

Kyiv National University of Trade and Economics

The World Economy Department

FINAL QUALIFYING PAPER

on the topic:

MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL ON TNC

(based on the data of «PepsiCo», legal entity in Ukraine «Sandora» LLC, Kyiv)

Student of the 2nd year, group 2am,
specialty 051 “Economics”,
specialization “International
economics”

_____ Vlada Yarmolenko

Scientific adviser
Doctor of Economic Sciences,
Professor, Head of The World
economy Department

_____ Ganna Duginets

Manager of the educational program
Candidate of Sciences (Economics),
Associate Professor

_____ Kateryna Kravets

Kyiv, 2021

CONTENT

INTRODUCTION.....	3
PART 1. RESEARCH OF THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL .	6
1.1. Factors, subjects and priorities of human capital formation.....	6
1.2. Components, characteristics and estimation of human capital in Ukraine.....	10
Conclusions to part 1	18
PART 2. EVALUATION OF EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT OF TNC PEPSICO.....	19
2.1.General introduction of TNC PepsiCo and basis of its human capital formation.....	19
2.2. Analysis of the effectiveness of human resources formation in «PepsiCo»	26
Conclusions to part 2	31
PART 3. WAYS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT TNC "PEPSICO"	33
3.1. Directions for improving the efficiency of human capital formation of «PepsiCo»	33
3.2. Forecast assessment of the effectiveness of the proposed measures for «PepsiCo»	37
Conclusions to part 3	39
CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS.....	41
REFERENCES.....	43
APPENDICES	51

INTRODUCTION

The relevance of those work is that human capital management plays important role in functioning of every organization. By managing functions effectively, managers can increase organizational efficiency and effectiveness. Efficiency refers to using the least number of resources possible to accomplish a task, whereas effectiveness refers to achieving a desired result. Managers need to be as efficient as effective in order to achieve organizational goals and in order to increase effectiveness of an industry in general. This issue is crucial for Ukraine now, as we are trying to increase effectiveness of industries. By analyzing management system in big international companies, we can bring new ways of functioning to Ukrainian companies. Besides, from our point of view we can even help to raise this effectiveness.

The purpose of this project is to evaluate the competitiveness of human capital of the transnational corporation, operating on the Ukrainian market, and propose measures for its improvement in order to achieve higher effectiveness.

According to the purpose, the following **tasks** were set:

- to identify the human capital formation of international corporations from the theoretical point of view;
- to analyse human resources (Ukrainian and in the world);
- to research the internal and external environment of “PepsiCo”;
- to estimate the level of human capital formation on basis of “PepsiCo” ;
- to develop a complex of measures to increase the effectiveness of human capital management on the basis of “PepsiCo”;
- to estimate the effectiveness of the proposed measures.

The object of research is the process of human capital formation and management on «PepsiCo».

The subject of the study is the theoretical and methodological principles of the of the human capital formation of the TNC «PepsiCo».

Analysis of the level of development of the topic. Managers are responsible for developing and implementing the management process, which involves guiding the development, maintenance, and allocation of resources to achieve organizational goals. Dynamic management adapts to meet the needs and constraints posed by the organization's internal and external environments. In a global marketplace where changes are occurring at an increasing rate, flexibility and adaptability are essential in managing an organization. Planning, organizing, leading, and controlling, actually form a tightly integrated cycle of thoughts and actions.

Research methods: Different scientific and economic methods and models were used in the project. The scientific methods, used during the research, can be divided into general scientific methods applied in theoretical part and specific scientific methods applied in the practical part of the study. The former methods are synthesis and analysis, induction and deduction, literature review, which were used to understand the essence, main features of the object and to draw conclusions. The latter methods are interview and questionnaire used for gathering information about the enterprise, comparative and historical methods used for analysing current state with the past, statistical and mathematical methods used for estimating financial indicators and effectiveness, and extrapolation method used for forecasting the future state of the enterprise.

The scientific novelty stems from the summarising, analysis and comparison of the scientific works of foreign and domestic scientists. The main key points of scientific researches were defined and used for the practical implementation for the TNC on the example of “Pepsico” .

The practical novelty is in the development of complex of measure for TNC to increase the level of their labourforce efficiency, and estimation their effectiveness on the example of “Pepsico”.

Approbation and utilization of research results: article “Components, characteristics and estimation of human capital in Ukraine” in collection of scientific articles “International economics”, KNUTE, Kyiv, 2021.

As for information support, they are official data from the website of «PepsiCo» and competing companies, Ukrainian legislation, a study by domestic and foreign scientists.

Structure and volume of the final qualifying paper. The course work contains an introduction, 3 PARTs, conclusions and appendices in the form of financial statements, balance sheet and other TNC`s documents. Work consists of 42 pages (without appendices), 10 Tables and 3 Figures.

In the first PART human capital in general is estimated, by comparison in different countries and from different scientific and statistical resources.

In the second PART TNC Pepsico in Ukraine is investigated: current position of the company on the Ukrainian market, its labor structure and components of management.

In the third PART ways for increasing efficiency of company are proposed.

PART 1

RESEARCH OF THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL

1.1. Factors, subjects and priorities of human capital formation

The importance of human capital formation concept in economy of any country can't be overestimated, as it directly influences economic growth of the country. However, scientists disagree about which comes first: one group believes that human capital development leads to economic growth and overall human development because human capital helps increase national income and society development; the other group believes that economic growth leads to human capital development because national income resources are allocated to activities that contribute to human capital development. In our opinion, there are a lot of evidences, that these two approaches can exist, as human capital helps economy and vice versa. They are interdependent and improving one thing, country will improve another automatically.

How does human capital work? In general, it is a measure of the skills, education, ability, and attributes of labour that influence their productivity and earning power. Human capital, according to the OECD, is the knowledge, skills, competencies, and other attributes that individuals or groups of individuals acquire during their lives and use to produce goods, services, or ideas under market conditions. Two economists, Jacob Mincer and Gary Becker, coined the term human capital in the 1950s and 1960s. Adam Smith, however, argued that capital doesn't just include machines and real estate, but also "all of the society's residents or members' developed and helpful talents". It was originally applied to analyzing nations as a whole but gradually became an important part of understanding how businesses succeed in a time when innovation and intellectual property are just as important as factories and land for the creation of value.

Human capital consists of five factors:

- Education, skills, and qualifications. Workers' productivity is determined by their skills, education, and certifications. Workers and firms spend in education and training to boost productivity, just as manufacturers invest in machinery that increases production. Value is produced through invention and creativity rather than working with physical things in organizations that specialize in services, technology, or intangible items.
- Work experience. Employees grow more valued as they acquire experience. Employees might take anywhere from three months to a year to become productive, according to the Harvard Business Review. When a company loses an employee due to a competition, a layoff, or retirement, it must invest in recruiting and training new employees, which is just as expensive as replacing machinery. As a result, job experience may be viewed as a sort of revenue-generating capital.
- Social and communication skills. It doesn't matter how much knowledge or expertise employees have in terms of corporate culture and practices, if they can't communicate effectively or work well with other employees, that knowledge is of little use. In spheres of business which involve working with customers or clients social and communication skills of workers are more crucial, as decent customer service can affect how customers respond to a brand.
- Habits and features of personality. For individual workers, habits and personality features can be a source of value. The employee who has discipline, punctuality, do everything on time, has a positive view, and can work in a team, creates more value for company than one who may have the same technical knowledge but lacks these personal traits and habits.
- Individual popularity and image of brand. Image is what makes a company immediately recognizable to potential clients. Often famous individuals, such as Elon Musk, can become iconic figures who create revenue for a brand. Personal branding and celebrity spokespeople are frequently used by athletic equipment manufacturers, fashion corporations, and retail businesses to attract clients.

Speaking about theories, in the classical theory of economic growth, labor productivity is regarded as an exogenous factor which depends on the ratio between workforce and physical capital, plus other factors (technical progress), but the beneficial effect of education on potential growth of productivity is not taken into calculation. The new theory of economic growth developed in the early 80s comes to correct this shortcoming of the classical theory emphasizing the importance of education and innovation, (elements of human capital) in long-term economic growth. You could also hear about the concepts of «human capital» and «human resources» and in most cases they are confused. The primary distinction between "human capital" and "human resources" is that "human capital" refers to investing in a factor. If investments in human resources, including personnel, are made, i.e., a contribution of financial resources, which is an individual, corporation, or government expenditure with the goal of increasing capital, human capital may be regarded as an economic notion. Human capital investments are today's planned expenditures that will generate greater revenue in the future. Human capital is largely concerned with individual economic behavior, particularly how their acquired knowledge and skills increase their productivity and income, hence improving society's productivity and revenue. The society may achieve the desired economic return - both at the individual and societal levels - by consciously investing its efforts and resources in education and skills. Many human capital components, on the other hand, impact one's personal and societal well-being in addition to increasing the efficiency of individual economic activities. Human capital could also be divided into physical and mind capital. Physical capital is features, which people possess physically. And this capital possesses such features:

- Skill levels vary across people. Some have small motor skills, others great agility, coordination, dexterity. Although we share common physical characteristics, a select segment develop their skills far beyond the average – e.g., the accomplished athlete compared to the weekend athlete.

- Selected physical characteristics vary in terms of importance and nature during a life cycle. For many characteristics, a trait develops, experiences a period of growth, reaches a plateau, and subsequently declines. The peak level of a skill varies across life and, across people.
- Input/output efficiency is low. A person applies a force of fourteen units – and the maximum effect is fourteen units – absent products of mind capital such as the use of a lever.
- Transparency. The presence or absence of physical labor is observable.

Speaking about mind capital, it is our ability to think. There are such characteristics:

- Inherent and developed capacity. Compared to physical capital, at birth inherited resident mind capacity is relatively well developed. Following birth, mind capacity develops quickly. Brain development is incredibly fast in function and size. The physical size of the brain quadruples between birth and about age four.
- Investment, accretion and appreciation. The ratio of development to investment is incredibly high. Much of the investment is accidental, e.g., time and experiences add and alter mind functioning and output.
- Incredible efficiency. The input-output ratio for mind capital is very high. In instances of creative output, the ratio is immense in one sense – immeasurable in another.
- Capital and output accessible and exportable. Modern technology allows access to and export of output of mind capital, even across imposed physical barriers and restrictions.

Priorities also should be investigated. Human capital is increasingly believed to play an important role in the growth process, however, adequately measuring its stock remains controversial. A very common approach to the measurement of human capital is the cost-of-production method originated by Engel (1883), who estimated people's human capital based on rearing costs to their parents. Engel

considered a person to be fully produced by the age of 26, so the cost of rearing a person would equal the summation of costs required to raise him from conception to the age of 25. Kendrick (1976) and Eisner (1985, 1989) were among the seminal examples of systematically measuring the stock of human capital by a cost-based approach. Kendrick divided human capital investments into tangible and intangible. The tangible component consists of the costs required to produce the physical human being. Intangible investments, by contrast, aim at enhancing the quality or productivity of labour. They include expenditures on health and safety, mobility, education and training, plus the opportunity costs of students attending school. The income-based approach to human capital measurement even predates the cost-of-production method. Petty (1690) was the first to use this framework. He calculated the human capital stock of England by capitalising to perpetuity the wage bill, defined as the difference between the estimated national income (£42 million) and property income (£16 million), at a 5 percent interest rate. (Bilinchuk&Sobolieeva, 2020)

1.2. Components, characteristics and estimation of human capital in Ukraine

It is vital for the company to understand human potential of the country, where it operates in. To estimate human capital of a country, we can look at various indexes. There are international indexes, that estimate human capital development in countries. The most famous is The Human Capital Index (HCI). The index calculates the amount of human capital that children born today may anticipate to have by the age of 18, taking into account the hazards of poor health and education in the nation in which they reside. It's designed to demonstrate how current healthcare and education outcomes influence the productivity of the next generation of workers, assuming that children born today have access to the same educational opportunities and health issues that children in this age range have now for the next 18 years. The Human Capital Index (HCI) database contains data

for each of the Human Capital Index components as well as the overall index, disaggregated by gender, at the nation level. The most recent report was published in 2020, and the situation with COVID19 was taken into account. The Human Capital Index is a number that runs from 0 to 1. Let's have a look at where Ukraine and other developed nations rank in this Index.

Table 1.1

The Human Capital Index (HCI), 2016-2020

Economy	2016	2017	2018	2019	2020
Germany	0,64	0,71	0,74	0,75	0,76
Russian Federation	0,57	0,62	0,67	0,68	0,69
Poland	0,75	0,73	0,74	0,75	0,76
Belarus	0,69	0,71	0,69	0,70	0,71
Ukraine	0,63	0,64	0,62	0,63	0,64
Moldova	0,52	0,55	0,57	0,58	0,59

Source: based on reports of the The World Bank

The components of the HCI are combined into a single index by first converting them into contributions to productivity relative to a benchmark of complete education and full health. Multiplying these contributions to productivity together gives the overall HCI [4]:

$$\text{HCI} = \text{Survival} \times \text{School} \times \text{Health}$$

Formula 1.1 The Human Capital Index

Source: based on report of the The World Bank, 2020

Compared with a benchmark where all children obtain a full 14 years of school by age 18, a child who obtains only 10 years of education can expect to be 32 percent less productive as an adult (a gap of 4 years of education, multiplied by 8 percent per year). In the case of survival, the relative productivity interpretation is stark: children who do not survive childhood never become productive adults. As a result, expected productivity as a future worker of a child

born today is reduced by a factor equal to the survival rate, relative to the benchmark where all children survive.

So, from the Table 1, we could see, that it is better, when this index is higher. We have chosen 5 countries to compare Ukraine to. We have chosen some CIS countries, Germany – the most developed country in Europe and Poland, as a lot of people compare Ukraine to Poland. In general countries are categorized in such categories due to this index [5]:

- $HCI < 0.40$
- $0.40 \leq HCI < 0.50$
- $0.50 \leq HCI < 0.60$
- $0.60 \leq HCI < 0.70$
- $0.70 \leq HCI < 0.80$
- $0.80 \leq HCI$

As we can see on the Table 1, European countries like Poland and Germany have almost the same indexes and they are quite high, but not the highest in the world. The highest index is in Singapore and it is 0,87. Ykrainian HCI is higher then HCI of Moldova, but at the same time lower, that this index in Russian Federation and Belarus. We should mention, that Ukraine performed particularly well in learning, which state for component School in this index. Quality of schooling—as measured by harmonized test scores (HTS)—increases with income, too, though seemingly faster than years of education. The HTS ranges from a score of around 305 in the poorest countries to a score of around 575 in the richest countries. Ukraine reaches an HTS of 519 in 2020, a level similar to countries like Sweden, the Netherlands, and New Zealand, which are significantly richer.

