

Звіт про управління
ТзОВ «Інспе» за 2025 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

1. Організаційна структура та опис діяльності підприємства

ТЗОВ «Інспе» було засновано в 2004 році. Це товариство з обмеженою відповідальністю є юридичною особою і діє на підставі Статуту згідно з законодавством України

ТЗОВ «Інспе» - 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 ТЗОВ «Інспе» входять наступні напрямки:

- **Адміністративний відділ** (очолює Директор компанії), включаючи відділ інформаційних технологій
- **Фінансовий відділ** (очолює Директор фінансовий)
- **Відділ персоналу** (очолює Начальник відділу персоналу)
- **Бухгалтерія** (очолює Головний бухгалтер)
- **Відділ постачання** (очолює Начальник відділу постачання)
- **Відділ опрацювання замовлень та складського господарства** (очолює Завідувач складу)
- **Відділ надання консультативних послуг** (очолює Начальник відділу консультативних послуг)
- **Відділ збуту** (очолює Начальник відділу збуту)
- **Відділ маркетингу** (очолює Директор з маркетингу)
- **Відділ операційного маркетингу** (очолює Начальник відділу операційного маркетингу)
- **Відділ розвитку напрямку «Ортодонтія»**
- **Відділ розвитку напрямку «Імплантологія»**
- **Відділ маркетингових комунікацій**

В Компанії розроблена і затверджена Організаційна структура, діяльність кожного напрямку регулюється відповідними внутрішніми документами.

ТЗОВ «Інспе» має стратегію, спрямовану на ефективне використання наявних ресурсів для досягнення основної мети – надання якісних та доступних фармацевтичних та медичних товарів.

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.

Опис діяльності

ТЗОВ «Інспе» є самостійним господарюючим суб'єктом, створеним для оптової торгівлі фармацевтичними та медичними товарами. Підприємство самостійно здійснює свою діяльність, розпоряджається своєю продукцією, отриманим прибутком, що залишився в його розпорядженні після сплати податків та інших обов'язкових платежів.

Форма власності приватна. Вищим органом управління ТЗОВ «Інспе» є директор.

Основний вид діяльності - оптова торгівля фармацевтичними та медичними товарами.

Джерелами формування фінансових результатів підприємства є прибуток, амортизаційні відрахування.

На підприємстві створені такі фонди: статутний, резервний та інші фонди загального та спеціального призначення. Підприємство має самостійний баланс, в якому відбивається його майно. Майно підприємства складається з основних і оборотних коштів, а також інших матеріальних і фінансових цінностей.

Підприємство веде бухгалтерську і статистичну звітність в порядку, встановленому законодавством України.

2. Результати діяльності

Фінансові показники	2025	2024	Зміна	Зміна %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	563 096	471 542	91 554	19,4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(449 338)	(363 442)	(85 896)	23,6
Валовий:				
прибуток	113 758	108 100	5 658	5,2
збиток	-	-	-	-
Інші операційні доходи	39 958	29 968	9 990	33,3
Адміністративні витрати	(43 197)	(38 063)	(5 134)	(13,5)
Витрати на збут	(80 919)	(68 236)	(12 683)	(18,5)
Інші операційні витрати	(15 000)	(9 286)	(5 714)	(61,5)
Інші прибутки збитки	-	-	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток	14 600	22 483	(7 883)	-35,1

Інші фінансові доходи	116	141	(25)	-17,7
Інші доходи	----	----	----	----
Фінансові витрати	(6 031)	(3 473)	2 558	73,6
Інші витрати	(1)	----	1	100
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	8 684	19 151	(10 467)	-54,6
Витрати (дохід) з податку на прибуток	(1 508)	(3 489)	(1 981)	-56,8
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	7 176	15 662	(8 486)	-54,2
Сукупний дохід				
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	7 176	15 662	(8 486)	-54,2
Елементи операційних витрат				
Матеріальні затрати	2 889	----	----	100
Витрати на оплату праці	49 179	----	----	100
Відрахування на соціальні заходи	8 697	----	----	100
Амортизація	2 230	----	----	100
Інші операційні витрати	76 121	----	----	100
Разом	139 116	----	----	100

Показники рентабельності підприємства

	2025 %	2024 %	Зміна %
Валова рентабельність продажів	20,2	22,9	(2,7)
Чиста рентабельність	1,3	3,3	(2,0)

3. Ліквідність та зобов'язання

3.1. Основні джерела забезпечення ліквідності (активи)

Хочемо зазначити, що активи ТзОВ «Інспе» на кінець 2025 року, збільшилися на 37 525,0 тис. грн., або на 22,3 % і становили 205 578,0 тис грн.

Таке збільшення відбулось за рахунок оборотних активів на 23,3%, або на 37 958,0 тис. грн..

Відзначаємо, що на кінець 2025 року оборотні активи становлять 200 836,0 тис. грн., необоротні активи становлять 4 742,0 тис. грн.

Основні зміни в оборотних активах станом на 31.12.2025р. порівняно з 31.12.2024 р.:

- поточні запаси **збільшились** на 26 324,0 тис грн.;
- дебіторська заборгованість **збільшилась** на 2 647,0 тис грн.;
- залишки грошових коштів **зменшились** на 7 594,0 тис грн.;
- витрати майбутніх періодів **зменшились** на 88 тис. грн.

