60



## BMW 60

400 pcs/day



### 3.2 Ціноутворення

Оціночна вартість давальницької сировини встановлюється та узгоджується Сторонами індивідуально щодо кожної окремої загальної специфікації на сировину для виготовлення узгодженої Сторонами кількості Продукції. Вартість послуг з переробки узгоджується Сторонами індивідуально щодо кожної окремої Технологічної схеми. Вартість Продукції включає вартість давальницької сировини та вартість послуг по переробці відповідно до технологічної схеми.

### 3.3 Ключові показники фінансового стану підприємства представлені наступним чином:

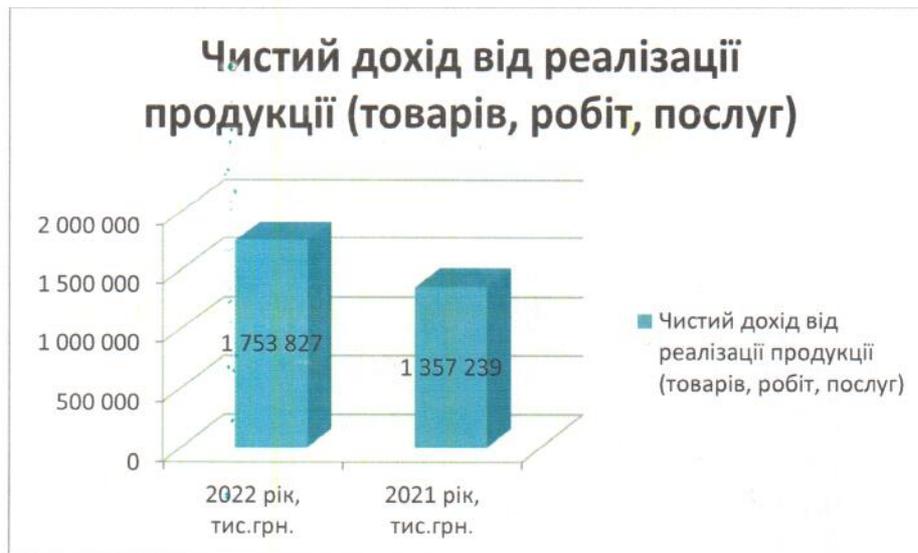
Стаття	2022 рік, тис грн	2021 рік, тис грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 753 827	1 357 239
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(1 484 113)	(1 138 040)
<b>Валовий прибуток / (збиток)</b>	<b>269 714</b>	<b>219 199</b>
Інші операційні доходи	81 594	23 009
Адміністративні витрати	(127 806)	(124 488)
Витрати на збут	(2 073)	(2 139)
Інші операційні витрати	(32 501)	(34 563)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності</b>	<b>188 928</b>	<b>81 018</b>
Інші доходи	-	35 700
Фінансові витрати	(14 369)	(23 882)
Інші витрати	(40 590)	(807)
<b>Фінансовий результат до оподаткування</b>	<b>133 969</b>	<b>92 029</b>
(Витрати) / Дохід з податку на прибуток	(26 856)	(17 511)
<b>Чистий прибуток / (збиток)</b>	<b>107 113</b>	<b>74 518</b>

ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» за 2022 рік отримало прибуток у сумі 107 113 тис. грн. (у 2021 році – 74 518 тис.грн).

Витрати на оплату праці становлять 58 % (71% з урахуванням відрахувань на соціальні заходи) від загальної кількості витрат підприємства.

Порівняльні дані чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг):

Порівняльні дані валового прибутку (збитку):



## 4 Ліквідність та зобов'язання

Оскільки підприємство «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» є виробничим підрозділом материнської компанії, а не виробник кінцевого продукту, то всі зобов'язання і ліквідність підприємства пов'язані з материнською компанією, що з точки зору ризиків дає мінімальний ризик.

## 5 Екологічні аспекти

Кромберг енд Шуберт приділяє велике значення охороні навколишнього природного середовища незважаючи на те, що наша продукція вже давно є результатом екологічно безпечного виробництва у всьому світі.

Нашою чітко сформульованою метою є зменшення негативного впливу на навколишнє природне середовище та збереження природних ресурсів.

