

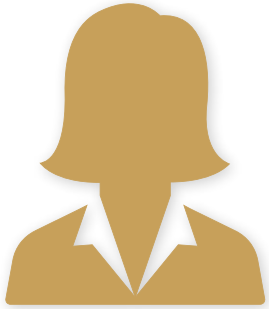


Создавая будущее С заботой о будущих поколениях

Отчёт 2021 год

Содержание

МАСО компакт	8
Что мы делаем?	
Перспективные цели	16
Наш стимул	
Объединение поколений	18
Наш самый ценный ресурс	
Жизнь в гармонии с природой для будущих поколений	36
Наши экологические компетенции	
Обзор	44
Что еще важно для нас?	
Показатели в цифрах	46
Обзор	



50 %

доля женщин среди высшего руководства



-25 %

сокращено относительное потребление химических средств защиты с 2017 года



-10 %

сокращено количество упаковочного материала по сравнению с 2016 годом



-10 %

экономия тепловой энергии с 2016 года



130 ч

курсов повышения квалификации получает каждый участник программы MACO ежегодно



-33 %

меньше несчастных случаев на производстве по сравнению с 2019 годом

Контакты

Издатели и владельцы средств массовой информации:

Mayer & Co Beschläge GmbH, ул. Альпенштрассе 173, а-5020 Salzburg
тел.: +43 662 6196-0, maco@maco.eu

Менеджер по устойчивому развитию:

Даниил Бушта, nachhaltigkeit@maco.eu

Настоящий документ является интеллектуальной собственностью компании Mayer & Co Beschläge GmbH. Все права защищены. Компания сохраняет за собой право на внесение любых изменений. Равноправие очень важно для нас. Решение использовать только один род было принято нами исключительно из соображений удобства чтения. Следующий прогнозный отчет будет составлен к началу 2022 года. Источник изображения: MACO & stock.adobe.com

Создавая будущее. С заботой о будущих поколениях.

Именно мы создаем мир, в котором будут жить наши дети. Мы, являясь семейным предприятием, осознаем эту ответственность за общество и окружающую среду с самого начала нашей деятельности.

Также мы работаем над инновациями для будущих поколений, которые приносят пользу обществу, окружающей среде и экономике: и это касается не только наших решений для окон и дверей, которые делают возможным «зеленое» строительство и жизнь в гармонии с природой. Во всех наших производственных и бизнес-процессах важную роль играют такие аспекты, как энергоэффективность, экономия ресурсов и равенство возможностей. На протяжении всей цепочки создания стоимости МАСО вносит важный вклад в устойчивое повышение качества жизни, внедряя свой опыт, технологические ноу-хау и инновации, и всё это — для многих поколений.

Такая приверженность проявляется в большей части мероприятий по устойчивому развитию наших подразделений. Часть из них мы хотим продемонстрировать в этом отчете.





Наша позиция

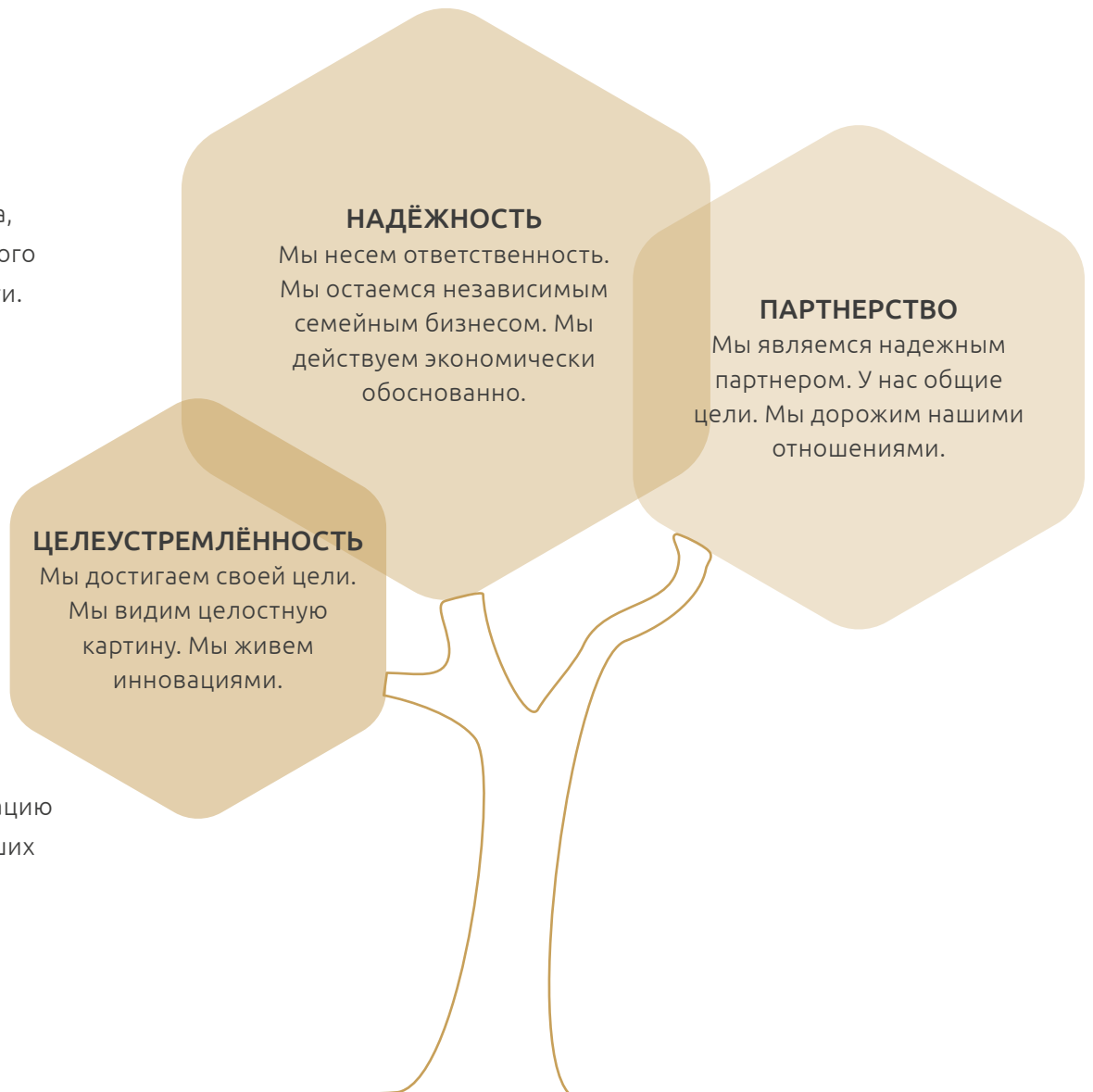
Наше будущее

Будучи лидером в области инноваций и обеспечения качества, мы производим продукты, которые являются частью системного решения. С этой целью мы используем цифровые сети и услуги. Наши замечательные сотрудники обеспечивают высокую клиентоориентированность. Мы действуем в соответствии с экономическими, экологическими и социальными аспектами.

Наши ценности

Наши Обещания

На протяжении многих лет последовательные действия являются важной частью нашей корпоративной политики и оказывают существенное влияние на стратегическую ориентацию отделений МАСО — не зря Надёжность является одной из наших трех центральных корпоративных ценностей.





МАСО компакт

Что мы делаем?

МАСО. Австрийский семейный бизнес. Инновационный производитель фурнитуры. Лидер на мировом рынке. Всегда устойчивое развитие. Мы ответственно производим системные решения для окон, дверей и раздвижных элементов от пола до потолка.



Наши продукты: Осведомленность

В основе наших решений — человек со своими потребностями.