Table 1.2

The Human Capital Index components in Ukraine

Economy	Probability of Survival to age 5	Expected Years of School	Harmonized Test Scores	Learning adjusted years of school	Adult survival rate	HCI 2020	HCI 2018 back calculated	HCI 2010
Ukraine	0.99	12.9	478	9.9	0.81	0.63	0.64	0.63

Source: based on report of the The World Bank, 2020

In the Table 2 you can see components of HCI of Ukraine. As we can see, Probability of Survival to age 5 is almost 1, which means that almost every child survives to this age. The probability of survival to age 5 is calculated as the complement of the under-5 mortality rate. The under-5 mortality rate is the probability of a child born in a specified year dying before reaching the age of 5 if subject to current age-specific mortality rates. It is frequently expressed as a rate per 1,000 live births, in which case it must be divided by 1,000 to obtain the probability of dying before age 5. Under-5 mortality rates are calculated by the United Nations Interagency Group for Child Mortality Estimation (IGME) based on mortality as recorded in household surveys and vital registries.

Expected Years of School measures the quantity of education. The expected years of school (EYS) component of the HCI captures the number of years of school a child born today can expect to obtain by age 18, given the prevailing pattern of enrollment rates in her country. Conceptually, EYS is the sum of enrollment rates by age from ages 4 to 17. Because age-specific enrollment rates are neither broadly nor systematically available, data on enrollment rates by level of school are used to approximate enrollment rates in different age brackets.

The Global Dataset on Education Quality is based on a large-scale effort to harmonize international student accomplishment tests from many multicountry testing programs to develop a school quality indicator called harmonised test scores. A detailed description of the test score harmonization exercise is provided in Patrinos and Angrist (2018), and the HCI draws on an updated version of this

dataset as of January 2020. The information is compiled from three main international testing programs: the Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS), the Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS), and the Programme for International Student Assessment (PISA). [7]

The adult survival rate is calculated as the complement of the mortality rate for 15- to 60-year-olds. The mortality rate for 15- to 60-year-olds is the probability of a 15-year-old in a specified year dying before reaching the age of 60 if subject to current age-specific mortality rates. It is frequently expressed as a rate per 1,000 alive at 15, in which case it must be divided by 1,000 to obtain the probability of a 15-year-old dying before age 60.

If to compare HCI in 2010 and HCI in 2020, we can see, that it hasn't been changed. Anyway, we can anticipate that in 10 years it will increase, because due to our legislation people will study more, so Expected Years of School and Harmonized Test Scores will increase.

There is also The Human Development Report (HDR). It is an yearly report published by the Human Development Report Office of the United Nations Development Programme (UNDP). Each year report presents an new set of indices, including the Human Development Index (HDI), which are measures of average achievement in the basic spheres of human development throughout countries, and a corresponded key development statistics in addition to the report theme. The latest report was in 2020. The 2020 report says that big human pressures on the planet have ushered in a new geological crisis, the Anthropocene, or the Age of Humans. As such, the report introduces a new index to account for these pressures, the Planetary-Pressures Adjusted Human Development Index (PHDI), which includes a country's carbon dioxide emissions and material footprint. [10]

Speaking about Ukraine in this report, we can see a lot of indexes of human capital development and it is mentioned, that Ukraine is country with high human development.

Table 1.3

Human development indexes

Index	Gender Development Index		Gender Inequality Index		Multidimensional Poverty Index		
	Value	Group	Value	Rank	Rank	Headcount (%)	Intensity of deprivation (%)
Years	2015-2020	2015-2020	2015-2020	2015-2020	2008–2019	2008–2019	2008–2019
Country							
Germany	0.972	2	0.084	20	-	-	-
Russian Federation	1.007	1	0.225	25	-	-	-
Poland	1.007	1	0.115	28	-	-	-
Belarus	1.007	1	0.118	31	-	-	-
Ukraine	1.000	1	0.234	52	0.001	0.2	34.5
Moldova	1.014	1	0.204	46	0.004	0.9	37.4

Source: based on report of Human Development Report Office of the United Nations Development Programme (UNDP), 2019

Let us take a look at Table 1.3. Using the same component indicators as the HDI, the Gender Development Index (GDI) assesses gender inequalities in human development achievements by accounting for discrepancies between women and men in three core dimensions of human development—health, knowledge, and living standards. The GDI is the ratio of female and male HDIs calculated independently using the same methods as the HDI. It's a direct measure of the gender divide, with the female HDI expressed as a percentage of the male HDI. For 167 nations, the GDI is calculated. Based on the absolute divergence from gender parity in HDI values, countries are divided into five groups. This means that both gender disparities favoring males and those favoring females are taken into account when categorizing. The GDI indicates how much women lag behind their male counterparts in each dimension of human development and how far

they need to catch up. It is helpful in determining the true gender gap in human development accomplishments and in developing policy measures to close the gap. The lower the gender development index, the more disadvantaged women are in terms of living conditions as compared to men. We can observe that, despite Germany's excellent total score in human development, this metric is not very high. At the same time, countries with a lower overall score have a higher index.

The Gender Inequality Index (GII) is a measure of disparity between men and women. It tracks gender disparities in three key areas of human development: reproductive health (measured by the maternal mortality ratio and adolescent birth rates); empowerment (measured by the proportion of females in parliament and the proportion of adult females and males aged 25 and older with at least some secondary education); and economic status (measured by the proportion of females in parliament and the proportion of adult females and males aged 25 and older with at least some secondary education) (measured by the labor force participation rate of females and males aged 25 and older). The GII is based on the same architecture as the IHDI, with the goal of highlighting variations in accomplishment distribution between men and women. It calculates the costs of gender disparity in terms of human development. As a result, the higher the GII number, the greater the disparity between males and females, as well as the loss of human development. The GII provides new insights into the status of women in 162 countries, as well as gender inequalities in key areas of human development. The component indicators identify areas in which essential policy intervention is needed, and they encourage proactive thinking and public policy to address women's systemic disadvantages. In the table 3 we could see, that in general all countries have this index below the average (below 0,56), but at the same time Ukraine has the worst indicator if to compare with countries from the Table 3. [28]

And the last index, the global Multidimensional Poverty Index (MPI) is an international measure of acute multidimensional poverty covering over 100 developing countries. It complements traditional monetary poverty measures by

capturing the acute deprivations in health, education, and living standards that a person faces simultaneously. The MPI is a collection of poverty indicators. The following are the explanations behind these measures. The proportion of persons who are impoverished according to the MPI (headcount or incidence of multidimensional poverty) (those who are deprived in at least one third of the weighted indicators). Multidimensional poverty intensity is defined as the weighted average number of deprivations that poor individuals face at the same time. The MPI value is a single statistic that combines information from many deprivations. The poverty intensity is obtained by multiplying the poverty headcount by the poverty intensity. These measures can be unpacked to show the composition of poverty both across countries, regions and the world and within countries by ethnic group, urban/rural location, as well as other key household and community characteristics.

As we can see, this indicator not available for some countries and it is measured only for Ukraine and Moldova.

Overall, Germany has one of the highest human development in the world and it is 6th in this report. Russian Federation is also with highest human development indices and it is 52nd. Poland is 35th, Belarus is 53rd, Ukraine is 74th and Moldova is 90th.

To sum up, human capital is really important for the economy, that's why it is really important to know what is situation with human capital in country. It should be also mentioned, that adequately measuring its stock remains controversial, that's why there are a lot of approaches to it. There are different indexes and reports, that help to estimate situation with human capital in country. The most well-known is Human Capital Index, which shows real situation with human capital in country and consists of three components: health, education and survival. Lately appeared indexes, which evaluate gender position and poverty in society. They are vital, as they help us to look at human capital more thoroughly and thus analyze it and improve it.

Conclusions to part 1

The most developed countries are those which have a high level of human capital development. The functional role of human capital in world development is realized through qualitative improvement of the human potential of the country, the formation of the abilities and needs of its population, plus the characteristics of the contribution of these non-market investments to economic growth, efficiency and competitiveness. Human capital, like all kinds of capital, is not objectively predetermined, it is the result of the joint efforts of the man himself, his family, enterprise, and state. For a person, these efforts are associated with labor costs, time and financial resources, for enterprises and the state - mainly with the financial costs associated with economic and social development. The financial cost of a qualitative improvement of the workforce, which means its transformation into human capital, takes the form of investment – all kinds of investments into a person, that can be valued in cash or another form and are purposeful, that contribute to the growth of labor productivity and increase income level. It's also vital to understand human capital of particular country. There are a lot of international indexes, that estimate human capital of the country. Speaking about Ukraine, we have a high human capital development, but at the same time we have space to grow in this direction.

PART 2

EVALUATION OF EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT OF TNC PEPSICO

2.1. General introduction of TNC PepsiCo and basis of its human capital formation

PepsiCo is one of the world's largest food and beverage manufacturers with annual sales of more than \$ 67 billion. The company produces a wide range of products, including 23 brands, each with an annual retail sales of more than a billion dollars.

PepsiCo is one of Ukraine's leading food and beverage companies. The company is a global leader in juices and juice products, with names such as Sandora, Sadochok, and Sandorik representing it. Carbonated drinks Pepsi, 7UP, Mirinda, iced tea Lipton Ice Tea, and mineral water "Aqua Minerale" are all part of the company's range. The Lay's and Khrusteam brands represent the corporation in the snack sector. PepsiCo also has a strong presence in Ukraine's dairy sector with the brands "Miracle," "Slavyanochka," and "Mashenka," as well as in infant food with the brand "Agusha."

The company is one of the largest investors in Ukraine's economy and taxpayers in the country's budget. One of the key principles of the company is to offer its customers a wide range of high quality products. In accordance with this principle, all PepsiCo enterprises in Ukraine have implemented the DSTU ISO 9001 quality management system, as well as the DSTU ISO 22000 food safety management system. Control points, which allows to ensure the strictest control at all stages of production. The company is one of the largest processors of raw milk, seasonal vegetables and fruits in Ukraine. Today PepsiCo in Ukraine owns three productions located in different parts of the country: a plant for processing fruits, vegetables, production of juices and snacks (Mykolayivske village, Mykolayiv region); plant for the production of juices, carbonated beverages and

iced tea (Mishkovo-Pogorilovo village, Mykolaiv region) and Kyiv dairy plant (Vyshneve, Kyiv region), which also houses the high-tech production of baby food "Agusha", launched in 2012. In all areas of its operations, PepsiCo around the world is guided by the principles of responsible business "win responsibly", striving to win the market and stimulate growth, while maintaining a careful attitude to natural resources and fulfilling obligations to communities.

At all production sites in Ukraine, PepsiCo is actively working to implement modern energy-saving technologies aimed at reducing the consumption of natural resources. Thus, for the period from 2013 to 2018, the company reduced water consumption by 22%, energy consumption by 4.5%, gas consumption by 6.6% per ton of output. The history of PepsiCo in Ukraine is a harmonious combination of the stories of three companies: PepsiCo, Sandora and Wimm-Bill-Dann Ukraine. The most important LLC in Ukraine is Sandora, that's why we are going to focus mainly on this LLC. Let's analyze its system of indicators of financial and property condition of the enterprise.

Table 2.1

Dynamics of PepsiCo financial results in 2016-2020, thousand UAH

Indicator	2016	2017	2018	2019	2020
Income	8124263	10344222	9744262	10404098	10534264
Growth rate,%		127	94	107	101
Absolute growth		2219959	-599960	659836	130166
The cost of goods sold	6943241	7512321	7196337	7239933	7312455
Growth rate,%		108	96	101	101
Absolute growth		569080	-315984	43596	72522
Gross profit	1931422	2419431	2547925	3164165	3312843
Growth rate,%		125	105	124	105
Absolute growth		488009	128494	616240	148678
Operating profit	331244	502133	481366	615637	655638
Growth rate,%		152	96	128	106
Absolute growth		170889	-20767	134271	40001
Net profit	135581	151565	111581	593229	603229
Growth rate,%		112	74	532	102
Absolute growth		15984	-39984	481648	10000

Source: based on the data provided by an organization [Accessors 1,2,3,4,5]

As the main legal body of TNC «PepsiCo» is Sandora LLC, we will make

analysis on the basis of its financial results. In the Table we can see income, the cost of goods sold, gross profit, operating profit and net profit of this company in 2018 and 2019 and its growth rate and absolute growth. If to compare this indicators, we see, that during last year they have grown.

Table 2.2

**Solvency indicators of Sandora LLC financial results in 2016-2020
thousand UAH**

<u>Indicator</u>	On 31.12.2016	On 31.12.2017	On 31.12.2018	On 31.12.2019	On 31.12.2020
Immediate (absolute) liquidity ratio	0,018	0,021	0,028	0,015	0,022
Total coverage ratio (current liquidity ratio)	0,912	0,892	0,888	0,814	0,891
Intermediate coverage ratio	0,572	0,501	0,562	0,575	0,582

Source: based on the data provided by an organization [Accessors 1,2,3,4,5]

Let`s assess immediate liquidity ratio. It is assessment of the company's ability to pay short-term liabilities in the near future (shows the share of current debt that the company is able to repay in the near future); evaluates the effectiveness of the use of free cash. In the case when the actual value of this indicator is below the lower limit of the criterion values, the company has a shortage of the most liquid funds to cover its current liabilities. Exceeding the actual value of the upper limit of the range of criteria (0.2-1) is evidence of the inefficiency of the use of free cash (provided a small amount of current financial investment). In case with Sandora we can see that this indicator is below the, which means that company can`t pay its short-term liabilities.

Total coverage ratio is general assessment of the solvency of the enterprise, its solvency to cover short-term liabilities, which are assessed not only on time settlements with debtors and effective sale of finished products, but also the sale of all tangible current assets during the year. Our LLC is on the lower bound of this index, which means that it hardly can cover it`s debts with assets, that company has.

Intermediate coverage ratio is assessment of the degree of coverage of short-term liabilities only at the expense of cash and receivables (ie excluding inventories). The optimal index is in the range of 0.7-0.8, which means that our company again fails to be in the norm of this indexes.

