

Отчет об устойчивом развитии

Содержание

Обращение генерального директора	3
Экологическая ответственность	4
Ответственное потребление и экономия ресурсов	5
Сырье и работа с поставщиками	6
Сертификация готовой продукции	7
Раздельный сбор и переработка отходов	8
Корпоративные нормы экологической ответственности в офисе	9
Социальная ответственность	10
Персонал	11
Общие статистические данные	12
Адаптация новых сотрудников и корпоративная культура	13
Вовлеченность и мотивация, оплата труда	15
Обучение персонала и комплаенс	17
Социальные гарантии и льготы	19
Безопасность и охрана труда	20
Общество и территории	21
Финансовая и материальная помощь детским домам	22
Материальная помощь приютам для животных	22
Корпоративное управление	23
Системы менеджмента в компании	25
Прозрачность деятельности компании для партнеров и дистрибьюторов	26



Евгений Борисович Токаренко

Генеральный директор

Обращение генерального директора

Понятие бизнеса уже давно вышло за рамки деятельности, приносящей прибыль. Сегодня бизнес – это широкая корпоративная ответственность. Это развитие территорий и охрана окружающей среды, общественная и благотворительная деятельность, забота о сотрудниках.

В OSQ Group мы работаем над всеми направлениями устойчивого развития (ESG) – экологией, социальной ответственностью, качеством корпоративного управле-

ния. Благодаря комплексному подходу к соблюдению принципов ESG мы планомерно трансформируем компанию, ежедневно улучшая бизнес-процессы и повышая степень позитивного влияния на общество и инфраструктуру.



Приверженность устойчивому развитию – это то, что помогает нам постоянно двигаться вперед, совершенствоваться и вести за собой наших партнеров и потребителей.



**Экологическая
ответственность**



**Социальная
ответственность**



**Корпоративное
управление**



Ответственное потребление и экономия ресурсов

Один из важнейших приоритетов в деятельности OSQ Group – приверженность принципам ответственного потребления и экономии природных ресурсов. Производственные и другие процессы деятельности компании строятся таким образом, чтобы максимально сокращать негативное влияние на окружающую среду.

Сырье и работа с поставщиками

Все поставщики компании и сырье отбираются, оцениваются и утверждаются специальной комиссией компетентных сотрудников, контролирующих соответствие деятельности компании системе HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points – анализ рисков и критические контрольные пункты) – европейскому стандарту контроля качества. Этот стандарт предусматривает систематическую идентификацию, оценку и управление опасными факторами, существенно влияющими на безопасность пищевой продукции и защиту производственных процессов от биологических, химических, физических и



других рисков загрязнения.

К закупке допускается только сырье, одобренное для производства упаковки пищевой продукции, что должно быть подтверждено документально: сертификатами, декларациями, экспертными заключениями, лабораторными испытаниями.

Партнеры-поставщики сырья являются социально-ответственными компаниями, которые следуют принципам ответственного лесопользования, восстанавливают лесной фонд и разделяют принципы устойчивого развития.

Сырье и работа с поставщиками

Все поставщики компании и сырье отбираются, оцениваются и утверждаются специальной комиссией компетентных сотрудников, контролирующих соответствие деятельности компании системе HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points – анализ рисков и критические контрольные пункты) – европейскому стандарту контроля качества. Этот стандарт предусматривает систематическую идентификацию, оценку и управление опасными факторами, существенно влияющими на безопасность пищевой продукции и защиту производственных процессов от биологических, химических, физических и



других рисков загрязнения.

К закупке допускается только сырье, одобренное для производства упаковки пищевой продукции, что должно быть подтверждено документально: сертификатами, декларациями, экспертными заключениями, лабораторными испытаниями.

Партнеры-поставщики сырья являются социально-ответственными компаниями, которые следуют принципам ответственного лесопользования, восстанавливают лесной фонд и разделяют принципы устойчивого развития.

Сертификация готовой продукции

Мы работаем только с проверенными поставщиками сырья, у которых есть сертификат ISEGA, а также сотрудничаем по вопросам проверки продукции, внедрения процессов пищевой безопасности и лабораторных испытаний с компанией SGS.