На протяжении более 70 лет мы заботимся о том, чтобы сделать незаменимые составляющие его повседневной жизни как можно более простыми. Наша качественная фурнитура держит окна и двери в раме, позволяя удобно открывать, наклонять и закрывать их.

Она гарантирует, что тепло останется внутри, а шум и незваные гости — снаружи. Она повышает энергоэффективность и безопасность жилья, а также наполняет пространство дневным светом.

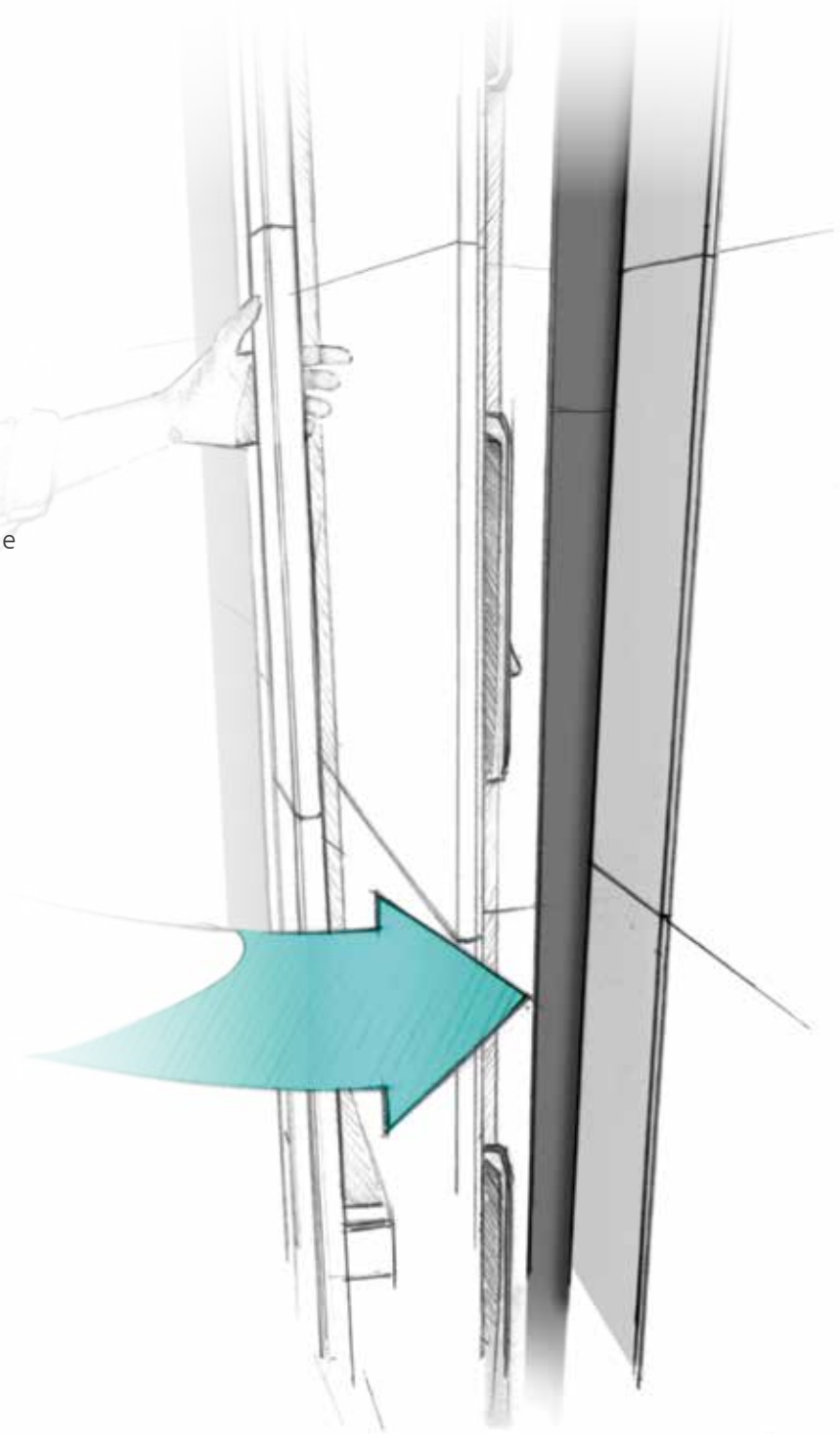
Оставаясь незаметной, она является одним из наиболее часто используемых продуктов в повседневной жизни.

Наше мышление: Целостность

Жилые пространства, потребности и поведение пользователей меняются, и МАСО меняется вместе с ними. Мы постоянно проводим исследования инновационных решений и успешно прошли путь от производителя одних лишь компонентов до поставщика комплексных решений. Не только создание продукта, но и повышение надежности производственного процесса являются нашими важными требованиями. Мы постоянно оптимизируем наши производственные процессы и логистические цепочки в пользу экономии ресурсов и придаем большое значение использованию экологически чистых материалов и сокращению объема вредных веществ.

Наши действия: Самостоятельность

Благодаря чрезвычайно высокой доле (96%) собственного производства в отрасли мы можем не только быстро и гибко реагировать на требования клиентов и рынка, но и предлагать решения для всех линеек продуктов. Это также позволяет нам соблюдать высокие стандарты качества и экологические стандарты на протяжении всего производственного процесса.





MACO: краткий обзор

2,1 млрд



Отдельных деталей/
компонентов в год

15



Отделов продаж

2.600

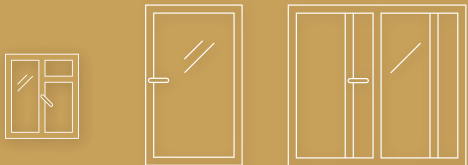


Сотрудники

1.700



в Австрии



15 млн

Окон в год будут оборудованы
фурнитурой MACO



96 %

Доля экспорта

Один из самых
успешных
производителей
фурнитур во всем
мире



Работаем по всему миру

Уверенная позиция в регионе

С помощью шести производственных площадок в Австрии (Зальцбург, Трибен, Маутерндорф), Германии (Хельпсен), Польше (Гливице) и России (Калуга), а также посредством наших 15 дистрибьюторских офисов мы поставляем продукцию в более чем 40 стран по всему миру. Основное внимание уделяется странам Европы, показатель экспорта здесь составляет 96 процентов.

Заводы-производители

1

Головной офис MASCO в г. Зальцбург, Австрия

Около 620 сотрудников, начиная с 1947 года — главное управление и основное производство (специализация — оконная фурнитура, нанесение покрытия)

2

Производство полного цикла в г. Трибене, Австрия

около 860 сотрудников, производство с 1994 г. (специализация - поворотная и поворотно-откидная фурнитура, оконные ручки), центральные подшипники

3

Завод в г. Маутерндорф, Австрия

Около 90 сотрудников, с 2010 г. — монтаж (специализация — дверные замки)

4

Сборочное производство г. Калуге, Россия

Около 210 сотрудников, с 2010 года (филиал продаж работает с 1986 года) — производство и сборка компонентов

