

## Звіт про управління

### ТОВ «Гледфарм ЛТД» за 2019 рік

#### Зміст:

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства
2. Результати діяльності
3. Ліквідність та зобов'язання
4. Екологічний аспект
5. Соціальні аспекти та кадрова політика
6. Ризики
7. Перспективи розвитку
8. Корпоративне управління

#### 1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства

ТОВ «Гледфарм ЛТД» - підприємство, що має лінійно-функціональну структуру управління, яка характеризується:

- 1) розділенням функцій управління по напрямках;
- 2) чіткою підлеглистю, централізацією управління у середині напрямку (підпорядкування одному керівникові).

До структури ТОВ «Гледфарм ЛТД» входить 9 напрямків:

- **облік і податкове планування** (очолює Керівник департаменту обліку і податкового планування – Головний бухгалтер);
- **фінанси** (очолює Директор по фінансам);
- **комерційний напрям** (очолює Комерційний директор), що включає: закупівлі, митне оформлення;
- **управління персоналом** (очолює Керівник департаменту персоналу), що включає: роботу з персоналом, організацію поїздок, адміністративно-господарську діяльність;
- **логістика і сертифікація** (очолює керівник Департаменту логістики і сертифікації), що включає транспортний напрям та управління аптечним складом;
- **меркетинг** (очолює Директор з маркетингу та стратегічного розвитку), що включає маркетинг ОТС та RX препаратів, фармаконагляд, організацію заходів;
- **юридичні питання та етика ведення бізнесу** (очолює Керівник департаменту з юридичних питань та етики ведення бізнесу);
- **продажі** (очолює Директор департаменту продажів), що включає управління регіональними зовнішніми службами;
- **комерційні питання, бізнес аналітика і програмне забезпечення** (очолює Комерційний директор), що включає: відділ продажів, аналітичний відділ, ІТ та відділ програмного забезпечення;

В Компанії розроблена і затверджена Організаційна структура, діяльність кожного

напрямку регулюється окремим внутрішнім Положенням.

ТОВ «Гледфарм ЛТД» має стратегію, спрямовану на ефективне використання наявних ресурсів для досягнення основної мети – надання якісних та доступних ліків українцям.

Вищою метою Компанії є своєчасне та високоякісне надання доступу споживачам до конкурентоспроможної, сертифікованої та якісної продукції, яка відповідає усім медичним нормам та стандартам, що задовольняє вимоги й очікування споживачів та забезпечує стабільне фінансове становище Компанії.

Основні цілі та цінності:

- своєчасне і повне задоволення потреб споживачів;
- управління діяльністю та ресурсами Компанії на основі ризик-орієнтованого підходу;
- постійне вдосконалення внутрішніх процесів управління і контролю;
- підтримка та забезпечення особистої зацікавленості кожного працівника в результатах своєї праці і створення умов праці, що забезпечують якісне і своєчасне виконання робіт.
- наші співробітники - згуртований колектив однодумців, синергія якого дозволяє долати будь-які труднощі на шляху досягнення цілей.

## 2. Результати діяльності

Фінансові показники

	2019	2018	Зміна	Зміна %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 979 263	1 682 209	297 054	17,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(1 230 722)	-1 172 399	-58 323	5,0
<b>Валовий:</b>				
прибуток	748 541	509 810	238 731	46,8
збиток	-	-		
Інші операційні доходи	19 810	5 333	14 477	271,5
Адміністративні витрати	(123 654)	-95 751	-27 903	29,1
Витрати на збут	(396 886)	-294 206	-102 680	34,9
Інші операційні витрати	(13 917)	-10 008	-3 909	39,1
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>				
прибуток	233 894	115 178	118 716	103,1
Інші фінансові доходи	2 241	2 309	-68	-2,9
Інші доходи	1 398	4 045	-2 647	-65,4
Фінансові витрати	(847)	-1 722	875	-50,8
Інші витрати	(4 888)	-6 686	1 798	-26,9
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>				
прибуток	231 798	113 124	118 674	104,9
<b>Витрати (дохід) з податку на прибуток</b>	(43 330)	-21 721	-21 609	99,5
<b>Чистий фінансовий результат:</b>				
прибуток	<b>188 468</b>	<b>91 403</b>	<b>97 065</b>	<b>106,2</b>