ISEGA

немецкая сертификация продукта для использования в пищевой промышленности

SGS

швейцарская независимая система контроля и сертификации, подтверждающая, что упаковка прошла проверку на совместимость с пищевыми продуктами



Упаковка OSQ прошла проверку на совместимость с пищевыми продуктами, что дает клиентам гарантию безопасности продукции.

Раздельный сбор и переработка отходов

Ответственное отношение к утилизации отходов внедрено в саму культуру производства OSQ Group. На нашем предприятии действует строгая система раздельного сбора мусора. Компания ежегодно отправляет на переработку сотни тонн отходов картона, пластика и пленки.

Благодаря четкому разделению при сборе отходов, весь картон и пластик подлежит 100%-й переработке и отправляется для этого в специализированные организации. После переработки «первичный» картон превращается в гофро-картон, из которого изготавливают упаковочную тару. Таким образом, обеспечивается замкнутый жизненный цикл этого материала, благодаря чему снижается потребление природных ресурсов.

**За 2022 год на двух
производственных площадках
OSQ Group – в Видном и
Калининграде – было собрано:**

2 478 т. макулатуры
различных
видов

20 т. пластика и
пленки

На нашем предприятии действует четкая система раздельного сбора мусора. Отходы каждого вида картона и пластика попадают в разные контейнеры.

Корпоративные нормы экологической ответственности в офисе



Электронный документооборот



Сбор батареек и сдача в спецприемник



Раздельный сбор мусора



Повторное использование бумаги (печать на черновиках)



Сбор макулатуры





**Экологическая
ответственность**



**Социальная
ответственность**



**Корпоративное
управление**

Персонал

Персонал – главная ценность OSQ Group. Мы заботимся о сотрудниках, создавая комфортные условия труда и формируя дружественную атмосферу в коллективе. Компания предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с четко сформулированными и общепринятыми правилами приема на работу и нормирования труда и не допускает какой-либо дискриминации.