З 2017 року підприємство успішно пройшло аудит на відповідність впровадженій системі екологічного менеджменту стандарту ISO 14001.

Переваги впровадження ISO 14001 на підприємстві:

- ✦ Захист навколишнього середовища;
- ✦ Запобігання аваріям і надзвичайним ситуаціям;
- ✦ Підвищує імідж компанії;
- ✦ Підвищує мотивацію і здоров'я персонал

Міжнародний стандарт ISO 14001 містить вимоги до системи екологічного менеджменту (СЕМ). Даний документ був розроблений для того, щоб зменшити вплив діяльності підприємства на навколишнє середовище. У багатьох державах, в тому числі і в Україні, ISO 14001 прийнятий в якості національного стандарту. ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна Лу» 2017 року підприємство успішно пройшло аудит на відповідність впровадженій СЕМ.

Сертифікат ISO 14001 дає організації наступні переваги:

- зменшується ймовірність отримання екологічних штрафів;

- поліпшується імідж компанії;
- з'являється більше можливостей для залучення нових ділових партнерів;
- збільшується інвестиційна привабливість підприємства;
- спрощується отримання деяких ліцензій і дозволів;
- відповідальне ставлення до відходів, їх управління та утилізацію;
- внутрішні переваги підприємства, які стосуються регламентації процесів, суттєвих аспектів з урахуванням елементів життєвого циклу продуктів або послуг.

### **Екологічний аспект як ключовий елемент діяльності підприємства**

Ключовим елементом діяльності підприємства є екологічний аспект – це елемент діяльності організації, її продукції або послуг, який взаємодіє або може взаємодіяти з довкіллям. Суттєвим (значущим) є той екологічний аспект, який спричинює чи може спричинити одне або більше суттєвих (сильних) впливів на довкілля.

Передбачена персональна відповідальність всіх рівнів від топ-менеджменту до працівників виробництва завдяки економії ресурсів, належному сортуванню відходів підприємства, особистій обізнаності кожного працівника.

Підприємство працює згідно діючих дозволів виданих Департаментом екології та природних ресурсів Волинської обласної держадміністрації.

Політика компанії базується на якісному виготовленню продукції, зменшенні впливу на навколишнє середовище та поліпшенні безпеки праці.

Серед важливих екологічних аспектів ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» виділяють:

- ✚ Зберігання та використання небезпечних речовин;
- ✚ Утворення відходів виробництва;
- ✚ Використання ресурсів (електроенергія, газ, вода).

Кожен працівник підприємства здійснює свій вклад по досягненню цілей системи екоменеджменту завдяки:

- ✚ Економії електроенергії, води, газу, паперу;
- ✚ Правильному сортуванню відходів виробництва;
- ✚ Належному поводженню з небезпечними речовинами.

Всі показники по споживанню ресурсів та утворенню відходів переглядаються на щомісячній основі, аналізуються і (при потребі) впроваджуються системні кроки по зменшенню відповідних показників.

Всі відходи виробництва відсортовуються працівниками підприємства та передаються відповідним підрядникам згідно процедур щодо обробки відходів: на вторинну переробку, утилізацію чи захоронення.

Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами підприємство здійснює відповідно до дозволу, виданого Департаментом екології та природних ресурсів Волинської обласної держадміністрації.

Відповідно до політики Kromberg & Schubert, керівництво Компанії надає засоби для постійного покращення таких продуктів та процесів з врахуванням технічних умов. Таким чином зростає задоволення клієнтів, зменшується забруднення навколишнього середовища, оптимізується споживання енергії та поліпшується безпека праці.

Наші процедури для обробки відходів:

**УНИКНУТИ**

ЯКЩО ЦЕ НЕМОЖЛИВО, ТО

**ЗМЕНШИТИ**

ЯКЩО ЦЕ НЕМОЖЛИВО, ТО

**ПОВТОРНО ВИКОРИСТАТИ**

ЯКЩО ЦЕ НЕМОЖЛИВО, ТО

**УТИЛІЗУВАТИ ВІДПОВІДНО**



**Відповідальність підприємства та його працівників**

Усі працівники ознайомлені, навчені та мотивовані виконувати свої обов'язки відповідно до екологічної політики та цілей.