5

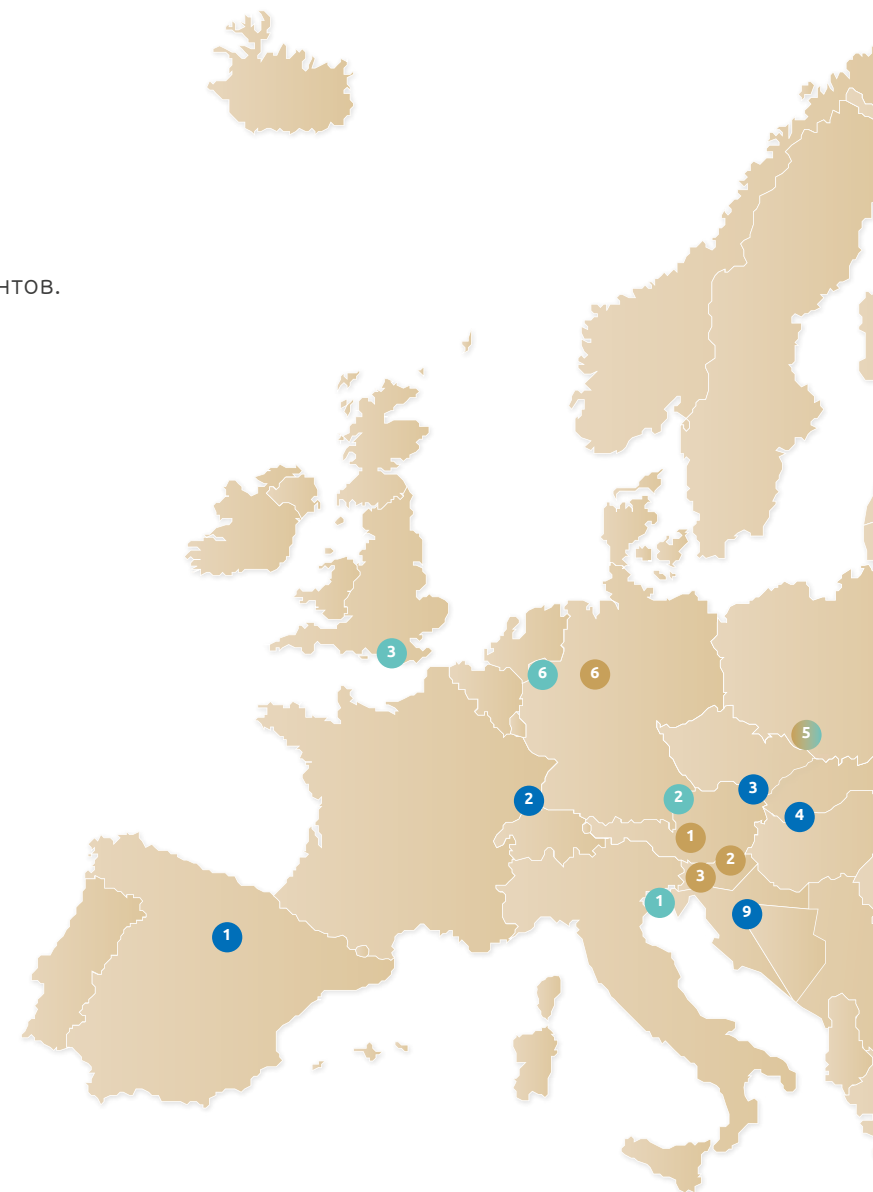
Сборочное производство в г. Гливице, Польша

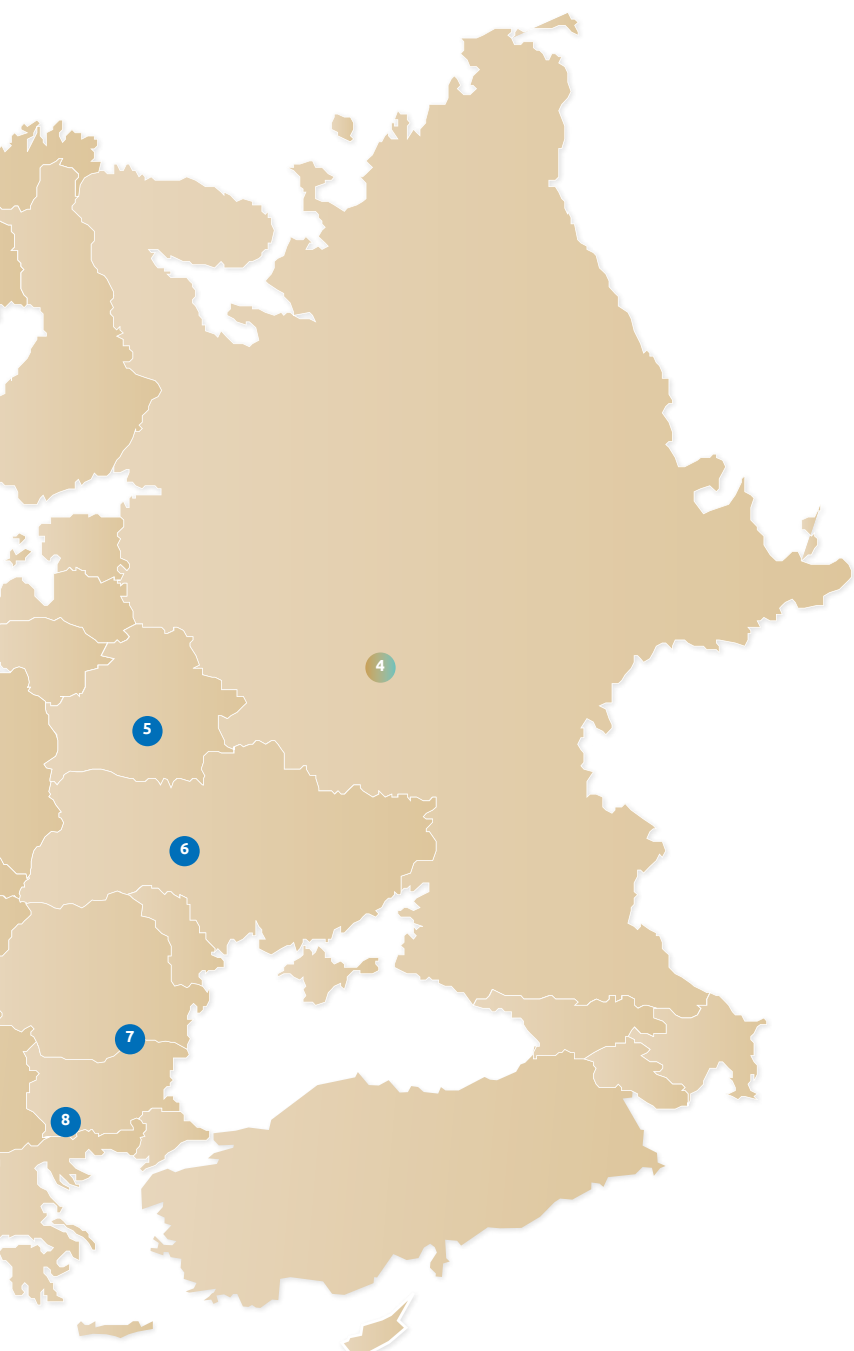
около 250 сотрудников, с 2017 года (филиал по сбыту работает с 1998 года) — сборка компонентов и центральный склад

6

Штаб-квартира HAUTAU в г. Хельпсен, Германия

Около 300 сотрудников, производство с 1910 года, с 2018 года — под управлением группы компаний MASCO (специализация — фурнитура для раздвижных систем)





В самом сердце Европы Как дома

Отдел продаж, включая логистические центры

- 1 | **МАСО Италия**
Около 150 сотрудников, с 1981 г.
- 2 | **МАСО НАУТАУ Германия**
Около 70 сотрудников, с 1990 г.
- 3 | **МАСО Великобритания**
Около 35 сотрудников, с 1986 г.
- 4 | **МАСО Россия**
Около 210 сотрудников, с 1986 г.
- 5 | **МАСО Польша**
Около 250 сотрудников, с 1998 г.
- 6 | **МАСО Нидерланды**
Около 20 сотрудников, с 1986 г.

