



ЗВІТ З УПРАВЛІННЯ

ТОВ «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ Україна ЛУ»

2024

ЗМІСТ

03 Організаційна структура та опис діяльності

04 Результат діяльності

05 Ключові показники

06 Екологічні аспекти

07 Соціальні аспекти та кадрова політика

09 Ризики
Фінансові інвестиції
Дослідження та інновації
Перспективи розвитку

10 Корпоративне управління

1. ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ТА ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ

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;
- тестування під час виробничого процесу;
- широкий спектр матеріалів та сучасні технології;
- виконання індивідуальних замовлень.

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 діє два заводи Kromberg & Schubert – з 2006 року у Луцьку та з 2015 року у Житомирі. Компанії займаються виробництвом комплектів електромереж для автомобільної галузі.

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 на сайті підприємства.

Суттєвих подій або змін у структурі компанії за 2024 рік не відбулося.



Рис 1. Присутність компаній Групи

2. Результат діяльності

На нашому заводі продовжують виготовляти електричні бортові кабельні системи для автомобілів світового класу - BMW.

Щорічно у групі компаній «Кромберг енд Шуберт», яка налічує більше 40 заводів по всьому світу, відбувається відзначення та нагородження найкращого заводу. За підсумками 2023 року наш завод визнаний найкращим.

Бізнес стратегія

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).

2.

Результат діяльності

Незважаючи на високий рівень довгострокової невизначеності та збільшення короткострокової невизначеності в період воєнного стану, результати діяльності нашого підприємств покращилися, а очікування залишаються високими та знову зростають.

Завдяки згуртованості, взаємній довірі та відповідальності нашої команди ми впоралися з початком війни та справляємося з її наслідками й далі. За підсумками 2024 року ТОВ «КРОМБЕРГ ЕНД ШУБЕРТ УКРАЇНА ЛУ» було визнано заводом року.

РОБОТА В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна в Україні кардинально змінила життя кожного громадянина та вплинула на всі сфери економіки. Наше підприємство зіткнулось з новими викликами, але, попри всі труднощі, ми продовжуємо працювати, адаптуючись до умов, які постійно змінюються.

Основні проблеми, з якими стикалось підприємство включають відсутність кваліфікованих працівників, складнощі у доступі до фінансування, непередбачувані дії держави, включаючи блокування податкових накладних, бронювання співробітників, затримки з логістикою на кордоні та непрогнозованість ситуації.

Компанія демонструє високу стійкість, гнучкість та адаптивність.

Незважаючи на численні виклики, ми працюємо, підтримуючи економіку країни та допомагаючи Збройним силам. Діяльність компанії є свідченням незламного духу українського народу та його прагнення до відновлення і розвитку в умовах війни.

3.

Ключові показники

ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ»
за 2024 рік отримало прибуток у сумі 230 297 тис. грн.

(у 2023 році отримано прибуток у сумі 146 167 тис. грн).

Витрати на оплату праці становлять 62,8 % від загальної кількості витрат підприємства

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.

Основні показники роботи в 2024-2023 роках

Стаття	2024 рік, тис грн	2023 рік, тис грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3 006 195	2 358 806
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(2 574 913)	(2 010 624)
Валовий прибуток / (збиток)	431 282	348 182
Інші операційні доходи	222 506	105 272
Адміністративні витрати	(207 363)	(166 147)
Витрати на збут	(6 070)	(8 028)
Інші операційні витрати	(134 435)	(59 589)
Фінансовий результат від операційної діяльності	305 920	219 690
Інші доходи	-	-
Фінансові витрати	(20 719)	(15 043)
Інші витрати	(2 888)	(16 184)
Фінансовий результат до оподаткування	282 313	188 463
(Витрати) / Дохід з податку на прибуток	(52 016)	(41 816)
Чистий прибуток / (збиток)	230 297	146 647