Наші працівники реалізують екологічні цілі, які їм поставлені. Досягнення наших цілей ми вважаємо важливими пріоритетними завданнями.

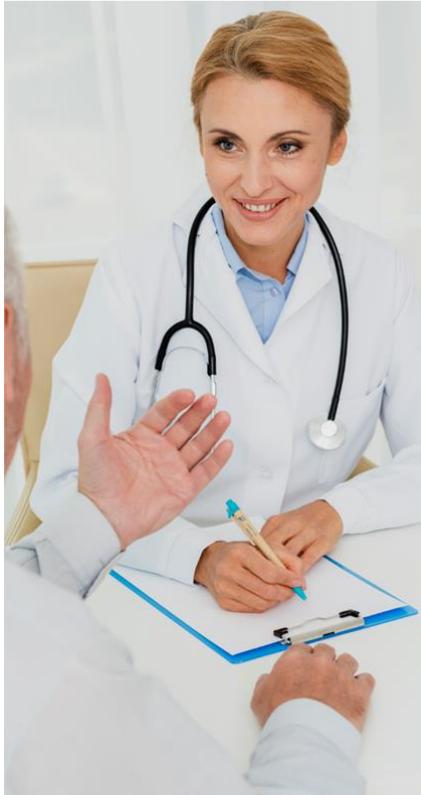
**Сортування відходів виробництва відбувається згідно стандарту KSUA-ЛУ**



## 6 Соціальні аспекти та кадрова політика

### 6.1. Інформація стосовно загальної кількості працівників.

Загальна кількість працівників станом на 31.12.2022 – 4 440 осіб, з них: чоловіків – 1 776 осіб (40%), жінок – 2 664 осіб (60%). Загальна кількість працівників на керівних посадах становить 129 особи, з них 60 посади займають жінки (47%), 69 посаду займають чоловіки (53%). До керівних посад ми віднесли: керівників відділів та підвідділів, начальників змін та майстрів виробничих ліній.



Розподіл працівників по віковим критеріям:

- ✚ Від 18 до 25 років – 715 працівника
- ✚ Від 26 до 36 років – 1 550 працівник
- ✚ Від 37 до 49 років – 1 598 працівника
- ✚ Від 50 і старше років – 577 працівників

### 6.2 Програми заохочень для працівників

Для підвищення продуктивності праці та збільшення рівня залучення працівників підприємство «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» використовує як фінансову, так і нефінансову мотиваційну політику.

**До фінансової мотиваційної політики відноситься:**

- ✚ перегляд та постійне підвищення заробітної плати;
- ✚ премія за кваліфікаційний рівень;
- ✚ харчування працівників;
- ✚ довіз працівників на роботу та з роботи за рахунок підприємства;
- ✚ медичне страхування окремих категорій працівників;
- ✚ премія за раціоналізаторські пропозиції;
- ✚ премія за вивчення іноземної мови.

### Нефінансова мотиваційна політика включає в себе:

- ✦ активне залучення працівників до різних спортивних заходів;
- ✦ випуск корпоративного журналу та сайту підприємства, де кожен працівник може ознайомитися з останніми новинами підприємства;
- ✦ організація екскурсійних турів до різних міст України;
- ✦ сприяння залученню дітей працівників до різних секцій (спортивно-бальні танці, футбол, шахи);
- ✦ проведення різних тематичних заходів (Family day, Valentine's day, Eco day і т.д.);
- ✦ індивідуальні внутрішні коуч-сесії.



### 6.3 Охорона праці та безпека

Товариство з обмеженою відповідальністю «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ УКРАЇНА ЛУ» відноситься до класу професійного ризику виробництва платника єдиного внеску за основним видом його економічної діяльності: 58.

Режим роботи – одно, двох, трьох чи чотирьох змінний (в залежності від категорії посади та графіку роботи виробництва). Тривалість робочої зміни – 8 годин, з двома перервами 20хв і 10хв відповідно.

Станом на 31 грудня 2022р: на роботах підвищеної небезпеки задіяний 621 працівник, з них 14 жінок.

