

Fabrica Martur Romania

Raport de Sustainabilitate

2025

*Remodelarea mobilității
prin soluții responsabile*



Cuprins

INTRODUCERE

- 3 Domeniul de aplicare al raportului
- 3 About Us



ABORDARE STRATEGICĂ

- 4 Strategie sustenabilă
- 4 Analiza Materialității
- 5 Managementul riscului
- 6 Obiectivele noastre

MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

- 7 Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră
- 8 Managementul Mediului
- 9 Produs sustenabil

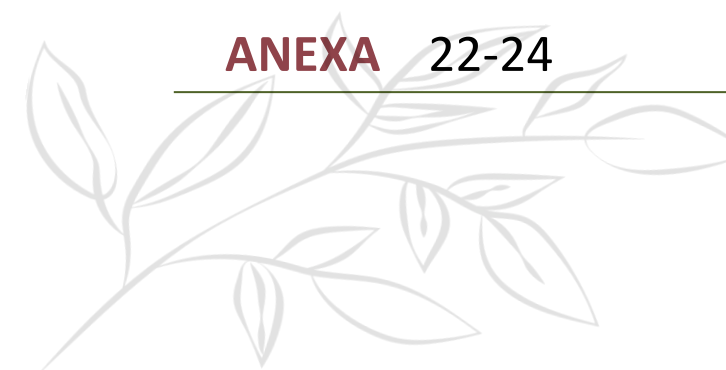
ABORDARE SOCIALĂ

- 10 Respect pentru Drepturile Omului și ale Muncii
- 10 Dialog Social
- 11 Diversitate, Echitate și Incluziune
- 12 Atragerea și Dezvoltarea Talentelor
- 15 Gradul de implicare al angajaților

GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

- 17 Confidențialitatea și securitatea datelor
- 17 Siguranța produselor
- 18 Etică și integritate
- 20 Sănătate și securitate în muncă
- 20 Lanț de aprovizionare sustenabil și aprovizionare responsabilă

ANEXA 22-24



DOMENIUL DE APLICARE AL RAPORTULUI

Acest raport prezintă strategia noastră de sustenabilitate, obiectivele și progresul înregistrat în domeniile de mediu, social și de guvernanță (ESG) ale Martur Automotive Seating and Interiors SRL (Martur România) și este pregătit în conformitate cu cerințele legale ORDIN Nr. 1938/2016 din 17 august 2016.

Informațiile furnizate în acest raport sunt pentru perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2025 și prezintă rezultatele performanței fabricii de producție de scaune și componente pentru scaune pentru sectorul auto, situată în România.

Acest raport a fost pregătit în conformitate cu Standardele GRI, iar indicatorii de performanță aferenți sunt rezumați în secțiunea anexă.

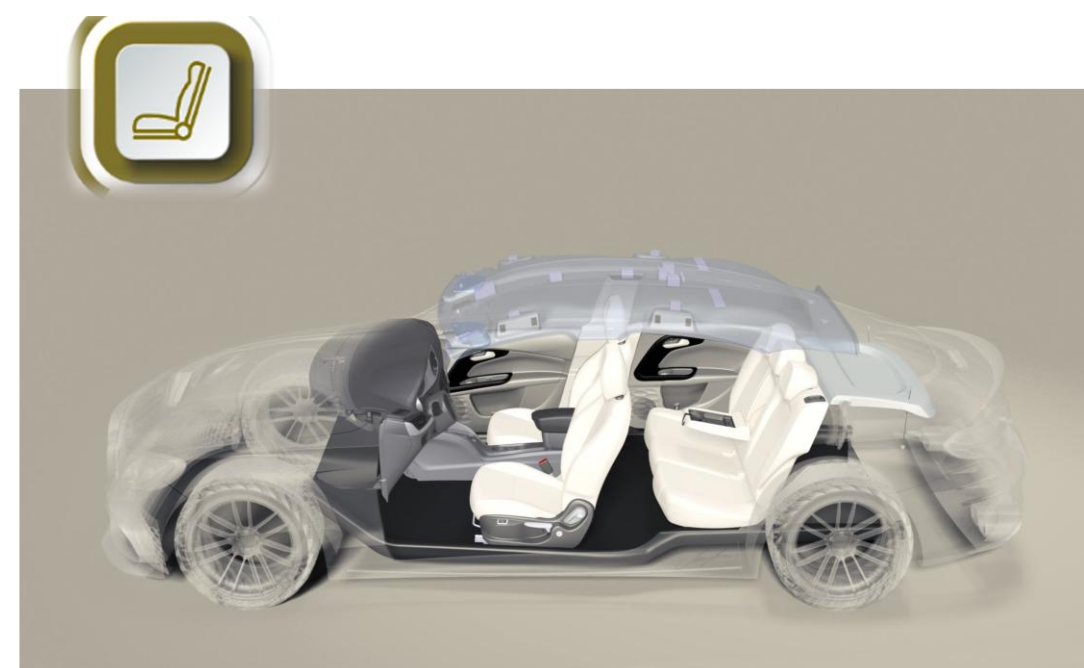
Indicatorii de performanță din acest raport sunt pregătiți cu participarea tuturor responsabililor din locațiile aferente. Majoritatea datelor sunt colectate automat din SAP și consolidate de echipa de sustenabilitate.

DESPRE NOI

Suntem un partener strategic inovator pentru producția de scaune auto și sisteme de interior pentru producătorii de automobile, producătorii de echipamente originale (OEM). Ne propunem să furnizăm cele mai înalte standarde de servicii prin intermediul unor sisteme de scaune auto sustenabile și accesibile. Fabrica noastră a fost înființată în 2012, iar investițiile noastre cresc în fiecare an.

Obiectivul nostru de activitate este producția de scaune auto (formarea metalelor, sudarea și asamblarea cadrelor, producția de spumă, tăiere și cusut, acoperire prin cataforeză, asamblarea scaunelor, producția de tetiere și cotiere).

