

# MARTUR FOMPAK

---

I N T E R N A T I O N A L

*Remodelarea mobilității prin soluții responsabile*

**Fabrica Martur România**

**Raport de sustenabilitate 2023**

## CUPRINS

Introducere	Abordare strategică	Mediu înconjurător
3 Domeniul de aplicare al raportului	4 Strategie durabilă	7 Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră
3 Despre noi	4 Analiza de materialitate	7 Management de mediu
	5 Managementul riscului	9 Produs durabil
	6 Țintele noastre	
<b>Social</b>	<b>Afaceri corporative</b>	
10 Respect pentru Drepturile Omului și Dreptul Muncii	16 Confidențialitatea și securitatea datelor	19 <b>Anexă</b>
10 Salarizare egală pentru muncă egală	16 Etică și conformitate	
11 Sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților	17 Siguranța produsului	
11 Achiziția de talente	17 Lanț de aprovizionare durabil și aprovizionare responsabilă	
12 La angajare		
12 Dezvoltarea Talentelor		
13 Învățare și formare		
13 Experiența și implicarea angajaților		
14 Sănătate și securitate la locul de muncă		
14 Responsabilitate socială		

## Domeniul de aplicare al raportului

Acest raport oferă informații cu privire la strategia noastră de sustenabilitate, obiectivele și progresul în domeniile referitoare la mediu, social și management (ESG) ale fabricii Martur Automotive Seating and Interiors SRL (Martur România) și este realizat pentru a răspunde cerințelor legale conform ORDIN Nr. 1938/2016 din data de 17 august 2016.

Informațiile furnizate în acest raport sunt pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2023 și rezultatele de performanță ale fabricii pentru producția de scaune și de componente pentru scaune din cadrul sectorului auto care se află în România.

Acest raport a fost elaborat în conformitate cu Standardele GRI.

Indicatorii de performanță din acest raport sunt realizați cu participarea tuturor responsabililor în domeniu. Majoritatea datelor sunt colectate automat din SAP și consolidate de către echipa de sustenabilitate.

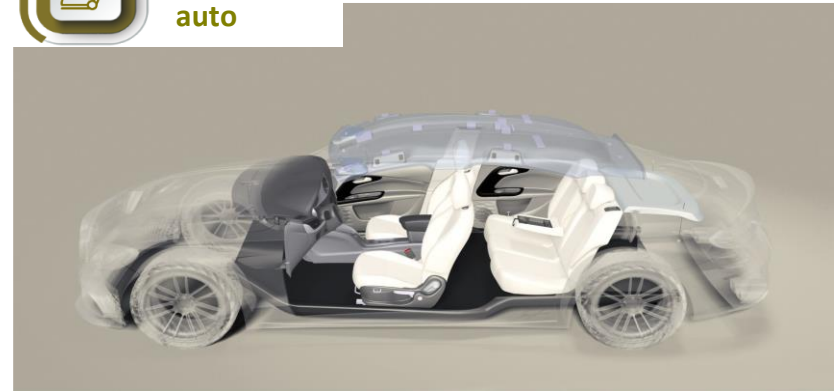
## Despre noi

Suntem un partener strategic inovator pentru fabricarea de scaune auto și de sisteme de interior pentru producătorii de automobile, OEM. Ne propunem să furnizăm servicii de cele mai înalte standarde prin realizarea de sisteme de scaune auto durabile și accesibile. Fabrica noastră a fost înființată în anul 2012 și investiția noastră a crescut în fiecare an.

Scopul nostru este producția de scaune auto (formare structură metal, sudare și asamblare cadru, producție de spumă, tăiere și coasere, strat de acoperire prin cataforeză, asamblare scaune, producție de tetiere și cotiere).



**Sisteme  
de scaune  
auto**



## Strategie sustenabilă

Condițiile meteorologice extreme, schimbările climatice și daunele asupra mediului create de oameni sunt riscuri extrem de critice la nivel global. Din acest motiv, punem acțiunile de mediu în centrul deciziilor noastre. De la proiectarea produsului până la producție, abordarea noastră „Less and Green” (*Mai redus și Ecologic*) se concentrează pe materiale mai ușoare, procese mai eficiente și consum sporit de energie verde. Prin această abordare, ne angajăm să devenim neutri în privința emisiilor de carbon și să realizăm produse durabile.

Pentru a asigura un viitor mai bun și mai sigur pentru generațiile următoare, respectăm cu rigurozitate drepturile omului și drepturile muncii. Susținem nivelul de bunăstare urmărind îndeaproape salariul corespunzător nivelului de trai din România și luăm măsuri atunci când este necesar. Ne extindem, de asemenea, activitățile către furnizorii noștri prin utilizarea evaluărilor de mediu și sociale, în cadrul cărora dezvoltăm și lucrăm cu furnizorii noștri la planurile de acțiune ale acestora.

Sustenabilitatea este viitorul pentru toate generațiile și acționăm în mod responsabil, derulând acțiuni pe termen scurt, mediu și lung.

## Analiza de materialitate

Prioritățile noastre sunt definite în funcție de riscurile globale și problemele ESG pentru industria noastră prin contribuția managementului nostru la nivel superior și de vârf. Am pregătit o listă de verificare pentru evaluare și am primit feedback de la toți participanții.