Відповідно до вимог Постанови КМУ № 77 від 03.02.2021 «Про затвердження переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та внесенням змін до деяких постанов КМУ, Компанія отримала дозволи та погодила декларації на ряд механізмів та видів робіт, а, саме:

Дозвіл № 043.21.07 на виконання робіт: 1) Роботи у діючих електроустановках напругою понад 1000 В (п.9, група А, дод № 2); 2) Технічне обслуговування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (п.11, група А, дод № 2); 3) Вантажно - розвантажувальні роботи за допомогою машин і механізмів (п.20, група А, дод № 2); 4) Виготовлення виробів та деталей із гуми на виливних машинах (п.26, група А, дод № 2). Дозвіл діє з 07.05.2021р до 07.05.2026 року.

Дозвіл № 044.21.07 на експлуатацію устаткування підвищеної небезпеки, а саме: 1) Вантажопідіймальні крани і машини (п.7, група А); 2) Устаткування напругою понад 1000 В (п.8, група А). Дозвіл діє з 07.05.2021р до 07.05.2026 року.

Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки під час експлуатації технологічних транспортних засобів, зареєстрована у журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держпраці 10.02.2020р. № 033 та 26.11.2018р. № 193.

Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки під час експлуатації парових водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском понад 0,05МПа, технологічне устаткування та його елементи систем газопостачання природного газу від зареєстрована у журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держпраці 07.07.2020р. № 244.

Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки на ковальсько-пресове устаткування зареєстрована у журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держгірпромнагляду 30.05.2012р. № 013

Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки на

- ремонтні, монтажні, будівельні та інші роботи, що виконуються на висоті понад 1,3 м, крім верхолазних та скелелазних, що виконуються на висоті 5м і більше над поверхнею ґрунту, з перекриття або робочого настилу та робіт, що виконуються за допомогою підйомників і підвісних колісок, механічних підйомачів та будівельних підйомників;

- експлуатація і ремонт водозбірних споруд (пожежна водойма) зареєстрована у журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держгірпромнагляду 02.03.2012р. № 005.

На підприємстві функціонує система управління охороною праці, створена служба охорони праці. Працівники Товариства забезпечені інструкціями (посадовими, робочими, з охорони праці) та іншими нормативно-правовими актами, що стосуються виконуваних робіт, належними та необхідними засобами праці.

До початку роботи працівники за рахунок Товариства проходять попередні медичні огляди та в процесі роботи періодичні медичні огляди, згідно узгодженого із закладом охорони здоров'я плану-графіку по списку у відповідності до окремо виданих наказів та направлень підприємства. До роботи не допускаються працівники, якщо дана робота протипоказана їм за станом здоров'я. Для осіб з групою інвалідності створені відповідні умови праці згідно Довідок до актів огляду медико-соціальної експертної комісії.

При прийнятті на роботу проводиться ознайомлення під підпис працівника з умовами праці, стажування, згідно затверджених програм, та допуск до самостійної роботи.

Товариство створює та забезпечує належні умови праці на робочих місцях, належні санітарно-побутові умови, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва. Компанія щорічно затверджує Комплексні заходи з питань охорони праці та виконує їх.

Працівники забезпечуються безоплатно спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до діючих на підприємстві норм.

Організовано забезпечення працівників Товариства питною водою.

На підприємстві розроблено та затверджено наказом Програми навчання та спеціальних навчання з питань охорони праці. Щорічно, у встановлені терміни, проводяться навчання та перевірка знань з

питань охорони праці для працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, про що складаються відповідні протоколи. На робочих місцях, безпосередніми керівниками, проводяться інструктажі з питань охорони праці.

Вантажно-розвантажувальне обладнання проходить щорічні технічні огляди та зареєстровано в органах Держпраці належним чином. Виробниче обладнання компанії утримується в належному стані, проводяться сервісні роботи, використовуються сучасні автоматизовані методи контролю за їх проведенням.

На підприємстві функціонує медичний пункт, який працює згідно графіку роботи виробництва та забезпечений необхідними лікарськими засобами та медичною технікою для надання первинної медичної допомоги.

