



ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ"

КОД ЄДРПОУ – 32377038

## Звіт про управління

за рік, що закінчився 31 грудня 2019 року

ПрАТ "НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ" 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.

ПрАТ "НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ"- компанія, що здійснює свою діяльність на території України. Основними напрямками діяльності ПрАТ "НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ" в 2019 році було добування природного газу.

Це найбільша в Україні приватна нафтогазова компанія, яка веде розвідку і видобуток природного газу і газового конденсату на Семиренківському і Мачухском родовищах у Полтавській області.

### Організаційна структура та опис діяльності підприємства

Компанія здійснює діяльність на території Полтавської області.

Основний вид діяльності: 06.20

Юридична адреса компанії –02660, М.КИЇВ, вулиця МАГНІТОГОРСЬКА, буд. 1, к. 42,

Корпоративна структура

### Стратегія Компанії

Стратегія розвитку Компанії і Групи ДТЕК в цілому співзвучна з енергостратегією України. Група спрямовує свою енергію на просування найкращих європейських практик у реформуванні енергетики, модернізацію підприємств і створення нових потужностей, соціальний розвиток регіонів діяльності. Це сприяє виконанню розв'язанню ключових завдань держави: енергонезалежність, енергоефективність, розвиток відновлюваної енергетики.

Шість векторів стратегії розвитку:

- Енергетика

Основа енергетичного бізнесу ДТЕК — видобуток вугілля та газу, виробництво електроенергії на станціях теплової та відновлюваної генерації.

- Суспільство

У компанії нульова толерантність до виробничого травматизму, тому побудувати культуру уважного ставлення до власного життя — критичне завдання. ДТЕК 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. ДТЕК демонстрував і буде демонструвати високий рівень прозорості ведення бізнесу, а також високий рівень соціальної відповідальності.

- Люди

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

- Ефективність

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

- Клієнти





Лібералізація енергоринку — це право споживачів обирати постачальника. Щоб ефективно працювати у вільному ринку, ключовим завданням ДТЕК став перехід від компанії зі збуту електроенергії до побудови клієнтського бізнесу.

- Україна «плюс»

Україна — пріоритет розвитку ДТЕК. Група 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 р., тис.грн | 2018 р., тис.грн | Зміна, %        |
|--|-------------|------------------|------------------|-----------------|
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)   | 2000        | 8 596 224        | 13 444 733       | (36,06%)        |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)     | 2050        | (2 993 343)      | (3 506 366)      | (14,63%)        |
| <b>Валовий прибуток</b>  | <b>2090</b> | <b>5 602 884</b> | <b>9 938 370</b> | <b>(43,62%)</b> |
| <b>Валовий (збиток)</b>  | <b>2095</b> | <b>-</b>         | <b>-</b>         | <b>-</b>        |
| Інші операційні доходи   | 2120        | 48 170           | 15 714           | 3X              |
| Адміністративні витрати  | 2130        | (108 349)        | (66 746)         | 62,33%          |
| Витрати на збут  | 2150        | (156 110)        | -                | -               |
| Інші операційні витрати  | 2180        | (2 142 718)      | (1 315 599)      | 62,87%          |
| <b>Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток</b> | <b>2190</b> | <b>3 243 877</b> | <b>8 571 739</b> | <b>(62,16%)</b> |
| <b>Фінансовий результат від операційної діяльності, (збиток)</b> | <b>2195</b> | <b>-</b>         | <b>-</b>         | <b>-</b>        |
| Дохід від участі в капіталі                                      | 2200        | -                | -                | -               |
| Інші фінансові доходи  | 2220        | 42 626           | 1 479            | 29X             |
| Інші доходи  | 2240        | -                | -                | -               |
| Фінансові витрати  | 2250        | -                | -                | -               |
| Втрати від участі в капіталі                                     | 2255        | -                | -                | -               |
| Інші витрати   | 2270        | -                | -                | -               |
| <b>Фінансовий результат до оподаткування, прибуток</b>           | <b>2290</b> | <b>3 286 503</b> | <b>8 573 218</b> | <b>(61,67%)</b> |
| <b>Фінансовий результат до оподаткування, (збиток)</b>           | <b>2295</b> | <b>-</b>         | <b>-</b>         | <b>-</b>        |
| Дохід (витрати) з податку на прибуток                            | 2300        | (598 841)        | (1 583 770)      | (62,19%)        |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування  | 2305        | -                | -                | -               |
| <b>Чистий фінансовий результат, прибуток</b>                     | <b>2350</b> | <b>2 687 662</b> | <b>6 989 448</b> | <b>(61,55%)</b> |