Problemele noastre prioritare din punct de vedere strategic;

- Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră
- Inovație și tehnologie durabilă
- Siguranța produsului
- Aprovizionare durabilă și responsabilă
- Drepturile Omului și Muncii
- Diversitate, echitate și incluziune
- Etică și integritate
- Talent și dezvoltare
- Securitatea datelor și confidențialitatea
- Reducerea deșeurilor

## Managementul riscurilor

Începând din anul 2022, a fost înființat comitetul de conducere pentru sustenabilitate care se concentrează pe subiecte ESG și se întrunește lunar pentru a stabili strategiile și țintele noastre de sustenabilitate pe termen scurt, mediu și lung. Comitetul este condus de președintele consiliului executiv împreună cu șeful departamentelor. Riscurile legate de ESG sunt evaluate pe scurt și sunt definite în abordarea generală.

### Mediu înconjurător

Principalul risc pentru planeta noastră este reprezentat de schimbările climatice și consecința acestor daune asupra mediului și pierderea biodiversității. Pentru a limita aceste efecte negative, am planificat deja să ne generăm energie electrică din centralele de energie solară din fabricile noastre de producție din Pitești pentru a reduce emisiile de gaze cu efect de seră.

Resursele Pământului sunt limitate și în scădere. Căutăm mereu oportunități de reducere a consumului și de creștere a eficienței resurselor, cum ar fi reducerea deșeurilor tehnice.

Echipa noastră de cercetare și dezvoltare caută să identifice întotdeauna materiale durabile și produsele cu cel mai mic impact asupra mediului la sfârșitul vieții de utilizare a acestora.

### Social

„Îndrăznim să creăm” este valoarea noastră de bază și este susținută de abordarea noastră privind diversitatea și incluziunea. Nu tolerăm nicio discriminare și nici represalii în toate procesele noastre. Procentul de femei angajate crește în fiecare an.

Creșterea costului vieții pune în pericol vieți, dar și motivația și satisfacția angajaților. Departamentul de Resurse Umane monitorizează salariile de trai și decide rata de creștere a salariului luând în considerare cele de mai sus.

Adaptăm sistemul nostru de formare mai mult pentru auto-învățare prin cursuri online în funcție de nevoile în schimbare ale companiei și ale angajatului.

### Guvernare

Revizuirem regulile noastre de etică în afaceri pentru a ne adapta în raport cu legile internaționale și naționale din România. De asemenea, am extins domeniul de aplicare al regulilor noastre de etică în afaceri pentru furnizorii noștri.

Securitatea cibernetică crește în importanță pentru a ne proteja datele împotriva atacurilor cibernetice. Avem un sistem de detectare și protecție, iar acesta este verificat lunar pentru a detecta punctele slabe, dacă acestea există.

## Țintele noastre

Prioritatea noastră principală este reprezentată de riscurile legate de schimbările climatice și stabilim obiective clare pentru a limita schimbările climatice.

### *Ambiția către un Viitor Neutru în nivelul de Carbon rezultat*



#### În 2025 la nivel global:

Utilizarea de până la 35% din surse de energie regenerabilă

#### În 2030 la nivel global:

Utilizarea de până la 55% din surse de energie regenerabilă.

#### În 2025 în România:

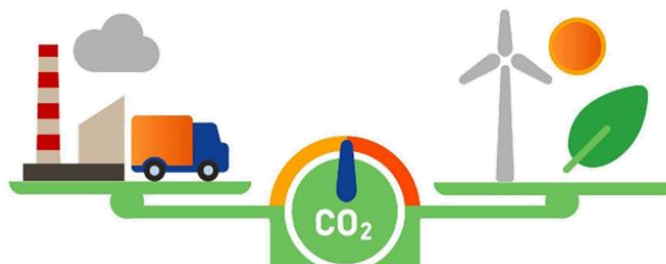
Utilizarea de până la 25% din surse de energie regenerabilă

#### În 2030 în România:

Utilizarea de până la 60% din surse de energie regenerabilă

#### Până în 2050:

### Neutralitatea nivelului de Carbon rezultat



## Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră

Am calculat anual emisiile de carbon pentru Domeniul de Aplicare 1 și Domeniul de Aplicare 2, chiar dacă nu există legislație sau alte cerințe.

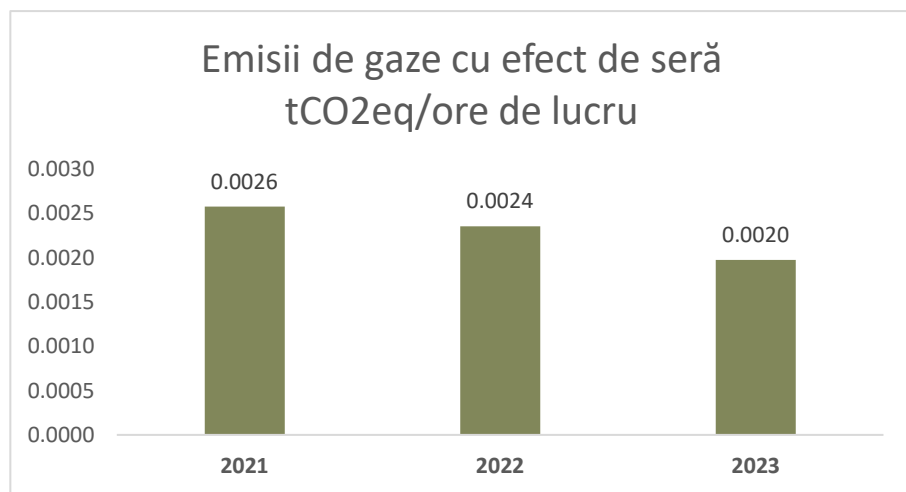
Declarația CDP din anul 2023 a fost finalizată pentru anul 2022. Declarația constă în principal din Domeniul de Aplicare 1, 2 și o secțiune din Domeniul de Aplicare 3.