Table 2.3

**Indicators of the state and structure of capital of Sandora LLC
in2016-2020 thousand UAH**

<u>Indicator</u>	On 31.12.2016	On 31.12.2017	On 31.12.2018	On 31.12.2019	On 31.12.2020
Coefficient of own working capital	0,4	0,2	0,1	0,9	0,9
Coefficient of financial autonomy	0,5	0,4	0,5	0,1	0,1
Debt ratio	0,3	0,4	0,5	0,9	0,9
Debt coverage ratio	1,0	0,1	1,0	0,1	1,1
Current debt ratio	1,2	1,1	1,3	0,7	0,7
Equity maneuverability ratio	0,3	0,4	0,1	0,7	0,7

Source: based on the data provided by an organization [Accessors 1,2,3,4,5]

Speaking about indicators of the state and structure of capital of Sandora LLC, we can say, that coefficient of own working capital is below the average, which means, that company has not enough own working capital and more liabilities. Coefficient of financial autonomy shows, that company highly depends on debt sources of financing. Debt ratio is assessment of the level of indebtedness of the enterprise (the indicator shows the share of borrowed capital in its total) , and we can say, that in 2018 this indicator was below the norm, but in 2019 it appeared to be in norm, which means that company get rid of some of its debts. This index below the average is a prerequisite for reducing the financial stability of the enterprise and increasing the level of risk of default obligations. Debt coverage ratio is estimation of the availability of own funds per unit of debt that provides, if necessary, their return to creditors. The optimal value is $> 1-1.5$ and we can see, that in 2018 index was within optimal indicators, while in 2019 it failed to fit into them. Current debt ratio is assessment of the structure of borrowed funding sources, level short-term debt in the total amount of the loan capital.

Equity maneuverability ratio is estimation of the share of the own capital which is in a turn, that is, in a form that allows them to maneuver freely funds, and which is capitalized. The more this indicator is, the better is financial position of the company. If to compare 2019 to 2018, this indicator increased.

Table 2.4

Turnover indicators of Sandora LLC in 2016-2020 thousand UAH

<u>Indicator</u>	On 31.12.2016	On 31.12.2017	On 31.12.2018	On 31.12.2019	On 31.12.2020
Turnover of current assets	6,339	4,123	5,339	4,154	4,112
Inventory turnover	6,643	8,232	10,642	9,847	9,883
Turnover of receivables	10,786	7,786	9,786	6,886	7,886
Turnover of accounts payable	2,518	3,328	3,518	2,352	2,332
Productivity (turnover) of assets	2,021	3,231	3,021	2,052	3,052

Source: based on the data provided by an organization [Accessors 1,2,3,4,5]

In general these indicators are characteristics of productivity of use of current assets(inventory,receivables, accounts payable, etc) of the enterprise. The decrease in this ratio in the dynamics (units - times) is a negative trend, because the sale of current assets requires a longer period. That is, other things being equal, this is a factor in reducing the efficiency of current assets. The increase in the dynamics of the turnover ratio of current assets is evidence of increased efficiency of their use (other things being equal), because they quickly turn into money. The optimal direction is acceleration. The same tendency is good for other indicators. If to compare these indicators in 2018 and 2019, we can see, that they decreased. The reason for it is COVID19, as people started to buy less products of this company.

Table 2.5

Profitability indicators of Sandora LLC in 2016-2020 thousand UAH

<u>Indicator</u>	On 31.12.2016	On 31.12.2017	On 31.12.2018	On 31.12.2019	On 31.12.2020
Return on assets	0,087	0,034	0,035	0,117	0,127
Return on non-current assets	0,042	0,051	0,082	0,223	0,332

Proceeding of table 2.5

Return on current assets	0,031	0,031	0,061	0,237	0,137
Return on (unprofitable) equity	0,079	0,049	0,069	1,481	1,581
Return on borrowed capital	0,111	0,227	0,07	0,127	0,527

Source: based on the data provided by an organization [Accessors 1,2,3,4,5]

Return on assets and other things is assess the effectiveness of asset management enterprises, a means of measuring the currency, that is invested in property and characterizes income generation by the enterprise. Optimally - maximization of positive value, absence or reduction of a negative value. As we can see from the trend in dynamics, return on every financial result is bigger in 2019, than in 2018.

Speaking about their human capital formation, PepsiCo's human capital strategy is made in order to ensure the right approach to attract, retain, and develop talents inside of the company. The purpose of strategic workforce planning (SWP) has always been to get the right people with the right skills in the right place at the right time. Strategic workforce planning, especially for global companies, has never been more important. The traditional reasons to plan are still relevant, but they have been magnified by the increasing complexity of our operating environments. This complexity is driven by several factors, including talent diversity and scarcity, new digital technologies and ways of working, and a broadening set of stakeholders to satisfy. PepsiCo is one of the firms that takes a results-oriented strategy to work with highly skilled and experienced people in order to deliver the greatest service and products to its customers. The company's purpose is to give employees, business partners, and investors with numerous chances for growth and enrichment. This demonstrates that employees are not treated as slaves, but rather as valuable assets who contribute significantly to increased profitability and productivity. Employees are treated with honesty, fairness, and integrity in order to keep them motivated to keep doing their best work. The company's human resource management has learned that an employee's capacity to succeed is dependent on their motivation. The best human

resource practice is a method or procedure for managing people that has a beneficial impact on the company's overall performance. This is typically accomplished by ensuring that employee contentment, motivation, and customer satisfaction are all significantly increased. When employees are sufficiently fulfilled as a result of their motivation, they are in a position to give the finest quality services to their consumers, resulting in customer satisfaction. This implies that employee satisfaction is directly related to customer satisfactions.

PepsiCo has been tremendously successful in both domestic and foreign markets because it has been able to satisfy its employees through frequent training, merit-based promotions, and employee participation in decision-making. When employees are given uniforms that are comparable, they establish a sense of equality. Employees have access to learning opportunities such as smart learning and training that encourages them to work successfully.

Employees are encouraged to perform better by receiving awards and recognition. Employee contributions are heavily appreciated in this example, ensuring that employees do not feel like slaves, but rather as essential and valued assets. The company is dedicated to developing a management style that focuses on motivating and aligning employees with the organization's ambitions, goals, and objectives. In this instance, every employee is recognized and encouraged to work hard in order to achieve both corporate and personal goals.

Employees can learn a lot about organization and personal skills through training, which helps them grow in their careers. Scholarship programs are available to employees who want to improve their education. Pepsi's Human Resources Practices The organization has discovered that training reduces workplace stress, and that the more training a person receives, the better he or she will be able to perform. Employees are also promoted in order to gratify them and allow them to work hard. Employee satisfaction is influenced by a number of things, one of which is promotion. This is because they believe they are always progressing within the company.

Human resource management is a critical component of every organization's success since it leads to increased productivity and profitability. Employees are critical to an organization's success because they determine its degree of performance. In this situation, PepsiCo has become increasingly aware of its employees' contributions and has rewarded them accordingly.

PepsiCo understands the importance of supporting and promoting the fundamental human rights of employees by operating under programs and policies that:

- Support a workplace free of discrimination and bullying
- Eliminate child labor, forced labor, and human trafficking
- Give fair wages, benefits, and other conditions of employment in accordance with local laws
- Provide humane and safe working space, including safe housing conditions
- Approve employees' rights to freedom of association and collective work

Analyzing data of PepsiCo, we came to the conclusion, that there are such trends about human capital in PepsiCo:

- Older workers are staying in the workforce longer, making them a talent pool that organizations can tap for their experience and deep skills. There are a lot of workers, who are in their working place for over 10 years
- Besides, PepsiCo tries to engage young people, who have just finished universities, in order to make them future managers of the company
- Rotation among jobs and countries are encouraged in company, especially on senior positions

2.2. Analysis of the effectiveness of human resources formation in TNC

It's obvious, that effective human resource management uses different

tactics. There are: employee empowerment, training and development, appraisal system compensation are the main factor for the success of a firm on employee retention.

On 05.06.2021 there were 3758 employees in the company and their gender structure is following:

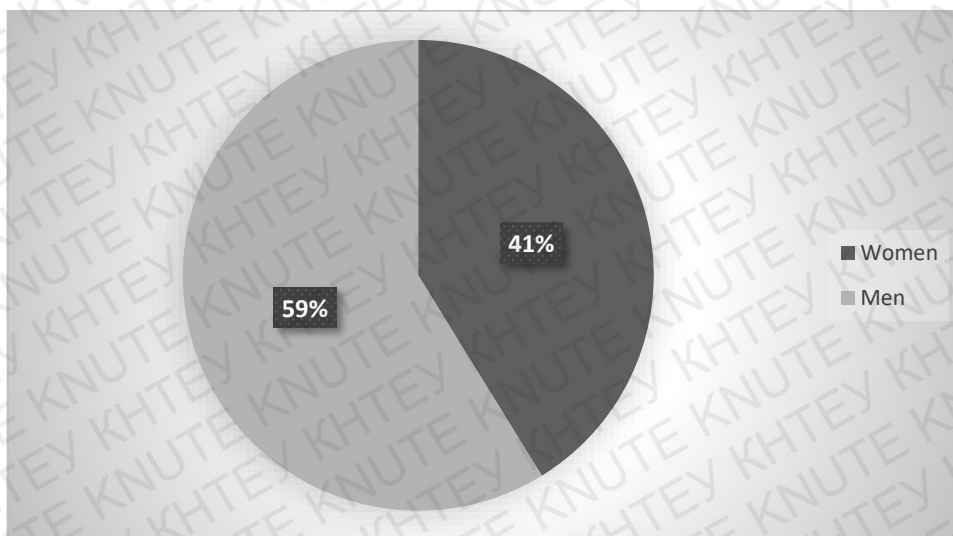


Figure 2.1. Gender structure of PepsiCo in Ukraine, 2020

Source: based on the data provided by an organization

In the company, they are trying to enhance women involvement not only on entry-level positions, but also on managerial positions. That`s why every year more and more women occupy different positions in company. They are struggling to obtain 50/50 women and men in their company.

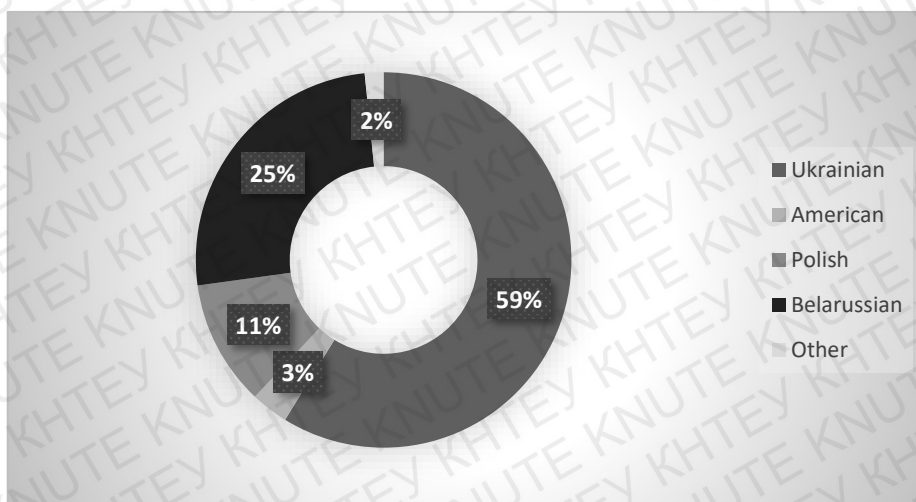


Figure 2.2. Ethical structure of employees in PepsiCo in Ukraine, in 2020

Source: based on the data provided by an organization

In Ukraine, there are 59% of employees of Ukrainian nation. As PepsiCo is struggling to diversify its ethnic structure, and as there are a lot of rotations, especially on managerial levels, there are also a lot of Belarussian, Polish and American people. Most of them come to Ukraine to share their experience, and average rotation period is 4 years, and then these employees go to other branches of the company, which are located in other countries.

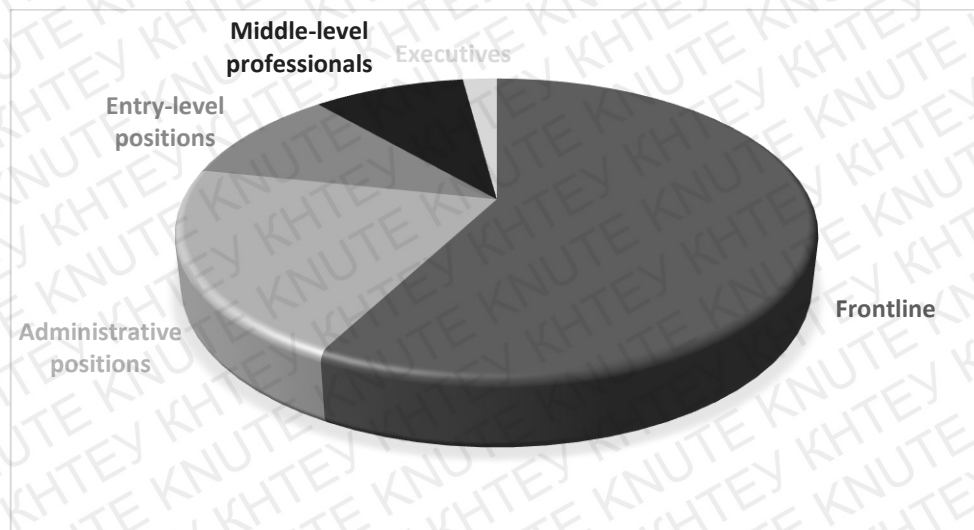


Figure 2.2. Position structure of employees in PepsiCo in Ukraine, in 2020

Source: based on the data provided by an organization

As we can see from the table 2.8, there are most of all frontline workers, who perform simple operations and whose concentration is high on plants of the company. Administrative positions occupy almost quarter of all employees and then go entry-level professionals (specialists and junior positions), middle level positions (managers of departments), and executives (top managers).

There are also 6 departments in the company:

- Production
- Research and Development
- Purchasing
- Marketing (including the selling function)
- Human Resource Management
- Accounting and Finance

Each department performs specific function and is vital. Moreover, a lot of departments have its branches (for example Marketing department has branch, which is called Insights).

Speaking about employees, in average they tend to work 10 and more years. Especially it concerns frontline workers, who came to the plants in the 1990+ years. At the same time on managerial positions we can witness, that people tend to work approximately 5 years. Average age of the workers of company is 35. Also in company there is system of grades, which means that every employee has its grade, in dependence of its level of professionalism, and salary is connected to this grade. There are 11 grades for frontline workers and 10 grades for office workers. Company tries to provide people with limited liabilities with workplaces, that's why 8% of people employed are like that.

PepsiCo also has onboarding program for new employees. Onboarding has been a proven way to get employees off on the right foot. This is 30-day period, through which employees get acquainted with new workplace, colleagues and are integrated in the whole process of company's functioning.

Having analyzed structure and human capital elements of the company, now we are about to analyze how effective is human capital management in company. To do this there are a lot of indexes.