Seat Systems





STRATEGIE SUSTENABILĂ

Condițiile meteorologice extreme, schimbările climatice și daunele aduse mediului de oameni reprezintă riscuri extrem de grave la nivel global. Din acest motiv, punem acțiunile de mediu în centrul deciziilor noastre. De la proiectarea produsului până la producție, strategia noastră de economie circulară, abordarea „Mai puțin și mai verde”, se concentrează pe materiale mai ușoare, procese mai eficiente și o utilizare sporită a energiei verzi. Prin această abordare, ne-am angajat să devenim neutri din punct de vedere al emisiilor de carbon și să producem produse sustenabile.

Sustenabilitatea este viitorul pentru toate generațiile și acționăm responsabil, luând măsuri pe termen scurt, mediu și lung.

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 prin urmărirea îndeaproape a salariilor decent în țările în care operăm și luăm măsuri atunci când este necesar. De asemenea, ne extindem activitățile la furnizorii noștri prin utilizarea evaluărilor de mediu și sociale, în cadrul cărora dezvoltăm și colaborăm cu furnizorii noștri la planurile lor de acțiune.

ANALIZA MATERIALITĂȚII

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

Problemele noastre prioritare ca fiind strategice;;

- Consum de energie și emisii de gaze cu efect de seră
- Inovație și tehnologie sustenabilă
- Siguranța produselor
- Aprovizionare sustenabilă și responsabilă
- Drepturile omului și ale muncii
- Diversitate, echitate și incluziune
- Etică și integritate
- Talent și dezvoltare
- Securitatea și confidențialitatea datelor
- Reducerea deșeurilor



GESTIONAREA RISCURILOR

Începând cu 2022, a fost înființat comitetul director pentru sustenabilitate, care se concentrează pe teme ESG și se întrunește lunar pentru a stabili strategiile și obiectivele noastre de sustenabilitate pe termen scurt, mediu și lung. Comitetul este condus de președintele consiliului executiv, împreună cu șefii departamentelor. Riscurile legate de ESG sunt evaluate pe scurt și se definește o abordare generală.

Mediul înconjurător

Principalul risc pentru planeta noastră îl reprezintă schimbările climatice și consecințele acestor daune asupra mediului, precum și pierderea biodiversității. Pentru a limita aceste efecte negative, am început deja să generăm electricitate din centrale solare în fabricile noastre de producție, pentru a reduce emisiile de gaze cu efect de seră.

Resursele Pământului sunt limitate și în scădere. Căutăm întotdeauna oportunități de a reduce consumul și de a crește eficiența resurselor.

Echipa noastră de cercetare și dezvoltare caută întotdeauna materiale sustenabile și produse cu cel mai mic impact asupra mediului la sfârșitul ciclului de viață.

Abordare Socială

Ne concentrăm pe promovarea muncii decente, protejarea drepturilor omului, susținerea diversității, echității și incluziunii și contribuția la dezvoltarea comunității.

Prin urmare, integrăm măsuri proactive și o implicare continuă cu angajații și partenerii noștri de afaceri pentru a atenua orice risc, a asigura practici corecte și etice și a crea un impact social pozitiv oriunde ne desfășurăm activitatea.

Guvernanză Corporativă

Ne revizuim regulile de etică în afaceri pentru a le adapta la legile naționale în care operăm și la legile internaționale. De asemenea, am extins domeniul de aplicare al regulilor noastre de etică în afaceri pentru furnizorii noștri.

Implementările noastre de inteligență artificială în mai multe procese îmbunătățesc eficiența proceselor și capacitățile noastre prin transformarea digitală. Acest lucru susține abordarea noastră Build In Quality și gestionarea eficientă a proceselor.

OBIECTIVELE NOASTRE

Prioritatea noastră principală o reprezintă riscurile legate de schimbările climatice și am stabilit obiective clare pentru a limita schimbările climatice.

Ambiția către un viitor neutru din punct de vedere al emisiilor de carbon



În anul 2030 la nivel Global :

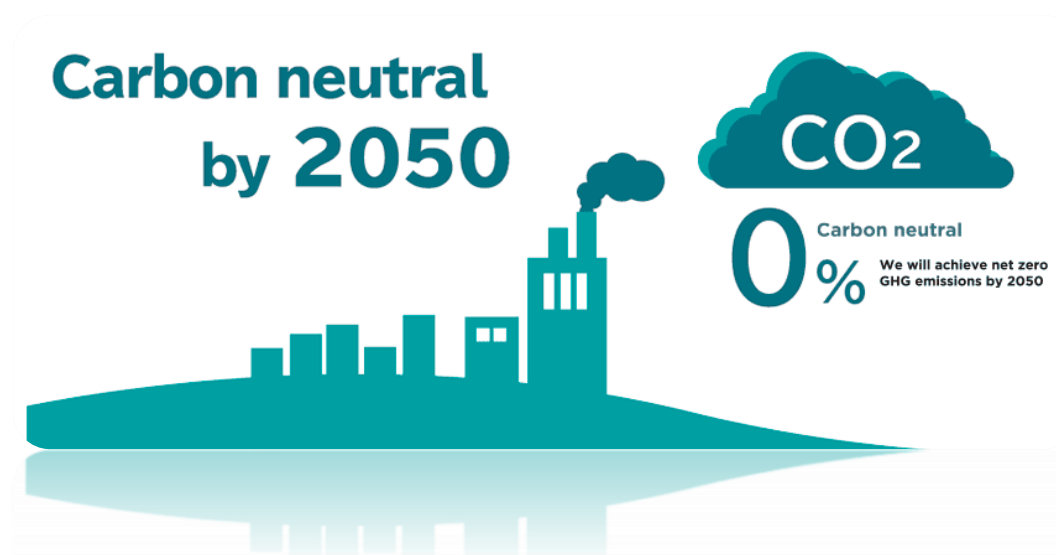
Până la 55% utilizare a surselor de energie regenerabilă pentru Domeniul 2

În anul 2030 în România:

Utilizarea surselor de energie regenerabilă până la 60%.