Rezultatul evaluării noastre a acestei declarații a fost „C” și ne-am îmbunătățit foaia de parcurs și strategia de decarbonizare pentru a ne crește nivelul rezultat.

Modificările anuale ale emisiilor de carbon din ultimii 3 ani sunt cele de mai jos pentru Domeniul de Aplicare 1 și 2 și au o tendință de scădere.

### Sisteme de scaune Martur Romania



## Management de mediu



Susținem și menținem Sistemul de management de mediu corespunzător certificării ISO 14001 încă din anul 2016. Este un sistem matur și toate noile noastre locații de producție sunt stabilite conform acestor standarde.

Nu avem neconformități (Zero NC în auditurile externe) privind Mediul de peste 7 ani. În timpul auditurilor externe, primim întotdeauna feedback pozitiv de la auditori, iar aceștia le folosesc drept etalon pentru sectorul nostru.

Formările pe teme de mediu sunt oferite angajaților în fiecare an în cadrul programelor de îmborspățare a cunoștințelor și de orientare în toate fabricile noastre de producție.

### Emisii în aer

Poluarea aerului datorată fabricilor noastre de producție este evaluată ca fiind cu impact redus. Măsurătorile emisiilor în aer se efectuează în fiecare an în conformitate cu cerințele legale locale.

Nu există nicio depășire a limitei legale de emisii în aer de când am pus bazele fabricii.

Cei mai mari parametri VOC, PM și NO<sub>2</sub> sunt menționați în următorul tabel, selectați din cel mai recent raport de măsurare a emisiilor în aer a operațiunilor din România în anul 2023.

Parametrii	Limite legale (mg/Nm <sup>3</sup> )	Rezultat măsurare (mg/Nm <sup>3</sup> )
P.M	5	3
NU <sub>2</sub>	350	137
COV	20	16

**Reducerea deșeurilor**

Gestionăm toate activitățile pentru a reduce cantitatea de deșeuri generate. Scopul nostru este să maximizăm utilizarea resurselor prin proiect, cu scopul optimizării în cadrul fiecărui proces. Prin urmare, atât economia, cât și mediul vor câștiga.

Toate deșeurile sunt depozitate la locul de deșeuri în conformitate cu cerințele legale.



Consultați ANEXA 2 pentru lista completă a indicatorilor de performanță de mediu

**Calitatea și consumul apei**

În următorii ani, din cauza perturbării echilibrului precipitațiilor cauzate de schimbările climatice, vom fi afectați în mod semnificativ de deficitul de apă. Ne gestionăm procesele de apă și apă uzată în cel mai eficient mod, încercând să desfășurăm operațiuni cu un consum minim de apă.

Deținem o stație de tratare a apelor uzate care este bine exploatată, iar capacitatea de epurare a fost mărită în funcție de creșterea capacității noastre de producție. Toți parametrii noștri pentru apele uzate sunt mai mici decât limitele legale.

Parametrii	Limite legale	Rezultatul Măsurării
Uleiuri și vâșelină (mg/l)	5	0,002
BO D (mgO <sub>2</sub> /l)	25	1 5
C OD (mgO <sub>2</sub> /l)	125	30

**Accidente de mediu**

Urgențele în ceea ce privește mediul poate avea un efect asupra suprafețelor mari și a multor oameni în funcție de tipul său. Am pregătit un plan de urgență detaliat pentru fabricile noastre de producție care depozitează și folosesc substanțe chimice.



Pentru anul 2023, uzina din România a avut un exercițiu de simulare a scurgerilor chimice accidentale cu departamentul SAFETY & SU și timpii de reacție și de intervenție a personalului din zona.

Gestionăm situațiile de urgență din fabricile de producție cu o echipă instruită, iar dispozitivele de intervenție în caz de urgență sunt amplasate în mai multe zone diferite care sunt evaluate ca având potențial de risc. Când are loc un accident de mediu sau aproape de urgență, acesta este raportat de către responsabil.



Și trebuie să subliniem faptul că nu avem niciun accident de mediu care să aibă un impact negativ asupra mediului în anul 2023.



## Prodot durabil

Avem o echipă de cercetare și dezvoltare bine organizată și există o secțiune specifică care studiază inovațiile în ceea ce privește materialele utilizate.



Principala cantitate de consum din categoria de materii prime aparține tablei. Și avem mai multe studii pentru a reduce greutatea, rata deșeurilor tehnice și pentru a alege material cât mai ecologic pentru a reduce amprenta de carbon și impactul negativ asupra mediului.

Ne propunem să producem țesături 100% reciclabile cu o amprentă de carbon mai redusă și să sprijinim economia circulară. Avem deja un produs pentru acest scop și producem unul pentru clienții noștri.

Organizăm întâlniri cu clienții pentru a le explica soluțiile noastre inovatoare și pentru a colabora cu aceștia pentru a dezvolta împreună.

### Analiza ciclului de viață a produselor noastre

Analizăm impactul asupra mediului al activităților și produselor noastre din perspectiva ciclului de viață al utilizării (LCA). Avem o resursă internă pentru a calcula LCA al produsului nostru existent și dezvoltat. Avem o colaborare bună între echipa de cercetare și dezvoltare și respectiv echipa de mediu și durabilitate.