Table 2.6

Effectiveness of human capital management in PepsiCo in Ukraine

#	Index	Formula	2016	2017	2018	2019	2020
Indicators of the state of labor potential							
1	Average employee number	No. Avg = [Beginning+Ending]/2	3922	4334	3958	4134	3758
2	Employee turnover rate %	(No. of employees left/ No. Avg)*100%	3,11	5,34	3,61	5,44	1,49
3	The ratio of the main and support staff	No. main staff/ no. support staff	0,3	0,43	0,3	0,33	0,23

Proceeding of Table 2.6

4	Average workplaces number	No. Avg = [Beginning+Ending]/2	4130	4002	4120	4002	3856
Indicators of labor capital efficiency							
1	Productivity (in hryvna)	Total output (money earned) / total input (working hours)	311	320	320	340	370
2	Efficiency %	(Amount of time worked/Standard labour hours)*100%	85,33	90,89	91,78	91,58	91,38
3	Labor productivity index	(100+ change in productivity in %)/100	1,06	1,08	1	1,01	1,02

Source: based on estimation of the author

Indexes are divided into Indicators of the state of labor potential, which show current state of the human capital and Indicators of labor capital efficiency, which show how effective management run it`s human capital.

Average employee number is how many employees were in company during 2018 and 2020. This number shows, that the biggest amount of employees was in 2019 and in 2020 it would increase, if coronavirus didn`t happened. Corona crises led to the decreasing amount of employees.

The term "employee turnover rate" refers to the percentage of employees who depart a company over a given time period. Voluntary resignations, dismissals, non-certifications, and retirements are commonly included in turnover assessments. Internal movements such as promotions and transfers are usually excluded. And we can see, that this rate was the biggest in 2019 and in 2020 it fell, as a lot of people was afraid of losing and leaving jobs, because level of unemployment in this period was booming because of coronavirus. Nevertheless, we can witness, that overall rate of leaving jobs is not high.

The ratio of the main and support staff shows how many support staff and main staff are there in the company. And it`s obvious, that there are more support staff, than main staff.

Average workplaces number shows how many job positions available in the company. We can see, that there are bigger amount of positions, that people in the company, which means that some positions are waited to be filled. As on

2020 we can also see that this amount of positions decreased.

Speaking about Indicators of labor capital efficiency, we should mention Productivity (in hryvna). The national economy, a recession, inflation, competition, and other external variables can all have an impact on your company's productivity. They may not be able to control everything, but they can manage and measure staff performance. Employee productivity has a significant influence on earnings, and it is possible to measure productivity by person, team, or even department using a simple equation. We can see that the hourly rate has grown.

While productivity measures quantity, efficiency measures quality. We could calculate a very high productivity number per employee.

We can compare present productivity to the standard amount of effort required for the same result to compare productivity levels against a benchmark. Multiply the number of standard labor hours by the actual amount of time worked. Your employees will be more effective if the final number is close to 100. It's clear that productivity was rising.

Labor productivity index shows changes in productivity and we can see that it's increasing.

Conclusions to part 2

PepsiCo is one of Ukraine's leading food and beverage companies. In the market for juices and juice products, the company is a market leader. All of the company's operating indicators are increasing, and this is due to the fact that it is constantly developing and implementing new programs, technologies, and policies in all areas. The company's purpose is to give employees, business partners, and investors with numerous chances for growth and enrichment. This demonstrates that employees are not treated as slaves, but rather as valuable assets who contribute significantly to increased profitability and productivity. The human resource manager of the company has realized that the performance of an

employee relies on their capability backed by motivation. The best human resource practice is a method or procedure for managing people that has a beneficial impact on the company's overall performance. This is typically accomplished by ensuring that employee contentment, motivation, and customer satisfaction are all significantly increased. When employees are sufficiently fulfilled as a result of their motivation, they are in a position to give the finest quality services to their consumers, resulting in customer satisfaction. This means that client happiness and employee pleasure are inextricably linked.

PepsiCo has been tremendously successful in both domestic and foreign markets because it has been able to satisfy its employees through frequent training, merit-based promotions, and employee participation in decision-making. When employees are given uniforms that are comparable, they establish a sense of equality. There are learning facilities that are provided to employees whereby they learn smart and training which encourage them to work confidently. That's why they have so high levels of loyalty and continuity of their employees.

PART 3

WAYS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT TNC "PEPSICO"

3.1. Directions for improving the efficiency of human capital formation of PepsiCo

As we have analyzed in previous paragraph, in general we can say that human capital management of TNC PepsiCo in Ukraine is on the high level and is due to the most modern international standards. However, there are few things, that can be improved. Retaining and hiring talented workers who are in it for the long haul is one of the most difficult difficulties confronting businesses today. The average length of time a worker works with a company is little over four years (especially among young employees). Despite the fact that that number has remained relatively constant over the last decade, businesses are feeling the effects of a tight labor market and are seeing some long-serving employees tempted away by supposedly better prospects (and as we know, in Ukraine market of FMCG companies is quite competitive). A strong employee recruiting and retention strategy necessitates a strong and dedicated human resources department.

The first step is to go through your remuneration and perks. Benchmarking with others in Ukraine and sector isn't always straightforward, but keeping an eye on what rivals are offering in terms of compensation and benefits is a strategic and vital component of recruiting new hires and keeping existing ones pleased. The firm used to provide tiny increments every year, but rival companies' raises are bigger, which is why many employees leave, and they may need to reassess their method. Benefits packages, which are typically a big factor in a person's choice to take a job, should also be examined. Offering affordable health insurance and retirement packages is an excellent place to start, but you should also search for methods to be innovative in order to distinguish your firm

apart from the competition. In reality, companies are competing for greater perks and benefits, while employees are looking for better perks.

Then there's communicating and cultivating a positive culture. Some experts suggest that job applicants are more concerned with the culture and working environment in which they will be immersed every day than with the specifics of a job offer. It's critical to express your organization's values, beliefs, actions, and experiences properly while recruiting. Even more essential, those attributes must be honestly carried out by every person - it's one thing to talk about a healthy culture, but it's quite another to have one. Creating a sense of purpose and a family environment, as well as empowering people and achieving work-life balance, are only the beginning. This culture exists at PepsiCo, but we believe it need more validation.

Then there's internal talent development. When PepsiCo is having trouble finding competent personnel, they often ignore the potential that exists inside its own walls. Internal talent development can assist in filling tough roles and increasing retention efforts. Mentors, career coaches, and training opportunities to learn new skills should be made available, as well as funding for appropriate programs and certifications. Assist the team in expanding their professional networks and honing soft skills in order to better communication and social interactions. Candidates should be informed about the firm's personal and professional development activities, since this is an important factor to consider when pursuing a new career with the company. In truth, PepsiCo does the same thing, but it is not regulated and is left to the department's top management. It should be governed in corporate policy so that all employees have access to fresh information.

Putting wellness programs in place. Promoting employee wellbeing is beneficial not just to their personal health, but also to the financial health of your company. Healthcare prices are continuing to grow, and creating a comprehensive wellness program is a smart way to avoid increasing rates. Promoting wellness programs to potential recruits demonstrates to them that you care about their

personal well-being as well as their professional success, and it may be a decisive factor for individuals considering PepsiCo over another company.

Obtaining and maintaining compliance. Complying with the numerous rules that apply to employers might feel like a full-time job in and of itself. Even seasoned HR professionals might be overwhelmed by potential changes to the Affordable Care Act (ACA), revisions for OSHA reporting, assessing employee exemption status, knowing state requirements for workers' compensation, and more.

While compliance may appear to be a back-office activity at first appearance, it plays a critical role in employee recruitment and retention. Know what questions to ask and what not to ask during interviews, how to react to employee requests for information quickly, how to keep accurate and secure employee records, how to handle complaints and harassment claims effectively, and how to keep an employee handbook up to date. When workers and recruits witness a dedication to compliance, they have more confidence that they will be treated fairly and that any issues they may have will be addressed.

Using technology and data analytics. By utilizing a Human Capital Management (HCM) system, a business may review and manage a wide range of experiences for its employees. Many HR departments utilize software to process payroll, but these platforms are frequently insufficient for handling tax forms, employee records, OSHA logs, and other data. Many functions are automated by a comprehensive HCM, which also interfaces with payroll. Employees may also use a protected site where they can manage time off requests and other criteria, as well as see their personal information.

Individualized attention. Figuring out which method will work best in a multinational, multiethnic, multigenerational workforce is one of the challenges of increasing employee engagement. For each individual, the answer could be different. Brandi Yanulavich, a people and culture specialist at Timberlane, a Philadelphia-area shutter manufacturer with 70 workers, gives applicants a test

from The Predictive Index that assesses their specific tendencies, which PepsiCo can follow. She shares the data with managers so they can see which new hires seek public recognition and who dislikes speaking in front of groups, for example. This information is also used to match people to activities that they are most comfortable with. In one case, a salesman excelled when he was given the opportunity to educate new staff as a respite from his day-to-day desk job. The survey results also assist the organization in hiring people who are well-suited to specific tasks, resulting in better employee engagement. The findings also assist managers in better understanding their own communication styles as well as what inspires their teams. In the absence of a personality test, managers can utilize a simple, low-tech, no-cost method to find out what each of their employees wants: ask them. However, some tastes appear to be nearly universal. Increased autonomy and responsibility in the workplace can lead to better levels of engagement for many people. The freedom to choose when and how they accomplish tasks often inspires people to do better job. Fortunately, it appears that many employers are getting it right. According to the Society for Human Resource Management's 2016 Employee Job Satisfaction and Engagement survey report, more than 70% of workers are satisfied with this element of their jobs.

Recognizing proudly and loudly and in general increasing reward for achievements. It's no secret that incentives and recognition can boost employee engagement. To that aim, businesses must clearly communicate the meaning of their job. Because that message clarifies how employees fit within the company's objective and what types of behavior will be rewarded. Workers at Disney, for example, understand that the client experience is crucial, and they're known for creating a fantastic environment. As a result, he claims, they are more able to connect with their professions. Gifts and bonuses, on the other hand, are frequently given without fanfare. This isn't the case at Yumcorporate !'s offices. Kazoos, tambourines, horns, and cowbells are pulled out by the leaders. Every month, a different business president leads a band of employees in a march around the building, playing "music" in honor of the six or so persons picked for

distinction, attracting dozens of more people along the way. Yum! employs 1.5 million people across the company and its franchises. Local authorities choose what recognition entails for their own place and culture. The rewards themselves are simple: a cape and sunglasses, an Albert Einstein bobblehead doll, and a set of chattering teeth. Individual winners are motivated by the acknowledgment, which also serves as a "booster shot" for involvement across the enterprise. "At the end of the day, people respond to being recognized," she says. The incentive system at PepsiCo is silent and insufficient. It would be preferable if management began to take a more innovative approach. It would appeal to a large number of individuals, given the firm employs a large number of young people.

Utilising social media in order to communicate not only to consumers, but also to employees. Social media is the best way to build and increase your network. It is one of the finest channels to read about what's latest in HR technology. You get to know how other organisations are helping their employees get better at what they do.

In general, we can say, that company`s HR management strong, but has lack of resilience and innovations. We live in the fast-moving world and more and more young people are seduced by innovative and original approaches. So, company should increase this aspect in its HR management. Besides, other things like average salaries increase, perks and benefits should also be estimated again and adding something new and modern.

3.2. Forecast assessment of the effectiveness of the proposed measures for PepsiCo

Having elaborated measures in order to increase effectiveness of human resources management on TNC, we can measure how indicators will improve after implementing it.

Table 3.1

Prediction of effectiveness of human management in PepsiCo for 2022-2024

#	Index	Formula	2022	2023	2024
Indicators of the state of labor potential					
1	Average employee number	No. Avg = [Beginning+Ending]/2	3958	4134	3758
2	Employee turnover rate %	(No. of employees left/ No. Avg)*100%	1,49	1	1
3	The ratio of the main and support staff	No. main staff/ no. support staff	0,30	0,33	0,23
4	Average workplaces number	No. Avg = [Beginning+Ending]/2	3856	3856	3856
Indicators of labor capital efficiency					
1	Productivity (in hryvna)	Total output (money earned) / total input (working hours)	370	376	390
2	Efficiency %	(Amount of time worked/Standard labour hours)*100%	91,78	92	93,23
3	Labor productivity index	(100+ change in productivity in %)/100	1,06	1,08	1,2

Source: based on estimation of the author

Supposing that the average employee number will be the same, we would influence number of employees left. We will try to retain employees. Employee turnover is a normal part of every organization, but it can be a headache for HR departments. Every employee that departs takes time to process, let alone the time spent looking for a successor - waiting for applications, assessing individuals, holding interviews, and more than likely repeating the process. Employee retention also boosts morale. It generates a bad work atmosphere when employees watch their friends and coworkers go. Focusing on staff retention entails assembling a group of committed, self-assured workers. Employees who stay at a firm for a longer period of time are more likely to:

- Feel more at ease and less anxious.

- Improve their working connections with coworkers.

- Take pleasure in witnessing greater long-term success and reward for their efforts.
- Feel more a part of a community and a sense of belonging.
- Make a greater contribution to the company's culture and growth.

Aside from the obvious benefits of a more experienced team, each of your retention activities demonstrates to your employees that they are appreciated. After all, 79 percent of employees who do not feel appreciated are looking for other jobs. A continual change of personnel causes a plethora of issues, the most urgent of which is a loss of productivity for the staff. Naturally, there are concerns with understaffing: empty jobs might result in delays, overtime, and more frequent or severe blunders.

Additionally, someone starting a new job has to make strong working connections with their coworkers and establish reliable communication channels with them — that social connection greases the wheels of cooperation and boosts overall efficiency. If the mistakes or misconceptions are substantial enough, time spent as a result of miscommunication can quickly add up. In reality, it might take a new employee 1-2 years to attain the same level of productivity as the individual they replaced. While some turnover is unavoidable, even a slight increase in workers who stay saves the company a significant amount of lost productivity - for both employees and HR staff dealing with these transitions.

Other variables, such as productivity and efficiency, might be improved, and the Table shows anticipated future dynamics based on average increases in these indices while adopting the above-mentioned initiatives.

Conclusions to part 3

Capturing the loyalty of hundreds or thousands of individuals in one business enterprise so that they direct their energies toward the goals of the company is enormously difficult. The goals of the corporation are long-range and

general in nature—profit and growth. But employees usually focus on short time horizons to meet their needs in wages, salaries, working conditions, fair treatment, and promotion. Drawing a connection between these sets of goals is not easy.