## ГОЛОВНА МЕТА — БЕЗПЕКА, ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ



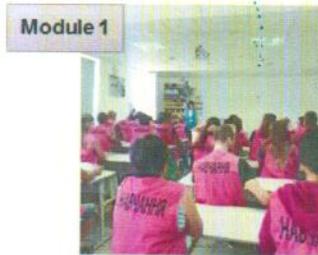
### 6.4 Навчання та освіта персоналу

Кожного, хто приєднується до нашої команди, ми навчаємо. В структурі відділу з управління персоналом є навчальний підрозділ, що, по суті, являє собою корпоративний навчальний заклад - тут вчать "з нуля" опановувати всі виробничі процеси. Тому, для того, щоб стати успішним на КроШу, не важливий попередній досвід чи освіта, важлива працелюбність, відкритість новому, бажання вчитися. І допомагає в цьому, передусім, відділ НР.

Компанія Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ приділяє досить багато уваги питанню навчання працівників всіх категорій. Кожен новий працівник, незалежно від рівня посади на яку він приймається, зобов'язаний пройти Базове навчання. Під час Базового навчання працівник знайомиться з:

- структурою підприємства та основними цінностями;
- правилами внутрішнього трудового розпорядку та нормами поведінки;
- правилами виготовлення кабельної мережі та вимогами якості;
- отримує практичні навички виготовлення продукції під наглядом досвідченого тренера або ж наставника.

Після 12-ти тижнів роботи на виробництві, під наглядом безпосереднього керівника та досвідчених колег, всі працівники проходять процес теоретичного та практичного оцінювання, для отримання кваліфікаційного рівня, який вони підтверджують щорічно.



Також, з метою підвищення конкурентоспроможності та рівня мотивації працівників на вищих посадах на базі підприємства організують та проводяться різні тренінги і програми розвитку працівників, а саме:

- ✦ Інтеграція нових працівників (крім прямого персоналу виробництва);
- ✦ Управління талантами;
- ✦ Емоційний інтелект;
- ✦ Ефективна комунікація;
- ✦ Мотиваційний менеджмент;
- ✦ Тренінг по лідерству та розвитку ораторських навичок;
- ✦ Ефективне управління персоналом для керівників;
- ✦ Тренінг для внутрішніх тренерів;
- ✦ Програма розвитку керівників середньої ланки.



### 6.5 Соціальний захист працівників, рівні можливості та повага прав людини.

Одними із важливих принципів діяльності підприємства є питання соціального захисту працівників підприємства, поваги прав людини, тощо.

Соціальний захист працівників на підприємствах, в комплексі включає в себе ряд напрямків, методів реалізації, способів фінансування та найважливіших принципів з урахуванням аналізу базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази.

Соціальний захист працівників на виробництві це:

- ✦ створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників на виробництві;
- ✦ запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ працівників до належного медичного забезпечення, реабілітації та професійної освіти;
- ✦ забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини,

нешасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника.

Вищевказані принципи застосовують на підприємстві як стандарти корпоративної відповідальності і застосовуються в повсякденній роботі та закріплені у Колективному договорі.

Підприємство в своїй політиці застосовує принцип превенції порушення прав людини на підприємстві. Оскільки в законодавчому розумінні роботодавець зобов'язаний поважати щонайменше права, закріплені в Декларації Міжнародної організації праці про основні принципи та права у сфері праці та в договорах, що складають Міжнародний біль про права людини. Проте на корпоративному рівні підприємство застосовує більш високих стандартів.

Порушення соціальних гарантій та прав працівника на пряму може впливати на фінансову складову діяльності підприємства (виплати, компенсації, доплати), а також на не матеріальну складову діяльність підприємства (іміджеву).

Підприємство зобов'язане охороняти працівника від порушень його прав не лише з боку самих себе, але й з боку будь-яких інших суб'єктів (в т.ч. держави).

"Рівні можливості для всіх" – саме згідно цього правила побудована вся система управління персоналом на підприємстві. Компанія «вирощує» спеціалістів самотужки. Успішно реалізуватися на підприємстві може кожен, хто готовий вчитися та опановувати нові навички.

На підприємстві побудовані та діють рівні права та можливості для усіх працівників в незалежності від статі, віку, стану здоров'я, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного чи соціального походження, місця проживання. Працівники повноцінно забезпечуються матеріально-технічними ресурсами.