**SimaPro**

## Respect pentru Drepturile Omului și ale Muncii

În calitate de organizație responsabilă, credem că susținerea drepturilor omului nu este doar un imperativ moral, ci și un aspect critic al operațiunilor noastre de afaceri.

Ne angajăm să ne asigurăm de faptul că angajații, partenerii noștri și părțile interesate beneficiază de un tratament corect și cu demnitate și că drepturile fundamentale ale omului sunt respectate și protejate. În acest raport, oferim o privire de ansamblu asupra politicilor, practicilor și inițiativelor noastre care vizează promovarea drepturilor omului și ale angajaților. Vom continua mai departe să promovăm această înțelegere spre crearea unui mediu de lucru mai just și mai echitabil.



Ne angajăm să promovăm și să susținem Principiile privind drepturile omului din cadrul Pactului Global al Națiunilor Unite, care ne ghidează acțiunile și deciziile la care compania este semnatară; își prezintă performanța în acest domeniu, conform opiniilor părților interesate prin rapoarte de sustenabilitate.

După cum este stabilit în mod clar în *Codul de conduită și politica privind drepturile omului* al companiei, compania respectă libertatea de sindicalizare și drepturile de negociere colectivă ale angajaților săi, adoptă menținerea armoniei la locul de muncă prin relația de încredere și respect.

În fabrica din România, există un sistem de reprezentare a angajaților pentru toți salariații. Este o modalitate internă de dialog social. Reprezentanții sunt selectați de către angajați și mandatul lor este valabil timp de 2 ani. Aceștia sunt consultați cu privire la toate tipurile de domenii de activitate, de exemplu, planuri de formare, regulament intern, program de lucru, timp de odihnă etc. Aceștia negociază contractul colectiv de muncă; sporul salarial și beneficiile sociale pentru perioada respectiva. Acești reprezentanți selectați discută cu departamentul de Resurse

Umane și Conducere, orice subiecte cu tematică profesională, economică și socială legate de relațiile de muncă.

Textul integral al Politicii privind drepturile omului este disponibil pe site-ul nostru <https://www.marturfompak.com/en/company#our->



Consultati ANEXA 5 pentru lista completă a indicatorilor noștri de performanță socială.

## Salarizare egală pentru muncă egală

După cum se precizează în mod clar în Codul nostru global de conduită și în Politica privind drepturile omului, ne angajăm față de principiul „salariu egal pentru muncă



egală” și față de politicile și practicile echitabile ale companiei în fiecare domeniu, inclusiv compensații și beneficii pentru a elimina discriminarea de gen. Salariile și beneficiile sunt determinate pe baza tendințelor sectoriale, a datelor de pe piața muncii locale, a performanței financiare a companiei și în conformitate cu reglementările

aplicabile și respectiv contractul colectiv de muncă.

Politica și procedurile companiei interzic tuturor în mod concludent să existe discriminări pe criterii de gen în cadrul practicii de remunerare. În anul de raportare, compania a definit un nou departament care să lucreze în mod specific la analiza locurilor de muncă, notare, compensare și beneficii. Misiunea sa este de a analiza starea actuală și de a o îmbunătăți în mod continuu.

## Sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților



Dorim să reducem riscurile care afectează sănătatea în privința angajaților noștri, să le îmbunătățim calitatea vieții și să ne îngrijim de sănătatea lor fizică și mentală. Din acest motiv, le oferim controale gratuite de sănătate pe tot parcursul anului. În anul de raportare au fost efectuate 724 de controale de sănătate de către centrul

medical contractat al fabricii din România. Infirmeria fabricii este pregătită să acorde primul ajutor ori de câte ori este nevoie, cu cele 3 asistente și echipa de prim ajutor.

Angajații noștri participă la activități sportive atât pentru a stimula sănătatea și starea de fitness, cât și pentru a promova spiritul de echipă.



## Achiziția de talente

Fiecare angajat reprezintă un talent și trebuie selectat și recrutat cu atenție. Abordarea noastră este de a recruta pe cei mai potriviți pentru cultura companiei și așteptările existente la locul de muncă.

Folosim instrumente și sisteme globale pentru a potrivi competențele și atitudinile candidaților cu acele caracteristici cerute.

Colaborăm cu liceele și universitățile locale în care ne desfășurăm activitatea și oferim studenților o experiență la locul de muncă prin stagii pe termen scurt sau lung. Împărtășim cunoștințele și experiența noastră și le observăm atent munca. După absolvire, aceștia devin o sursă valoroasă pentru noua noastră resursă de talente.



În vara anului 2023, Martur România a găzduit 3 tineri studenți universitari din Turcia pentru un stagiu de 1 lună, care au fost câștigătorii unui concurs de proiecte. Studenții și-au finalizat pregătirea în diferite funcții ale fabricii și apoi și-au

împărtășit experiența de stagiu pe site-ul nostru cu informații despre carieră.

<https://careers.marturfompok.com/>

Acordăm atenție sporită egalității de gen în toate procesele noastre. În anul de raportare, odată cu noii veniți, ponderea salariaților de sex feminin a crescut de la 32,5 % la 34,6 %.