Аналіз ефективності фінансово-господарської діяльності

№	Показники	Оптимальне значення показника	Фактичне значення показника	
			за попередній період	за звітний період
1	Коефіцієнт рентабельності активів	> 0 (Збільшення)	0,14	0,17
2	Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	> 0 (Збільшення)	0,20	0,25
3	Коефіцієнт рентабельності сукупного капіталу	> 0 (Збільшення)	0,20	0,23
4	Коефіцієнт рентабельності діяльності	> 0 (Збільшення)	0,06	0,08
5	Коефіцієнт зносу основних засобів	Зменшення	0,56	0,54
6	Коефіцієнт оборотності активів	Збільшення	2,18	2,21
7	Коефіцієнт фінансової стійкості підприємства	Збільшення	2,09	2,08
8	Коефіцієнт загальної ліквідності	> 1 (Збільшення)	0,95	1,41
9	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2 - 0,35	0,14	0,45
10	Коефіцієнт заборгованості	0,5 - 0,7	0,48	0,48
11	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	< 1 (Зменшення)	0,32	0,37

3. Ліквідність та зобов'язання

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

4.

Екологічні аспекти

Підприємство продовжує приділяти 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 на підприємстві успішно впроваджені систему екологічного менеджменту **стандарту ISO 14001**. Серед переваг впровадження ISO 14001 на підприємстві є захист навколишнього середовища, запобігання аваріям і надзвичайним ситуаціям, підвищення іміджу компанії та підвищення мотивації та здоров'я персоналу.

Екологічний аспект – це ключовий елемент діяльності підприємства (заходи, продукти та послуги), які впливають або можуть впливати на навколишнє середовище.

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

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

Усі працівники ознайомлені, навчені та мотивовані виконувати свої обов'язки відповідно до екологічної політики та цілей. Вони також реалізують екологічні цілі, які їм поставлені. Досягнення таких цілей підприємство вважає важливими пріоритетними завданнями.

Систематичний моніторинг та аналіз показників споживання ресурсів та утворення відходів сприяє ефективному їх контролю та своєчасному впровадженню заходів по їх оптимізації. Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами підприємство здійснює відповідно до дозволу відповідно до дозволу Управління екології та природних ресурсів Волинської обласної державної адміністрації.

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:



Дбайливе ставлення до навколишнього середовища - це не просто модна течія, але і запорука не тільки благополуччя, але і фізичного виживання людства. Ми є частиною екосистеми Землі і не можемо залишитися в стороні від проблем. Керівництво та персонал підприємства здійснюють свою діяльність з урахуванням прийнятої екологічної політики, що є основою для функціонування системи екологічного менеджменту відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 14001, та бере на себе зобов'язання з постійного вдосконалення та підвищення результативності

5. Соціальні аспекти та кадрова політика

Інформація стосовно загальної кількості працівників

Загальна кількість працівників станом на 31.12.2024 р. – 5 062 осіб, з них: чоловіків – 1 822 осіб (36%), жінок – 3 240 осіб (64 %). Загальна кількість працівників на керівних посадах становить 144 особи, з них 69 посад займають жінки (48 %), 75 посади займають чоловіки (52 %).

Розподіл працівників по віковим критеріям:

Від 18 до 25 років – 1 013 працівників

Від 26 до 36 років – 1 410 працівників

Від 37 до 49 років – 1 942 працівники

Від 50 і старше років – 697 працівників

Внутрішньо-переміщених осіб – 156 осіб *

* На підприємстві ведеться облік внутрішньо-переміщених осіб за яких підприємство отримувало компенсацію від держави за перші місяці працевлаштування, по іншим категоріям ВПО облік не ведеться.

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 відносяться: перегляд та постійне підвищення заробітної плати; премія за кваліфікаційний рівень; медичне страхування працівників; премія за раціоналізаторські пропозиції; премія працівник року; оплата навчання з метою підвищення кваліфікації.