Отделы продаж

- 1 | **МАСО Испания**
- 2 | **МАСО Франция**
- 3 | **МАСО Чехия**
- 4 | **МАСО Словакия**
- 5 | **МАСО Беларусь**
- 6 | **МАСО Украина**
- 7 | **МАСО Румыния**
- 8 | **МАСО Болгария**
- 9 | **МАСО Хорватия**

История MASCO

История успеха

Мы думаем поколениями

За управляющей компанией MASCO стоит крепкая семья уже в третьем поколении. Вместе со своим отцом Эрнстом Майером Сюзанна Маргрейтер-Майер и Барбара Штекль заботятся о том, чтобы мы управляли компанией MASCO в соответствии с их ценностями.

1947 год считается годом рождения компании Mayer & Co Beschläge GmbH. Независимая семейная компания, в которой изначально работали 18 сотрудников, в течение семи десятилетий превратилась в мирового лидера с большим ассортиментом фурнитуры и комплексными решениями для окон, дверей и раздвижных элементов.



40-е гг.
Основание

1947

Коммерческий советник Лоренц Майер основывает компанию MASCO в австрийском местечке Райтдорф, недалеко от Альтенмаркта. На производственной площади в 300 кв.м. работают 18 сотрудников, которые производят мебельные шарниры, шарнирные петли, оконные и дверные петли, а также фурнитуру для магазинов.



1971

После смерти основателя Лоренца Майера компанию возглавил его сын и коммерческий советник Эрнст Майер. Центральное отделение в Зальцбурге постепенно растет, увеличившись сначала на 25 400 кв. м. и задействовав 590 новых сотрудников. В 1980-х годах будут открыты первые зарубежные филиалы в Италии, Великобритании и Нидерландах.

50-е гг.
+ 60-е
Годы
строительства

1952

Компания переезжает на свое нынешнее местоположение на ул. Альпенштрассе в г. в г. Зальцбурге. В 1958 году площадь, занимаемая компанией, составляет уже 2500 кв. м., 115 новых сотрудников получают рабочие места на производстве.

70-е гг.
+ 80-е
Расширение

1963

Компания выпускает первую поворотную откидную фурнитуру по лицензии, а в 1968 году была произведена первая собственная поворотная откидная фурнитура. Первый экспорт в Югославию.

1994

Открывается дополнительная производственная площадка в Трибене (Штирия). MASCO открывает дополнительные международные офисы продаж и расширяет производство.

90-е гг.

Интернационализация

2000-е гг.

Устойчивое развитие

2010-е гг.

Оперативное управление

2009 - 2010

Создание еще двух производственных площадок: Маутерндорф (Австрия) и Калуга (Россия). В 2010 году первый отдел по охране окружающей среды интегрирован в отдел обеспечения качества.

2012

Первая сертификация по ISO 14001 и OHS 18001.

MASCO по-прежнему остается в собственности семьи Майер, но управляется операционными менеджерами.

2018

Открыт Научно-инновационный центр MASCO. С вхождением компании HAUTAU в группу MASCO ассортимент компании расширился в сторону производства сдвижной фурнитуры. От разработки до продаж по всему миру 2 600 постоянных сотрудников



Сегодня

Мировой лидер инноваций

CREATING
INNOVATION

Устойчивые цели

Наш стимул

Наши запланированные, начатые и реализованные задачи во многом связаны со следующими целями в области устойчивого развития, разработанными Организацией Объединенных Наций 1:



Здоровье и благополучие

- › Сотрудники, с. 20
- › Охрана окружающей среды, с. 40



Высокое качество образования

- Обеспечение равных возможностей для образования и обучения в течение всей жизни
- › Сотрудники, с. 29



Гендерное равенство

- Достижение гендерного равенства
- › Сотрудники, с. 23



Чистая вода и санитарно-технические сооружения

- Устойчивое управление водными ресурсами
- › Охрана окружающей среды, с. 40



Доступная и чистая энергия

- Доступ к стабильной, современной энергии
- › Охрана окружающей среды, с. 41



Достойная работа и экономический рост

- Устойчивый экономический рост, полная занятость сотрудников, достойная работа для каждого, поощрение
- › Сотрудники, с. 18



Сокращение неравенства

- › Сотрудники, с. 23



Меры по защите климата

- › Охрана окружающей среды, с. 36



Жизнь на Земле

- Защита экосистем, способствование устойчивому использованию экосистем и сдерживание утраты биологического разнообразия
- › Защита окружающей среды, стр. 41

* 1 25 сентября 2015 года все 193 государства-члена ООН приняли «План по устойчивому развитию до 2030 г.». План содержит 17 целей, предназначенных для обеспечения устойчивого развития на экономическом, социальном и экологическом уровнях во всем мире, и применим ко всем странам (англ. Sustainable Development Goals, SDGs). В основе лежит осознание того, что различные проблемы нужно решать везде и одновременно.
<https://www.sdgwatch.at/de/ueber-sdgs/>



В наших руках — будущее
человечества и нашей планеты.
Мы наметили путь к устойчивому развитию;
Будет ли наше путешествие успешным —
зависит только от нас.

Выписка из резолюции Генеральной Ассамблеи ООН, 21.10.2015, статья 53²



Связь поколений

Наш самый ценный ресурс

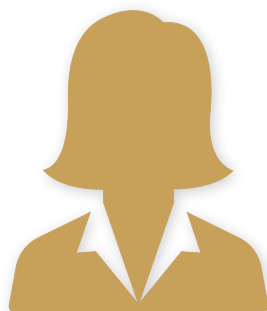
Наши сотрудники являются основой нашего успешного бизнеса. Только благодаря их ноу-хау, приверженности общему делу и изобретательности создаются инновационные продукты, которые делают повседневную жизнь наших клиентов более комфортной.

Мы продвигаем культуру сотрудничества и формируем среду, которая позволяет успешно работать и мотивирует нас на необыкновенные достижения. Мы создаем возможности для развития и привлекаем сотрудников к корпоративным мероприятиям. Но на первом месте — здоровье и безопасность.



25 %

учениц на производстве



50 %

доля женщин среди высшего руководства



-33 %

меньше несчастных случаев на производстве по сравнению с 2019 годом



130 ЧАСОВ

курсов повышения квалификации получает каждый участник программы МАСО в среднем каждый год





STATION 04
BY [unreadable] 2017

Создание продуктивной рабочей среды

Здоровье и безопасность

Мы применяем различные меры, чтобы повысить безопасность и сохранить здоровье наших сотрудников — в этом нам помогает система управления, сертифицированная в соответствии с BS OHSAS 18001: она определяет и описывает необходимые производственные процессы и операции, обеспечивая таким образом постоянно высокий уровень безопасности труда на всех производственных площадках МАСО. Это не только делает сотрудников равными, но также дает возможность применять ценный синергетический эффект.

Снижение количества несчастных случаев на производстве

Один несчастный случай на работе — это уже слишком много. Инициативы по повышению безопасности труда, запущенные в последние годы, приносят свои плоды. Количество несчастных случаев на производстве сократилось на треть по сравнению с 2019 годом.

Заболеваемость		2018	2019	2020
Итого (включая травмы)	Часов	122.614,80	120.582,00	102.440,80
В среднем на одного сотрудника	Часов	113,43	114,08	113,57
Производственный травматизм	Кол-во	42	61	41
каждый 1 млн рабочих часов	Кол-во/ 1 млн ч	15,40	22,10	16,60

Мы строго соблюдаем законодательные требования, а также стремимся подавать положительный пример: мы являемся участниками программы Safety First, призванной в будущем сократить количество несчастных случаев на производстве до минимума.