## La angajare



Scopul procedurilor existente la angajare (*onboarding*) este de a facilita integrarea noului venit în cadrul companiei și stabilirea rolului acestora. Avem o platformă digitală de *onboarding* la care noul angajat poate avea acces imediat ce acceptă oferta de muncă. Își pot cunoaște colegii de echipă, pot vedea mesajele de bun venit trimise de către Manager și de către

departamentul de HR, pot revizui conținutul specific pregătit pentru ei și își pot verifica programul de orientare. Fiecare nou angajat este întâmpinat cu un kit standard de bun venit în prima zi petrecută în companie și trec printr-un program de orientare chiar în prima zi, în care sunt incluse și politicile companiei noastre, procedurile și instruirile privind codul de conduită etică.

## Dezvoltarea Talentelor

Structura noastră organizațională este revizuită periodic pentru a îmbunătăți performanța financiară, satisfacția clienților, satisfacția angajaților, performanța socială și performanța față de cerințele de mediu.

Suntem de părere că baza unei organizații de succes și durabilă se află în oamenii săi. Accentul nostru principal se află pe talentele și inițiativele de management al performanței menite să faciliteze creșterea angajaților noștri. Aderând la principiul „persoanei potrivite la rolul potrivit cu abilitățile potrivite”, efectuăm evaluări ale performanței pe baza obiectivelor și competențelor, monitorizăm progresul cunoștințelor și abilităților, organizăm întâlniri de feedback 1-1 și oferim programe de formare pentru a îmbunătăți competențele angajaților noștri pentru rolurile acestora actuale sau viitoare.



Am plasat formarea în *Etica și valorile corporative* în centrul dezvoltării corporative. Aceste valori reprezintă setul de principii directe și convingeri fundamentale care ne ajută să funcționăm împreună ca o echipă și ne modelează cultura corporativă. Acest training este conceput pentru a ajuta angajații să-și înțeleagă responsabilitățile etice și legale și este o formare inițială obligatorie pentru fiecare nou venit.

### Programul de mentorat corporativ

Am inițiat un program intern de mentorat cu motto-ul: „Fiecare dintre noi, învață pe unul dintre noi” pentru a contribui și a promova un mediu de „Partajare a experienței”. Scopul este de a sprijini talentele în dezvoltarea lor personală, de a-i ghida în călătoria acestora în carieră și de a accelera integrarea angajaților juniori în ecosistemul nostru corporativ.



### Clubul liderilor



Clubul liderilor este un eveniment special conceput de către Academia Corporatistă pentru managerii și directorii noștri, în care oratori distinși de renume mondial susțin discursuri inspiratoare. În anul de raportare, Academia Martur Fompak a organizat mai multe seminarii web inspiraționale pentru liderii noștri.

## Managementul performantei

Avem un Sistem de Management al Performanței bine structurat încă din anul 2019 care include 3 perioade;

1. Stabilirea obiectivelor
2. Revizuirea la jumătatea anului
3. Evaluarea de sfârșit de an

Pe parcursul anului, liderii noștri oferă feedback continuu și îndrumări angajaților pentru creșterea și dezvoltarea profesională a acestora.

Pe parcursul anului de raportare, întregul personal TESA a avut o evaluare a performanței bazată pe obiective și competențe predeterminate.

## Învățare și formare

Folosim metode și instrumente combinate de învățare și predare și căutăm să găsim echilibrul potrivit între acestea.

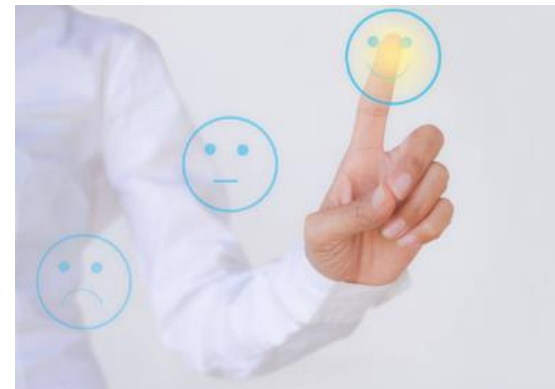
Folosim 3 drivere pentru a realiza dezvoltarea pro-activă a oamenilor: dezvoltare corporativă, dezvoltare funcțională și dezvoltare individuală. Depunem eforturi mari pentru a ne dezvolta angajații prin programe de training anuale planificate, webinarii inspiraționale, programe special concepute pentru diferite grupuri de participanți și programe de formare pentru aspectele individuale ale dezvoltării.

Pe de altă parte, depunem eforturi pentru a transforma cursurile interne în module de e-learning pentru a ajunge la un număr de cât mai mulți angajați și pentru a le oferi oportunități de învățare gratuite fără limitările de timp și loc. În ultimii 3 ani, Academia MFI a oferit 13 materiale de e-learning angajaților companiei, inclusiv subiecte de onboarding, valori corporative, politici și cod de

etică, procese ale companiei, reguli de sănătate și siguranță, sisteme de management (16949, 14001, 45001, 50001, 27001). ), sustenabilitate și încă 2 module de formare sunt gata să fie lansate în 2024.

Oferim angajaților noștri o platformă digitală de învățare. Pe această platformă am conceput un program care vizează dezvoltarea comportamentală conform modelului de competență al companiei.