Додатково на високий рівень поваги до прав людини впливає створення належних умов праці шляхом безкоштовного підвозу працівників на роботу, безкоштовного харчування, безкоштовної участі у культурно-розважальних заходах, що загалом сприяє реалізації працівниками соціальних та економічних інтересів, ефективній роботі та підвищенні трудової кваліфікації.

#### **6.6 Точка зору підприємства стосовно корупції та хабарництва.**

Не прийнятною з боку підприємства є прояви корупції та хабарництва. Для підприємства вкрай важливою є боротьба із корупцією та хабарництвом, оскільки вона завдає шкоди на всіх рівнях функціонування держави та бізнесу, при цьому збитки можуть бути як із фінансовою складовою так і не фінансовою (репутація, ділові відносини, конкуренція, тощо) (Кодекс поведінки, п.8.3).

## **7 Ризики**

Війна мала певний вплив на діяльність Товариства протягом 2022 року: зростання індексу цін виробників та логістичні проблеми з постачанням матеріалів (окрім основної сировини); пошкодження енергетичних потужностей в країні, що призвело до додаткових витрат по залученню альтернативних засобів живлення; тощо.

Незважаючи на умови воєнного стану колектив працює і кожен розуміє, що робота є внеском у наближення миру та стабільності. Це забезпечує команді відчуття контролю, вкрай необхідне під час війни.

Забезпечення постійних поліпшень у всіх аспектах діяльності підприємства або його окремих підрозділів відбувається завдяки внутрішнім резервам, без залучення зовнішніх інвестицій.

Регулярно проводяться перемовини із замовниками, доносяться новини виробництва про плани, поточну роботу й підтримку команди. Відкрита позиція в комунікації з боку бізнесу має великий вплив на збереження його репутації, тож є фундаментом для розгляду компанії як надійного роботодавця.

Керівництво компанії вчасно визначає ризики, аналізує вірогідність їх настання, бачить пріоритети роботи з ними, ефективно реагує на умови, у яких вони можуть виникнути та тримає контроль над ситуацією. Насамперед аналіз та оцінка ризиків з погляду безпеки, адже це – найвищий пріоритет.

Політика компанії Кромберг енд Шуберт є невід'ємною частиною корпоративної стратегії, яка включає в себе задоволення клієнтів, працівників і суспільну відповідальність та веде компанію до задовільних результатів бізнесу. Вона забезпечує основу для постановки цілей. Серед яких - уникнення помилок та неякісної продукції для досягнення цілі «нуль помилок».

Виявлені ризики оцінюються та регулюються відповідними керівниками.

На щорічній основі на загальних зборах керівників відділів визначаються та затверджується перелік ризиків для компанії по всіх напрямках (матриця ризиків і шансів).

Керівництво продовжує докладати зусиль для виявлення та пом'якшення впливу війни на Товариство, однак існують фактори, поза сферою його відому чи контролю, зокрема тривалість та серйозність військових дій, рівень міжнародної підтримки України, а також подальші дії уряду та дипломатії.

## 8 Дослідження та інновації

Підприємство «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» є виробничим підрозділом для материнської компанії, тому напрям «Дослідження та інновації» відсутній.

## 9 Фінансові інвестиції

За напрямом "Фінансові інвестиції" підприємство «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» не працює, оскільки підприємству, як виробничому підрозділу заборонено вести фінансову діяльність (інвестиції у цінні папери інших підприємств, фінансові інвестиції в асоційовані і дочірні підприємства тощо).

