



## ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

"ДТЕК НАФТОГАЗ"

КОД ЄДРПОУ – 37719067

### Звіт про управління

за рік, що закінчився 31 грудня 2019 року

ТОВ "ДТЕК НАФТОГАЗ" (далі – «Компанія» та/або «Товариство») є компанією нафтогазового бізнесу ДТЕК, основні завдання якого це підвищення ефективності розвідки та видобутку вуглеводнів на вже освоєваних родовищах, а також пошук нових можливостей для розвитку бізнесу.

У 2019 році ТОВ "ДТЕК НАФТОГАЗ" реалізувала природного газу підприємствам-трейдерам в об'ємі 1 680 495,59 тис.куб.м.

Реалізація завдань «ДТЕК НАФТОГАЗ» дозволяє знизити навантаження на паливний баланс України і посилить енергетичну незалежність української економіки.

#### Організаційна структура та опис діяльності підприємства

Основний вид діяльності: 46.71 - Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами.

Юридична адреса компанії - 01032, М.КИЇВ, ГОЛОСІЇВСЬКИЙ РАЙОН, ВУЛИЦЯ ЛЬВА ТОЛСТОГО, БУДИНОК 57

#### Корпоративна структура

Товариство здійснює довгострокове планування та управління нафтогазовим бізнесом ДТЕК Нафтогаз, а також є центром галузевої експертизи.

Корпоративна структура Товариства сприяє стійкому розвитку та підвищенню інвестиційної привабливості Товариства, дає додаткові гарантії учасникам Товариства, партнерам, клієнтам і сприяє зміцненню системи внутрішнього контролю.

Вищим органом Товариства є Загальні збори учасників Товариства. Учасниками Товариства є DTEK OIL&GAS B.V. та ТОВ «ДТЕК».

Керівництво поточною діяльністю здійснює одноосібний Виконавчий орган Товариства – Генеральний директор Товариства.

До компетенції Генерального директора Товариства належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю Товариства, що охоплює юридичні та фактичні дії, які здійснюються у внутрішній та зовнішній сфері діяльності Товариства, крім питань та дій, що належать до виключної компетенції Загальних зборів учасників Товариства.

#### Стратегія Компанії

Компанія спрямовує свою енергію на просування найкращих європейських практик у реформуванні газовидобувної галузі, модернізацію підприємств і створення нових потужностей, соціальний розвиток регіонів діяльності. Це сприяє виконанню розв'язанню ключових завдань держави: енергонезалежність та енергоефективність..

Шість векторів стратегії розвитку:

- Видобуток

Основа бізнесу компанії — видобуток газу

- Суспільство

У компанії нульова толерантність до виробничого травматизму, тому побудувати культуру уважного ставлення до власного життя — критичне завдання. Товариство має намір знизити виробничий травматизм завдяки впровадженню контролю параметрів безпеки ведення робіт і створення сучасного виробництва, де складні ділянки буде автоматизовано.

Окрему увагу буде приділено збереженню та підвищенню рівня репутації компанії. Товариство демонструє і буде демонструвати високий рівень прозорості ведення бізнесу, а також високий рівень соціальної відповідальності.



- Люди

Люди — основа розвитку компанії і джерело конкурентної переваги. Товариство активно інвестує в розвиток персоналу, заохочує розвиток інноваційної культури.

- Ефективність

Товариство не тільки скорочує витрати, але і знаходить нові можливості для отримання максимальної віддачі від використовуваного ресурсу. Конкуренентоспроможність і лідерство Товариства базуються на трьох китах: ефективність в управлінні, ефективність у виробництві й ефективність інвестицій.

- Україна «плюс»

Україна — пріоритет розвитку ДТЕК. Товариство інвестує в українську енергетику й економіку, будуючи нові потужності, впроваджуючи передові технології, створюючи нові бізнеси. Неможливо бути успішними на зовнішніх ринках, не маючи вдома сильної виробничої бази та експертизи високого рівня.

## Результати діяльності

### Операційні та фінансові результати

Наступна таблиця відображає основні фінансові результати Компанії.