<b>Сукупний дохід</b>				
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	19 368	20 530	-1 162	-5,7
<b>Елементи операційних витрат</b>				
Матеріальні затрати	58 409	45 828	12 581	27,5
Витрати на оплату праці	193 901	154 595	39 306	25,4
Відрахування на соціальні заходи	25 482	19 936	5 546	27,8
Амортизація	45 965	28 902	17 063	59,0
Інші операційні витрати	290 708	222 641	68 067	30,6
<b>Разом</b>	<b>614 465</b>	<b>471 902</b>	142 563	30,2

Показники рентабельності підприємства

	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Зміна %</b>
	<i>%</i>	<i>%</i>	
Валова рентабельність продажів	35,62	28,89	23,3
Чиста рентабельність	<b>11,79</b>	<b>6,18</b>	90,8

### 3. Ліквідність та зобов'язання

#### 3.1. Основні джерела забезпечення ліквідності (активи)

Хочемо зазначити, що активи ТОВ «Гледфарм ЛТД» на кінець 2019 року, **збільшилися на 183 840 тис грн., або на 37,5%** і становили 674 140 тис грн.

Таке збільшення відбулось за рахунок оборотних активів на 29,25%, або на 110 273 тис грн та необоротних активів на 64,95% або на 73 567 тис грн.

Відзначаємо, що на кінець 2019 року оборотні активи становлять 487 265 тис грн, необоротні активи становлять 186 875 тис грн.

Основні зміни в оборотних активах станом на 31.12.2019 р. порівняно з 31.12.2018 р.:

- товари **збільшилися** на 79 455 тис грн;
- готова продукція **збільшилась** на 6 395 тис грн.;
- дебіторська заборгованість **збільшилась** на 43 349 тис грн.;
- залишки грошових коштів **зменшилися** на 16 381 тис грн.
- 

Основні зміни в необоротних активах станом на 31.12.2019 р. порівняно з 31.12.2018 р.:

- балансова вартість нематеріальних активів **збільшилися** на 4 517 тис грн
- балансова основних засобів **збільшилися** на 69 133 тис грн

Ліквідність підприємства відображає його здатність розраховуватися за своїми поточними зобов'язаннями наявними оборотними ресурсами шляхом швидкого конвертування їх у грошові кошти.

*Коефіцієнт швидкої ліквідності = (Сума оборотних активів - Сума запасів) / Поточні зобов'язання*

Коефіцієнт швидкої ліквідності (Кшл) дорівнює у 2018 р. 0,93, у 2019р. 0,95 при оптимальному значенні показника Кшл 0,5.

У 2019 р. коефіцієнт швидкої ліквідності (Кшл) збільшився порівняно з 2018 р., і є значно більшим від норми. Коефіцієнт показує здатність підприємства вчасно погашати свої короткострокові зобов'язання за допомогою високоліквідних активів.

Показник швидкої ліквідності Кшл дає підстави стверджувати, що ТОВ «Гледфарм ЛТД» кредитоспроможне та привабливе, як діловий партнер.

Основним джерелом фінансування господарської діяльності у 2019 р. була виручка від реалізації лікарських засобів на ринку України.

### **3.2. Зобов'язання**

Зобов'язання ТОВ «Гледфарм ЛТД» представлені у складі довгострокових та поточних зобов'язань і забезпечень.

Довгострокові та поточні зобов'язання у 2019 р. порівняно з 2018 р. збільшилися на 25 513 тис грн, або на 10,03% і становили 279 753 тис грн.

Поточні зобов'язання і забезпечення за роботи послуги та інші поточні зобов'язання на 31.12.2019 р. складають 273 417 тис грн, довгострокові зобов'язання (відстрочені податкові зобов'язання) – 6 336 тис грн.

Нижче, наведені зобов'язання ТОВ «Гледфарм ЛТД» по термінах, що залишилися, до погашення відповідно до договорів (таблиці № 1).