Până în anul 2050:

Neutralitate din punct de vedere al emisiilor de carbon



CONSUMUL DE ENERGIE ȘI EMISIILE DE GAZE CU EFECT DE SERĂ

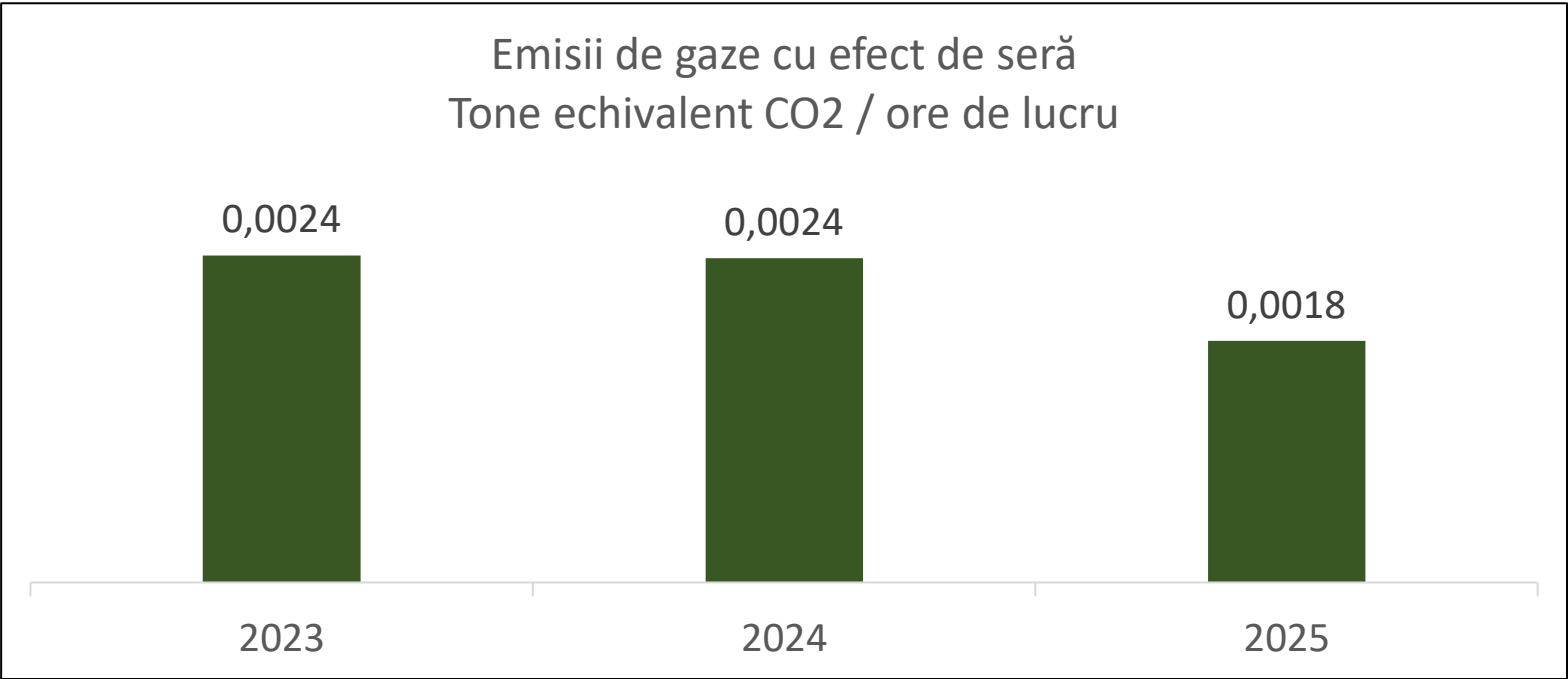
Am calculat anual emisiile de carbon pentru Domeniul de Aplicare 1 și Domeniul de Aplicare 2, chiar dacă nu există legislație sau alte cerințe în acest sens.

Raportarea noastră CDP este în desfășurare din 2020, depunerea pentru 2025 fiind finalizată cu succes. Suntem mândri să fim clasificați în categoria «B» și ne-am îmbunătățit foaia de parcurs și strategia de decarbonizare pentru a ne ridica nivelul.



Modificările anuale ale emisiilor de carbon pentru ultimii 3 ani sunt prezentate mai jos pentru Domeniile de aplicare 1 și 2 împreună.

Sisteme de scaune Martur România



MANAGEMENTUL DE MEDIU



Menținem și menținem certificatul ISO 14001 pentru Sistemul de Management de Mediu încă din 2016. Este un sistem matur, iar toate noile noastre unități de producție sunt înființate conform acestor standarde.

Nu avem nicio neconformitate (zero neconformități în auditurile externe) privind Sistemul de Management de Mediu de-a lungul a 9 ani. În timpul auditurilor externe, primim întotdeauna feedback pozitiv din partea auditorilor, pe care aceștia îl folosesc ca punct de referință pentru sectorul nostru.

Angajaților li se oferă instruire pe teme de mediu în fiecare an, în cadrul programelor de reîmprospătare și orientare din toate fabricile noastre de producție..

Emisii poluante în aer

Poluarea aerului cauzată de instalațiile noastre de producție este evaluată ca având impact redus. Măsurătorile emisiilor atmosferice se efectuează anual sau o dată la doi ani, conform cerințelor legale locale.

Nu există depășiri ale limitei legale de emisii atmosferice în toate instalațiile noastre de producție. Cei mai importanți parametri PM, COV și NO2 sunt prezentați în tabelul următor din cel mai recent raport de măsurare a emisiilor atmosferice din operațiunile din România din 2025.