## Experiența și implicarea angajaților



Cu scopul de a crea o experiență consistentă angajaților, care să cuprindă toate interacțiunile pe care un angajat le are cu compania, am implementat o platformă de sondaje în ultimul trimestru al anului 2022. Platforma ne ajută să realizăm sondaje privind ciclul perioadelor de angajare a salariaților și să

colectăm informațiile necesare despre momentele critice ale angajatului pe parcursul dezvoltării sale în cadrul companiei, astfel încât acțiunile de îmbunătățire să fie întreprinse în consecință. În anul de raportare, am lansat un sondaj pentru a asculta experiența inițială de integrare a noilor noștri angajați. Sondajul le solicită experiența pe 5 domenii: primire, echipă, pregătire, manager și experiență colegială. Un alt sondaj a fost lansat în luna iulie 2023 pentru a cere păreri angajaților noștri despre Sistemul de Management al Performanței. Am primit rezultatele în timp real. Lucrăm la punctele noastre pentru a ne îmbunătăți. Continuăm să cerem feedback de la angajații noștri și să le ascultăm în mod continuu vocea pentru a le îmbunătăți experiența în diferitele puncte de contact cu compania.

## Sănătate și securitate la locul de muncă



Avem un sistem de sănătate și siguranță matur și este certificat din anul 2016. Desfășurăm mai multe activități cu o abordare bazată pe risc pentru a crea un mediu de lucru sigur pentru angajații noștri și pentru alte persoane care vin în locațiile noastre pentru a vizita sau pentru a lucra temporar. Ne asigurăm că informațiile despre cultura securității în muncă sunt diseminate la angajații noștri la fiecare nivel.

Consultați ANEXA 1 pentru lista completă a indicatorilor noștri de performanță SSM.

NU există accidente mortale și NU există boli profesionale în anul 2023.

Analizele detaliate de risc sunt efectuate pentru a detecta și elimina potențialele leziuni/probleme de sănătate ca o abordare pro activă. Măsurile necesare sunt luate conform ierarhiei de control după identificarea riscurilor aferente.

Pentru a fi pregătiți pentru situații de urgență precum incendiu, cutremur, scurgeri accidentale etc. planurile de acțiune pentru situații de urgență sunt pregătite și practicate cel puțin anual prin acoperirea fiecărei ture în timpul zilei și pe timp de noapte.

## Responsabilitate socială

AVEM GRIJĂ DE OAMENI ȘI DE MEDIU, așa cum subliniem în cadrul valorilor noastre corporative!



Credem că durabilitatea este un mod de a lucra precum și un mod de a trăi. Pentru a ajuta la conservarea unei lumi în care ne putem bucura cu toții de o calitate a vieții, ne străduim continuu să ne reducem amprenta de carbon prin creșterea utilizării materialelor organice și reciclate. Ghidați de această conștientizare, desfășurăm afaceri într-o manieră conformă cu standardele sociale și de mediu, așa cum este afirmat în Codul nostru de conduită și alte politici.

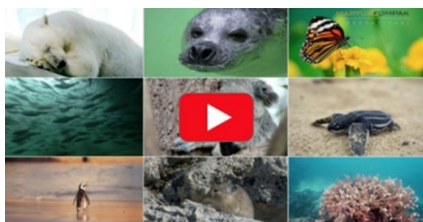
În anul de raportare, pentru toate jocurile și concursurile online interne, am recompensat câștigătorii cu coșuri de cadouri ecologice.

Organizăm evenimente și competiții pentru angajații noștri și familiile acestora pentru a crea conștientizarea mediului. Pentru copiii angajaților am organizat ateliere online de ex: am creat un organizator de birou din hârtie reciclată. Produsele de artizanat rezultate au fost expuse în zonele comune ale fabricii din România. Copiii au fost răsplătiți cu mini pachete cadou.



## Responsabilitate socială

Pe parcursul anului de raportare, am realizat videoclipuri pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la schimbările climatice și le-am împărtășit pe diverse canale atât către angajații noștri, cât și către comunitate.



Menținem constant societatea informată cu postările pe rețelele sociale și colaborăm cu ONG-uri pentru a adăuga valoare societății.



În ultimul trimestru al anului 2023 am pregătit caietul corporativ și calendarul 2024 din hârtie reciclată. Am înlocuit cărțile de vizită cu cele digitale pentru a reduce risipa de hârtie.



Am donat jucării, haine, produse de curătenie, consumabile și dulciuri pentru copii defavorizați din centrul special de îngrijire.

În luna decembrie 2023, România HR a organizat o campanie pentru copiii defavorizați din centrul special de îngrijire. Am cumpărat jucării, haine, produse de curătenie, consumabile și dulciuri pentru copii și le-am adus zămbete pe buze în perioada Crăciunului.

## Confidențialitatea datelor și securitatea

Menținem standardele de confidențialitate a datelor la cel mai ridicat nivel, pentru a proteja toate formele de informații și date ale angajaților și partenerilor noștri de afaceri. Standardele de confidențialitate a datelor sunt implementate în conformitate cu legislațiile aferente. Suntem în conformitate cu directivele GDPR (Regulamentul general privind protecția datelor)



Securitatea fizică a locațiilor noastre este asigurată de controlul intrărilor prin intermediul agenților de pază. Datele private sunt în zone restricționate cu acces limitat. Și sunt controlate frecvent de către agenții de securitate în acțiunile de patrulare.

Avem verificări periodice pentru securitatea cibernetică. Avem mai multe instrumente interne și un serviciu specific pentru a detecta punctele vulnerabile din sistemul nostru. Acestea sunt verificate lunar și rezolvate dacă se detectează vreo problemă. Avem și certificare TISAX.



În anul 2023, nu au existat plângeri cu privire la problemele referitoare la date din partea clienților, furnizorilor și angajaților. Nu există cazuri detectate pentru încălcarea datelor cu caracter personal.