Программа Safety First

Цель программы Safety First, запущенной нами в 2018 году, более широкое закрепление ответственности за вопросы охраны труда среди наших сотрудников и осознание опасностей и рисков на рабочем месте. Отобранные сотрудники из рабочего и инженерного состава проходят обучение, чтобы стать наставниками и координаторами по безопасности. Их задача: помогать и направлять коллег по отделу, а также соответствующих руководителей в дальнейшем развитии и повышении безопасности труда. В то же время, наставники и координаторы являются прямыми контактными лицами для специалистов по безопасности МАСО; между ними происходит регулярный обмен мнениями и опытом.

Медицинская помощь

Хороших результатов добивается тот, кто физически и ментально здоров. Поэтому для наших австрийских отделений мы нанимаем врачей, которые проводят необходимую вакцинацию, регулярные офтальмологические осмотры, выполняют диагностику и оказывают первую помощь в случае болезни. Кроме того, сотрудникам предлагается конфиденциальная психологическая консультация у внешних экспертов, которые оказывают помощь в сложных жизненных ситуациях.



Клуб здоровья

В 2020 году создан «Клуб здоровья», который будет заниматься стимулированием целенаправленного продвижения таких инициатив, как мероприятия по здоровому питанию (например, сбалансированный рацион в столовых предприятий), инициативы по увеличению двигательной активности (занятия бегом, лыжный день и т. д.) или программы повышения осознанности.

Проверка Героя

В 2019 году была запущена программа по укреплению здоровья «Helden. Check», предназначенная специально для наших коллег-мужчин. Команда врачей приглашает мужчин на скрининги здоровья и мотивирует их к ежегодной профилактике. 78 сотрудников в Зальцбурге уже воспользовались предложением.

Моё тело

Летом 2020 года компанию MASO посетил профилактический медицинский институт «Sipcan»: по всей Австрии в программе «Проверка тела» принимали участие около 240 сотрудников. При этом на научной основе был определен состав тела: индивидуальная мышечная и жировая масса, жидкостный статус и потребности в энергии. На этом основании участники получили полезные рекомендации по питанию и двигательной активности.

Разнообразие без границ

Многообразие и равные возможности

Разнообразие — это огромная движущая сила, которую мы активно используем в МАСО. Различные точки зрения позволяют находить креативные и инновационные решения. Мы хотим создать такую рабочую среду, в которой сотрудники смогут полностью раскрыть свой потенциал. Пол, происхождение или возраст при этом являются не помехой, а ценным активом, необходимым для повседневной работы и инновационных проектов.

Сотрудники по возрастным группам		2018	2019	2020
< 30 лет	Кол-во	452	459	439
30 - 39 лет	Кол-во	416	447	398
40 - 49 лет	Кол-во	400	394	395
> 50 лет	Кол-во	345	370	371
Трудовой стаж				
< 5 лет	Кол-во	689	740	706
< 15 лет	Кол-во	509	484	463
> 15 лет	Кол-во	415	446	434



Возрастные группы сотрудников

Как молодые, так и более старшие кадры работают в МАСО плечом к плечу. Таким образом, каждая возрастная группа представлена примерно в равных пропорциях. Равномерное распределение сотрудников с разным стажем работы подчеркивает нашу направленность: мы ценим опыт и знания постоянных сотрудников и любим сочетать их со свежими взглядами и инициативностью новичков.

Женщины в высшем руководстве

Мы продвигаем женщин на руководящие должности и стремимся к сбалансированному соотношению полов во всех категориях сотрудников. В высшем руководстве доля женщин составляет уже 50 %.





Женщины впереди также и в обучении

Мы гордимся исключительно высокой для промышленного предприятия долей женщин-учениц. В 2020 году одна треть учеников в Трибене и одна пятая учеников в Зальцбурге — девушки. И эта тенденция растет!



		2018	2019	2020
Всего учеников	Кол-во	108	104	100
женский пол	Кол-во	23	28	26
мужской пол	Кол-во	85	76	74

Оптимизма придает и тот факт, что все больше женщин проходят стажировку в МАСО, выбирая техническую профессию в качестве второй специальности. В настоящее время только в Трибене обучаются четыре женщины, которые вскоре станут высококвалифицированными специалистами.

Чтобы вызвать интерес молодых девушек к техническим профессиям, мы проводим мероприятия в детских садах и школах, например, Girl's Day и мероприятия образовательной ассоциации промышленного обучения в Лицене (BILL).

Первые достижения

То, что наш подход к продвижению женщин в технической сфере является правильным и важным, доказывает сотрудница МАСО Елена Ценц: она приняла решение пройти обучение по специальности «технология обработки металлов» и преуспела в действительно мужской сфере, будучи выбранной в качестве «Лучшей ученицы Зальцбурга 2018» (по версии WK Salzburg, ORF и местных газет). Сегодня она член нашей команды цеха по изготовлению оснастки и является образцом для подражания для многих молодых девушек при выборе профессии.



Гибкость

Во время последней пандемии работа детских садов и школ была парализована, и многим пришлось взвалить на плечи работу, домашнее хозяйство и уход за детьми одновременно. Благодаря гибкому графику рабочего времени и расписанию смен мы поддерживаем наших сотрудников в это сложное время.

Перерыв в трудовой деятельности

В МАСО баланс между работой и личной жизнью — это не просто модные слова, а образ жизни. Приведём пример. Будь то временное прекращение работы по семейным обстоятельствам (например, вследствие пополнения семьи), обучение и повышение квалификации (например, учебный отпуск) или прекращение работы по личным причинам — мы оказываем поддержку нашим сотрудникам на всех этих этапах жизни, для чего и разработали всеобъемлющие рекомендации по всем аспектам перерыва в трудовой деятельности. Это помогает как руководителям, так и сотрудникам лучше спланировать перерыв в трудовой деятельности — от его начала до повторного выхода на работу. Такие рекомендации включают в себя краткий обзор возможностей и юридических оснований, характерных для компании.

Пополнение семей приветствуется. В честь рождения детей мы дарим новоиспеченным родителям детские боди и нагрудники.



Ориентация на семейные ценности? Превосходно!

В 2018 г. Федеральное Министерство по делам женщин, семьи и профессиональной деятельности вручило компании MASO австрийский сертификат «Работодатель, ориентированный на семью». Государственный знак качества, присвоенный в рамках аудита «Работа и семья», подтверждает успехи компании в области совмещения семьи и работы.

Семья или профессия? И то, и другое!

Для MASO сочетание семьи и трудовой деятельности является краеугольным камнем в корпоративной культуре и лояльности персонала. Понятие «ориентированность на семейные ценности» при этом относится не только к уходу за детьми, но и означает кадровую политику, которая сознательно обращает внимание на этапы жизни каждого члена команды. Всё начинается с заботы о близких людях, а результатом становится работа на общественных началах.

Компания MASO готова предложить многое в части того, что касается семейных ценностей: участие сотрудников в составлении планов смен, краткосрочное планирование отпуска, материальная поддержка сотрудника в случае утраты трудоспособности по причине болезни, возможность временного сокращения рабочего времени, отпуск по уходу за ребенком для отцов, скользящий график работы и домашний офис.



Отпуск по уходу за ребенком для отцов? Ну конечно!

Мы рассматриваем отпуск по уходу за ребенком для отцов не только как правовое обязательство, но и как возможность для получения большей удовлетворенности сотрудников. Именно поэтому мы ценим каждого сотрудника, который пользуется этим правом. И поддерживаем его в этом. Ежегодно все больше отцов в МАСО получают возможность провести больше времени со своими детьми благодаря программе «отцовского месяца», отпуску по уходу за детьми или графику неполного рабочего дня для родителей.