Employees' faith in the aims of the company is essential for effective partnerships between individuals and organizations. However, gaining trust typically means overcoming years of bad luck and many employees' beliefs that businesses abuse them. Five or ten workers out of every hundred will have been dissatisfied or burnt by a work-related experience that was maybe beyond the company's control. Managerial and personnel officers' efforts to boost morale may be harmed as a result of their estrangement.

Given that working in a social, industrial operation necessitates the surrender of numerous liberties, and that organizations acting collectively exploit that loss of freedom to further their own short-term objectives, the lack of commitment among the workforce should come as no surprise.

When seen in this light, the quest for a motivated workforce appears to be an uphill battle. It's flowery idealism to believe that every employee would turn on and perform with complete dedication to a company's goals. There is an obvious tension between short-term economic objectives and long-term economic interests. Employees perceive their part of the pie as being reduced in order to increase profits for the owners. Furthermore, political forces like as Ralph Nader's Raiders and the Democratic Party's anti-big-business wing prey on employees' mistrust of business, the corporation, and managers, whom they regard as out for themselves and side with their corporate bosses against them.

Big business, directors, the industrial establishment, the boss, the boss's boss—people naturally despise forces that govern and control them. The anti-establishment seeds seeded in the late 1960s and early 1970s are bearing fruit, and more employees than ever are unwilling to submit to the discipline of a trade, profession, or team. That's why it's important for company to have effective HR management and by implementing all this steps mentioned above PepsiCo can improve HR system.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Having analyzed human capital formation in Ukraine, in other countries and on TNC «PepsiCo», we can state that it is important factor of competitiveness of any country or organization. That`s why it`s vital to by on the flow with modern trends in this sphere and always introduce something new, in order to increase effectiveness.

The process of guiding the creation, maintenance, and allocation of resources in order to achieve organizational goals is known as management. Managers are the persons in charge of designing and implementing this management process in the organization. Management is dynamic by nature, evolving to suit the organization's internal and external demands and limits. Flexibility and adaptability are critical to the management process in a global economy where the rate of change is continually growing. This method is centered on four major organizational functional areas: planning, organizing, leading, and controlling. Although these activities are discussed separately in the chapter, they actually form a tightly integrated cycle of thoughts and actions.

The managerial process can be summarized as follows: (1) anticipating potential problems or opportunities and designing plans to address them, (2) coordinating and allocating the resources required to implement plans, (3) guiding personnel through the implementation process, and (4) reviewing results and making any necessary changes. This last step gives data for continued planning efforts, and the cycle begins all over again. The four roles are highly interrelated, with managers frequently executing more than one at a time and each of them several times over a typical workday. PepsiCo, an American firm, is one of the world's top food and beverage companies, with a net sales of 66 billion dollars in 2013 with operations in over 200 countries (PepsiCo 2014). Beginning diversity management under previous CEO Reinemund, the firm has taken a step toward a growing trend of global corporations effectively entering new markets. Indra Nooyi, PepsiCo's current CEO and a champion of diversity, brought another facet

to the corporation: Corporate Social Responsibility (CSR), as represented in her company vision "Performance with Purpose."

On the multinational level, PepsiCo is considered to have powerful management structure. Having analyzed it in Ukraine, we can admit it, but at the same time in the 3 part of this work there are recommendations how to improve management structure of company in Ukraine.

REFERENCES

1. Aggarwal, A., Dhaliwal, R. S., & Nobi, K. (2018). Impact of structural empowerment on organizational commitment: The mediating role of women's psychological empowerment. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 22(3), 284–294.
2. Aldridge, I. (2017). What Can Big Data Do for Portfolio Management? LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/what-can-big-data-do-portfolio-management-irene-aldridge/> [Google Scholar]
3. Bajunaid, W., & Meccawy, M. (2017). How to utilize big data for business intelligence in the stock market. *International Journal of Computer Applications*, 166, 13–16.
4. Banutu-Gomez, M. B. (2018). Understanding leadership and empowerment in the workplace. *European Scientific Journal*, 11(35), 342–365. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6801>. [Google Scholar]
5. Becchetti, L., & Adriani, F. (2017). Does the digital divide matter? The role of information and communication technology in cross-country level and growth estimates. *Economics of Innovation and New Technology*, 14, 435–453. doi:10.1080/1043859042000304043 [Taylor & Francis Online], [Google Scholar]
6. Bhatnagar, S. (2018). ICT investments in developing countries: An impact assessment study. *Information Technology in Developing Countries*, Newsletter IFIP working Group. [Google Scholar]
7. Boyer, S. L., & Edmondson, D. R. (2017). Perceived supervisory support: A meta-analytic review. In *Revolution in Marketing: Market Driving Changes*. Cham: Springer. [Google Scholar]
8. Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (2018). Information Technology and Recent Changes in Work Organization Increase the Demand for Skilled Labor. In M. Blair and T. Kochan (Eds.), *The new relationship: human capital in the American Corporation*. Washington, DC: Brookings. [Google Scholar]

9. Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (2019). Paradox Lost? Firm-level evidence of the returns to information systems spending. *Management Science*, 42, 541–558. doi:10.1287/mnsc.42.4.541. [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
10. Brynjolfsson, E., and McAfee, A. (2017). Big data: The management revolution. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2012/10/big-data-the-management-revolution> [[Google Scholar](#)]
11. Brynjolfsson, E., Hitt, L., & Kim, H.H. (2019). Strength in numbers: How does data-driven decision-making affect firm performance? MIT – Sloan School of Management, doi:10.2139/ssrn.1819486 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
12. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (2019). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. doi:10.2307/258093 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
13. Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Successful employee empowerment: Major determinants in the Jordanian Context. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 49–68. doi:10.17015/ejbe.2018.021.03 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
14. Dayal, M., Garg, S., and Shrivastava, R. (2019). Big Data: Road Ahead for India. IIM Indore, Indore, IIM Publication. <https://www.iimidr.ac.in/wp-content/uploads/Vol6-2-BDRAI.pdf> [[Google Scholar](#)]
15. Deloitte (2018). Alternative data adoption in investing and finance. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/financial-services/articles/infocus-adopting-alternative-data-investing.html> [[Google Scholar](#)]
16. Dewan, S., & Kraemer, K. (2019). Information technology and productivity: Evidence from country level data. *Management Science*, 46, 548–562. doi:10.1287/mnsc.46.4.548.12057 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
17. Dutot, V., & Van Horne, C. (2019). Digital entrepreneurship intention in a developed vs. emerging country: An exploratory study in France and the UAE. *Transnational Corporations Review*, 7, 79–96.

doi:10.5148/tncr.2015.7105. [[Taylor & Francis Online](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]

18. Eisenberger, R., Hutchison, S., Huntington, R., & Sowa, D. (2019). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500 [[Crossref](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]
19. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2019). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. doi:10.1037/0021-9010.87.3.565 [[Crossref](#)], [[PubMed](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]
20. Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2017). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 177, 38–42. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.328 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
21. Göktepe, E. A. (2017). Algılanan yönetici desteği ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 31–48. [[Google Scholar](#)]
22. Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 82–90. doi:10.1016/j.jhtm.2018.12.002 [[Crossref](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]
23. Gordon, S., Tang, C. H., Day, J., & Adler, H. (2018). Supervisor support and turnover in hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 496–512. doi:10.1108/ijchm-10-2016-0565 [[Crossref](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]
24. Granger, C.W.J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral. *Econometrica*, 37, 424–438. doi:10.2307/1912791 [[Crossref](#)], [[Web of Science](#)®], [[Google Scholar](#)]

25. Gujarati, D. N. (2019). *Basic Econometrics* (p. 169). Singapore: McGraw Hill Books. [[Google Scholar](#)]
26. Hossain, A., & Aktar, N. (2012). Influence of perceived organizational support, supervisory support, and working environment on employee service quality: An empirical study on non-govt. Employees in Bangladesh, 1, 2–24. [[Google Scholar](#)]
27. House, J. S. (2020). *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co. [[Google Scholar](#)]
28. Iati, R. (2018). *Alternative data: The hidden source of alpha*. Dun and Bradstreet. <https://www.dnb.com/content/dam/english/dnb-solutions/alternative-data-the-hidden-source-of-alpha-whitepaper.pdf> [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
29. Jáimez Román, M. J., & Bretones, F. D. (2019). Spanish adaptation of the structural empowerment scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 16(15), 1–7. doi:10.1017/sjp.2013.14 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
30. Kamel, S., Rateb, D., & El-Tawil, M. (2019). The impact of ICT investments on economic development in Egypt. *Electronic Journal on Information Systems in Developing Countries*, 36(1), 1-21. [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
31. Kanter, R.M. (1977 [1993]). *Men and women of the corporation*. New York, NY: BasicBooks. [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
32. Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (2019). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075–1079. doi:10.1177/0013164488484024 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
33. Lee, H., Kweon, E., Kim, M., Chai, S. (2017). Does Implementation of Big Data Analytics Improve Firms' Market Value? Investors' Reaction in Stock Market. *Sustainability*, 9, 978. [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
34. Lee, S., & Kim, S.H. (2019). A lag effect of IT investment on firm performance. *Information Resources Management Journal*, 19, 1. [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]

- 35.**Mbarika, V.W., Kah, M.M.O., Musa, P.F., Meso, P., & Warren, J. (2019). Predictors of growth of teledensity in developing countries: A focus on middle and low-income countries. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 12, 1–16. doi:10.1002/j.1681-4835.2003.tb00076.x [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
- 36.**Mills, P. K., & Ungson, G. R. (2020). Reassessing the limits of structural empowerment: Organizational constitution and trust as controls. *The Academy of Management Review*, 28(1), 143–153. doi:10.2307/30040694 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
- 37.**Motohashi, K. (2017). ICT diffusion and its economic impact in OECD countries. *STI Review*, 20, 13–45. [[Google Scholar](#)]
- 38.**Müller, O., Fay, M., & Brocke, J.V. (2018). The effect of big data and analytics on firm performance: An econometric analysis considering industry characteristics. *Journal of Management Information Systems*, 35, 488–509. doi:10.1080/07421222.2018.1451955/. [[Taylor & Francis Online](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
- 39.**OECD. (2018). OECD science, technology and industry scoreboard 2013: Innovation for Growth. Paris: OECD Publishing. www.oecd.org/sti/scoreboard.htm based on OECD ICT Database and Eurostat [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
- 40.**Oranye, N. O., & Ahmad, N. (2019). Empowerment in healthcare organizations. In: Örtenblad, A., Löfström, C. A., & Sheaff, R., (eds), *Management Innovations for Healthcare Organizations: Adopt, Abandon or Adapt?* (pp. 157-174). [[Google Scholar](#)]
- 41.**Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2018). Empowering employees: Structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28–36. doi:10.5964/psyc.v7i1.88 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
- 42.**Orlowska, A., & Laguna, M. (2019). Structural empowerment and work-family fit in nurses. *Medycyna Pracy*, 67(6), 787–801.

doi:10.13075/mp.5893.00483 [[Crossref](#)], [[PubMed](#)], [[Web of Science](#) [®](#)], [[Google Scholar](#)]

43. Osabuohien, E.S., Beecroft, I., & Efobi, U.R. (2018). Global trade and trade protection in a globalised world. *Transnational Corporations Review*, 10, 43–52. doi:10.1080/19186444.2018.1436650 [[Taylor & Francis Online](#)], [[Web of Science](#) [®](#)], [[Google Scholar](#)]
44. Papaioannou, S.K., & Dimelis, S.P. (2017). Information technology as a factor of economic development: Evidence from developed and developing countries. *Economics of Innovation and New Technology*, 16, 1. [[Taylor & Francis Online](#)], [[Google Scholar](#)]
45. Patrick, A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Finegan, J. (2017). Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: The clinical leadership survey. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 449–460. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01238.x [[Crossref](#)], [[PubMed](#)], [[Web of Science](#) [®](#)], [[Google Scholar](#)]
46. Perin, A. (2018). Big data analytics for investment research – a review of recent literature. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/big-data-investment-research-quant-analysis-andrew-perrins/> [[Google Scholar](#)]
47. Puncreobutr, V. (2016). Structural empowerment and organizational commitment of lecturers in private international educational institutions at Thailand. *Journal of Education and Practice*, 7(11), 158–163. [[Google Scholar](#)]
48. PwC (2018). Big Data: Innovation in Investing. PwC, Canada. <https://www.pwc.com/ca/en/services/deals/whats-the-deal-blog/big-data-innovation-in-investing.html> [[Google Scholar](#)]
49. Regan, L. C., & Rodriguez, L. (2018). Nurse empowerment from a middle-management perspective: Nurse managers' and assistant nurse managers' workplace empowerment views. *The Permanente Journal*, 15(1): e101–e107. [[PubMed](#)], [[Google Scholar](#)]

50. Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278–287. doi:10.2307/258535 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
51. Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2021). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825 [[Crossref](#)], [[PubMed](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
52. Sabherwal, R., & Jeyaraj, A. (2018). Information technology impacts on firm performance: An extension of Kohli and Devaraj. *MIS Quarterly*, 39, 4. <https://misq.org/information-technology-impacts-on-firm-performance-an-extension-of-kohli-and-devaraj-2003.html> [[Google Scholar](#)]
53. Santos, M.Y., Oliveira e Sá, J., Andrade, C., Vale Lima, F., Costa, E., Costa, C., ... Galvão, J. (2017). A big data system supporting Bosch Braga industry 4.0 strategy. *International Journal of Information Management*, 37, 750–760. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.012 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
54. Sharma, R., Mithas, S., & Kankanhalli, A. (2017). Transforming decision-making processes: A research agenda for understanding the impact of business analytics on organisations. *European Journal of Information Systems*, 23, 433–441. doi:10.1057/ejis.2014.17 [[Taylor & Francis Online](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
55. Steinmueller, W.E. (2021). ICTs and the possibilities for leapfrogging by developing countries. *International Labour Review*, 140, 193–210. doi:10.1111/j.1564-913X.2001.tb00220.x [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
56. Stone, H. W., Cross, D. R., Purvis, K. B., & Young, M. J. (2020). A study of the benefit of social and religious support on church members during times of crisis. *Pastoral Psychology*, 51(4), 327–340. doi:10.1023/A:1022537400283 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]

57. Tambe, P. (2018). Big data investment, skills, and firm value. *Management Science*, 60, 1452–1469. doi:10.1287/mnsc.2014.1899. [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
58. Tang, Y.Y., & Tsaur, S.-H. (2016). Supervisory support climate and service-oriented organizational citizenship behavior in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2331–2349. doi:10.1108/IJCHM-09-2014-0432 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
59. Turan, S. B. (2018). Yapısal güçlendirme: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Yaşar University*, 13(49), 101–111. [[Google Scholar](#)]
60. UNCTAD. (2019). Digital economy report: Value creation and capture – implications for developing economies. New York: United Nations Publication. [[Google Scholar](#)]
61. Uzunbacak, H. H. (2017). The impacts of employee empowerment on innovation: A survey on Isparta and Burdur organized industrial zones. *Journal of International Social Research*, 8(37), 977–989. doi:10.17719/jisr.20153710663 [[Crossref](#)], [[Google Scholar](#)]
62. Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., Roussel, P., & Ayed, A. K. B. (2019). Time-based differences in the effects of positive and negative affectivity on perceived supervisor support and organizational commitment among newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 264–218. doi:10.1002/job.2324 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
63. Webster, J. R., & Beehr, T. A. (2013). Antecedents and outcomes of employee perceptions of intra-organizational mobility channels. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 919–941. doi:10.1002/job.1823 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
64. Wille, K. (2016). Singapore’s GIC Hires Big Data Expert in Quant Strategy Push Read more at: <https://www.bloombergquint.com/markets/singapore-s-gic-hires-big-data-expert-in-quant-strategy-push>.