Аналіз фінансових зобов'язань по термінах погашення  
тис грн

№	Показник	На 31.12.2019 р.					Всього
		до 1 місяця	Від 1 місяця до 6 місяців	Від 6 місяців до 1 року	Від 1 року до 5 років	Від 5 років	
1	2	3	4	5	6		7
1	Кредити банків	-	-	-	-		-
2	Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	-	-	-	-		-
3	Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	103 267	112 209		-		<b>215 476</b>
4	Кредиторська заборгованість з бюджетом, з оплати праці	193	8 838	1			<b>9 032</b>
5	Поточні забезпечення	19 352	14 092	3 831			<b>37 275</b>
6	Інші поточні зобов'язання	5 464	2 004	4 166	-		<b>11 634</b>
7	<b>Всього</b>	<b>128 276</b>	<b>137 143</b>	<b>7 998</b>			<b>273 417</b>

#### 4. Екологічний аспект

Господарська діяльність ТОВ «Гледфарм ЛТД» здійснюється в рамках дії чинного законодавства України, у т.ч. **природоохоронного**.

Політика Компанії завжди спрямована на неухильне виконання запланованих екологічних заходів.

Діяльність ТОВ «Гледфарм ЛТД» не чинить значного впливу на навколишнє природне середовище. Відходи вивозяться вчасно згідно укладених договорів. Організовано роздільний збір відходів. Автотранспорт вчасно проходить технічний контроль. Компанія не скидає стічні води у водні об'єкти. Зі співробітниками постійно проводиться комунікація для підвищення екологічної свідомості.

Заходи з охорони довкілля та зменшення впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище на 2020 рік :

- за напрямом раціонального використання води в санвузлах планується встановити сучасні сенсорні змішувачі;
- за напрямом споживання енергії планується встановити енергозберігаючі світлодіодні лампи, а також в місцях загального користування планується встановити систему автоматичного відключення світла;
- за напрямом зменшення впливу парникових газів планується благоустрій території з озелененням.

## 5. Соціальні аспекти та кадрова політика

### 5.1. Кадрова політика

Кадрова політика ТОВ «Гледфарм ЛТД» являє собою сукупність правил, норм і цілей, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом організації, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій.

Керівництво визначило правила та принципи, що спрямовані на ріст добробуту співробітників та розвиток підприємства. Обізнаність робітників щодо цілей та задач підприємства дозволяє їм не тільки мати користь від трудових відносин але й більш ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Загалом у Компанії працює 131 чоловіків і 252 жінки, що в питомій вазі становить 34 % і 66 % відповідно. Структурою Компанії затверджено 71 керівну посаду, з них:

жінки обіймають 46 посад, що складає 12 % від загальної чисельності, чоловіки — 25 посад або 6,5 %.

Структура персоналу в межах вікових груп відображає, що більшу частку персоналу складають працівники у вікових категоріях від 31 до 50 років (сумарно 69 % або 263 особи). Особи віком від 51 року складають 17 % персоналу або 67 осіб (із них 11 співробітників віком від 61 року), молодих фахівців до 30 років – 14 % (53 особи). Середній вік працівників у Компанії становить 41 рік.

Цінність працівника для Компанії визначається його потенційною здатністю до продукування ідей і перетворення своїх знань, умінь і навичок на продукт, який забезпечує досягнення стратегічних цілей Компанії (розвитку, завоювання частки ринку, зниження витрат тощо).

Цінність Компанії для працівника обумовлена можливостями реалізації своїх компетенцій, розширенням портфеля компетенцій і досягненням балансу між винагородою і потребами працівника.

Щорічно ТОВ «Гледфарм ЛТД» проводить незалежне дослідження Індексу бренду роботодавця. У 2019 eNPS був: Суттєвий – 72 (офісні співробітники, склад) і Екстра Позитивний – 46,6 (зовнішня служба).

Кадрова політика Компанії складається з багатьох елементів матеріальної і нематеріальної мотивації і розрахована на кожен категорію працівників. Вона містить:

- умови праці
- заробітну плату
- можливість розвитку
- командну взаємодію
- компетентний менеджмент
- розуміння цілей та стратегії

- інформування та отримання інформації
- мотивації та винагороди.

Особливу увагу Компанія приділяє навчанню, що сприяє розвитку компетенції та експертних знань працівників. Курси підвищення кваліфікації, участь у конференціях і семінарах, відвідування майстер-класів, доступ до платних онлайн-лекцій – все це дозволяє працівникам підтримувати компетенцію.