## Etică și conformitate

Avem mai multe politici pregătite în conformitate cu Codul de conduită global.



În anul 2023, nu există nicio plângere cauzată de probleme de natură etică ale clienților, furnizorilor și angajaților noștri. Suntem mândri să vă împărtășim că nu au existat cazuri de muncă forțată sau obligatorie, muncă a copiilor sau discriminare în compania noastră în perioada de raportare.



## Siguranța produsului

Produsele noastre sunt importante pentru siguranța șoferului și a pasagerilor. Luăm măsuri de precauție pentru a ne asigura că toate produsele noastre sunt sigure pentru șoferi și pasageri.

Avem un instrument bun numit FMEA (Failure Mode and Effects Analysis = Analiza modului de defectare și a efectelor). Acest instrument este bun pentru analiza riscului, pentru a defini toate modurile de defecțiune, pentru a fabrica produsul potrivit. Acest proces începe cu nominalizarea și continuă pe întreaga durată de viață a produsului. Este un proces viu și revizuit cu toate notificările și modificările.



Au fost create studii FMEA în domeniul software din anul 2020. Acesta conectează echipele noastre din locații cu tehnologia web și crește partajarea de know-how. Permite echipelor de inginerie accesul la toate informațiile actuale de inginerie. Nivelurile de risc sunt evidențiate cu ușurință și sunt respectate măsurile de precauție pentru reducerea riscului.

## Lanț de aprovizionare durabil și aprovizionare responsabilă

Ca parte a angajamentului nostru față de respectarea mediului și protecția drepturilor omului, furnizorii ar trebui să se angajeze să respecte toate Politicile noastre, după cum urmează.

- Codul de conduită
- Politica privind drepturile omului
- Politica de Responsabilitate Socială
- Sănătatea și securitatea în muncă, Politica de mediu și energie
- Politica de calitate

Întregul text al politicii de achiziții publice durabile este disponibil pe site-ul

web <http://www.marturfompakinternational.com>

<https://supplier.marturfompak.com/>

### Achiziții ecologice

Activitățile de achiziție ecologică au început să fie implementate în cadrul utilizării și achiziționării de produse și materiale ecologice. Evaluăm furnizorii noștri cu privire la subiecte de HR, SSM și mediu cu autoevaluare E&S.

### Auditul furnizorilor

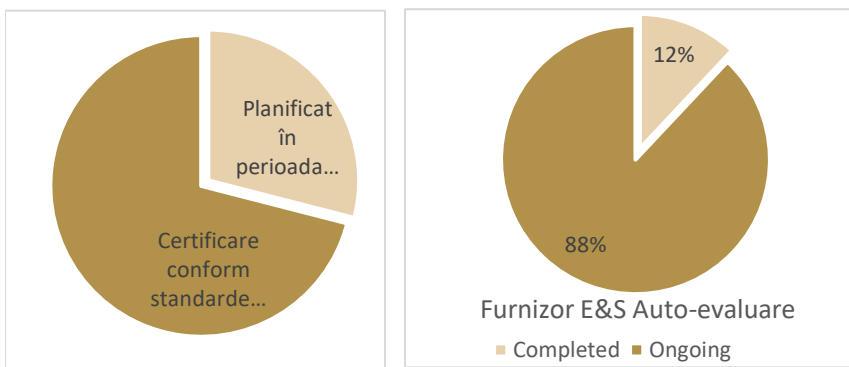
Ne evaluăm furnizorii conform listelor de verificare pentru Mediu și Siguranța Ocupațională. Condițiile de lucru și toate aspectele sunt evaluate. Sunt planificate îmbunătățiri pentru neconformitățile apărute în urma auditurilor, iar acțiunile întreprinse cu privire la aceste planuri sunt verificate în auditările ulterioare.

**83% dintre furnizorii noștri au fost supuși unui audit de mediu și de sănătate și siguranță în ultimii 5 ani.**

### Evaluare de mediu și socială pentru furnizor

Avem un chestionar de autoevaluare de mediu și social în portalul furnizorilor noștri.

Solicităm furnizorilor noștri să completeze chestionarul disponibil pe portal.



### Managementul mineralelor de conflict



Ne angajăm să ne asigurăm că produsele furnizorilor nu încorporează minerale de conflict, respectiv minerale care sunt minerale topite în staniu, tantal, wolfram și aur (3TG) provenite de la entități care finanțează direct sau

indirect conflictele în Republica Democratică Congo sau în țările învecinate.

Avem Politică de Aprovizionare Responsabilă și Minerale de Conflict în cadrul Martur Portalul dedicat furnizorilor internaționali Fompak .

## ANEXA 1: Indicatori de performanță în domeniul sănătății și siguranței organizaționale - 2023

Rata de frecvență a accidentărilor cu timpul pierdut*	1,82
Rata bolilor profesionale**	0
Numărul de decese	0

Calculule se bazează pe următoarele formule:

\* Rata de frecvență a accidentărilor = (Număr de accidentări cu timpul pierdut / Total ore de lucru) \* 1.000.000

\*\*Rata bolilor profesionale = (Număr de boli profesionale / Total ore de lucru) \* 1.000.000

## ANEXA 2: Indicatori de performanță de mediu - 2023

<b>Consumuri de energie</b>	
Consumul de energie electrică (MWh)	9.879
Gaze naturale (m3)	740.733
Alt combustibil (specificați) (L) (benzină, motorină)	3.000
Consum de apă (m3)	19.435
Deșeuri periculoase (tone)	287
Deșeuri nepericuloase (tone)	2497
<b>Emisii de Gaze cu Efect de Seră</b>	
Emisii directe de GES (Domeniu de aplicare 1) (tone CO2 echivalent)	1.555
Indirect - Energie (Domeniu de aplicare 2) (tone echivalent CO2)	3.587
Emisii totale de GES din domeniul 1 și 2 (tone echivalent CO2)	5.141
Intensitatea totală a emisiilor de GES din Domeniu de aplicare 1 și 2 (tone CO2 e / ore de lucru)	0,002

### AMENZI REFERITOARE LA ÎNCĂLCĂRILE POLITICILOR DE MEDIU

În ultimii trei ani, nu au existat amenzi din cauza nerespectării legislației de mediu în locațiile noastre.