BloombergQuint. <https://www.bloombergquint.com/markets/singapore-s-gic-hires-big-data-expert-in-quant-strategy-push> [Crossref], [Google Scholar]

- 65.**World Bank. (2018). Information and Communications for Development 2018: Data-Driven Development. Washington, D.C.: World Bank. [Crossref], [Google Scholar]
- 66.**Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2018). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27(3), 186–191. doi:10.1016/j.apnr.2013.12.001 [Crossref], [PubMed], [Web of Science ®], [Google Scholar]
- 67.**Zappalà, S., Toscano, F., & Licciardello, S. (2019). Towards sustainable organizations: Supervisor support, commitment to change and the mediating role of organizational identification. *Sustainability*, 11(3), 805–817. doi:10.3390/su11030805 [Crossref], [Web of Science ®], [Google Scholar]

APPENDICES

Accessor 1

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2017	01	01
22430008		

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про власний капітал
за Рік 2016 р.

Форма №4

Код за ДКУД **1801005**

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	62 398	-	4 332	-	(1 793 757)	-	-	(1 727 027)
Коригування:									
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	62 398	-	4 332	-	(1 793 757)	-	-	(1 727 027)
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	(419 454)	-	-	(419 454)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку:									
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	401 284	-	3 925	-	-	-	-	405 209
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	401 284	-	3 925	-	(419 454)	-	-	(14 245)
Залишок на кінець року	4300	463 682	-	8 256	-	(2 213 210)	-	-	(1 741 272)

ЯРОСЛАВСЬКИЙ
Ф.І.

Керівник

Ярославський Фелікс Ігорович

ЄЦП КОРНІЄНКО
Т.М.

Головний бухгалтер Корнієнко



Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за ЄДРПОУ	2017 01 01 22430008
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	4823383201
Вид економічної діяльності	Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та потовними виробами	за КОПФГ	240
		за КВЕД	46.39
Середня кількість працівників	1 3 023		
Адреса, телефон	с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВІТОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 57262		581040

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2016 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
І	2	3	4
І. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	28 429	29 016
первісна вартість	1001	65 052	79 115
накопичена амортизація	1002	36 623	50 099
Незавершені капітальні інвестиції	1005	16 732	98 291
Основні засоби	1010	608 127	569 631
первісна вартість	1011	1 817 007	1 911 750
знос	1012	1 208 880	1 342 119
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	2	2
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізичні витрати	1060	-	-
Залишок коптів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом І	1095	653 290	696 940
ІІ. Оборотні активи			
Запаси	1100	432 302	545 699
Виробничі запаси	1101	277 012	319 693
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	82 718	161 404
Товари	1104	72 572	64 602
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	712 202	864 332
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	372 074	408 830
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	905	2 508
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	56 242	48 341
Готівка	1166	1 946	5 067
Рахунки в банках	1167	48 200	28 943
Витрати майбутніх періодів	1170	9 886	10 358
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	20 679	24 758
Усього за розділом II	1195	1 604 290	1 904 826
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	2 257 580	2 601 766

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	62 398	463 682
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	4 332	8 256
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(1 793 737)	(2 213 210)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(1 727 027)	(1 741 272)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	2 400 067	2 719 086
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	30 258	39 634
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 430 325	2 758 720
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	85 000
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 205 060	1 398 538
розрахунками з бюджетом	1620	4 164	4 586
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	4 223	2 659
розрахунками з оплати праці	1630	12 588	14 547
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	328 247	78 988
Усього за розділом III	1695	1 554 282	1 584 318
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	2 257 580	2 601 766

Керівник

Ярославський Фелікс Ігорович

Головний бухгалтер

Корнієнко Тетяна Миколаївна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2017	01	01
22430008		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2016 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 060 300	6 056 840
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 134 466)	(4 558 330)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	1 925 834	1 498 510
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	430 061	876 853
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(160 621)	(167 442)
Витрати на збут	2150	(1 579 804)	(1 297 972)
Інші операційні витрати	2180	(454 779)	(880 730)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	160 691	29 219
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	2 942	999
Інші доходи	2240	310 672	769 411
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(296 309)	(302 143)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(640 386)	(1 623 176)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(462 390)	(1 125 690)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	42 936	135 791
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(419 454)	(989 899)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(419 454)	(989 899)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	4 123 679	2 651 212
Витрати на оплату праці	2505	398 578	350 557
Відрахування на соціальні заходи	2510	69 998	103 204
Амортизація	2515	165 528	174 346
Інші операційні витрати	2520	1 667 064	1 036 102
Разом	2550	6 424 847	4 315 421

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Ярославський Фелікс Ігорович

Головний бухгалтер

Корнієнко Тетяна Миколаївна

Accessor 3

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2017	01	01
22430008		

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за **Рік 2016** р.

Форма №3 Код за ДКУД **1801004**

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	8 172 962	6 975 114
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	-	-
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	-	-
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	2 883	884
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 096	538
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	323 228	511 505
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(7 435 161)	(6 289 912)
Праці	3105	(313 910)	(283 615)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(71 087)	(115 645)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(165 005)	(75 269)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(-)	(-)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(334 770)	(516 276)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	180 236	207 324
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	4 136	4 349
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255 (-) (-)		
необоротних активів	3260 (123 634) (92 506)		
Виплати за деривативами	3270 (-) (-)		
Витрачання на надання позик	3275 (-) (-)		
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280 (-) (-)		
Інші платежі	3290 (-) (-)		
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-119 498	-88 157
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	405 209	-
Отримання позик	3305	1 158 965	3 594 850
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	5 000
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345 (-) (-)		
Погашення позик	3350	1 631 007	3 808 659
Сплату дивідендів	3355 (-) (-)		
Витрачання на сплату відсотків	3360 (-) (-)		
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365 (-) (-)		
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370 (-) (-)		
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375 (-) (-)		
Інші платежі	3390 (-) (-)		1 444
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-66 833	-210 253
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-6 095	-91 086
Залишок коштів на початок року	3405	56 242	128 570
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(1 806)	18 758
Залишок коштів на кінець року	3415	48 341	56 242

Керівник _____

Ярославський Фелікс Ігорович _____

Головний бухгалтер _____

Корнієнко Тетяна Миколаївна _____

Квитанція №1

Підприємство: 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА"

Документ: S0100309 Ф3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Файл: 482330022430008S010030910083117122016.XML

За період: Рік,2016 р.

Документ доставлено до центрального рівня Державної податкової служби України 03.02.2017 в 17:10:58

Підписи документа: - перший - печатка, 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА",
сертифікат № 01000000000000000000000000000000006abfb2c, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр
сертифікації ключів "Україна"- другий - директор, 2609915359 ЯРОСЛАВСЬКИЙ Ф.І., сертифікат № 01000000000000000000000000000000006abfb20,
видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"- третій - бухгалтер, 2749513960 КОРНІЄНКО Т.М., сертифікат № 01000000000000000000000000000000006abfb44,
видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"

ДОКУМЕНТ ЗБЕРЕЖЕНО НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ РІВНІ.

Через певний час подбайте про прийом квитанції №2 щодо результатів перевірки та прийняття/неприйняття
Вашого електронного звіту на районному рівні.

Відправник: Автоматизована система "Єдине вікно подання електронної звітності" ДФС України, версія 2.2.10.19

Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників: Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу: Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	-	-	-	12 214	-	-	12 214
Залишок на кінець року	4300	463 682	-	8 256	-	(2 200 996)	-	-	(1 729 058)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

ДОКУМЕНТ КОМП'ЮТЕРНО

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
Територія МИКОЛАЇВСЬКА
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю
Вид економічної діяльності Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та поповними виробами
Середня кількість працівників 2 953
Адреса, телефон с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВІТОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 57262 581040
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, день)	2016	01	01
за ЄДРПОУ	22430008		
за КОАТУУ	4823383201		
за КОПФГ	240		
за КВЕД	46.39		

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2017 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	29 016	33 137
первісна вартість	1001	79 115	96 237
накопичена амортизація	1002	50 099	63 100
Незавершені капітальні інвестиції	1005	98 291	130 651
Основні засоби	1010	569 631	639 175
первісна вартість	1011	1 911 750	2 090 762
знос	1012	1 342 119	1 451 587
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	2	2
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	696 940	802 965
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	545 699	663 871
Виробничі запаси	1101	319 693	430 236
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	161 404	193 362
Товари	1104	64 602	40 273
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	864 332	1 096 147
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	408 830	374 825
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 508	3 059
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	48 341	92 942
Готівка	1166	5 067	3 786
Рахунки в банках	1167	28 943	71 499
Витрати майбутніх періодів	1170	10 358	3 773
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1180	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	24 758	24 337
Усього за розділом II	1195	1 904 826	2 258 954
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	2 601 766	3 061 919

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіновий) капітал	1400	463 682	463 682
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	8 256	8 256
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(2 213 210)	(2 200 996)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	(1 741 272)	(1 729 058)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	2 719 086	2 806 722
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	39 634	46 353
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 758 720	2 853 075
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	85 000	87 000
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 398 538	1 725 156
розрахунками з бюджетом	1620	4 586	21 223
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	2 659	3 474
розрахунками з оплати праці	1630	14 547	17 968
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	78 988	83 081
Усього за розділом III	1695	1 584 318	1 937 902
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групи вибуття			
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	2 601 766	3 061 919



Керівниця
Головний бухгалтер

ЄЦП
ЯРОСЛАВСЬКИЙ
Ф.І.

ЄЦП КОРНІЄНКО
Т.М.

Ярославський Фелікс Ігорович

КОРНІЄНКО ТЕТЯНА МІКОЛАЇВНА

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

- Отримано: 14.02.2018 12:35
- Одержувач: 22430008

Квитанція №1

Підприємство: 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА"

Документ: S0100113 Ф1. Баланс

Файл: 482330022430008S010011310083246122017.XML

За період: Рік, 2017 р.

Документ доставлено до центрального рівня Державної податкової служби України 14.02.2018 в 12:11:22

Підписи документа:- перший - печатка, 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА", сертифікат № 01000000000000000000000000000006abbf2c, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"
- другий - директор, 2609915359 ЯРОСЛАВСЬКИЙ Ф.І., сертифікат № 01000000000000000000000000000006abbf20, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"

- третій - бухгалтер, 2749513960 КОРНІЄНКО Т.М., сертифікат № 01000000000000000000000000000006abbf44, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"
ДОКУМЕНТ ЗБЕРЕЖЕНО НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ РІВНІ.

Через певний час подбайте про прийом квитанції №2 щодо результатів перевірки та прийняття/неприйняття Вашого електронного документа.

Відправник: Автоматизована система "Єдине вікно подання електронних документів" ДФС України, версія 2.2.16.48

[Показати документ](#)

- Підписи: Печатка 39292197 Державна фіскальна служба України. ОТРИМАНО
- Ім'я файла: 482330022430008S010011310083246122017.XML
- Спосіб прийому: З використанням прямого з'єднання

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2018	01	01
ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2017 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 898 267	7 060 300
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 098 444)	(5 134 466)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	2 799 823	1 925 834
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	367 894	430 061
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(189 835)	(160 621)
Витрати на збут	2150	(2 145 830)	(1 579 804)
Інші операційні витрати	2180	(382 209)	(454 779)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	449 843	160 691
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	2 942
Інші доходи	2240	174 157	310 672
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(315 284)	(296 309)
Втрача від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(265 554)	(640 386)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	43 162	-
збиток	2295	(-)	(462 390)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(30 948)	42 936
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	12 214	-
збиток	2355	(-)	(419 454)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	12 214	(419 454)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	4 955 099	4 123 679
Витрати на оплату праці	2505	519 081	398 578
Відрахування на соціальні заходи	2510	92 796	69 998
Амортизація	2515	163 377	165 528
Інші операційні витрати	2520	2 087 063	1 667 064
Разом	2550	7 817 416	6 424 847

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

ЯРОСЛАВСЬКИЙ
Ф.І.ЄЦП КОРНІЄНКО
Т.М.

Ярославський Фелікс Ігорович

КОРНІЄНКО ТЕТЯНА МИКОЛАЇВНА

- Отримано: 14.02.2018 12:18
- Одержувач: 22430008

Квитанція №1

Підприємство: 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА"

Документ: S0100213 Ф2. Звіт про фінансові результати (в тисячах)

Файл: 482330022430008S010021310083247122017.XML

За період: Рік, 2017 р.

Документ доставлено до центрального рівня Державної податкової служби України 14.02.2018 в 12:11:19

Підписи документа:- перший - печатка, 22430008 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "САНДОРА", сертифікат № 01000000000000000000000000000006abff2c, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна" - другий - директор, 2609915359 ЯРОСЛАВСЬКИЙ Ф.І., сертифікат № 01000000000000000000000000000006abff20, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна"

- третій - бухгалтер, 2749513960 КОРНІЄНКО Т.М., сертифікат № 01000000000000000000000000000006abff44, видавник UA-36865753-0114 АЦСК ТОВ "Центр сертифікації ключів "Україна" ДОКУМЕНТ ЗБЕРЕЖЕНО НА ЦЕНТРАЛЬНОМУ РІВНІ.

Через певний час подбайте про прийом квитанції №2 щодо результатів перевірки та прийняття/неприйняття Вашого електронного документа.

Відправник: Автоматизована система "Єдине вікно подання електронних документів" ДФС України, версія 2.2.16.48

Впоказати документ

- Підписи:
- Ім'я файла:
- Спосіб прийому:

Печатка 39292197 Державна фіскальна служба України. ОТРИМАНО

482330022430008S010021310083247122017.XML

З використанням прямого з'єднання

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"
(найменування)

Дата (рік, місяць, число) 2018, 10, 31
за ДОКУМЕНТ 31231004

КОДИ

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за **Рік 2017** р.