Цілі і завдання навчання повинні відповідати стратегічним цілям Компанії, завданням окремих підрозділів, планам індивідуального розвитку співробітника, а також відповідати вимогам законодавчих актів.

Компанія реалізує формальне і неформальне професійне навчання працівників.

При формальному професійному навчанні укладається угода з відповідним суб'єктом, який здійснює навчання. З метою спрямування співробітника на навчання видається відповідний наказ. За результатами формального професійного навчання працівник отримує документ про освіту встановленого зразка. При неформальному навчанні організуються різні заходи щодо підвищення кваліфікації співробітників, тренінги особистісного росту, бізнес-тренінги, тренінги з ділових комунікацій тощо.

Навчання можна проходити на кількох платформах, наприклад, офлайн-лекції і онлайн-лекції, курси, які можна проходити онлайн як із комп'ютера, так і зі смартфона. Напрями і методи навчання визначаються відповідно до потреб і можливостей Компанії.

Локальне – тренінги можуть бути як в офісі Компанії, так і виїзні тренінги (в орендованому приміщенні) і можуть тривати кілька днів. Проводяться під керівництвом кваліфікованого спікера або внутрішніми фахівцями (тренерами). Локальне навчання відбувається для групи співробітників і сприяє одночасному отриманню великого обсягу інформації. Інтерактивне навчання на робочому місці. Це навчання може набирати форми симуляцій, сценаріїв, рольових ігор, вікторин, ігор. Практикуючи нові навички і застосовуючи їх у реалістичних робочих сценаріях, співробітники не тільки більш залучені, але й краще засвоюють те, що дізналися.

Практичне навчання пропускає теоретичне і поглиблює знання із застосування практик, дозволяючи швидко освоїти предмет вивчення і брати активну участь у процесі.

Онлайн-навчання – програми навчання на робочому місці в режимі онлайн можуть містити курси, вебінари, відео. Завдяки онлайн-навчанню працівники можуть займатися у своєму темпі і відповідно до своїх потреб.

Програми коучингу або менторства спрямовані на утримання співробітників і на підвищення продуктивності.

Щороку Компанія відбирає найрезультативніших працівників, яким допомагає підвищити свою кваліфікацію, щоб мати можливість обійняти більш високу посаду.

Компанія неуклінно дотримується трудового законодавства України.

Компанія не розділяє професії на «чоловічі» та «жіночі». Для Компанії не важливий вік. Є працівники від 21 і до 70 років.

Компанія ухвалює рішення про наймання, заохочення, розвиток і кар'єрне просування, пониження в посаді, звільнення виключно на підставі якості роботи і потенціалу відповідно до вимог конкретної посади.

При підборі працівника на посаду Компанія перш за все виходить з компетенцій (професійних і особистісних характеристик кандидата), а не характеристик, які не мають стосунку до роботи, таких як:

- приналежність до тієї чи іншої статі,
- вік,
- віросповідання,
- расова приналежність, етнічна приналежність або національність, колір шкіри,
- сексуальна орієнтація,
- інвалідність,
- статус ветерана,
- будь-який інший, захищений законом статус.

Компанія ретельно визначає, який рівень освіти, підготовки і професійного досвіду необхідний для тієї чи іншої посади, діє справедливо і надає кваліфікованим людям можливість розвивати свої здібності, просуватись по кар'єрі.

Компанія дає рівну винагороду за працю рівної цінності при рівній кваліфікації і трудовому стажі працівника.

## **5.2. Охорона праці та безпека**

ТОВ «Гледфарм ЛТД» прагне захищати здоров'я і забезпечувати безпеку своїх співробітників, відвідувачів, підрядників і споживачів. Ми стежимо за тим, щоб умови праці на робочих місцях відповідали вимогам трудового законодавства і внутрішнім політикам.

Кожного співробітника Компанія закликає дотримуватися правил техніки безпеки та заходів безпеки для захисту себе і своїх колег. Кожен співробітник повинен повідомляти своєму керівнику про всі виробничі травми та аварії, а також запобігати порушенню техніки безпеки.

Найкращий спосіб створити культуру безпеки – це:

- Завжди пам'ятати про безпеку
- Дотримуватися всіх правил і норм безпеки
- Ніколи не робити того, що є небезпечним
- Повідомляти щодо проблем з безпекою відповідальним співробітникам.