Основні зміни в необоротних активах станом на 31.12.2025 р. порівняно з 31.12.2024 р.:

- балансова вартість нематеріальних активів **зменшилась** на 795,0 тис грн.
- балансова основних засобів **зменшилась** на 519,0 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 2024р.-0,52, у 2025р. – 2,19 при оптимальному значенні показника Кшл 0,5.

У 2025 р. коефіцієнт швидкої ліквідності (Кшл) зріс в порівнянні з 2024 р., і є значно вищим від норми.

Основним джерелом фінансування господарської діяльності у 2025 р. була виручка від реалізації фармацевтичними та медичними товарами України.

3.2. Зобов'язання

Зобов'язання ТзОВ «Інспе» представлені у складі довгострокових та поточних зобов'язань і забезпечень.

Довгострокові та поточні зобов'язання у 2025 р. порівняно з 2024 р. збільшилися на 30 684,0 тис грн, або на 25,4 % і становлять 151 534,0 тис грн.

Поточні зобов'язання і забезпечення за роботи послуги та інші поточні зобов'язання на 31.12.2025 р. складають 102 026,0 тис грн, довгострокові зобов'язання (відстрочені податкові зобов'язання) – 49 508,0 тис грн.

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

Аналіз фінансових зобов'язань по термінах погашення
тис грн

№	Показник	На 31.12.2025 р.					
		до 1 місяця	Від 1 місяця до 6 місяців	Від 6 місяців до 1 року	Від 1 року до 5 років	Від 5 років	Всього
1	2	3	4	5	6		7
1	Кредити банків	-	-	4 319	-	-	4 319
2	Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	-	-	-	-	-	-
3	Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	53 910,0	16 776,0	-	-	-	70 686
4	Кредиторська заборгованість з бюджетом з оплати праці	1892	-	-	-	-	1 892
5	Поточні податкові забезпечення	1 410	--	-	-	-	1 410
6	Інші поточні зобов'язання	23 719	-	-	-	-	23 719
	Контрактні зобов'язання	-					-
7	Всього	71 989	8 456	40 917	32	-	102 026

4. Екологічний аспект

Господарська діяльність ТЗОВ «Інспе» здійснюється в рамках дії чинного законодавства України, у т.ч. **природоохоронного**.

Політика Компанії завжди спрямована на неухильне виконання запланованих екологічних заходів.

Діяльність ТЗОВ «Інспе» 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.

5. Соціальні аспекти та кадрова політика

5.1. Кадрова політика

Кадрова політика ТЗОВ «Інспе» являє собою сукупність правил, норм і цілей, які визначають напрямки 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 37 чоловіків і 57 жінок, що в питомій вазі становить 39 % і 61 % відповідно. Структурою компанії затверджено 12 керівних посад, з них:

- жінки займають 11 посад, що складає 12% від загальної чисельності,
- чоловіки займають 1 посаду або 1%.

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.

Кадрова політика Компанії складається з багатьох елементів матеріальної і нематеріальної мотивації і розрахована на кожну 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 організовуються 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.

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.

Компанія неуклінно дотримується трудового законодавства України.

Компанія не розділяє професії на «чоловічі» та «жіночі». Для Компанії не важливий вік.

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

ТзОВ «Інспе» 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.

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

- Заявляє про дотримання Кодексу корпоративної культури і внутрішніх етичних стандартів під час ведення бізнесу;
- 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 ТзОВ «Інспе».

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

- Етично вести бізнес і вимагати цього від своїх співробітників, партнерів і контрагентів;
- Не допускати корупційних дій з боку працівників Компанії;
- Виключати будь-яку можливість використовувати активи та ресурси Компанії для недобросовісних дій чи правочинів.

6. Ризики.

Використання фінансових інструментів піддає ТзОВ «Інспе» кредитному, а також валютному ризику.

Політика ТзОВ «Інспе» по управлінню ризиками направлена на виявлення та аналіз ризиків, яким піддається компанія, встановлення допустимих граничних значень ризиків і відповідні механізми контролю, а також моніторинг ризиків і дотримання встановлених обмежень. Політика і системи управління ризиками регулярно аналізуються на предмет змін ринкових умов і діяльності компанії.

Кредитний ризик – це ризик виникнення у підприємства фінансового збитку, викликаного невиконанням покупцем або контрагентом по фінансовому інструменту своїх договірних зобов'язань. Цей ризик пов'язаний, в основному, наявною у компанії торгової і іншої дебіторської заборгованості, а також попередньої оплати постачальникам.

Покупці в основному здійснюють угоди з компанією з розрахунками з відстрочкою платежів.

Балансова вартість фінансових активів відображає максимальну величину, піддану кредитному ризику компанії.

Валютний ризик – це ризик того, що справедлива вартість чи майбутні потоки грошових коштів по фінансовому інструменту будуть коливатися в зв'язку зі зміною курсів іноземних валют. Оскільки підприємство має значний обсяг торгової кредиторської заборгованості, яка виникла в доларах США та Євро, беручи до уваги ринкові тенденції коливання валютного курсу, валютний ризик все ще залишається для компанії вельми актуальним.

Директор ТзОВ «Інспе»

О.Я. Мацех