Parametri	Limite legale (mg/Nm3)	Rezultatul măsurării (mg/Nm3)
PM	5	3
VOC	100	22
NO ₂	350	145

Reducerea deșeurilor



Gestionăm toate activitățile pentru a reduce cantitatea de deșeuri generate. Scopul nostru este de a maximiza utilizarea resurselor prin proiectul de optimizare în fiecare proces de producție. Prin urmare, atât economia, cât și mediul vor câștiga.

Toate deșeurile sunt depozitate la locul de depozitare a deșeurilor conform cerințelor legale.

 [Vă rugăm să consultați ANEXA 2 pentru lista completă a indicatorilor de performanță de mediu.](#)

Calitatea și consumul apei

În anii următori, din cauza perturbării echilibrului precipitațiilor cauzate de schimbările climatice, vom fi afectați semnificativ de deficitul de apă. Gestionăm procesele noastre de gestionare a apei și a apelor uzate în cel mai eficient mod, încercând în același timp să desfășurăm operațiuni cu un consum minim de apă.

Avem o stație de epurare a apelor uzate bine operată, iar capacitatea acesteia a fost extinsă odată cu creșterea capacității noastre de producție. Toți parametrii apelor uzate sunt mai mici decât limitele legale.

Parametri	Limite legale	Rezultatul măsurării*
Ulei și Lubrifianți (mg/l)	5	0.002
BOD (mgO2/l)	25	13
COD (mgO2/l)	125	30

*Martur Romania results.

Accidente de mediu

Urgențele de mediu pot afecta zone extinse și numeroase persoane, în funcție de tipul lor. Am pregătit un plan de urgență detaliat pentru fabricile noastre de producție care depozitează și utilizează substanțe chimice.



Pentru anul 2025, fabrica din România a avut o practică de simulare a scurgerilor chimice cu departamentul SAFETY & SU, precum și timpii de reacție și intervenția personalului din zonă.

Gestionăm urgențele în fabricile de producție cu o echipă instruită, iar cărucioarele de urgență sunt amplasate în mai multe zone diferite, care sunt evaluate ca fiind de risc. Când se produce un accident de mediu sau o situație de urgență apropiată, aceasta este raportată de către responsabil.



Și trebuie să subliniem că nu vom avea niciun accident ecologic care să aibă un impact negativ asupra mediului în 2025.



Managementul substanțelor chimice



Toate substanțele chimice sunt evaluate cu ajutorul formularelor FDS în timpul luării deciziei de cumpărare. Substanțele chimice sunt clasificate în funcție de categoriile periculoase, fiind preferate cele nepericuloase. Dacă nu există altă opțiune, se alege cea mai puțin periculoasă, se analizează efectul asupra mediului și sănătății publice și se stabilesc controale adecvate înainte de cumpărare.

Sistemul este clar definit și gestionat prin coordonarea părților implicate. Cea mai utilizată substanță chimică în procesele noastre este cea din procesul de cataforeză.

Substanțele chimice pe bază de apă sunt preferate și utilizate în acest proces. Utilizările substanțelor chimice sunt monitorizate lunar și raportate conducerii operațiunilor în Raportul lunar de performanță de mediu. Se caută substanțe chimice alternative pentru a reduce cantitatea de vopsele utilizată, iar utilizarea unei cantități mai mici de substanțe chimice este susținută prin proiecte.

Substanțele chimice sunt selectate și utilizate în toate procesele în conformitate cu regulamentul REACH și sistemul IMDS. În acest context, nu există posibilitatea de a utiliza substanțe interzise/restricționate.

Substanțele chimice sunt depozitate în noua zonă de depozitare a substanțelor chimice conform matricei de depozitare. Această zonă este închisă pentru accesul neautorizat și departe de instalație pentru a preveni riscul de incendiu. Echipamentul individual de protecție adecvat este determinat de specialistul în siguranța muncii și se asigură utilizarea acestuia. Fișele cu date de securitate (MSDS) și kit-urile de urgență sunt disponibile în zonele de utilizare și depozitare a substanțelor chimice. Există și proceduri detaliate pentru gestionarea substanțelor chimice.

Informațiile noastre publice pentru locațiile noastre din România, Akçalar și Kütahya au fost puse la dispoziție pe site-ul nostru web. Le puteți accesa prin linkul de mai jos.

marturpdf.netlify.app/informare_publica_martur_automotive_nov_2023

Produse sustenabile

Avem o echipă de cercetare și dezvoltare bine organizată și o echipă dedicată care studiază inovația materialelor.

Principalul consum de materii prime aparține tablei metalice. De asemenea, avem mai multe studii pentru a reduce greutatea, rata de deșeuri tehnice și pentru a alege materiale ecologice pentru a reduce amprenta de carbon și impactul negativ asupra mediului.

Lucrăm în paralel cu noile reglementări privind emisiile de CO₂ și cu obiectivele pentru clienți. Ne propunem să producem țesături 100% reciclabile, cu o amprentă de carbon redusă, și să susținem economia circulară. Avem deja un produs pentru acest scop și îl producem pe unul dintre clienții noștri.

Organizăm întâlniri cu clienții pentru a le explica soluțiile noastre inovatoare și colaborăm cu ei pentru a le dezvolta împreună.

Analiza ciclului de viață al produselor noastre

Analizăm impactul asupra mediului al activităților și produselor noastre din perspectiva ciclului de viață. Avem o resursă internă pentru a calcula LCA-ul produsului nostru existent și dezvoltat.

Avem o bună colaborare între echipa de cercetare și dezvoltare și cea de mediu și sustenabilitate.

SimaPro

RESPECTUL DREPTURILOR OMULUI ȘI ALE MUNCII

Ca organizație responsabilă, continuăm să ne consolidăm angajamentul față de sustenabilitatea socială, plasând oamenii în centrul afacerii noastre. Prioritizăm respectarea drepturilor omului și a drepturilor muncii, promovarea diversității, echității și incluziunii, sprijinirea dezvoltării talentelor și asigurarea sănătății și securității în muncă. Recunoaștem că crearea unui mediu de lucru echitabil, incluziv și sigur nu numai că susține drepturile fundamentale, ci și conduce la succesul pe termen lung al companiei noastre și al părților interesate.