## 10 Перспективи розвитку

Перспективи розвитку на 2023 рік, на думку керівництва підприємства, були порушені початком війни з росією, але перемоги у війні буде важко без функціонування бізнесу, який дозволяє українцям забезпечувати себе та підтримувати Збройні сили. У зв'язку з цим наше підприємство націлене на докладання усіх зусиль спрямованих на підтримку повноцінного функціонування підприємства та реалізацію запланованих у мирний час проектів. У новому 2023 році підприємство буде продовжувати реалізовувати проекти BMW:

## 11 Корпоративне управління

### 11.1 Органи управління, їх склад та повноваження, стратегії корпоративного управління

Найвищим органом управління ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ», є загальні збори учасників товариства (KROMBERG & SCHUBERT Holding GmbH (FN 202181) 7350, місто Оберпуллendorф, Унгаргассе, 111, Австрія, повноваження якого визначені статутом:

- ✦ визначення основних напрямів діяльності Товариства, затвердження планів і звітів про їх виконання;
- ✦ внесення змін до Статуту Товариства;
- ✦ зміна розміру Статутного капіталу Товариства;

- ✦ створення (призначення) та відкликання виконавчого органу Товариства (Дирекції);
- ✦ визначення форм контролю за діяльністю виконавчого органу, створення та визначення повноважень відповідних контрольних органів;
- ✦ затвердження річних звітів та бухгалтерських балансів Товариства;
- ✦ розподіл прибутку та збитків Товариства, визначення джерел та порядку покриття збитків Товариства;
- ✦ встановлення розміру, форми і порядку внесення Учасниками додаткових вкладів.
- ✦ вирішення питань про придбання Товариством частки учасника та її наступний продаж;
- ✦ виключення учасника із Товариства;
- ✦ прийняття рішення про реорганізацію Товариства та затвердження плану такої реорганізації;
- ✦ прийняття рішення про ліквідацію товариства, призначення ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу;
- ✦ укладання Товариством договорів (угод) на суму, що перевищує 75.000 ЄВРО або еквівалент цієї суми у будь-якій валюті, окрім договорів (угод) передбачених пунктом 14 цього параграфу;
- ✦ укладання Товариством кредитних договорів, договорів займу, застави, поруки та надання гарантій виконання обов'язків третіми особами на суму, що перевищує 2.000.000 ЄВРО або еквівалент цієї суми у будь-якій валюті;
- ✦ відчуження основних засобів Товариства та іншого майна Товариства, балансова вартість якого перевищує еквівалент 50 000 ЄВРО;

**Виконавчим органом управління ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» є дирекція, повноваження якого визначені статутом:**

- ✦ представляти Товариство в державних та судових органах, в установах, організаціях, підприємствах, перед іншими юридичними та фізичними особами;
- ✦ підписувати фінансові, банківські та інші документи Товариства;
- ✦ підписувати від імені Товариства договори (угоди) та будь-які інші документи на суму, що перевищує 2.000.000,00 (два мільйона) євро за умови попереднього схвалення цих договорів (угод) та документів Загальними Зборами;
- ✦ видавати доручення;
- ✦ відкривати, закривати банківські рахунки Товариства та розпоряджатися ними та;
- ✦ здійснювати інші обов'язкові для Товариства дії, які, однак, не входять до виключної компетенції Загальних Зборів.

## **11.2 Скликання та проведення загальних зборів акціонерів**

Порядок та підстави скликання загальних зборів визначено в Статуті Товариства.

Збори Учасників скликаються Головою Товариства (або Дирекцією Товариства, якщо Голова Товариства не обраний або не може виконувати свої обов'язки) один раз на рік не пізніше 3 місяців після закінчення відповідного календарного року.

У випадку необхідності негайного прийняття рішень, що знаходяться у виключній компетенції Зборів, а також у випадках, передбачених законодавством України, Голова Товариства (або Дирекція Товариства, якщо Голова Товариства не обраний або не може виконувати свої обов'язки) скликає позачергові Збори Учасників. Позачергові Збори Учасників також скликаються на вимогу виконавчого органу Товариства (Дирекції) у наступних випадках:

- ✦ чисті активи Товариства нижче Статутного капіталу;
- ✦ Дирекція подала у відставку або не може продовжувати виконувати свої обов'язки.

Учасники Товариства, що володіють у сукупності більш як 10 відсотками голосів, мають право вимагати скликання позачергових Зборів Учасників у будь-який час і з будь-якого приводу, що стосується діяльності Товариства. Якщо протягом 25 днів Голова Товариства не виконав зазначеної вимоги Учасників, вони вправі самі скликати Збори Учасників.