Неполный рабочий день и отпуск по уходу за детьми (декрет)

		2018	2019	2020
Сотрудники в декрете	Кол-во	43	38	34
Отцовский месяц	Кол-во	8	8	5
Неполный рабочий день для родителей	Кол-во	48	50	52
Возрастной период	Кол-во	29	37	35

Быстрое возвращение в профессию

Совмещение ухода за ребенком и работы требует решений, адаптированных к конкретной ситуации. Для быстрого возвращения в профессию МАСО предлагает различные возможности по оформлению декретов, небольшой занятости во время отпуска по уходу за ребенком, скользящий график и гибкие модели рабочего времени.



Формирование поколений

Обучение и повышение квалификации

Успех нашей продукции в значительной степени является заслугой наших сотрудников. Наши клиенты и партнеры получают преимущества благодаря их мотивации и уникальному экспертному опыту. Обучение и повышение квалификации как в профессиональной, так и в личной сфере, а также обучение на протяжении всей жизни — это практика, давно принятая в МАСО — будь то поощрение сотрудников, переучивание или обучение в творческой учебной мастерской в соответствии с собственным образовательным планом.

Повышение квалификации: Активация потенциалов

Мы возлагаем большие надежды на обучение в течение всей жизни. Учебные программы адаптированы к текущим требованиям, а само преподавание проводится как внутренними, так и внешними специалистами. Список образовательных программ при этом постоянно расширяется — предложения вносятся при помощи структурированных опросов сотрудников. Этот список варьируется от специализированного и управленческого обучения до языковых и компьютерных курсов и дополнительного профессионального обучения (например, курсы по рационализации труда, курсы водителя вилочного погрузчика, обучение работе на конкретных производственных предприятиях и роботизированных системах и т. д.). Кроме того, регулярно проводятся тренинги по противопожарной безопасности и первой медицинской помощи. Таким образом, нашим сотрудникам открыты многие возможности для личного и профессионального развития. Трудоемкое обучение также может быть реализовано, и всё благодаря отпускам или неполному рабочему дню с целью прохождения обучения.



Поощрение руководителей

Негмес («Гермес»), наша программа для молодых руководителей, была запущена в 2019 году. В 2019 году тренинги посетили 12 участников, в 2020 году — уже 14. В ходе обучения участники получили или освежили знания в таких сферах, как наша корпоративная стратегия, основы лидерства, организационное и личностное развитие, трудовое право, управление проектами и техника проведения презентации.

Лучшая в своем классе — это программа для высшего руководящего звена, обучение по которой производится четыре раза в год в течение двух дней. В 2020 году было задействовано 30 руководителей. Основное внимание уделяется целенаправленному организационному и личностному развитию, что помогает успешно реализовать корпоративную стратегию.

Развитие организации

Как МАСО должен измениться, чтобы остаться в числе лидеров в будущем? Над этим работает вся команда МАСО. Дальнейшее развитие иницируется не только руководящей группой (сверху вниз), но и всей организацией (снизу вверх). Сотрудники из разных сфер деятельности участвуют в процессе внедрения изменений, являясь внутренними разработчиками организационных процессов в рамках своих программ обучения.

Цифровое обучение в МАСО

В условиях пандемии нам удалось вырасти и многому научиться, а также мы смогли реализовать в компании цифровое обучение. Основываясь на нашем опыте, в настоящее время мы разрабатываем платформу электронного обучения: всегда доступный учебный материал, снижение затрат на обучение и большая взаимная интегрированность учебного материала — вот лишь некоторые из её преимуществ. Ожидается, что платформа станет доступной в сети интернет к середине 2021 года.



Предложения по обучению на протяжении всей жизни

Эти программы обучения, по-своему уникальные в отрасли, выделяют нас из многих:

- › Внутренний курс «Обучение после сдачи экзамена на аттестат зрелости».
- › Обучение после сдачи экзамена на аттестат зрелости: сокращенное время обучения придает стимул для профессиональной подготовки.
- › Академия учеников. Как неотъемлемая часть обучения в МАСО, она ставит личность в центр внимания: шесть обучающих модулей охватывают все площадки МАСО, речь идет о развитии самостоятельной социальной и методической компетенции.
- › Ты можешь всё, что угодно!»: МАСО поддерживает образовательные инициативы Рабочей палаты по сдаче экзамена на получение квалификационного разряда. Целевая аудитория — это сотрудники, имеющие соответствующий опыт работы, но не располагающие документами о квалификации.
- › Второе образование: в дополнение к предусмотренной законом компенсации ученику, МАСО также практикует добровольную компенсацию заработной платы.

Обучение: Специалисты завтрашнего дня

Мы опираемся на наш 50-летний опыт обучения. Более 500 молодых людей учились у нас, и половина из них все еще работает в компании. Наши увлекательные программы обучения (в сферах промышленности и техники), собственный учебный центр с самым современным оборудованием и универсальные, в том числе международные карьерные пути после окончания обучения помогают нашим ученикам стать высококвалифицированными специалистами. Мы с гордостью носим знак качества «Предприятие производственного обучения с Государственным знаком отличия».



Обучение и повышение квалификации		2018	2019	2020
Итого (включая профессиональное училище)	Часов	45.240,29	52.557,35	32.595,19 ³
В среднем на одного сотрудника	Часов	85,04	142,05	129,86
Преподавательские степени	Кол-во	25	20	25

³включает только те часы обучения, которые попадают в рабочее время. Из-за последней пандемии в 2020 году многие тренинги проводились с помощью интернета, а некоторые из них были перенесены на 2021 год. Этим объясняется сокращение учебных часов.

Ответственность и готовность к диалогу

Информация и обмен

Нам известно, что информированные сотрудники более мотивированы, активнее продвигают идеи и, таким образом, способствуют решению задач. Наша цель — открытый диалог и регулярный обмен информацией между руководителями, рабочими, служащими и учениками.

В регулярных сводках новостей МАСО, рассылаемых по электронной почте и вывешиваемых в виде стенгазет на производстве, мы информируем сотрудников о текущих событиях в компании, отрасли и рынке. Кроме того, на предприятии организована внутренняя информационная сеть, связанная с работой, выпускается газета для сотрудников для получения дополнительных знаний, ведутся различные каналы в социальных сетях для публикации последних новостей.

Совет директоров информирует наших руководителей не реже одного раза в квартал о текущих результатах деятельности компании, а также по таким темам, как экологическая безопасность, гигиена труда, качество или производственные инновации.





Есть мнение? Выслушаем с удовольствием!

Коммуникация - это не односторонний процесс. Нам важно, чтобы все сотрудники были услышаны. Вот почему в 2019 году был запущен групповой опрос сотрудников, который теперь проводится ежегодно в рамках продолжающегося процесса оптимизации. Результаты опроса применяются для постоянного совершенствования корпоративной культуры и коммуникаций. Кроме того, беседа с персоналом, в сочетании с дневным (коммуникационным) тренингом для всех руководителей в Австрии дает возможность указать МАСО и руководящей команде на потенциальные улучшения.

Наша организация — в процессе преобразования

Сложная стратегия требует от организаций зрелости. Мы формируем нашу стратегию с помощью проекта трансформации «Олимп». Он определяет конкретные сферы действий, которые помогают нам в реализации стратегии. Отдельные этапы развития разрабатываются на семинарах и продвигаются командой обученных сотрудников. Личностное развитие — для всех без исключения!

Коронавирус: Общение в особой ситуации

Последняя пандемия оказала большое влияние на нашу деловую активность в 2020 году. Необходимо было защитить наших сотрудников от заражения и сохранить производство и работу компании. Еще в конце февраля МАСО создал кризисный штаб, состоящий из холдинговой компании, руководства предприятия, руководства области, председателей советов директоров, специалистов по безопасности и врачей. Штаб несколько раз в день оценивал сложившуюся ситуацию, принимал решения о мерах защиты, применял их, налаживал регулярную и целенаправленную коммуникацию с различными органами власти.