Компанія закликає говорити відкрито і повідомляти, якщо:

- вас попросили виконати роботу, для виконання якої ви вважаєте, що недостатньо кваліфіковані, і яка може завдати шкоди вам і оточуючим;



- вас попросили виконати завдання, яке ви вважаєте небезпечним;
- ви бачите, як хтось виконує роботу, яку ви вважаєте небезпечною, або як ваш колега виконує роботу, не маючи належної підготовки для цього;
- ви маєте підозри, що транспортний засіб або якесь обладнання неправильно функціонує і може бути небезпечним.

Дотримання безпеки є обов'язком кожного з нас – ми наполягаємо на тому, щоб робота виконувалася в безпечний спосіб, незалежно від її характеру.

### 5.3. Повага до прав людини

Всім працівникам Компанії гарантується повага до прав людини без будь-яких обмежень щодо раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, тендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

### 5.4. Заходи по боротьбі з корупцією та хабарництвом

Боротьба з корупцією є основним елементом впровадження економічної безпеки Компанії. З цією метою більшість процесів мають запобіжні заходи, які унеможливають, або суттєво зменшують, можливості корупційного впливу на управлінські рішення персоналу.

ТОВ «Гледфарм ЛТД» заявляє і підтверджує свою прихильність до принципів етичного ведення бізнесу та дотримання антикорупційних вимог, що застосовуються до Компанії, і з цією метою:

- Запроваджує функцію Радника з етики ведення бізнесу, основною метою якої є впровадження культури етичного ведення бізнесу на всіх організаційних рівнях Компанії;
- Заявляє про дотримання Кодексу корпоративної культури і внутрішніх етичних стандартів під час ведення бізнесу;
- Розробляє та впроваджує необхідні процедури та політики щодо недопущення неетичної промоції та етичної взаємодії з працівниками сфери охорони здоров'я;
- Активно впроваджує механізми недопущення отримання/надання виплат і подарунків, які можуть бути розцінені як такі, що зроблені з метою заохочення до будь яких дій;
- Впроваджує процес перевірки та відбору контрагентів з огляду на їх благонадійність та етику ведення бізнесу;
- Компанія створює і розвиває ефективний механізм запобігання корупційним діям на основі вимог законодавства і найкращих практик. Співробітники Компанії обізнані про найбільш ризикові, з точки зору корупційних дій, сфери діяльності ТОВ «Гледфарм ЛТД».

Заявляючи про дотримання антикорупційних вимог та стандартів корпоративної етики, Компанія прагне:

- Етично вести бізнес і вимагати цього від своїх співробітників, партнерів і контрагентів;
- Зробити комплаєнс культуру невід'ємною частиною корпоративної культури в цілому;
- Не допускати корупційних дій з боку працівників Компанії;
- Виключати будь-яку можливість використовувати активи та ресурси Компанії для недобросовісних дій чи правочинів.

## 6. Ризики

Політика Компанії з управління ризиками спрямована на виявлення та аналіз ризиків, на які наражається Компанія, встановлення допустимих граничних значень ризику і відповідних механізмів контролю, а також на моніторинг ризиків і дотримання встановлених обмежень. Політика і системи управління ризиками регулярно аналізуються на предмет змін ринкових умов і діяльності групи.

**Кредитний ризик** - це ризик виникнення у Компанії фінансового збитку, викликаного невиконанням покупцем або контрагентом за фінансовим інструментом своїх договірних зобов'язань. Цей ризик пов'язаний, в основному, з наявною дебіторською заборгованістю покупців, а також передплатами постачальникам. Клієнти (покупці) в основному здійснюють операції з Компанією на підставі відстрочки платежу. Балансова вартість фінансових активів відображає максимальну величину, схильну до кредитного ризику Компанії.

Компанія схильна до впливу валютного ризику у разі, якщо мають місце операції або сальдо розрахунків, виражені в іноземній валюті.

**Валютний ризик** - це ризик того, що справедлива вартість або майбутні грошові потоки від фінансового інструмента коливатимуться у зв'язку зі зміною курсів іноземних валют. Оскільки Компанія має значний обсяг торгової кредиторської заборгованості, що виникла в доларах США, то, беручи до уваги останні ринкові тенденції коливання валютного курсу, валютний ризик все ще залишається для Компанії вельми актуальним. Проте, певна частина даного ризику може бути знівельована тим, що переважна частина заборгованості - це заборгованість з пов'язаними особами, з якими теоретично може бути досягнутий компроміс або реструктуризація відповідної заборгованості.