Форма N3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	10 212 005	8 172 962
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	-	-
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	-	-
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	2 023	2 883
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 089	1 096
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роєлті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	241 616	323 228
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(8 873 054)	(7 435 161)
Праці	3105	(391 966)	(313 910)
Відраховань на соціальні заходи	3110	(90 991)	(71 087)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(270 313)	(165 005)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(-)	(-)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(250 801)	(334 770)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	579 608	180 236
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	38 182	4 136
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(259 178)	(123 634)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-220 996	-119 498
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	405 209
Отримання позик	3305	1 751 000	1 158 965
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Виплати за придбанням власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	2 062 959	1 631 007
Сплату дивідендів	3355	(-)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-311 959	-66 833
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	46 653	-6 095
Залишок коштів на початок року	3405	48 341	56 242
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(2 052)	(1 806)
Залишок коштів на кінець року	3415	92 942	48 341



Ярославський
Ф.І.

ЕЦП КОРНІЄНКО
Т.М.

Ярославський Фелікс Ігорович

КОРНІЄНКО ТЕТЯНА МИКОЛАЇВНА

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018р.
Звіти про фінансовий стан на 31 грудня 2018 р та 1 січня 2018 р.

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю «Сандора»
 Територія Миколаївська обл.
 Організаційно-правова форма і господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю
 Вид економічної діяльності Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами
 Середня кількість працівників 2963 чоловік
 Адреса, телефон с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВІГОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛ., 57262
 Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про сукупний дохід, грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)
 Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):
 за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОІФІ

за КВЕД

КОДИ		
2019	01	01
22430008		
4823383201		
240		
46.39		

v

Звіти про фінансовий стан

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Стаття	Код рядка	На 2018 року	
		На 1 січня	На 31 грудня
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	314	1,760
первісна вартість	1001	7,624	10,076
накопичена амортизація	1002	7,310	8,316
Незавершені капітальні інвестиції	1005	102,579	339,310
Основні засоби	1010	883,600	1,014,911
первісна вартість	1011	2,079,601	2,318,164
знос	1012	1,196,001	1,303,253
Відстрочені податкові активи	1045	358,836	310,183
Інші необоротні активи*	1090	55,235	47,310
Усього за розділом I	1095	1,400,564	1,713,475
II. Оборотні активи			
Занаси	1100	676,238	733,820
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	995,730	1,251,881
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	23,898	48,734
з бюджетом	1135	30,866	9,440
у тому числі з податку на прибуток	1136	30,300	7,925
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	36,684	14,385
Гроші та їх еквіваленти, у тому числі:	1165	57,144	107,625
Готівка	1166	3,786	5,326
Рахунки в банках	1167	53,358	102,299
Витрати майбутніх періодів	1170	3,773	6,219
Інші оборотні активи	1190	681	39,103
Усього за розділом II	1195	1,825,014	2,211,207
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		

(Продовження)

Стаття	Код рядка	На 1 січня 2018 року	На 31 грудня 2018 року
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	463,682	719,990
Додатковий капітал	1410	8,256	8,256
(Пенсійний збиток) нерозподілений прибуток	1420	-2,099,867	-1,988,286
Видучений капітал	1430		
Усього за розділом I	1495	-1,627,929	-1,260,040
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення**			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505	1,021	919
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання***	1515	2,806,722	2,768,826
Усього за розділом II	1595	2,807,743	2,769,745
III. Поточні зобов'язання і забезпечення**			
Короткострокові кредити банків	1600	88,180	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	63,397	78,229
товари, роботи, послуги	1615	1,571,313	1,887,409
розрахунками з бюджетом	1620	21,047	7,388
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	3,635	4,776
розрахунками з оплати праці	1630	17,974	23,243
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	4,586	3,552
Поточні забезпечення	1660	45,332	56,356
Інші поточні зобов'язання	1690	230,300	354,024
Усього за розділом III	1695	2,045,764	2,414,977
Баланс	1900	3,225,578	3,924,682

* Рядок «Інші необоротні активи» (р.1090) включає дебіторську заборгованість за розрахунками з бюджетом термін очікуваного погашення якої перевищує 12 місяців.

** Усього зобов'язання та забезпечення розраховані як сума рядків 1595;1695 складають 5 192 497 тис.грн.на 31 грудня 2018 року на 31.12.2017 складають 4 857 877 тис.грн.

*** Рядок «Інші довгострокові зобов'язання (р.1515) включає кредити отримані від пов'язаних сторін (Примітка 8)

Керівник служби фінансового контролю
Головний бухгалтер



(Handwritten signature)

Корнієнко Т.М.
Буркало Г.В.

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018р.
Звіт про фінансові результати (Звіт про прибутки та збитки та інший сукупний дохід)
за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

	КОДИ
Дата (рік, місяць, число)	2019 01 01
Підприємство <u>Товариство з обмеженою відповідальністю «Сандора»</u>	за ЄДРПОУ 22430008
Регіон <u>Миколаївська обл.</u>	за 4823383201
	КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання <u>Товариство з обмеженою відповідальністю</u>	за КОПФІ 240
Вид економічної діяльності <u>Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами</u>	за КВЕД 46.39

Середня кількість працівників 2963 чоловік

Адреса, телефон с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВИТОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛ., 57262

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про сукупний дохід, грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Звіт про фінансові результати (Звіт про прибутки та збитки та інший сукупний дохід)

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період
1	2	3
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	9,744,262
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(7,196,337)
Валовий: прибуток	2090	2,547,925
Інші операційні доходи	2120	7,235
Адміністративні витрати	2130	(245,722)
Витрати на збут	2150	(1,834,833)
Інші операційні витрати	2180	(10,176)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	469,429
збиток	2195	-
Інші фінансові доходи	2220	34,163
Інші доходи	2240	7,904
Фінансові витрати*	2250	(342,636)
Інші витрати	2270	(3,626)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	160,234
збиток	2295	-
(Витрати) вигода з податку на прибуток	2300	(48,653)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	111,581

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018р.
Звіт про фінансові результати (Звіт про прибутки та збитки та інший сукупний дохід)
за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

(Продовження)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період
I	2	3
збиток	2355	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-
Сукупний дохід (збиток) (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	111,581

*Рядок «Фінансові витрати» (р.2250) вказує на Чібраховіші відсоки по кредитам.

Керівник служби фінансового контролю
Головний бухгалтер



(Handwritten signature)

Корнієнко Т. М.
Буркало Г. В.

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

Звіт про рух грошових коштів за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "Сандора"	за	2019 01 01
Територія Миколаївська обл.	за	22430008
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за	4823383201
Вид економічної діяльності Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами	за	КОДГУУ 240
Середня кількість працівників 2963 чоловік	за	КВЕД 46.39
Адреса, телефон с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВІТОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛ., 57262		
Одиниця виміру, тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про сукупний дохід, грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)		
Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):		
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку		
за міжнародними стандартами фінансової звітності		v

**Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.**

Форма № 3

Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період
1	2	3
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності		
Находження від:		
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	12,287,976
Цільового фінансування	3010	
Находження авансів від покупців і замовників	3015	3 550
Находження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	2,530
Находження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1,593
Находження від операційної оренди	3040	
Інші надходження	3095	51,200
Витрачання на оплату:		
Товарів (робіт, послуг)	3100	(9,785,616)
Праці	3105	(468,073)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(111,132)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(345,524)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(189,000)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(156,524)
Витрачання на оплату авансів	3135	

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.
Звіт про рух грошових коштів за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

(Продовження)

Стаття	Код	За звітний період
1	2	3
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності		
Надходження від реалізації:		
фінансових інвестицій	3200	
необоротних активів	3205	5,351
Витрачання на придбання:		
необоротних активів	3260	(534,794)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	(529,443)
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності		
Надходження від:		
Власного капіталу	3300	256,308
Отримання позик	3305	6,497,942
Погащення позик	3350	(6,585,876)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(330,674)
Інші надходження	3340	
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	(162,300)
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	58,739
Залишок коштів на початок року	3405	57,144
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(8,283)
Залишок коштів на кінець року	3415	107,625

Керівник служби фінансового контролю
Головний бухгалтер



(Handwritten signature)

Корнієнко Т. М.
Буркало Г. В.

ТОВ

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на та за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

Звіт про власний капітал за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.

	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
		2019	01	01
Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю «Сандора»	за СДРНОУ	22430008		
Територія Миколаївська обл.	за КОЛТУУ	4823383201		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОНФІ	240		
Вид економічної діяльності Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та гігієнічними виробами	за КВЕД	46.39		
Середня кількість працівників 2963 чоловік				
Адреса, телефон с. МИКОЛАЇВСЬКЕ, ВІТОВСЬКИЙ РАЙОН, МИКОЛАЇВСЬКА ОБЛ., 57262				
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про сукупний дохід, грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)				
Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці): за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами фінансової звітності		v		

**Звіт про власний капітал
за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.**

Форма № 4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований капітал	Капітал у доданих	Додатковий капітал	Резервний капітал	Перозначений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	463,682	-	8,256	-	(2,099,867)	-	-	(1,627,929)
Скоригований залишок на початок року	4095	463,682	-	8,256	-	(2,099,867)	-	-	(1,627,929)
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	111,581	-	-	111,581
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	256,308	-	-	-	-	-	-	256,308
Разом змін у капіталі	4295	256,308	-	-	-	111,581	-	-	367,889
Залишок на 31 грудня 2018 року	4300	719,990	-	8,256	-	(1,988,286)	-	-	(1,260,040)

Керівник служби фінансового контролю
Головний бухгалтер



Корнієнко Т. М.
Буркало Г. В.

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на 31 грудня 2019 р., 31 грудня 2018 р. та 1 січня 2018 р. та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Звіт про фінансовий стан на 31 грудня 2018 р., 31 грудня 2018 р. та 1 січня 2018 р.

(Продовження)

Капітал і зобов'язання	Код рядка	31 грудня 2019 р.	31 грудня 2018 р.	1 січня 2018 р.	Прим
1	2	3	4	5	6
I. Власний капітал					
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	986 277	719 990	463 682	10
Додатковий капітал	1410	8 256	8 256	8 256	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(1 395 057)	(1 988 286)	(2 099 867)	
Усього за розділом I	1495	(400 524)	(1 260 040)	(1 627 929)	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення **					
Несімейні зобов'язання	1505	1 775	919	1 021	
Інші довгострокові зобов'язання ***	1515	2 392 358	2 768 826	2 806 722	11, 12
Усього за розділом II	1595	2 394 133	2 769 745	2 807 743	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення **					
Короткострокові кредити банків	1600	294 300	-	88 180	12
Поточна кредиторська заборгованість за:					
довгостроковими зобов'язаннями	1610	56 899	78 229	63 397	12
товари, роботи, послуги	1615	2 134 999	1 887 409	1 571 313	13
розрахунками з бюджетом	1620	70 971	7 388	21 047	9
розрахунками зі страхування	1625	7 211	4 776	3 635	
розрахунками з оплати праці	1630	32 486	23 243	17 974	
одержаними авансами	1635	5 852	3 552	4 586	
Поточні забезпечення	1660	61 632	56 356	45 332	14
Інші поточні зобов'язання	1690	413 476	354 024	230 300	15
Усього за розділом III	1695	3 077 826	2 414 977	2 045 764	
БАЛАНС	1900	5 071 435	3 924 682	3 225 578	

** Усього зобов'язання і забезпечення, розраховані як сума рядків 1595 і 1695, складають 5 471 959 тисяч гривень на 31 грудня 2019 року (31 грудня 2018 року: 5 184 722 тисяч гривень; 1 січня 2018 року: 4 853 507 тисяч гривень).

*** Рядок «Інші довгострокові зобов'язання» включає кредити отримані від пов'язаних сторін (Примітка 12)

**** Товариство не подає окремі зобов'язання і гарантії, а включає їх в рядки 1515 і 1690 Звіту про фінансовий стан.

Керівник служби фінансової звітності

Головний бухгалтер

Звіт про фінансовий стан слід читати у зв'язі з примітками, викладеними на сторінках 8 – 49, які є складовою частиною фінансової звітності.



Корнієнко Т.М.

Буркало Г.В.

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на 31 грудня 2019 р., 31 грудня 2018 р. та 1 січня 2018 р. та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Звіти про фінансові результати (Звіти про прибутки або збитки та інший сукупний дохід) за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Підприємств ТОВ «Сандора»

(назва)

Дата (рік, місяць, число)
по СДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
22430008		

Звіти про фінансові результати (Звіти про прибутки або збитки та інший сукупний дохід)

Форма № 2 Код по ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За рік, що закінчився 31 грудня 2019 р.	За рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.	Прим.
1	2	3	4	5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	2000	10 404 098	9 744 262	16
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(7 239 933)	(7 196 337)	
Валовий прибуток	2090	3 164 165	2 547 925	
збиток	2095	-	-	
Інші операційні доходи	2120	5 800	7 235	
Адміністративні витрати	2130	(251 124)	(228 785)	
Витрати на збут	2150	(2 251 161)	(1 834 833)	18
Інші операційні витрати	2180	(52 043)	(10 176)	
Фінансові результати від операційної діяльності:				
прибуток	2190	615 637	481 366	
збиток	2195	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	499 093	34 163	19
Інші доходи	2240	7 359	7 904	
Фінансові витрати	2250	(344 845)	(342 636)	20
Інші витрати	2270	(44 472)	(20 563)	
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:				
прибуток	2290	732 772	160 234	
збиток	2295	-	-	
Дохід (витрати) з податку на прибуток	2300	(139 543)	(48 653)	21
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	593 229	111 581	
збиток	2355	-	-	

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За рік, що закінчився 31 грудня 2019 р.	За рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.	Прим.
1	2	3	4	5
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	593 229	111 581	

* Рядок «Фінансові витрати» (рядок 2250) включає нараховані відсотки по кредитах та нараховані відсотки по орендним зобов'язанням (Примітка 20).

** Усього чисті фінансові доходи, призначені як сума рядків 2220 і 2250, склали 154 248 тисяч гривень за рік, що закінчився 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 року; 308 473 тисяч гривень).

Керівник служби фінансового контролю

Головний бухгалтер



Корнієнко Г.М.

Буркало Г.В.