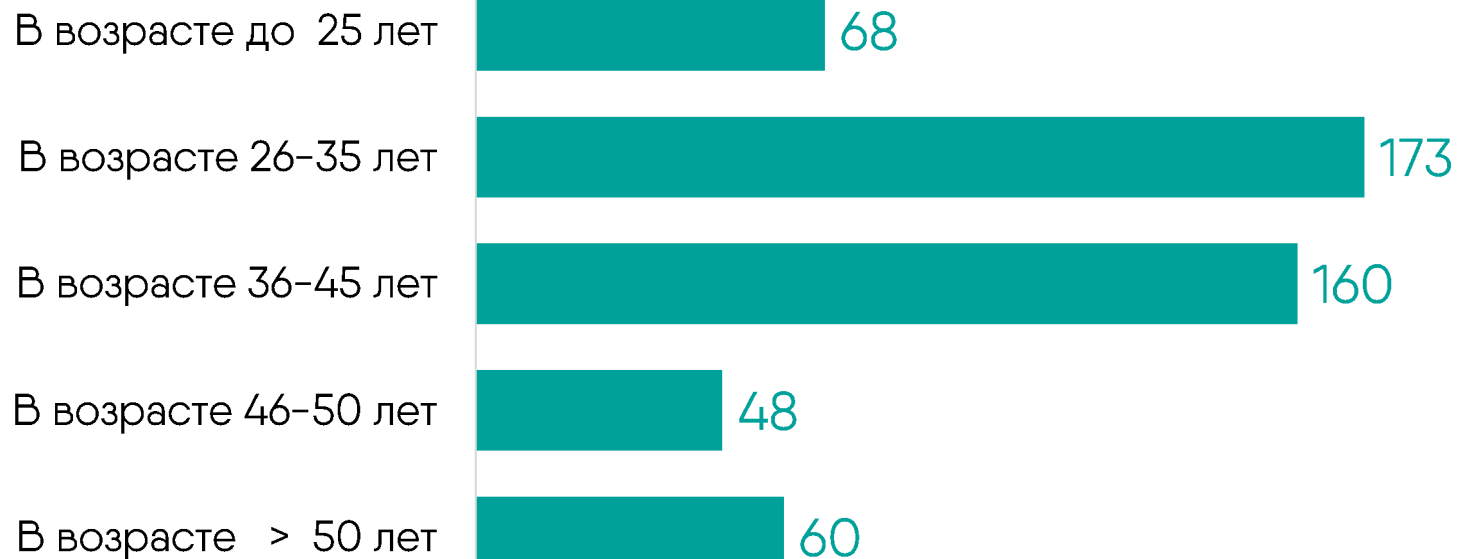


Общие статистические данные

Численность, половой и возрастной состав

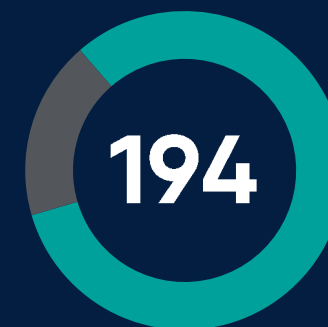
509 чел.

работают в компании по
состоянию на 31.12.2022



OSQ GROUP

Уровень образования



Сотрудника с высшим
образованием



Сотрудника со средне-
специальным образованием

Адаптация новых сотрудников и корпоративная культура

Welcome-встречи и система наставничества

В компании действует Программа адаптации новых сотрудников, нацеленная на обеспечение максимальной информированности и увеличение эффективности работы:

1

Информационные встречи «WELCOME» (с полным обзором специфики деятельности структурных подразделений, процессов и взаимодействия между подразделениями, знакомством с правилами внутреннего трудового распорядка, корпоративными правилами)

2

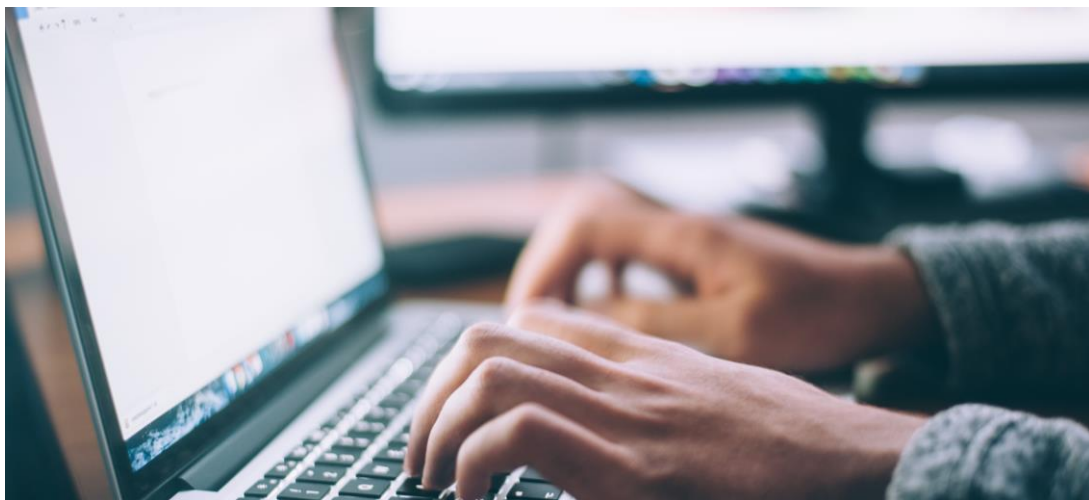
Закрепление наставника за каждым новым сотрудником – производителем – более опытного мастера / специалиста, который обучает, показывает на своем примере, наблюдает и контролирует выполнение работы сотрудником. По итогам обучения сотрудник сдает тест и допускается к самостоятельной работе.

3

На производстве действует Программа подготовки стажеров на должность оператора станка. К обучению приглашаются кандидаты без опыта работы в нашей отрасли. После минимум 3 месяцев обучения 40% стажеров становятся полноценными сотрудниками. Помимо этого, на предприятии введена система кадрового резерва. Все это помогает обеспечить компанию квалифицированными кадрами.