**Процентний ризик** - це ризик того, що справедлива вартість або майбутні грошові потоки від фінансового інструмента коливатимуться в зв'язку зі зміною ринкових процентних ставок. Станом на 31 грудня 2019 року Компанія не має кредиторської заборгованості за отриманими кредитами в сумі, тому можна стверджувати, що процентний ризик у Компанії відсутній.

**Ризик ліквідності** - це ризик того, що Компанія не зможе виконати (або у неї виникнуть складності) при виконанні своїх фінансових зобов'язань при настанні строку їх погашення. Компанія розробляє підхід до управління ліквідністю, який полягатиме в тому, щоб забезпечити, наскільки це можливо, постійну наявність у Компанії ліквідних коштів, достатніх для погашення своїх зобов'язань в строк, як в звичайних, так і в напружених умовах, не допускаючи виникнення неприйнятних збитків і не піддаючи

ризика репутацію Компанії. Зазвичай, Компанія забезпечує наявність грошових коштів, доступних на першу вимогу, в обсязі, достатньому для покриття очікуваних операційних витрат.

## 7. Перспективи подальшого розвитку

Основною діяльністю Компанії є реалізація фармацевтичних товарів індійського та вітчизняного виробництва. Планується продовжити збільшувати обсяги продажу приблизно до 20 %, що, в свою чергу, має привести до збільшення прибутку Компанії.

Подальшому розвитку Товариства «Гледфарм ЛТД» сприяє те, що бренд продукції, торгівлю, якою займається Компанія, набуває більшої популярності серед споживачів та лікарів.

Компанія завершує реконструкцію власного офісного приміщення, що суттєво покращить привабливість Компанії, як роботодавця, покращить умови праці для співробітників, та надасть можливість продовжувати подальше зростання та розвиток.

В період пандемії COVID-19 керівництво Компанії проаналізувало загальний вплив цього явища, як на діяльність Компанії, так і загалом на економіку. Під час пандемії порушуються глобальні ланцюги поставок, виробнича потужність знижується, в багатьох країнах Європи здійснюється економічна діяльність лише першочергової необхідності, суттєвий вплив мають негативні очікування споживачів щодо майбутніх робочих місць та доходів.

Керівництвом розглядається можливість розвивати вітчизняне виробництво фармацевтичних товарів, та вжити заходи, спрямовані на зменшення залежності від імпорту, щоб зменшити вплив валютних коливань та всесвітніх катаклізмів на діяльність Компанії.

## 8. Корпоративне управління

**Корпоративне управління** - система відносин, яка визначає правила та процедури прийняття рішень щодо діяльності Компанії та здійснення контролю, а також розподіл прав і обов'язків між органами Компанії стосовно управління нею.

Корпоративне управління є одним з ключових елементів і передумовою успішної діяльності Компанії та підвищення довіри інвесторів. Наявність ефективної системи корпоративного управління збільшує вартість капіталу. Компанія заохочується до більш ефективного використання ресурсів, що створює базу для зростання.

Сутністю корпоративного управління є система відносин між інвесторами - власниками товариства, його менеджерами, а також зацікавленими особами для забезпечення ефективної діяльності Компанії, рівноваги впливу та балансу інтересів учасників корпоративних відносин.

Важливість корпоративного управління для ТОВ «Гледфарм ЛТД» полягає у його внеску у підвищення її конкурентоспроможності та економічної ефективності завдяки забезпеченню:

- фінансової прозорості;

- запровадженню правил ефективного менеджменту та належного контролю.

### Органи управління, їх склад та повноваження

Органами управління ТОВ «Гледфарм ЛТД» є (згідно Статуту):

- **Загальні збори учасників (в особі Єдиного учасника)**
- **Дирекція** у складі 7 осіб, що є виконавчим органом Компанії, що здійснює поточне керівництво його діяльністю. Дирекцію очолює Генеральний директор.