Нефінансова мотиваційна політика включає в себе: активне залучення працівників до різних спортивних заходів (футбол, шахи); сайт підприємства та сторінки в соціальних мережах, де кожен працівник може ознайомитися з останніми новинами підприємства; організація екскурсійних турів до різних міст України; часткова або повна компенсація вартості путівки на відпочинок, оздоровлення та санаторно-курортне лікування; сприяння залученню дітей працівників до участі у культурно-масових та спортивних заходах (спорт, творчість, мистецтво); проведення різних тематичних заходів (день Закоханих, День Матері тощо);

Кадрова політика

Після початку воєнної агресії росії проти України питання управління кадровою політикою на підприємстві набуло ще більшої пріоритетності й великого значення.

В умовах воєнного стану кадрова політика ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» націлена на предмет збереження складу та кількості персоналу, а також підтримку продуктивності працівників та їх вмотивованості.

Головною рисою такої політики є її комплексність, яка будується на поєднанні мети, принципів і методів взаємодії з персоналом.

Кадрова політика нашого підприємства є інструментом керівництва, який дає можливість зберегти кадровий потенціал при адаптації підприємства до зовнішнього середовища.

Стратегія забезпечення кадрового потенціалу підприємства в нинішніх умовах є гнучкою та адаптивною, враховує низку факторів та ризиків щодо мінливості середовища та нових умов праці в цьому середовищі.

Дієве управління розвитком персоналу та стратегія забезпечення кадрового потенціалу виступає одним з головних факторів успіху нашого підприємства в майбутньому.

Соціальні аспекти та кадрова політика

Дозвільні документи з охорони праці

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 від 07.05.2021 на виконання робіт підвищеної небезпеки:
 - роботи у діючих електроустановках напругою понад 1000 В;
 - технічне обслуговування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
 - вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою машин, механізмів;
 - виготовлення виробів та деталей із гуми на виливних машинах.
- Дозвіл № 044.21.07 від 07.05.2021 на експлуатацію устаткування підвищеної небезпеки:
 - вантажопідіймальні крани і машини;
 - устаткування напругою понад 1000В;
- Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці:
 - на технологічні транспортні засоби (zareєстрована в журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держпраці від 10.02.2020 року № 033, від 26.11.2018 року № 193);
 - на роботи, що виконуються на висоті понад 1,3 метра (zareєстрована в журналі обліку суб'єктів господарювання у територіальному органі Держпраці від 02.03.2012 року № 005);
 - на генераторну установку (№ ДК 2625/3X/1-24 від 28.03.2024)

Навчання з охорони праці

На підприємстві розроблено та затверджено наказом Програми навчання з питань охорони праці.

Наказом утворено комісію з перевірки знань з питань охорони праці, члени якої пройшли перевірку знань з питань охорони праці у визначеному Типовим положенням про навчання порядку.

Проводиться у встановлені терміни спеціальне навчання та перевірка знань з охорони праці для працівників, що виконують роботи з підвищеною небезпекою, а також керівників та відповідальних осіб з охорони праці, про що складаються відповідні протоколи.

Також розроблені та затверджені наказами посадові та робочі інструкції, інструкції з охорони праці.

Наявні та ведуться журнали реєстрації інструктажів з охорони праці – вступного та на робочих місцях. Інструктажі з охорони праці проводяться у встановлені терміни.

Охорона праці та безпеки

У своїй діяльності Товариство керується Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами України, постановами Кабінету Міністрів України, актами Президента України, наказами центральних органів виконавчої влади, рішеннями органів місцевого самоврядування та Статутом підприємства, який затверджений рішенням Загальних Зборів Учасників ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна Лу» № 55 від 23.02.2022.

Згідно штатного розпису станом на 01.12.2024 року зайнято 5393 працівники, з них 4045 жінок, неповнолітніх 0, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки - 536 працівників, з них жінок - 30.

Режим роботи на ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна Лу» одно, двох, трьох чи чотирьох змінний (в залежності від категорії посади та графіку роботи виробництва). Тривалість робочої зміни – 8 годин.

На підприємстві створена та функціонує служба охорони праці, організовано роботу оздоровчого пункту, який працює згідно графіку роботи виробництва та забезпечений необхідними лікарськими засобами та медичною технікою для надання первинної медичної допомоги.