Корпоративный портал

Большая часть внутрикорпоративных коммуникаций осуществляется через специализированный онлайн-сервис. Он содержит банк документов и библиотеку профессиональной литературы, доступные для изучения любым сотрудником. Там же публикуются значимые новости компании, включая информацию об изменениях в организационных и бизнес-процессах. Это обеспечивает максимальную погруженность новых сотрудников в жизнь компании и понимание текущих процессов.



Тимбилдинг



Чтобы установить прочные профессиональные связи внутри отделов и между отделами, компания проводит различные внутрикорпоративные мероприятия – еженедельные квесты, конкурсы фотографий из отпуска, конкурсы детского рисунка и другие. Это помогает сплотить коллектив и создать комфортную, дружескую атмосферу, благоприятную для эффективной деятельности.

Вовлеченность и мотивация, оплата труда

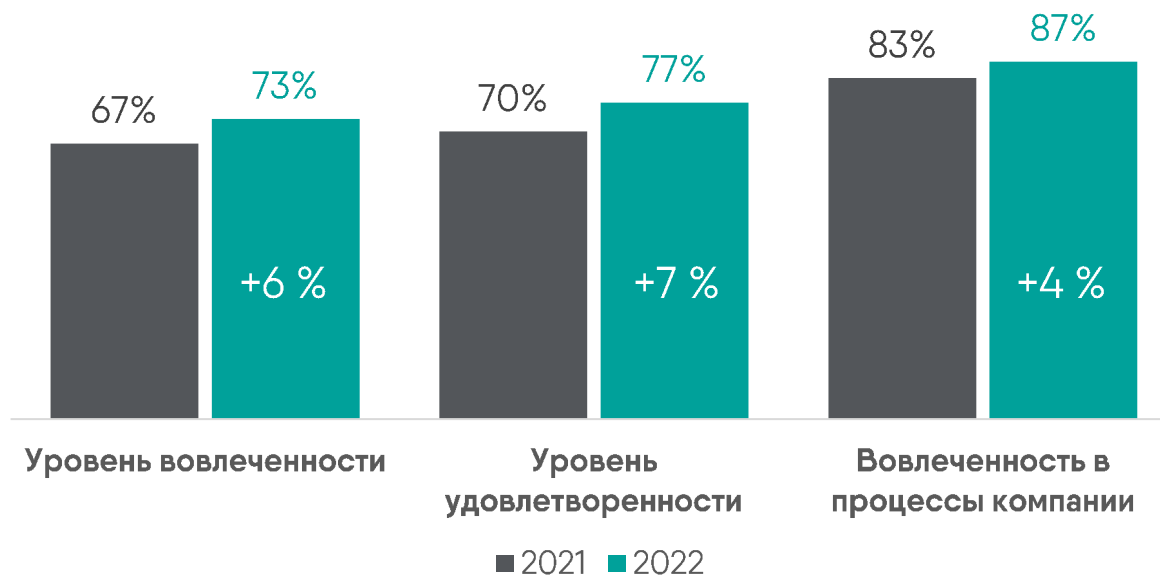
Ежегодные опросы мнений

Отношения между компанией и сотрудниками строятся на таких ценностях, как:

- ✓ Доверие
- ✓ Уважение
- ✓ Взаимопомощь
- ✓ Поддержка

Благодаря этому возникает удачный симбиоз: работники глубоко вовлечены в деятельность компании, вносят вклад в ее развитие, используя свои знания, умения и навыки. Компания, в свою очередь, оказывает всю необходимую поддержку сотрудникам, создает максимально комфортные условия труда, применяет различные нематериальные и материальные способы мотивации.

Уровень вовлеченности персонала – один из важнейших показателей и критериев оценки внутрикорпоративной культуры и удовлетворенности сотрудников работой в компании. Уровень вовлеченности измеряется ежегодно во время опроса мнений работников.