<b>ДИРЕКЦІЯ</b>			
<b>1</b>	<b>Раджив Гупта</b>	Генеральний директор	Дирекція керує виробничо-господарською і фінансово-економічною діяльністю Товариства, несучи всю повноту відповідальності за наслідки прийнятих рішень, схоронність і ефективне використання майна Товариства, а також фінансово-господарські результати його діяльності.  Дирекція організовує роботу й ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, направляє їхню діяльність на розвиток і підвищення ефективності роботи Товариства, на зростання обсягів реалізації продукції і збільшення прибутку, на зростання якості і конкурентоздатності продукції, що реалізується, на її відповідність світовим стандартам з метою завоювання вітчизняного і закордонного ринку і задоволення потреб споживачів.  Дирекція забезпечує виконання Товариством усіх зобов'язань перед державними, регіональними і місцевими бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками і кредиторами, включаючи установи банку, а також виконання господарських і трудових договорів та бізнес-планів.
<b>2</b>	<b>Шейх Імран Башир</b>	Директор департаменту продажів	
<b>3</b>	<b>Чуба П.С.</b>	Директор з маркетингу та стратегічного розвитку	
<b>4</b>	<b>Бурда Н.М.</b>	Керівник департаменту персоналу	
<b>5</b>	<b>Неплохов С.С.</b>	Керівник департаменту з юридичних питань та етики ведення бізнесу	
<b>6</b>	<b>Монашко Т.Ф.</b>	Головний бухгалтер	
<b>7</b>	<b>Верма Ашвін</b>	Фінансовий директор	

- **Ревізійна комісія** у складі 3 осіб, яка здійснює контроль та перевірку фінансово-господарської діяльності Компанії.

<b>РЕВІЗІЙНА КОМІСІЯ</b>			
<b>1</b>	<b>Монашко Т.Ф.</b>	Голова Ревізійної комісії	Ревізійна комісія є органом Товариства, який здійснює контроль фінансово - господарської діяльності Товариства. Завдання Ревізійної комісії полягає у здійсненні перевірки фінансово - господарської діяльності Товариства за результатами фінансового року. Ревізійна комісія доповідає про результати проведених нею перевірок Учаснику.
<b>2</b>	<b>Постоюк І. М</b>	Член Ревізійної комісії	
<b>3</b>	<b>Лавринчук Т.В.</b>	Член Ревізійної комісії	
<b>4</b>	<b>Верма Ашвін</b>	Член Ревізійної комісії	<p>Ревізійна комісія має право:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отримувати від посадових осіб Товариства інформацію та документацію, необхідні для належного виконання покладених на неї функцій, протягом 10 (десяти) робочих днів з дати подання письмової вимоги про надання такої інформації та документації;</li> <li>2) оглядати приміщення, де зберігаються грошові кошти і матеріальні цінності та перевіряти їх фактичну наявність;</li> <li>3) вносити пропозиції щодо усунення виявлених під час проведення перевірки порушень та недоліків у фінансово-господарській діяльності Товариства;</li> <li>4) у разі необхідності та у межах затвердженого Учасником кошторису залучати для участі у проведенні перевірок професійних консультантів, експертів, аудиторів;</li> <li>5) у разі покладення на ревізійну комісію функцій аудиторського комітету - мати інші права аудиторського комітету, які передбачені Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність».</li> </ol> <p>Ревізійна комісія зобов'язана:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проводити перевірку фінансово-господарської діяльності Товариства за результатами фінансового року, а також, в разі необхідності, позапланові (спеціальні) перевірки;</li> <li>2) проводити конкурс на призначення суб'єкта аудиторської діяльності для надання послуг з обов'язкового аудиту фінансової звітності. У конкурсі можуть брати участь суб'єкти аудиторської діяльності, які відповідають вимогам, встановленим Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» та у порядку, наведеному у п.4 цього Положення.</li> </ol>

			<p>3) своєчасно складати висновки за підсумками перевірок та надавати їх Учаснику та ініціатору проведення позапланової (спеціальні) перевірки;</p> <p>4) доповідати Учаснику про результати проведених перевірок та виявлені недоліки і порушення;</p> <p>5) негайно інформувати Учасника про факти шахрайства та зловживань, які виявлені під час перевірок;</p> <p>6) здійснювати контроль за усуненням виявлених під час перевірок недоліків і порушень та за виконанням відповідних дій щодо їх усунення.</p>
--	--	--	--