Информирование сотрудников обо всех событиях производилось с помощью внутренних рассылок. С конца февраля выпускались информационные бюллетени, производилась рассылка уведомлений по электронной почте с информацией о заболевании, правилах поведения и мерах предосторожности на рабочем месте, правилах организации домашнего офиса, а также с советами по организации поездок и многим другим. Кроме того, руководство обратилось ко всем сотрудникам в формате видео-сообщения, в котором, среди прочего, сообщило о текущей экономической ситуации. Дополнительно были проведены кампании в социальных сетях Facebook и LinkedIn.

Наше антикризисное управление во время пандемии Covid-19 последовательная реализация, а также поиск новых способов сотрудничества были по достоинству оценены внешними аудиторами мониторинга качества, окружающей среды, безопасности и здоровья.



Наша цель: защищать здоровье наших сотрудников и поддерживать непрерывное производство. Мы справимся только вместе!

Гвидо Феликс (Guido Felix), председатель Правления



Жизнь в гармонии с природой для новых поколений

Наша экологическая осведомленность

Охрана окружающей среды и климата означает эффективное использование ресурсов и предотвращение вредных воздействий на климат. Следуя своему кредо, МАСО уже много лет сокращает воздействие на экологию благодаря проектам по охране окружающей среды.

Мы берем на себя ответственность: не только с точки зрения бережного обращения с энергией и другими ресурсами, но и, прежде всего, с точки зрения наших собственных продуктов. Сегодня 40 процентов всех выбросов CO₂ в Европе производят здания. Таким образом, повышение энергоэффективности имеет большое значение для устойчивого развития, достойного будущего. Наши фурнитурные решения вносят в это важный вклад: они повышают энергоэффективность окон, дверей и раздвижных элементов, и сохраняют ее в течение всего срока службы. Мы говорим о сроке службы до 30 лет. Это определенно не одноразовые продукты, потому что МАСО всегда думает о долгосрочной перспективе.



-25 %

сокращено относительное
потребление химических
средств защиты с 2017
года



-10 %

Упаковочного материала по
сравнению с 2016 годом



-10 %

экономия тепловой
энергии с 2016 года





Наши проекты по охране окружающей среды

Здесь решаем мы

«Умная» упаковка

Упаковка и используемый в ней материал оказывают значительное влияние на окружающую среду и экологический баланс нашей продукции. Наша заявленная цель: производить столько упаковки, сколько нужно — но при этом настолько мало, насколько это возможно. При этом мы продвигаем использование экологически совместимых материалов.

Основное внимание уделяется, в частности, двум темам: во-первых, стандартизации упаковки и эффективности процесса упаковывания. Во-вторых, мы хотим подвергнуть сомнению существующие концепции упаковки и заменить их более экологически безопасными альтернативами. Первым демонстрационным проектом является упаковка мелких деталей из пластика: теперь они упаковываются не в картонные коробки избыточного размера, а в плёнку из переработанных пластмасс. В долгосрочной перспективе мы нацелены на использование пластмасс из возобновляемого сырья.

Кроме того, изменение размеров упаковки, производимой для промышленных клиентов с целью потребления меньшего количества упаковочного материала на единицу продукта, оказывает положительное влияние на окружающую среду. Таким образом, за последние несколько лет мы смогли улучшить этот показатель на 10%.

«Зеленые» материалы

Мы уделяем особое внимание использованию в наших продуктах материалов, которые имеют хороший экологический баланс. Используемое сырьё постоянно пересматривается во всех наших статьях и при анализе чувствительности; при этом раскрываются качественно новые экономические возможности. Например, там, где это возможно, мы заменим сплав ZAMAK новыми, прочными пластмассами. Долгосрочная цель при этом — переход на экопластмассы.



Тема	Блок	2018	2019	2020	Изменение в 2019
Эффективность материалов					
Прибыль на тонну используемого материала	Проценты	76,11	77,98	77,68	-0,38
Отходы/прибыль	кг/т	421,09	383,32	391,40	2,11
Эффективность упаковки					
Упаковка/прибыль	кг/т	31,92	31,60	32,13	1,68
Энергоэффективность					
Энергия/прибыль	кВтч/Т	1.960,80	1.912,57	1.851,47	-3,19
в т.ч. электрическая энергия	кВтч/Т	1.446,14	1.398,86	1.359,48	-2,82
в т.ч. тепловая энергия	кВтч/Т	514,67	513,71	491,99	-4,23

Природоохранные процедуры

Наша компетентность в отделке поверхностей является уникальной в отрасли. Использование экологических и безопасных для здоровья методов производства является для нас абсолютным приоритетом. Поэтому мы уже давно убрали из процесса производства хром VI, обладающий мутагенными и канцерогенными свойствами.



Меньше химии!

Обработка поверхности всегда требует использования химических средств, воды и энергии. Устранение этого производственного этапа, особенно для наших деталей из ZAMAK, позволит значительно улучшить экологический баланс нашей продукции; при этом качество, конечно же, должно оставаться неизменным. Поэтому необходимость обработки поверхности всегда рассматривается нами с критической точки зрения для всех наших деталей: если возможно технически верно и качественно обойтись без такой обработки, то мы сделаем это в будущем.

Мы смогли значительно сократить употребление химикатов, и, следовательно, количество отходов в другом, уже реализованном проекте: регулярная пассивация синью увеличивает срок службы ванн. Поскольку теперь их меняют реже, используется меньшее число химических продуктов.

Новым является также то, что мы восстанавливаем часть герметизирующих жидкостей с помощью различных методов фильтрации. Таким образом, мы смогли сократить относительное потребление герметизирующей химии уже на 25% с 2017 года.



Более высокая энергоэффективность

В последние годы многие проекты способствовали повышению энергоэффективности: тепловые насосы использовались для восстановления тепловой энергии, холодильные установки были переоборудованы для водяного охлаждения с последующим использованием отработанного тепла, газовые горелки оптимизированы или заменены на масляные нагреватели или системы центрального отопления. Эти меры привели к повышению энергоэффективности, в частности в области использования тепловой энергии — на 9,8 % по сравнению с 2016 годом.

Научно-инновационный центр: всесторонний и основательный

Основной мерой в области энергоэффективности и биоразнообразия является создание нашего научно-исследовательского и инновационного центра. С этой целью было спроектировано и построено энергонезависимое здание. Существенный вклад вносит солнечная система отопления и охлаждения в сочетании с тепловой активацией компонентов и инновационной концепцией вентиляции. При возведении большое внимание уделялось сохранению биоразнообразия и принятию обширных мер по сохранению местной флоры и фауны.



Грузовики на рельсах

Эффективные маршруты транспортировки и логистики — это выгодно не только экологически, но и экономически. Имея в общей сложности шесть логистических центров, мы находимся рядом с нашими клиентами по всей Европе, благодаря чему маршруты доставки являются короткими. Мы также обращаем внимание на экологический след от доставки нашего сырья. Например, сталь мы получаем из Германии, регион Рура. Ежедневно на наших заводах в Зальцбурге и Трибене мы обрабатываем от одной до двух поставок груза. Что в этом особенного? Почти весь маршрут груз проезжает по рельсам, и только последние километры от вокзала до штаб-квартиры он перевозится на автотранспорте. С момента запуска проекта в 2013 году были достигнуты впечатляющие показатели сокращения выбросов CO₂, которые постоянно уменьшаются: в 2018 и 2019 годах этот показатель составил 870 тонн CO₂.