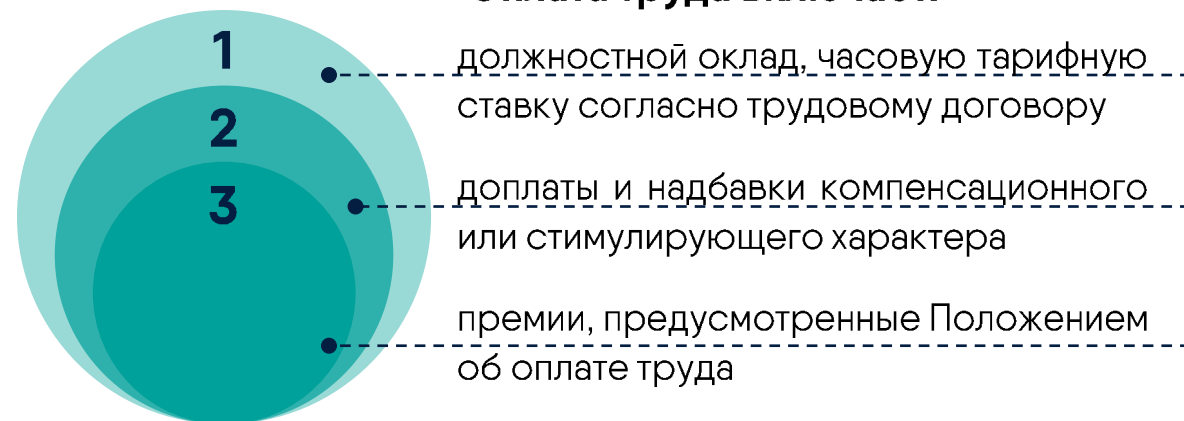
Оплата труда и система премирования

В компании применяется окладная система оплаты труда на основе разрядов (grades), которая предусматривает вознаграждение в зависимости от квалификации работника и уровня занимаемой им должности.

Такая система оплаты труда способствует повышению эффективности и материальной заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности. На производстве действует почасовая система оплаты труда с суммированным учетом рабочего времени.

Система оплаты труда в компании едина для всех сотрудников (мужчин, женщин, граждан РФ и СНГ). При этом проводится регулярный мониторинг рынка труда и ежегодный пересмотр заработных плат с учетом индивидуальных показателей деятельности работников.

Оплата труда включает:



Вся система премирования выстраивается на стратегии компании, то есть поставленные сотрудникам цели напрямую зависят от стратегических целей компании.

Виды премий:



Премия за достижение производственных показателей, за выработку плана

KPI

Премирование сотрудников по итогам оценки эффективности – «ключевых показателей эффективности» (KPI);



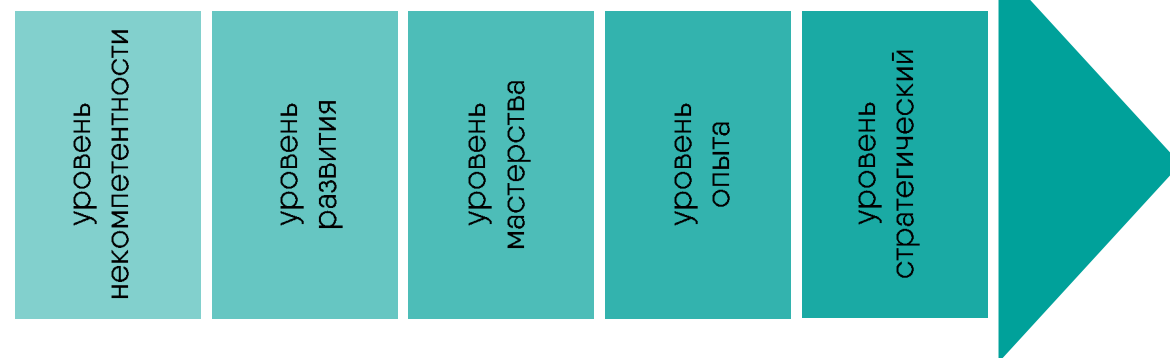
Премирование по итогам полугодовой оценки рабочих показателей

Обучение персонала и комплаенс

Для каждой должности разработан профиль функциональных, лидерских и личностных компетенций. Оценка компетенций лежит в основе решений о дальнейшем развитии и обучении работника, занимающего эту должность, и используется при принятии других кадровых решений.