În calitate de semnatar al Pactului Global al Națiunilor Unite, împărtășim angajamentele și principiile noastre cu angajații, toți partenerii de afaceri și comunitatea în general prin intermediul Codului nostru global de conduită, al Politicii privind drepturile omului și al altor politici conexe ale companiei, disponibile pe site-ul nostru web.

Politicile companiei

DIALOG SOCIAL

Sistemul de reprezentare a angajaților companiei noastre este structurat în jurul unor alegeri democratice care au loc la fiecare doi ani. Doar angajații fără funcții de conducere sunt eligibili să fie nominalizați ca și candidați. Alegerile se desfășoară printr-o metodă de numărare secretă cu vot deschis, procesul de numărare fiind condus de un comitet selectat aleatoriu, format din angajați din diverse departamente.



Reprezentanții angajaților joacă un rol cheie în relațiile de muncă, oferind contribuții la diverse aspecte legate de locul de muncă, cum ar fi planurile de formare, regulamentele interne, programul de lucru și perioadele de odihnă. Aceștia participă activ la negocierile pentru contractul colectiv de muncă, creșterile salariale și beneficiile sociale pentru perioada desemnată. În plus, acești reprezentanți poartă discuții cu departamentul de Resurse Umane și cu conducerea superioară pe teme profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă.

DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE



Pentru compania noastră, egalitatea de gen este o valoare fundamentală pentru succesul și sustenabilitatea corporativă. Abordarea și schimbarea inegalităților structurale și a stereotipurilor se numără printre obiectivele noastre principale pentru a atinge pe deplin egalitatea de gen. Prin urmare, principiile bazate pe gen au fost încorporate în toate politicile noastre.

În urma seriei noastre de webinarii interne despre egalitatea de gen și prejudecățile inconștiente, am lansat Ghidul nostru privind egalitatea de gen pentru a promova un limbaj sensibil la gen în comunicarea internă și pentru a consolida o cultură organizațională bazată pe egalitatea de gen. Considerăm crearea unui mediu de lucru care oferă oportunități egale și în care fiecare individ se simte valorizat nu doar ca un obiectiv, ci ca o necesitate.



REMUNERARE EGALĂ PENTRU MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ

Așa cum se menționează în mod clar în Codul nostru global de conduită și în Politica privind drepturile omului, ne angajăm să respectăm principiul „remunerației egale pentru muncă egală” și politicile și practicile corecte ale companiei pentru a elimina discriminarea de gen în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește compensațiile și beneficiile. Salariile și beneficiile sunt determinate în conformitate cu tendințele sectoriale, datele pieței muncii locale, performanța financiară a companiei și reglementările relevante, precum și cu contractul colectiv de muncă. Politicile și procedurile companiei interzic strict discriminarea pe criterii de gen în practicile sale de compensare.



Compania noastră utilizează un sistem de desemnare și clasificare a posturilor bazat pe evaluarea posturilor. Evaluarea posturilor constă în clasificarea (clasificarea) pozițiilor în mod sistematic, conform metodologiei unui sistem de evaluare a posturilor. Sistemul nostru se bazează pe sistemul extern de evaluare a posturilor al Korn Ferry Hay Group. Sistemul nostru de desemnare și clasificare a posturilor se încadrează într-un cadru mai larg de Arhitectură a Posturilor, adică pozițiile pe care le-am definit și modul în care le plasăm ierarhic.

Arhitectura Posturilor este un cadru util pentru diverse procese de resurse umane: design organizațional, învățare și dezvoltare, dezvoltarea carierei, compensații și beneficii, recrutare, performanță, talente și succesiune. Cu această arhitectură, ne asigurăm că suntem în conformitate cu principiul „remunerației egale pentru muncă de valoare egală”.



ACHIZIȚIE ȘI DEZVOLTARE DE TALENTE

Angajamentul nostru de a atrage și păstra talentele este ghidat de Codul nostru global de conduită și de Politica privind drepturile omului, în baza cărora toate procedurile și instrucțiunile de resurse umane sunt dezvoltate și implementate în mod constant, în conformitate cu principiul egalității de șanse. Subliniem valorile noastre fundamentale în fiecare post vacant și căutăm noi membri ai echipei care se aliniază acestor valori.

Pentru a sprijini dezvoltarea carierei angajaților noștri, toate anunțurile de angajare sunt publicate inițial intern, cu 20 de zile înainte de anunțurile externe, oferind angajaților oportunități de avansare în carieră în cadrul companiei. În plus, angajații sunt încurajați să recomande candidați din rețelele lor pe care îi consideră potriviți, consolidând în continuare eforturile noastre de achiziție de talente prin recomandări interne.

Integrare

Un proces solid de integrare promovează un sentiment de conexiune, aducând în același timp o valoare semnificativă organizației printr-o retenție îmbunătățită a angajaților și o productivitate accelerată. Ne propunem să oferim fiecărui nou angajat un start excelent printr-un program de bun venit bine pregătit. Ne angajăm să asigurăm o experiență de integrare incluzivă pentru toți nou-veniții, indiferent de locația lor, susținută de platformele noastre digitale de resurse umane. Fiecare nou membru al echipei participă la un program structurat de inducție, conceput pentru a facilita adaptarea eficientă la valorile companiei noastre și la rolurile sale specifice.