### 11.3 Структура капіталу.

Статутний капітал Товариства належить одному Учаснику Товариства наступним чином:

УЧАСНИК	РОЗМІР ЧАСТКИ, грн.	РОЗМІР ЧАСТКИ, %
Кромберг енд Шуберт Холдінг ГмбХ	80 474	100%

### 11.4 Основні характеристик системи внутрішнього контролю.

Внутрішній контроль діяльності Товариства покладено на його дирекцію. Він являє собою систему спостережень за процесами функціонування підприємства та перевірки його фактичного стану з метою оцінки обґрунтованості та ефективності прийнятих управлінських рішень і результатів їх виконання, виявлення відхилень від цих рішень, усунення несприятливих явищ, за необхідності, інформування компетентних органів про наявність проблем. Контроль, як функція дирекції, зводиться до контролю планів, повноважень персоналу, документального оформлення бізнес-процесів.

Детальна інформація, щодо внутрішнього контролю розкрита компанією в управлінському стандарті відповідності («Compliance Handbook»), зокрема у розділі Система управління дотримання аудиту. Рада директорів щорічно приймає рішення про проведення (внутрішнього чи зовнішнього) аудиту, щоб визначити, чи відповідає система управління вимогам, описаним у стандарті. Програма аудиту планується центральним органом управління на підставі рішення ради директорів. Основною задачею аудиту є забезпечення об'єктивності та неупередженості аудиторського процесу та перевірки. За результатами аудиту складається аудиторський висновок про реальний стан господарської діяльності суб'єкта господарювання.

### 11.5 Дивідендна політики.

За результатами діяльності Товариства за відповідний місяць, квартал, рік, частка прибутку, що залишилися після формування відповідних фондів Товариства може розподілятися між Учасниками Товариства у вигляді дивідендів пропорційно їх часткам у Статутному капіталі. Збори Учасників визначають строк та порядок виплати дивідендів більшістю голосів.

### 11.6 Перспективи розвитку та удосконалення корпоративного управління.

В майбутньому зміни до статуту та форми порядку управління Товариством можуть визначатися вимогами учасників Товариства та/або змінами в законодавстві.

### 11.7 Політика підприємства стосовно адміністративних, управлінських та наглядових органів підприємства (вимоги до віку, статі, освіти, професійного досвіду, управлінського персоналу, цілі політики її реалізація та результати у звітному періоді тощо).

Вищевказані вимоги визначаються корпоративними вимогами управління компанії.

### 11.8 Кодекс поведінки

Дії Товариства засновані на цілісності. Для цього компанія визначає глобально-застосовані правила поведінки які узагальнені у кодексі поведінки, який доступний та розміщений в Інtranеті у вигляді вказівки UA2.25.01.00 виданої 29.04.2019 року та дійсною до 2022 року.

Імідж компанії по суті формується з манер, дій, і поведінки кожного окремого співробітника. Неналежна поведінка навіть одного співробітника може завдати значної шкоди компанії.

Кодекс поведінки повинен допомагати прийняти правильні рішення в роботі та розрізнати корпорацію Kromberg & Schubert в якості партнера з цілісністю як і внутрішньо, так і у відносинах з клієнтами, конкурентами та органами влади.

Підприємство Kromberg & Schubert несе велику відповідальність не тільки по відношенню до своїх клієнтів, своїх акціонерів і своїх працівників але й по відношенню до наших сусідів та навколишнього середовища. В межах стійкого розвитку, ми зобов'язані сприяти:

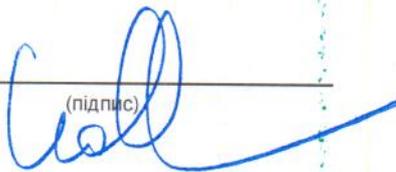
- ✦ Цілісній та етичній поведінці відповідно до закону, особливо з посиланням на дотримання нормативних зобов'язань, внутрішніх директив та інших вимог щодо сертифікації,
- ✦ Захисту ресурсів та навколишнього середовища,
- ✦ Людям та суспільству, яким ми допомагаємо формувати його як частину компанії.

Від імені Товариства:

Директор фінансовий

ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ»

Маг Коллау Маркус

  
(підпис)

«28» лютого 2023 р



**ДЯКУЄМО ЗА ВАШУ УВАГУ!**