Стаття	Код рядка	2019	2018	Зміна, %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	9 394 955	11 489 304	(18)
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(7 928 851)	(10 448 523)	(24)
<b>Валовий:</b>				
прибуток	<b>2090</b>	<b>1 466 104</b>	<b>1 040 781</b>	<b>(41)</b>
збиток	<b>2095</b>	-	-	-
Інші операційні доходи	2120	2 135	17 372	(88)
Адміністративні витрати	2130	(170 909)	(133 196)	28
Витрати на збут	2150	(10 781)	(4 980)	116
Інші операційні витрати	2180	(64 467)	(6 936)	829
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>				
прибуток	<b>2190</b>	<b>1 222 082</b>	<b>913 041</b>	<b>34</b>
збиток	<b>2195</b>	-	-	-
Дохід від участі в капіталі	2200	603	413	46
Інші фінансові доходи	2220	147 222	134 994	9
Інші доходи	2240	-	4 843 633	(100)
Фінансові витрати	2250	(266 966)	(4 230)	6 211
Інші витрати	2270	(360 737)	(5 015 562)	(93)
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>				
прибуток	<b>2290</b>	<b>742 204</b>	<b>872 289</b>	<b>(15)</b>
збиток	<b>2295</b>	-	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	<b>2300</b>	<b>(133 493)</b>	<b>(156 937)</b>	<b>(15)</b>
<b>Чистий фінансовий результат:</b>				
прибуток	<b>2350</b>	<b>608 711</b>	<b>715 352</b>	<b>(15)</b>

### Ліквідність та зобов'язання

Динаміка ліквідності та зобов'язань Компанії наведена в таблиці

Показник	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	Зміна, %
Доля зобов'язань в загальній вартості активів Компанії	0,98	0,98	-
Доля поточних зобов'язань в загальній вартості активів Компанії	0,98	0,98	-

### Екологічні аспекти

Стратегічні завдання Компанії — впровадження сучасних технологій і найкращих практик для мінімізації впливу виробництва на довкілля й оптимізації використання небезпечних речовин і матеріалів.

Компанія в природоохоронній діяльності керується Екологічною політикою. Політика декларує місію, цілі реалізації та принципи. Документом визначено такі довгострокові цілі компанії в галузі екології:

- захищати довкілля, включно з запобіганням забрудненням, раціональним використанням ресурсів, зниженням впливу на зміну клімату, захистом біологічного різноманіття та екосистем;
- розвивати відновлювану енергетику та модернізувати обладнання;
- виконувати обов'язкові законодавчі та інші вимоги;
- забезпечити екологічну безпеку підприємств;
- постійно вдосконалювати систему екологічного менеджменту для покращення показників екологічної діяльності.

Запобігання та мінімізація негативного впливу на довкілля — один з основних пріоритетних напрямів в організації природоохоронної діяльності Компанії в цілому. Визначено структуру відповідальності в усіх процесах системи екологічного менеджменту, основними елементами якої є:

- впровадження, функціонування та вдосконалення системи екологічного менеджменту відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 14001;
- проведення аудитів системи екологічного менеджменту;
- ідентифікація та оцінювання екологічних ризиків і можливостей, розробка заходів щодо управління ними;
- розробка та реалізація екологічних програм (річних, перспективних) у галузі охорони атмосферного повітря, раціонального використання ресурсів, регулювання якості стічних і ґрунтових вод у районі розміщення виробничих об'єктів, управління відходами та рекультивації земель;
- проведення щорічного екологічного навчання працівників підприємства;
- робота з підрядниками та постачальниками. Згідно з Технічною політикою, контрагенти-постачальники обладнання мають відповідати вимогам стандарту ISO 14001, а технічні завдання на закупівлю матеріалів формуються з урахуванням вимог з охорони довкілля.

В Компанії здійснюється моніторинг впливу на довкілля відповідно до вимог чинного природоохоронного законодавства. Зокрема, лабораторний контроль викидів і скидів, контроль впливу місць накопичення відходів на ґрунт і повітря, контроль якості підземних вод, стану атмосферного повітря на межі санітарно-захисної зони підприємств, технічного стану природоохоронних об'єктів і очисного обладнання. Дані екологічного моніторингу дають змогу визначити ступінь впливу виробництва на стан довкілля і своєчасно реагувати на можливі несприятливі зміни.

### Соціальні аспекти та кадрова політика

Компанія пишається своєю стабільною та добре скоординованою командою - професіоналами з цінними навичками, знаннями та досвідом. Повага до прав і потреб працівників, застосування підходів, орієнтованих на майбутнє, забезпечення постійного навчання та підготовки програм є основою управління персоналом.

Середня кількість працівників у 2019 склала 56 осіб. (2018: 34 особи).