Formare și Dezvoltare

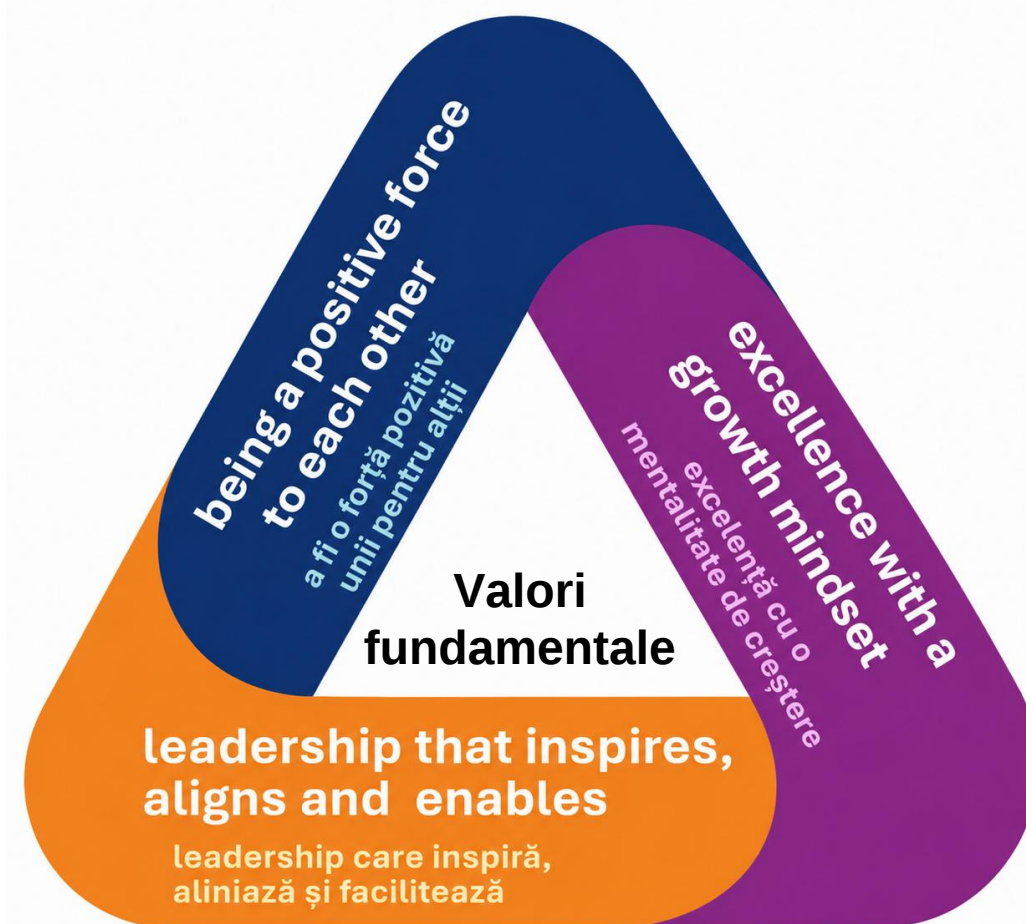
Ne propunem să devenim o organizație care învață prin crearea unei baze interne de cunoștințe și prin dezvoltarea și menținerea continuă a cunoștințelor noastre corporative. Pentru a susține dezvoltarea noastră proactivă, ne concentrăm pe trei factori cheie: Dezvoltarea Corporativă, Dezvoltarea Funcțională și Dezvoltarea Individuală.

Dezvoltare
corporativă

Dezvoltare
funcțională

Dezvoltare
individuală

Organizăm programe complete de orientare pentru nou-veniți și Programul Thrive pentru a integra valorile și comportamentele noastre în întreaga organizație. Implementăm inițiative care cultivă o mentalitate de creștere și oferim programe agile de leadership și dezvoltare managerială pentru liderii noștri.



Programele noastre de mentorat ale companiei sprijină colegii juniori, talentele emergente, angajații cu potențial ridicat și grupuri diverse de talente. În plus, prin intermediul programului nostru de mentorat invers „RE’xperience”, liderii seniori obțin informații valoroase de la angajații mai tineri. Aceste eforturi asigură că fiecare membru al organizației noastre este aliniat la cultura și obiectivele noastre comune.



Nevoile individuale de dezvoltare sunt identificate în timpul perioadei anuale de planificare a instruirii. Ciclurile de Evaluare a Performanței și Evaluare a Talentelor oferă informații valoroase pentru acest proces. În plus, rotațiile posturilor, noile sarcini sau o promovare viitoare pot evidenția, de asemenea, domenii specifice de dezvoltare și necesitatea de a îmbunătăți abilitățile individuale. Aceste nevoi pot varia de la programe de leadership la instruirii tehnice și pentru clienți specifice.

În 2025, angajații fabricii Martur România au finalizat un total de 160.832 de ore de instruire, acoperind programe tehnice, practice, administrative, juridice, de sănătate și securitate în muncă și de dezvoltare a leadershipului. Aceasta corespunde unei medii de 67,6 ore de instruire per angajat.

În anul de raportare, Academia grupului nostru a lansat **LEADClass**, un program de dezvoltare de 18 luni conceput pentru liderii seniori. În plus, evenimentele **Leader’s Club**, concepute pentru manageri, prezintă vorbitori de renume mondial care susțin prezentări inspirate, aliniate cu prioritățile companiei.

Ca parte a strategiei noastre de dezvoltare funcțională, planificăm traininguri tehnice prin identificarea lacunelor individuale de competență în raport cu cerințele rolului, pentru a asigura o perfecționare specifică. Catalogul nostru de training sistematizează procesul de analiză a nevoilor de training și oferă angajaților vizibilitate și acces la toate resursele de training și dezvoltare disponibile în cadrul companiei. Acest catalog include atât competențe tehnice, cât și comportamentale pentru toate locațiile și acoperă programe interne, precum și externe.



Ca parte a angajamentului nostru față de bunăstarea angajaților, oferim o gamă completă și în continuă evoluție de beneficii sociale, concepute pentru a îndeplini atât standardele industriei, cât și nevoile forței noastre de muncă. Aceste beneficii includ bonusuri bănești acordate în perioadele de Crăciun, Paște și vacanță, precum și recompense pentru performanțe de calitate și prezență constantă. De asemenea, oferim alocații sociale pentru a sprijini angajații în timpul evenimentelor importante din viață, cum ar fi nașterea unui copil, căsătoria sau pierderea unui membru apropiat al familiei.