Звіти про фінансові результати (Звіти про прибутки або збитки та інший сукупний дохід) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 8 - 19, які є складовою частиною фінансової звітності

ТОВ «Сандора»

Фінансова звітність станом на 31 грудня 2019 р., 31 грудня 2018 р. та 1 січня 2018 р. та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Звіти про рух грошових коштів за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Підприємство

ТОВ «Сандора»
(назва)

Дата (рік, місяць, число)
по ЄДРПОУ

КОДИ	
2020	01 01
22430008	

Звіти про рух грошових коштів (за прямим методом)

Форма № 3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код рядка	За рік, що закінчився 31 грудня 2019 р.	За рік, що закінчився 31 грудня 2018 р.	Прим.
1	2	3	4	5
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності				
Надходження від:				
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	13 360 175	12 287 976	
Повернення податків і зборів	3005	8 480	30 856	
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	2 299	3 550	
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	2 529	2 530	
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 029	1 593	
Інші надходження	3095	21 701	20 344	
Витрачання на оплату:				
Товарів (робіт, послуг)	3100	(9 988 229)	(9 785 616)	
Праці	3105	(610 448)	(468 073)	
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(147 128)	(111 132)	
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(398 114)	(345 524)	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	-	-	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(208 456)	(189 000)	
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(189 658)	(156 524)	
Інші витрачання	3190	(1 136 783)	(882 156)	
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	1 115 511	754 348	
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності				
Надходження від реалізації:				
необоротних активів	3205	14 697	5 351	
Витрачання на придбання:				
необоротних активів	3260	(1 357 649)	(534 794)	
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	(1 342 952)	(529 443)	
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності				
Надходження від:				
Власного капіталу	3300	266 287	256 308	
Отримання позик	3305	12 422 000	6 245 000	12
Витрачання на:				
Погашення позик	3350	(12 127 700)	(6 332 000)	12
Витрачання на сплату відсотків	3360	(363 481)	(335 474)	12
Витрачання на сплату заборгованості з оренди	3365	(16 529)	-	6, 12
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	180 577	(166 166)	
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	(46 864)	58 739	
Залишок коштів на початок періоду	3405	107 625	57 144	
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(13 062)	(8 258)	
Залишок коштів на кінець року	3415	47 699	107 625	

* Рядок «Інші витрачання» відображає розрахунки по угодам розвитку клієнтів у сумі 1 123 143 тисяч гривень (2018 рік: 870 824 тисяч гривень).

Керівник служби фінансової звітності
Головний бухгалтер



(Handwritten signature)

Корнієнко Т.М.
Буркіло Г.В.

Звіти про рух грошових коштів складені разом з примітками, викладеними на сторінках 8 – 49, які є складовою частиною фінансової звітності.

ТОВ «Сандора»
 Фінансова звітність станом на 31 грудня 2019 р., 31 грудня 2018 р. та 1 січня 2018 р. та
 за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
 Звіт про власний капітал за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Підприємство

ТОВ «Сандора»

(назва)

Дата (рік, місяць, число)

по ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
22430008		

**Звіт про власний капітал
за 2019 рік**

Форма № 4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (паіовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього	Прим.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Залишок на 31.12.2018р.	4000	719 990	-	8 256	-	(1 988 286)	-	-	(1 260 040)	
Коригування:										
Інші зміни	4090									
Скоригований залишок на 01.01.2019р.	4095	719 990	-	8 256	-	(1 988 286)	-	-	(1 260 040)	
Чистий прибуток (збиток) за 2019	4100					593 229			593 229	
Інший сукупний дохід за 2019 рік	4110								-	
Розподіл прибутку:										
Виплати власникам (дивіденди)	4200								-	
Внески учасників:										
Внески до капіталу	4240	266 287							266 287	10
Вилучення капіталу:										
Викуп акцій (часток)	4260								-	
Разом змін у капіталі	4295	266 287	-	-	-	593 229	-	-	859 516	
Залишок на 31.12.2019р.	4300	986 277	-	8 256	-	(1 395 057)	-	-	(400 524)	

**Звіт про власний капітал
за 2018 рік**

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (паіовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього	Прим.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Залишок на 01.01.2018р.	4000	463 682	-	8 256	-	(2 099 867)	-	-	(1 627 929)	
Коригування:										
Інші зміни	4090								-	
Скоригований залишок на 01.01.2018р.	4095	463 682	-	8 256	-	(2 099 867)	-	-	(1 627 929)	
Чистий прибуток (збиток) за 2018	4100					111 581			111 581	
Інший сукупний дохід за 2018 рік	4110								-	
Розподіл прибутку:										
Виплати власникам (дивіденди)	4200								-	
Внески учасників:										
Внески до капіталу	4240	256 308							256 308	10
Вилучення капіталу:										
Викуп акцій (часток)	4260								-	
Разом змін у капіталі	4295	256 308	-	-	-	111 581	-	-	367 889	
Залишок на 31.12.2018р.	4300	720 000	-	8 256	-	(1 988 286)	-	-	(1 260 040)	

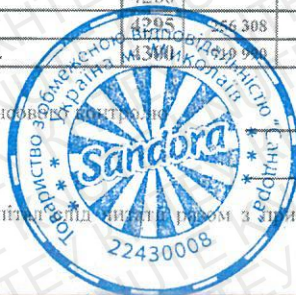
Керівник служби фінансової звітності

Корнієнко Т.М.

Головний бухгалтер

Буркало Г. В.

Звіти про власний капітал складені разом з примітками, викладеними на сторінках 8 – 49, які є складовою частиною фінансової звітності



Капітал і зобов'язання	Код рядка	30 вересня 2020 р.	31 грудня 2019 р.	Прим
I	2	3	4	5
I. Власний капітал				
Зареєстрований (паіовий) капітал	1400	2 008 573	986 277	10
Додатковий капітал	1410	8 256	8 256	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(1 575 128)	(1 395 015)	
Усього за розділом I	1495	441 701	(400 482)	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Пенсійні зобов'язання	1505	1 713	1 775	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	2 835 330	2 392 358	11, 12
Усього за розділом II	1595	2 837 043	2 394 133	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	-	294 300	12
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	92 273	56 899	12
товари, роботи, послуги	1615	2 146 925	2 134 999	13
розрахунками з бюджетом	1620	68 504	70 971	9
розрахунками зі страхування	1625	6 514	7 211	
розрахунками з оплати праці	1630	31 371	32 486	
одержаними авансами	1635	969	5 852	
Поточні забезпечення	1660	42 954	61 632	14
Інші поточні зобов'язання	1690	185 653	413 476	15
Усього за розділом III	1695	2 575 163	3 077 826	
БАЛАНС	1900	5 853 907	5 071 477	

* Рядок «Інші необоротні активи» (р.1090) включає дебіторську заборгованість за розрахунками з бюджетом термін очікуваного погашення якої перевищує 12 місяців та актив з права користування. (Примітки 5 та 6).

** Усього зобов'язання і забезпечення, розраховані як сума рядків 1595 і 1695, складають 5 412 206 тисяч гривень на 30 вересня 2020 року (31 грудня 2019 року: 5 471 959 тисяч гривень).

*** Рядок «Інші довгострокові зобов'язання (р.1515) включає кредити отримані від пов'язаних сторін (Примітка 12).

**** Товариство не подає орендні зобов'язання окремо, включає їх в рядки 1515 і 1690 Звіту про фінансовий стан.

Керівник служби фінансового контролю *

Головний бухгалтер



Корніснко Г.М.

Буркало Г. В.

Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід)
за 9 місяців 2020 року

Форма Код по ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За 9 місяців 2020 року	За 3 квартал 2020 року	За 9 місяців 2019 року	За 3 квартал 2019 року	Прим
1	2	3	4	5	6	7
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 819 633	2 911 153	7 839 781	2 791 454	16
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 200 224)	(1 919 791)	(5 780 794)	(1 916 703)	
Валовий:						
прибуток	2090	2 619 409	991 362	2 058 987	874 751	
збиток	2095	-	-	-	-	
Інші операційні доходи	2120	6 652	2 140	3 497	1 094	
Адміністративні витрати	2130	(286 804)	(105 756)	(207 763)	(71 390)	
Витрати на збут	2150	(1 747 195)	(648 417)	(1 416 626)	(598 306)	18
Інші операційні витрати	2180	(94 854)	(9 523)	(38 824)	(5 642)	
Фінансові результати від операційної діяльності:						
прибуток	2190	497 208	229 806	399 271	200 507	
збиток	2195	-	-	-	-	
Інші фінансові доходи	2220	1 848	(127 551)	440 024	267 242	19
Інші доходи	2240	5 025	1 696	16 805	3 423	
Фінансові витрати	2250	(701 457)	(106 128)	(284 829)	(96 083)	20
Інші витрати	2270	(3 438)	(617)	(5 800)	(3 639)	
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:						
прибуток	2290	-	-	565 471	371 450	
збиток	2295	(200 814)	(2 794)	-	-	
Дохід (витрати) з податку на прибуток	2300	20 701	62 167	77 482	144 670	21
Чистий фінансовий результат:						
прибуток	2350	-	59 373	642 953	516 120	
збиток	2355	(180 113)	-	-	-	

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За 9 місяців 2020 року	За 3 квартал 2020 року	За 9 місяців 2019 року	За 3 квартал 2019 року	Прим
1	2	3	4	5	6	7
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-	-	-	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(180 113)	59 373	642 953	516 120	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За 9 місяців 2020 року	За 3 квартал 2020 року	За 9 місяців 2019 року	За 3 квартал 2019 року	Прим
1	2	3	4	5	6	7
Матеріальні затрати	2500	4 379 298	1 538 978	3 986 900	1 540 348	
Витрати на оплату праці	2505	668 568	220 723	590 248	208 591	
Відрахування на соціальні заходи	2510	124 763	40 956	110 106	38 568	
Амортизація	2515	228 284	68 717	183 981	72 039	
Інші операційні витрати	2520	1 791 334	660 159	1 991 383	571 441	
Разом	2550	7 192 248	2 529 534	6 862 618	2 430 988	

* Рядок «Фінансові витрати» (рядок 2250) включає нараховані відсотки по кредитах та нараховані відсотки по орендним зобов'язанням (Примітка 20).

Керівник служби фінансового контролю

Головний бухгалтер



Корнієнко Т.М.

Буркало Г. В.

Підприємство

ТОВ «Сандора»
(назва)Дата (рік, місяць, число)
по СДРПОУ

КОДИ	
2020	10 01
22430008	

Звіт про рух грошових коштів (за прим'ям методом)
за 9 місяців 2020 року

Форма № 3

Код за ДКУД

1801004

Стаття	Код рядка	За 9 місяців 2020 року	За 9 місяців 2019 року	Прим
1	2	3	4	5
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності				
Надходження від:				
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	10 226 303	10 132 456	
Повернення податків і зборів	3005	-	8 450	
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	1 848	1 918	
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 625	502	
Інші надходження	3095	6 141	8 309	
Витрачання на оплату:				
Товарів (робіт, послуг)	3100	(8 065 611)	(7 984 803)	
Праці	3105	(528 835)	(449 777)	
Відрядвань на соціальні заходи	3110	(128 988)	(107 113)	
зобов'язань з податків і зборів	3115	(400 589)	(180 342)	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	-	-	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(242 400)	(43 450)	
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(158 189)	(136 892)	
Інші витрачання	3190	(909 761)	(832 324)	
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	202 133	597 276	
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності				
Надходження від реалізації:				
необоротних активів	3205	1 129	973	
Витрачання на придбання:				
необоротних активів	3260	(480 971)	(1 084 850)	
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	(479 842)	(1 083 877)	
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності				
Надходження від:				
Власного капіталу	3300	1 022 296	-	
Отримання позик	3305	2 930 000	8 380 000	12
Витрачання на:				
Погашення позик	3350	(3 224 300)	(7 775 000)	12
Витрачання на сплату відсотків	3360	(156 477)	(65 241)	
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(16 084)	(10 033)	6
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	555 435	529 726	
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	277 726	43 125	
Залишок коштів на початок періоду	3405	47 699	107 625	
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(6 132)	(12 078)	
Залишок коштів на кінець періоду	3415	319 293	138 672	

* Рядок «Інші витрачання» (р.3190) включає розрахунки по угодам розвитку коштів у сумі 902 905 тисяч гривень (9 місяців 2019 року: 820 839 тисяч гривень).

Керівник служби фінансового контролю
Головний бухгалтер



Корнієнко Г.М.
Буркало Г.В.

Підприємство

ТОВ «Сандора»

Дата (рік, місяць, число)
по ЄДРПОУКОД
2020 10 01
22430008

Підприємство

(назва)
ТОВ «Сандора»Звіт про власний капітал
за 9 місяців 2020 року

(назва)

Звіт про власний капітал за 9 місяці 2020 року
Форма № 4

Код за ДКУД 1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (паіновий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього	Прим
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Залишок на 31.12.2019р.	4000	719 990	-	8 256	-	(1 395 015)	-	-	(666 769)	
Коригування:										
Інші зміни	4090								-	
Скоригований залишок на 01.01.2020р.	4095	986 277		8 256		(1 395 015)			(666 769)	
Чистий прибуток (збиток) за 9 місяців 2020 року	4100					(180 113)			(180 113)	
Інший сукупний дохід за 9 місяців 2020 року	4110									
Розподіл прибутку:										
Виплати власникам (дивіденди)	4200									
Внески учасників:										
Внески до капіталу	4240	1 022 296							1 022 296	10
Вилучення капіталу:										
Викуп акцій (часток)	4260									
Інші зміни в капіталі	4295	1 022 296				(180 113)			842 183	
Залишок на 30.06.2020р.	4300	2 008 573		8 256		(1 575 128)			441 701	

Звіт про власний капітал
За 9 місяців 2019 року

Форма № 4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (паіновий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього	Прим
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Залишок на 31.12.2018р.	4000	719 990	-	8 256	-	(2 012 066)	-	-	(1 283 820)	
Коригування:										
Інші зміни	4090								-	
Скоригований залишок на 01.01.2019р.	4095	719 990		8 256		(2 012 066)			(1 283 820)	
Чистий прибуток (збиток) за 9 місяців 2019 року	4100					642 953			642 953	
Інший сукупний дохід за 9 місяців 2019 року	4110									
Розподіл прибутку:										
Виплати власникам (дивіденди)	4200									
Внески учасників:										
Внески до капіталу	4240									10
Вилучення капіталу:										
Викуп акцій (часток)	4260									
Інші зміни в капіталі	4290									
Разом зміни в капіталі	4295	-	-	-	-	642 953	-	-	642 953	
Залишок на 30.06.2019р.	4300	719 990		8 256		(1 369 113)			(640 867)	

Керівник служби фінансового контролю

Головний бухгалтер

Корнієнко Т.М.

Буркало Г.В.