Працівники Товариства забезпечені інструкціями (посадовими, робочими, з охорони праці) та іншими нормативно-правовими актами, що стосуються виконуваних робіт, належними та необхідними засобами праці. При прийнятті на роботу проводиться ознайомлення під підпис працівника з умовами праці.

Товариство створює та забезпечує належні умови праці на робочих місцях, належні санітарно-побутові умови, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва. На підприємстві функціонує ЗАГАЛЬНООБМІННА система приточно-втяжної вентиляції та ЛОКАЛЬНА система технологічної витяжної вентиляції.

Підприємство сертифіковане згідно вимог міжнародного стандарту ISO 45001 - «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці». Стандарт має ризикоорієнтований підхід, визначення небезпек і ризиків охорони здоров'я та безпеки праці.

У встановлені терміни проводяться санітарно-гігієнічні дослідження умов праці, атестація робочих місць за умовами праці.

Працівники забезпечуються безоплатно спецодягом, спецзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до діючих на підприємстві норм у повному обсязі.

До початку та в процесі роботи кандидати та працівники за рахунок Товариства проходять попередній та періодичний (протягом трудової діяльності) медичні огляди. До роботи не допускаються працівники, якщо дана робота протипоказана їм за станом здоров'я.

Соціальні аспекти та кадрова політика

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" опанувати 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 HR.

Підприємство «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, отримує практичні навички виготовлення продукції під наглядом досвідченого тренера або ж наставника.

Після 12-ти тижнів роботи на виробництві всі працівники проходять процес отримання кваліфікаційного рівня, який вони підтверджують щорічно.

Також, з метою підвищення конкурентоспроможності та рівня мотивації працівників на вищих посадах на базі підприємства організовують та проводяться різні тренінги, зокрема Емоційний інтелект, Ефективна комунікація, Мотиваційний менеджмент, Тренінг по лідерству та розвитку ораторських навичок.

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).

Соціальний захист працівників, рівні можливості та повага прав людини

Одним 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 травми 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, нещасного 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.

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.

РИЗИКИ

Політика компанії Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ 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).

Дослідження та інновації

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

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).

Перспективи розвитку

Наше підприємство не здається та продовжує будувати плани на майбутнє, попри всі складнощі. Серед основних планів на майбутнє можна виділити наступні:

- Стабілізація замовлень і виробництва
 - Завод-лідер напівавтоматизації
- Розвиток інновацій та впровадження їх у процес
- Збереження корпоративних традицій KROSCHU
- Продовження обміном досвіду та підтримки інших заводів корпорації KROSCHU

10. Корпоративне управління

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 Оберпуллендорф, Унгаргассе, 111, Австрія, повноваження якого визначені статутом.

Виконавчим органом управління ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» є Дирекція, повноваження якого визначені статутом.

Скликання та проведення загальних зборів акціонерів

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.

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.

Структури акціонерів та їх частки в акціонерному капіталі

Статутний капітал Товариства поділений на частки, які розподіляються між Учасниками Товариства наступним чином:

Учасник	Розмір частки, грн.	Розмір частки, %
Kromberg & Schubert Holding GmbH	80 474 109,93	100%

Дивідендна політика

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 більшостю голосів.

Діяльність ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЛУ» стосовно операцій з власними акціями відсутня, оскільки підприємство не є акціонерним товариством.

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.

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.

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 31.08.2022 року та дійсної до 2025 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 розрізняти 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**
- **Людяю та суспільству, яким ми допомагаємо формувати його як частину компанії**



**KROMBERG
& SCHUBERT**

Дякуємо за вашу увагу!



Волинська обл., Луцький р-н, с. Рованці, вул. Європейська 1



(03322)78 53 11

(03322) 78 53 62



E-mail: info@ksua.kroschu.com

<https://kroschu.com.ua/>

K R O M B E R G A N D S C H U B E R T U K R A I N E L Y