Printre alte forme de sprijin se numără pachete alimentare, examene oftalmologice gratuite, alocații educaționale sau cadouri școlare pentru copiii angajaților, asigurare privată de sănătate, alocații pentru combustibil și recompense bazate pe vechime. Împreună, aceste inițiative reflectă dedicarea noastră constantă de a promova un mediu de lucru suportiv, incluziv și motivant, în care angajații se simt apreciați atât personal, cât și profesional.

Ne angajăm să reducem riscurile legate de sănătate, să îmbunătățim calitatea vieții angajaților noștri și să susținem bunăstarea lor fizică și mentală. Le oferim angajaților noștri controale medicale anuale gratuite, efectuate de un centru medical extern.

Infirmeria noastră din incinta firmei este echipată pentru a oferi prim ajutor imediat ori de câte ori este nevoie și este formată din trei asistente medicale calificate, susținute de o echipă de prim ajutor instruită. Împreună, acestea ne ajută să menținem un mediu de lucru sigur și receptiv, unde sănătatea angajaților este întotdeauna o prioritate.





IMPLICAREA ANGAJAȚILOR

Leadership

Întrucât ne străduim în permanență să îmbunătățim comunicarea și transparența în cadrul organizației noastre, am organizat periodic întâlniri publice pentru angajații noștri.

Obiectivul principal al acestor întâlniri publice este de a promova un sentiment mai puternic de unitate, colaborare și înțelegere între colegii noștri. Aceste întâlniri servesc drept platformă pentru un dialog deschis, oferind tuturor oportunitatea de a rămâne informați. Ședințele publice regulate țin pe toată lumea la curent cu actualizările companiei, obiectivele strategice și orice schimbări relevante, promovând o cultură a transparenței.



Aceste întâlniri au loc periodic și includ, de obicei, actualizări din partea echipei de conducere și a liderilor de afaceri.

Pe parcursul anului, am organizat concursuri în rândul angajaților pentru a promova sănătatea și securitatea în muncă, primul ajutor, egalitatea de gen și conștientizarea mediului. Câștigătorii au fost recompensați cu diverse cadouri. Aceste chestionare susțin obiectivul nostru de a promova un loc de muncă captivant, în care angajații se simt incluși, împuterniciți și inspirați să se dezvolte - atât individual, cât și colectiv.



Pentru a consolida implicarea angajaților și a consolida cultura comună a companiei, am organizat 13 chestionare online lunare pe diferite teme pentru toți colegii noștri de birou, din ianuarie până în decembrie 2025.

Subiectele acestor chestionare includ sustenabilitatea, egalitatea de gen, inovația, mediul, sănătatea și securitatea în muncă, valorile și comportamentele fundamentale, lumea auto, ghicitori, primul ajutor, securitatea cibernetică, calitatea etc.



Aceste chestionare își propun nu doar să crească gradul de conștientizare și cunoștințe în domenii cheie ale afacerii noastre, ci și să creeze un sentiment de curiozitate, colaborare și învățare continuă în întreaga organizație. Prin participare, angajații vor avea ocazia să își aprofundeze înțelegerea subiectelor importante, să rămână informați cu privire la prioritățile în evoluție și să contribuie activ la o cultură în care învățarea este atât încurajată, cât și celebrată.

CONFIDENȚIALITATEA ȘI SECURITATEA DATELOR

Menținem standardele de confidențialitate a datelor la cel mai înalt 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 legislația aferentă. Suntem în conformitate cu GDPR (Regulamentul general privind protecția datelor).

Securitatea fizică a locațiilor noastre este asigurată de controlul intrărilor și agenții de pază. Datele private se află în zone restricționate, cu acces autorizat limitat. Și acestea sunt controlate frecvent de agenții de pază în timpul patrulelor lor.

Avem verificări periodice pentru securitatea cibernetică. Avem mai multe instrumente interne și un serviciu specific pentru detectarea punctelor vulnerabile din sistemul nostru. Acestea sunt verificate lunar și rezolvate dacă este detectată vreo problemă. De asemenea, avem certificare TISAX.



În 2025 nu au existat reclamații privind problemele legate de date din partea clienților, furnizorilor și angajaților. Nu au fost detectate cazuri de încălcare a securității datelor cu caracter personal.



SIGURANȚA PRODUSULUI

Produsele noastre sunt importante pentru siguranța șoferilor 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 (Analiza Modurilor de Defecțiune și a Efectelor). Acest instrument este util pentru analiza riscurilor, pentru a defini toate modurile de defecțiune și a produce produsul potrivit. Acest proces începe cu nominalizarea și continuă pe întreaga durată de viață a produsului. Este un proces activ și revizuit odată cu toate notificările și modificările.

În faza de proiect

Echipa noastră de dezvoltare a produselor și inginerie definește clar specificațiile tehnice ale produsului și procesului la începutul proiectului.



Continuăm să verificăm nivelul de conformitate cu așteptările clienților prin analizarea progresului în fiecare fază a proiectului în mod separat. Lista punctelor deschise este pregătită și raportată conducerii superioare săptămânal.

În faza producție de serie

Organizăm audituri interne pentru a verifica nivelul de conformitate cu așteptările clienților. Scopul acestor audituri este de a detecta posibilele puncte de defecțiune ale produselor și proceselor noastre de producție. Planul este pregătit anual în funcție de priorizare. Primul criteriu este prezența caracteristicilor de siguranță în produs sau proces.



ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Ne angajăm profund să promovăm un mediu de lucru etic și transparent, bazat pe încredere, onestitate și responsabilitate - pietre de temelie ale succesului nostru. Acordăm o mare importanță respectării depline a legilor și convențiilor internaționale din țările în care operăm, precum și respectării propriilor noastre principii etice.