### Ліквідність та зобов'язання

Динаміка ліквідності та зобов'язань Компанії наведена в таблиці

| Показник  | На початок звітної періоду | На кінець звітної періоду | Зміна, % |
|---|----------------------------|---------------------------|----------|
| Доля зобов'язань в загальній вартості активів Компанії          | 3,94%                      | 3,28%                     | (0,66%)  |
| Доля поточних зобов'язань в загальній вартості активів Компанії | 3,84%                      | 3,23%                     | (0,61%)  |



## Екологічні аспекти

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

Підприємства Групи ДТЕК в природоохоронній діяльності керуються Екологічною політикою ДТЕК. 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 і Групи ДТЕК 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 водних ресурсів, регулювання якості стічних і ґрунтових вод у районі розміщення виробничих об'єктів, управління відходами та рекультивациі земель;
- проведення щорічного екологічного навчання всіх працівників підприємств;
- 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.

На підприємствах Групи ДТЕК 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 Групи.

Середня кількість працівників у 2019 склала 218 осіб. (2018: 191 осіб).

Система управління персоналом Компанії і Групи ДТЕК 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. Група 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 можливість 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 і Група ДТЕК в цілому веде бізнес відкрито та прозоро, відповідно до чинного законодавства. Безумовний пріоритет — етичне ведення бізнесу з нульовою толерантністю до корупції.

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

Антикорупційна програма ДТЕК - <https://dtek.com/content/files/antikoruptionsyna-programa-dtek.pdf>

Кодекс етики та ділової поведінки ДТЕК - [https://dtek.com/content/files/dtek\\_kodeks\\_etiki\\_ua\\_print2.pdf](https://dtek.com/content/files/dtek_kodeks_etiki_ua_print2.pdf)

Лінія довіри та захист заявників - <https://www.scm.com.cy/uk/trust-line>

У дослідженні «Прозорість корпоративної звітності», проведеному експертами незалежної міжнародної організації Transparency International Україна\*, антикорупційна програма ДТЕК отримала найвищу оцінку.

В компанії діє Кодекс етики та ділової поведінки, який 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 (у складі групи розслідування або як експерт).
- 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 Групи ДТЕК. 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. Закріплено обов'язкове погодження з відділом комплаєнс-менеджменту безоплатних угод у галузі сталого розвитку, благодійності, дарування тощо. У компанії й далі 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 компанії ДТЕК. Йдеться про єдиний підхід до оцінювання, аналізу, єдині принципи страхування, єдині вимоги до системи внутрішнього контролю відповідно до Політики ризик-менеджменту ДТЕК ([https://dtek.com/content/files/doc/icrm-policy-ver2010\\_rus.pdf](https://dtek.com/content/files/doc/icrm-policy-ver2010_rus.pdf)), а також низки супутніх регламентувальних документів.

Усі ключові рішення в ДТЕК приймаються з урахуванням ризиків і можливостей, а також рівня ризик-апетиту до них. Для розвитку та підтримки системи ризик-менеджменту у складі організаційної структури Компанії функціонує Департамент із внутрішнього контролю та управління ризиками, а також Комітет із ризиків при Правлінні.

ДТЕК 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 прийняттого 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, як і Група ДТЕК в цілому, 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 квітня 2020 року

Керівник

М.П.

Головний бухгалтер

М.П.



Гребенюк Н.О.

прізвище, ім'я, по батькові

Нестерова І.Я.

прізвище, ім'я, по батькові