Профиль компетенции — это стандартный перечень квалификаций, установленный компанией для определенной должности. Оценка компетенций работников дает четкое представление о том, каким профессиональным и поведенческим требованиям должен соответствовать работник в зависимости от квалификации, занимаемой должности и выполняемых задач.

Шкала оценки компетенций в компании



Оценка компетенций работников включает:

- ✓ наблюдение за работником в процессе трудовой деятельности;
- ✓ проведение структурированного интервью по компетенциям;
- ✓ тестирование знаний;
- ✓ подробную фиксацию результатов деятельности работника;
- ✓ оценка «360 градусов»;
- ✓ решение бизнес-кейсов;
- ✓ Assessment Centre (только для оценки лидерских компетенций).

Корпоративные компетенции сотрудников компании:



Клиентоориентированность



Ответственность и надежность



Работа в команде (сотрудничество)



Открытость и уважение



Позитивное мышление

4,2

Средний уровень компетентности в компании

Обучение персонала и комплаенс

Система обучения и развития направлена на удовлетворение потребностей компании в высококвалифицированном персонале для достижения краткосрочных и долгосрочных производственных целей. С учетом этого компания ежегодно формирует планы обучения и повышения квалификации персонала.

Процесс обучения и развития основывается на анализе уровня компетентности персонала. Отдел обучения и развития персонала отвечает за все процессы обучения в компании, планирование и расходование бюджета на обучение.

Компания обеспечивает потребность сотрудников в:

- 1 профессиональном обучении;
- 2 развитию управленческих компетенций;
- 3 обучении иностранным языкам

Обучение проводится как при участии приглашенных экспертов, так и компетентными сотрудниками внутри компании. Например, специалисты финансового департамента проводят обучение по Microsoft Excel, юридического – по работе с договорами, бухгалтерии – по финансовой и налоговой грамотности и т.д.

За 2022 год

58

сотрудников прошли внешнее обучение в количестве 5486 учебных часов.

29

сотрудников прошли внутреннее обучение в количестве 288 учебных часов.

3

топ-менеджера компании закончили обучение EMBA



Социальные гарантии и льготы

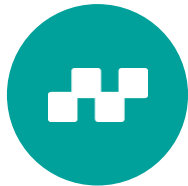
На всех сотрудников распространяется равное действие ряда социальных гарантий и льгот:



Льготный ДМС для сотрудников и их родственников



Дополнительный выходной родителям первоклассников на 01.09.



Оплата служебных поездок на такси



Корпоративная мобильная связь



Поздравление с днем рождения



Материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка, а также в сложных жизненных ситуациях



Безопасность и охрана труда

Приоритетами деятельности OSQ Group являются безопасность производства и непричинение вреда здоровью сотрудников. Согласно всем принятым нормам и правилам по охране труда (ОТ) в компании на постоянной основе проводится своевременное обучение сотрудников.

Мы осуществляем ежедневный визуальный мониторинг соблюдения принципов ОТ и техники безопасности (ТБ).

Все сотрудники проходят соответствующие инструктажи и получают допуски к работе. Особое внимание компания уделяет средствам индивидуальной защиты (СИЗ).



Общество и территории

Задача любого социально-ответственного бизнеса – активно формировать благоприятную среду для гармоничного развития общества и территорий. Оказание помощи нуждающимся – одно из важных направлений ответственности OSQ Group.