Система управління персоналом Компанії гармонізована з законодавством України, галузевими нормативними актами та внутрішніми правилами. Політика з управління персоналом регламентує процеси пошуку працівників, винагороди, кар'єрного зростання, навчання та розвитку.

У своїй діяльності Компанія поважає особисті свободи, права та гідність людини, не допускаються будь-які форми утисків на робочому місці та поведінка, яка б розглядалася як образлива і неприйнятна. Керівники не повинні допускати в своїй управлінській практиці методів, які принижують особисту гідність працівників.

Неприпустимою є дискримінація або надання переваг залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, віку, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.



Основними критеріями для прийняття рішень стосовно персоналу є кваліфікація працівника, професійні здібності, фактичні досягнення та інші критерії, пов'язані з роботою фахівця. Компанія підтримує та заохочує ініціативність і винахідливість працівників, сприяє розвитку та реалізації умінь і здібностей персоналу.

Компанія перебуває в постійному діалозі зі своїми працівниками. Для цього на підприємствах використовується ціла низка механізмів донесення думки працівників до вищого керівництва:

- зустрічі з трудовим колективом керівників підприємств;
- особистий прийом працівників директором підприємства та HR-керівником;
- регулярно проводяться HR-дні, на яких керівники з персоналу зустрічаються з працівниками безпосередньо на робочих місцях і відповідають на запитання, інформують про проекти, ініціативи, заходи щодо HR-напрямку, а також надають зворотний зв'язок про статус розв'язання питань, озвучених на попередніх зустрічах;
- проведення соціологічних опитувань працівників;
- організація збору звернень, зауважень і пропозицій працівників.

Стратегія в галузі управління персоналом спрямована:

- на залучення найкращих фахівців на ринку праці;
- забезпечення гідного рівня винагороди та заохочення працівників;
- розвиток потенціалу працівників;
- формування єдиної корпоративної культури.

Вибудована в такий спосіб система є ефективним інструментом, що дає можливості для ініціативи працівників.

Планування потреби в працівниках, пошук і підбір персоналу, а також кадрове адміністрування проводяться відповідно до законодавства України, положення щодо підбору персоналу, правил внутрішнього трудового розпорядку.

Компанія дає всім працівникам змогу розвивати свій потенціал у корпоративному університеті Академії ДТЕК.

В межах навчання та розвитку компанія проводить:

- обов'язкове професійне навчання працівників, включно з тренажерною підготовкою за певними спеціальностями, розробкою професійних корпоративних стандартів із ключових професій виробничих підприємств;
- пропаганду культури професійної компетентності через проведення конкурсів професійної майстерності серед працівників;
- щорічне оцінювання діяльності на всіх підприємствах компанії;
- програму Кадровий резерв, яка дає змогу планувати та розробляти кар'єрні карти.

В Компанії впроваджена система добровільного медичного страхування співробітників.

### **Заходи з боротьби з корупцією та хабарництвом**

Компанія в цілому веде бізнес відкрито та прозоро, відповідно до чинного законодавства. Безумовний пріоритет — етичне ведення бізнесу з нульовою толерантністю до корупції.

Компанія відкрито заявляє про свої антикорупційні стандарти й особливу увагу приділяє побудові комплаєнс-культури.

В Компанії затверджені та введені в дію Антикорупційна програма, Кодекс етики та ділової поведінки, діє лінія довіри та захист заявників.

Кодекс етики та ділової поведінки закріпив принципи взаємовідносин з органами влади та контрагентами, а також недопущення ситуацій конфлікту інтересів у працівників.

Керівництво компанії активно підтримує курс, направлений на зміцнення комплаєнс-культури. Наразі імплементовані наступні підходи в рамках розвитку комплаєнс функції:



- Погодження регламентуючих документів. Закріплена участь відділу комплаєнс-менеджменту в процесах погодження регламентуючих документів компанії: регламентів, політик, процедур.
- Корпоративні розслідування. Відділ комплаєнс-менеджменту бере участь у корпоративних розслідуваннях за різними категоріями заяв.
- Оцінювання ризиків конфлікту інтересів у працівників компанії. Впроваджено самодекларування ситуацій потенційного конфлікту інтересів працівників, яке проводиться під час приймання на роботу та переходу на іншу посаду або підприємство. У компанії щорічно проводиться декларування конфлікту інтересів, спрямоване на мінімізацію ризиків виникнення таких ситуацій.
- Навчання працівників етичних і антикорупційних стандартів, основ санкційного комплаєнсу. Починаючи з 2017 року, до програми навчання всіх працівників Компанії входять ці напрями. Для дистанційного навчання розроблено відповідний електронний курс. Крім того, для керівників і працівників проводяться регулярні очні комплаєнс тренінги.
- Перевірка контрагентів, оцінювання корупційних і санкційних ризиків. Розроблено нову комплаєнс-анкету для ідентифікації ризиків контрагентів у межах процедур KYC (know your client — знай свого клієнта) і постійного моніторингу угод з урахуванням ризик-орієнтованого підходу. Всі договори з контрагентами мають антикорупційне й антисанкційне застереження, що є поширеною практикою в міжнародних компаніях, але поки мало використовується вітчизняним бізнесом. Положення відбиває зміни в оцінюванні ризиків і розроблене з урахуванням рекомендацій національного законодавства, міжнародних принципів і законодавства, найкращих закордонних практик і досвіду правозастосування санкцій.
- Погодження договорів, у яких контрагент і/або суть пов'язані з підвищеним комплаєнс-ризиком. Діє автоматизована система обліку й погодження ділових подарунків та ділової гостинності. Кодекс етики та ділової поведінки, а також внутрішні правила компанії встановлюють обмеження щодо вручення та прийняття ділових подарунків і гостинності.

## **Ризики**

Чинні підходи до управління ризиками та можливостями уніфіковано для всіх процесів. Йдеться про єдиний підхід до оцінювання, аналізу, єдині принципи страхування, єдині вимоги до системи внутрішнього контролю відповідно до Політики ризик-менеджменту), а також низки супутніх регламентувальних документів.

Усі ключові рішення приймаються з урахуванням ризиків і можливостей, а також рівня ризик-апетиту до них.

Компанія систематично виявляє й оцінює ризики, а також можливості, що впливають на досягнення стратегічних та операційних цілей. Оцінювання ризиків і можливостей проводиться також у випадках суттєвих змін зовнішнього середовища.

Процедура виявлення та мінімізації кожної групи ризиків до прийнятного рівня:

- створення робочих груп за участю експертів у всіх профільних галузях;
- виявлення ризиків на підставі поставлених цілей і фактично наявних процесів;
- оцінювання схильності та ранжування ризиків за суттєвістю;
- розробка і тестування щодо ефективності дизайну контролів, вбудовування елементів внутрішнього контролю до процесів для запобігання настанню ризикових подій, а також вибір і реалізація найефективніших і найбільш економічних заходів для зниження схильності до ризиків;
- моніторинг ефективності заходів і загального профілю ризиків та можливостей Компанії.

## **Дослідження та інновації**

Компанія, удосконалює виробничі процеси, впроваджуючи сучасні технології та обладнання, спрямовані на підвищення ефективності роботи.

Компанія активно продовжує роботу із впровадження системи безперервного вдосконалення «Новатор», яка реалізується з 2013 року. Це проект направлений на постійне операційні поліпшення і орієнтований на залучення персоналу всіх рівнів до процесу змін і якісних перетворень, щоби підвищити ефективність роботи та знизити витрати.

Кожен працівник може подати свої ідеї та пропозиції щодо вдосконалення виробничих та управлінських процесів. Внутрішня експертиза дає змогу виявити ресурсовитратні процеси та вузькі місця, знайти рішення й перебудувати роботу.

Отже, система безперервного вдосконалення сприяє зростанню ефективності експлуатації обладнання та зниженню аварійності, покращенню виробничих процесів і оптимізації часу виконання операцій, підвищенню якості обслуговування клієнтів. Основна мета - мети — змінити культуру та модель поведінки працівників, об'єднавши найкращі традиції підприємств та інноваційність.

Компанія використовує такі інструменти та методи ощадливого виробництва: команди безперервного вдосконалення (Kaizen), точно вчасно («just in time»), карта потоку створення цінності (VSM), організація ефективного робочого місця (5S); цикл покращення (PDCA); загальне обслуговування обладнання (TPM), стандартизація робочих процесів (SOP), розгортання стратегії та системного впровадження KPI для керівних посад і менеджерів.

Цей Звіт про управління за рік, що закінчився 31 грудня 2019 року, був затверджений Керівництвом Компанії 29 травня 2020 року.

Керівник  
М.П.

підпис

Щуров І.В.  
прізвище, ім'я, по батькові

Головний бухгалтер  
М.П.

Нестерова І.Я.  
прізвище, ім'я, по батькові