Внешняя сертификация

Наша система экологического менеджмента сертифицирована по стандарту ISO 14001 и регулярно проверяется внешними аудиторами, от которых мы всегда получаем чрезвычайно положительную обратную связь. Соответствие декларациям об охране окружающей среды (EPD) согласно ISO 14025 и EN 15804, наше членство в немецком обществе (DGNB), а также принятие в климатический альянс компаний Австрии являются выражением нашей приверженности и ответственной деятельности



Электромобильность

В наш автопарк были приняты новые электромобили. Благодаря ним и зарядным колонкам, которые есть на всех наших производственных площадках в Австрии, рабочие поездки между нашими заводами уже стали частью повседневной жизни. Зарядные станции, конечно, также доступны и нашим сотрудникам с электромобилями.



Обзор

Что еще важно для нас

Мы действуем последовательно и решительно с самого начала нашей корпоративной деятельности. И все же, что касается наших экологических и социальных обязательств — мы видим себя только в начале пути. В будущем мы поставили перед собой цели устойчивого развития в самых разных сферах. Резюме.



Энергоэффективность материала

Мы хотим еще больше сократить отходы на каждую производимую единицу: например, путем последовательной внутренней переработки, проектов по замене материалов или путем выявления и закрытия внутрипроизводственных циклов по обработке материала.



Энергоэффективность

Последовательное использование систем светодиодного освещения, низкотемпературные методы в области обработки поверхностей и снижение базовых энергетических нагрузок за счет оптимизированной работы установок призваны в будущем еще больше повысить этот показатель.



Упаковка

Сокращение упаковочных материалов на 15% для деталей большой длины в группе продуктов «Окна»: одной из мер здесь является адаптация упаковочных единиц, что приводит к уменьшению количества поврежденных упаковок и необходимости переупаковывания. Переключение на

промышленные размеры упаковки, производимой для оптовых клиентов: требуется меньшее количество упаковочного материала, количество транспортируемого в 1 грузовике материала увеличивается, что, в свою очередь, уменьшает количество поездок.



Привлечение сотрудников

Мы хотим еще больше вовлечь наших сотрудников в организацию работы нашей компании. Ежегодный опрос сотрудников дает вам возможность активно выявлять критические моменты, оценивать предложения и потенциал. Цель состоит в том, чтобы не менее 50 % сотрудников участвовали в опросе в 2021 году.



Несчастные случаи на производстве

В полном соответствии с девизом «Один несчастный случай на производстве — это уже слишком много» МАСО ставит своей целью дальнейшее сокращение простоев вследствие аварий. Соответствующие меры включают, например, дальнейшее развитие концепции «безопасность прежде всего» и увеличение количества инспекционных обходов.



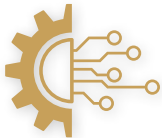
Здоровье и окружающая среда

Мы хотим полностью убрать из нашего производства особенно опасные вещества. Следующим шагом является их сокращение или замещение канцерогенных/ мутагенных и репротоксичных веществ до 2025 года. Кроме того, в рамках экономики замкнутого цикла основное внимание уделяется использованию в производственном процессе безвредных для здоровья материалов.



Многообразие

Не только в высшем руководстве, а на всех уровнях. Меры: программы повышения квалификации, равные возможности при приеме на работу, поощрение женщин-специалистов на внутрипроизводственном обучении и т.д.



Экономика замкнутого цикла

В настоящее время мы разрабатываем несколько проектов по экономике замкнутого цикла. Первый проект планируется запустить в 2021/22 годах. Цели: безопасность материалов и их переработка.



Цепочка создания стоимости

Устойчивость должна быть не только частью всех наших корпоративных процессов, но и критерием при выборе наших поставщиков, деловых партнеров и клиентов. Таким образом, мы стремимся обеспечить устойчивость по всей цепочке создания стоимости.

Показатели

Обзор

Тема	Блок	2018	2019	2020	Изменение к 2019 году в %
Сотрудники					
Всего сотрудников	Кол-во	1.613	1.670	1.603	-4,01
женский пол	Кол-во	576	595	552	-7,23
мужской пол	Кол-во	1.037	1.075	1.051	-2,23
Сотрудники по возрастным группам					
< 30 лет	Кол-во	452	459	439	-4,36
30 - 39 лет	Кол-во	416	447	398	-10,96
40 - 49 лет	Кол-во	400	394	395	0,25
> 50 лет	Кол-во	345	370	371	0,27
Трудовой стаж					
< 5 лет	Anzahl	689	740	706	-4,59
< 15 лет	Anzahl	509	484	463	-4,34
> 15 лет	Anzahl	415	446	434	-2,69
Категории сотрудников					
Всего учеников	Кол-во	108	104	100	-3,85
женский пол	Кол-во	23	28	26	-7,14
мужской пол	Кол-во	85	76	74	-2,63
Работники	Кол-во	846	888	844	-4,95
Сотрудники	Кол-во	573	588	567	-3,57
Руководители команды	Кол-во	53	58	60	3,45
Начальники отделов	Кол-во	25	24	24	0,00
Начальники департаментов	Кол-во	5	6	6	0,00
женский пол	Кол-во	2	3	3	0,00
мужской пол	Кол-во	3	3	3	0,00
Руководство фирмой	Кол-во	3	2	2	0,00

Тема	Блок	2018	2019	2020	Изменение к 2019 году в %
Неполный рабочий день и отпуск по уходу за детьми (декрет)					
Сотрудники в декрете	Кол-во	43	38	34	-10,53
«Отцовский месяц»	Кол-во	8	8	5	-37,50
Неполный рабочий день для родителей	Кол-во	48	50	52	4,00
Возрастной период	Кол-во	29	37	35	-5,41
Заболеваемость					
Итого (включая травмы)	Часов	122.614,80	120.582,00	102.440,80	-15,04
В среднем на одного сотрудника	Часов	113,43	114,08	113,57	-0,45
Производственный травматизм	Кол-во	42	61	41	-32,79
Несчастные случаи на 1 млн рабочих часов	Количество/1 млн ч	15,40	22,10	16,60	-24,89
Обучение и повышение квалификации					
Итого (включая профессиональное училище)	Часов*	45.240,29	52.557,35	32.595,19	-37,98
В среднем на одного сотрудника	Часов	85,04	142,05	129,86	-8,58
Преподавательские степени	Кол-во	25	20	25	25,00
Окружающая среда					
Эффективность материалов					
Прибыль за тонну используемого материала	Проценты	76,11	77,98	77,68	-0,38
Отходы/прибыль	кг/т	421,09	383,32	391,40	2,11
Эффективность упаковки					
Упаковка/прибыль	кг/т	31,92	31,60	32,13	1,68
Энергоэффективность					
Энергия/прибыль	кВтч/Т	1.960,80	1.912,57	1.851,47	-3,19
в т.ч. электрическая энергия	кВтч/Т	1.446,14	1.398,86	1.359,48	-2,82
в т.ч. тепловая энергия	кВтч/Т	514,67	513,71	491,99	-4,23

Примечание:

Отчетный год равен календарному году. Цифры относятся исключительно к австрийским филиалам. В 2018 году MACO приобрел контрольный пакет 47 в немецкой компании по производству фурнитуры HAUTAU. Слияние обеих компаний идет полным ходом. В этот отчет об устойчивом развитии HAUTAU еще не включен.



MACO рядом:
www.maco.eu/kontakt



Этот документ постоянно пересматривается.
Текущая версия доступна по адресу <https://www.maco.eu/assets/759264>
или отсканируйте QR-код.

Дата составления: 01.2021

Заказ № 759264

Все права защищены. Компания сохраняет за собой право на внесение любых изменений.