### Anexa 3: Indicatori de performanță socială - 2023

<b>Cifra de afaceri pe vârstă și sex</b>	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați care au părăsit compania (muncitori și personal TESA)	14	34
Numărul total de angajați care au părăsit compania ( muncitori și personal TESA ) sub 30 de ani	1	7
Numărul total de angajați care au părăsit compania ( muncitori și personal TESA ) 30-50 de ani (vor fi incluse 30 și 50)	12	24
Numărul total de angajați care au părăsit compania ( muncitori și personal TESA ) peste 50 de ani	1	3
Numărul total de angajați ( muncitori și personal TESA ) care au părăsit compania în mod voluntar (au demisionat)	6	18

<b>Numărul total de angajați pe sex</b>	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați	248	468
Numărul total de angajați – personal TESA	54	115
Numărul total de angajați - muncitori	194	353

<b>Numărul de angajați în funcție de tipul de angajare</b>	Cu normă întreagă	Cu jumătate de normă
Angajați – personal TESA	169	0
Angajați - muncitori	547	0

<b>Antreprenori</b>	Femei	Bărbați
Numărul de antreprenori pe gen	202	318
Numărul de contractori pe tip de angajare	Cu normă întreagă	Cu jumătate de normă
	520	0

<b>Vechimea după sex</b>	Femei	Bărbați
Numărul de angajați care au vechime 0-5 ani (excluzând 5 ani)	210	367
Numărul de angajați care au vechime de 5-10 ani (excluzând 10 ani)	36	96
Numărul de angajați care au o vechime de 10 ani sau mai mult	2	5

<b>Formare</b>	Femei	Bărbați
Total ore de formare acordate angajaților (angajat*oră)	8.720	16.395
Ore mediu de formare per angajat (număr)	35	35
Total ore de antrenament pentru WC	1.440	2.783
Total ore de antrenament pentru BC	7.280	13.612
Total ore de formare pentru subcontractanți	9.289	14.182
Procentul de angajați instruiți în materie de etică și anti-mită	100%	100%

<b>Pe vârstă</b>	Femei	Bărbați
Total ore de formare (18-30 ani)	1.144	2.532
Total ore de formare (30-50 de ani (inclusiv 30 și 50 de ani))	6.487	11.031
Total ore de formare (peste 50 de ani)	1.075	2.846

<b>Pe funcție tehnic, administrativ, producție</b>	Femei	Bărbați
Tehnic	67	194
Administrativ	203	135
Producție	8.436	16.080

<b>Sex pe grupe de vârstă</b>	Femei	Bărbați
Numărul de angajați sub 18 ani	0	0
Număr de angajați noi 18-30 de ani (18 vor fi incluse)	31	71
Număr de angajați 30-50 de ani (vor fi incluse 30 și 50)	186	315
Numărul de angajați peste 50 de ani	31	82

<b>Angajări de noi salariați</b>	Femei	Bărbați
Numărul de angajați sub 18 ani	0	0
Număr de angajați noi 18-30 de ani (18 vor fi incluse)	4	14
Număr de angajați 30-50 de ani (vor fi incluse 30 și 50)	23	31
Numărul de angajați peste 50 de ani	0	7

<b>Concediul de maternitate/parental</b>	Femei	Bărbați
Numărul total de salariați care au avut dreptul la concediu pentru creșterea copilului, pe sex.	9	2
Numărul total de angajați care au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului, pe sex.	9	2
Numărul total de angajați care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului pentru creșterea copilului, pe sex.	4	1

<b>Angajații cu dizabilități</b>	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați cu dizabilități	1	3
Ponderea totală a angajaților cu dizabilități	0,40%	0,64%
Cu handicap fizic	0	0
Deficiențe de vorbire	0	0
Deficiențe de vedere	0	0
Deficiențe de auz	0	0
Altele	1	3

<b>Numărul de sugestii</b>	Femei	Bărbați
Numărul total de sugestii	8	20
Numărul de sugestii implantate	8	20
Numărul de plângeri privind etică	0	0
Numărul de controale de sănătate oferite de companie pentru angajați	251	473

<b>Analiza performanței</b>	Femei	Bărbați
Numărul de angajați care sunt în programul de dezvoltare a carierei	12	14
Numărul de angajați care primesc evaluarea performanței în funcție de țintă	40	100

<b>Diversitate și șanse egale</b>	Femei	Bărbați
Numărul de angajați promovați	0	3
Procentul de angajați promovați	0,0%	2,5%

<b>Numărul de reclamații</b>	Femei	Bărbați
Numărul de penalități ca urmare a plângerilor angajaților sau ca urmare a constatărilor dintr-un audit juridic privind drepturile de muncă și condițiile de muncă	0	0