Photo by Alexander Simonsen on Unsplash

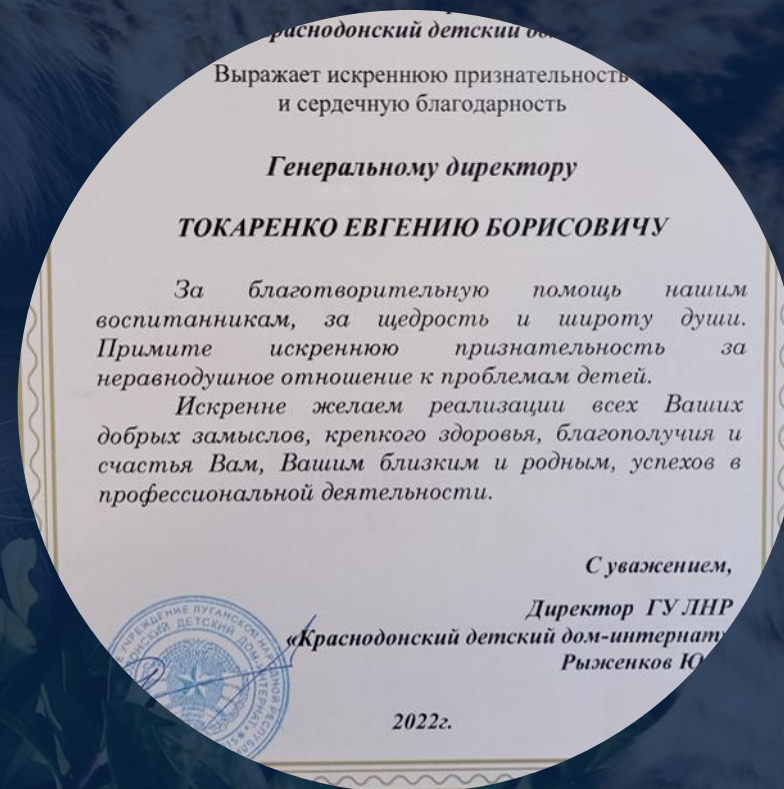


Photo by Kristian Angelsen on Unsplash

Финансовая и материальная помощь



В 2022 году компания оказала финансовую поддержку Краснодонскому детскому дому-интернату в Луганской народной республике. Двумя годами ранее компания подарила детскую площадку жителям одного из поселений Хабаровского края в рамках партнерской поддержки Всероссийского конкурса «Планета – наше достояние».

В 2022 году компания провела благотворительную акцию «Мокрые носы», в рамках которой передала корм, медикаменты и строительные материалы приюту для собак в московском районе Некрасовка. Представители компании привезли более 50 килограммов обычного и лечебного корма, круп и консервов, различные медикаменты, а также амуницию и материалы, необходимые для ремонта и утепления вольеров к зиме.





**Экологическая
ответственность**



**Социальная
ответственность**



**Корпоративное
управление**



Корпоративное управление

Система корпоративного управления OSQ Group строится на высоком уровне доверия между компанией и заинтересованными сторонами. Прозрачность намерений и бизнеса для партнеров и сотрудников – основополагающий подход в нашей деятельности.

Photo by Jose Vazquez on Unsplash

Photo by [unreadable] on Unsplash

Системы менеджмента в компании

Структура и корпоративный менеджмент OSQ Group соответствует международным стандартам управления – ISO и DMS, которые описывают и регулируют модель системы менеджмента качества организации.

DMS Deutsche Management Systeme (немецкая система управления) – международная добровольная система сертификации. DMS фокусируется на сертификации компаний, выполняющих стандарты управленческой системы ISO (The International Organization for Standardization – Международная организация стандартизации).

ISO стандарты, описывающие модель системы менеджмента качества. Разработаны для того, чтобы помочь организациям удовлетворять требования и ожидания клиентов и иных заинтересованных сторон. Эта серия стандартов была создана комитетом Международной Организации по Стандартизации – ISO.

Следуя этим стандартам, мы объединяем их с собственным многолетним опытом построения бизнеса и принципами взаимодействия с партнерами, клиентами и сотрудниками. Благодаря этому в компании создается универсальная система управления, нацеленная на максимальную эффективность всех ее структур и элементов.



Прозрачность деятельности компании для партнеров и дистрибьюторов



Компания ежегодно проводит конференции дистрибьюторов, в рамках которых раскрывает планы по выпуску новинок, презентует сбытовую политику, отчитывается о текущих бизнес-процессах.



Для партнеров и клиентов регулярно проводятся экскурсии на производство, на которых участники могут лично ознакомиться с условиями на производственных площадках, установленным оборудованием, командой.



OSQ Group осуществляет информационные электронные рассылки, включающие все новости компании, значимые для партнеров и клиентов.



Ключевые новости открыто публикуются на корпоративном сайте и в СМИ.