Pentru a menține aceste standarde înalte, încurajăm toate părțile interesate să sesizeze orice încălcare a Codului nostru de conduită și a politicilor aferente. Linia noastră telefonică de etică este accesibilă tuturor angajaților și partenerilor noștri de afaceri prin intermediul site-ului nostru web. Toți, inclusiv partenerii noștri de afaceri - cum ar fi clienții, furnizorii, contractorii și consultanții - precum și angajații noștri și Consiliul de Administrație, sunt responsabili pentru respectarea Codului nostru de conduită și a Politicilor.

→ [Citește mai mult despre cadrul etic: Cod de conduită și politici](#)

Ca parte a procesului de integrare, toți angajații primesc instruire specifică privind regulile noastre de etică în afaceri și li se cere să citească și să accepte acești termeni. De asemenea, aceștia sunt informați cu privire la procedurile de raportare a oricărei încălcări. Îi încurajăm pe angajații și partenerii noștri de afaceri să raporteze orice încălcare reală sau potențială a politicilor, standardelor sau legilor și reglementărilor noastre aplicabile prin intermediul Liniei noastre telefonice referitoare la Politicile de Etică: [Ethics Hotline](#).

Avem o politică de toleranță zero față de represalii împotriva oricărei persoane care ridică o îngrijorare sau raportează o problemă. Orice formă de represalii va fi tratată ca o abatere gravă și poate duce la măsuri disciplinare. Toate rapoartele și investigațiile sunt tratate cu cea mai mare confidențialitate.



Linia noastră telefonică oferă mai multe opțiuni de raportare, inclusiv:

- Un site de preluare a informațiilor web
- Număr de telefon gratuit
- Cod QR (acces mobil)
- Direct către responsabilul de conformitate

Linia noastră telefonică este un mecanism de raportare independent, securizat și confidențial pentru toate părțile interesate.



Raise a Concern Online

Raportați o problemă
online



Raise a Concern by Phone

Raportați o problemă
prin telefon



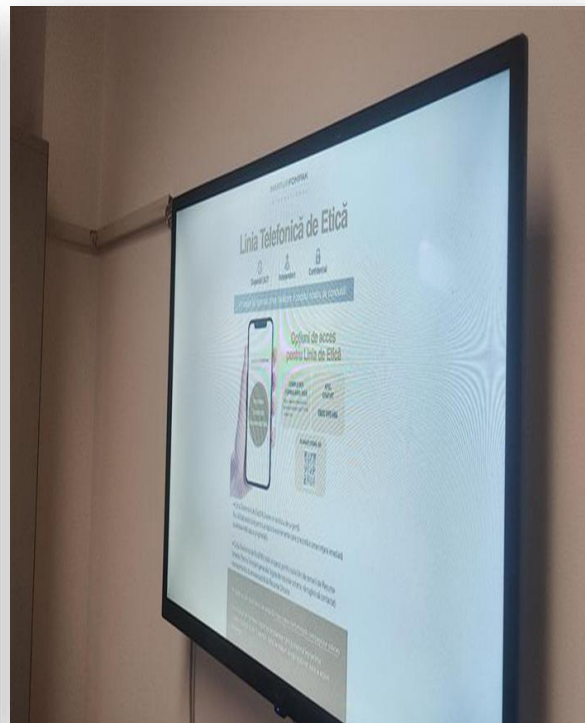
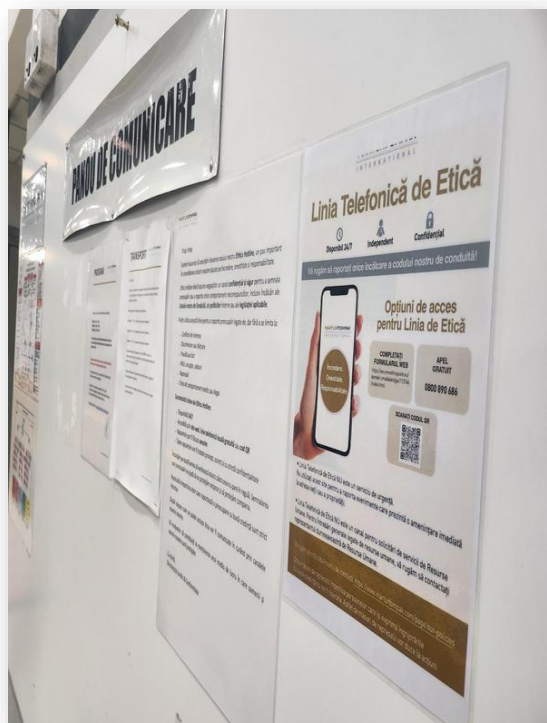
QR Code

Cod QR

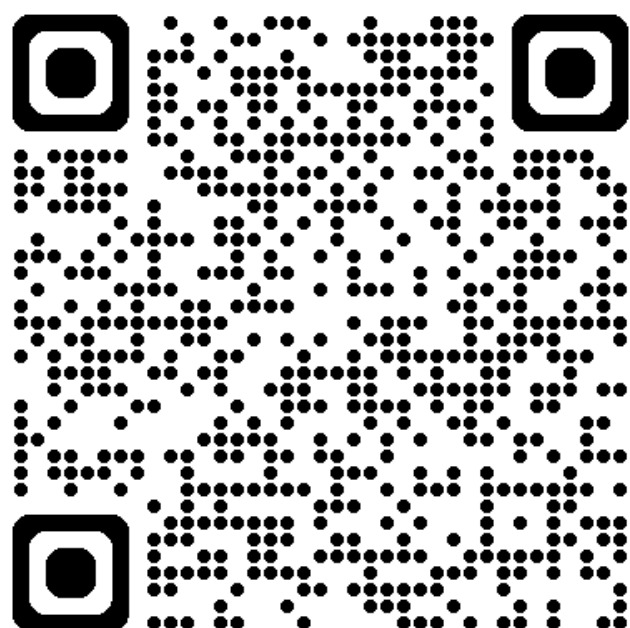


Ask a question

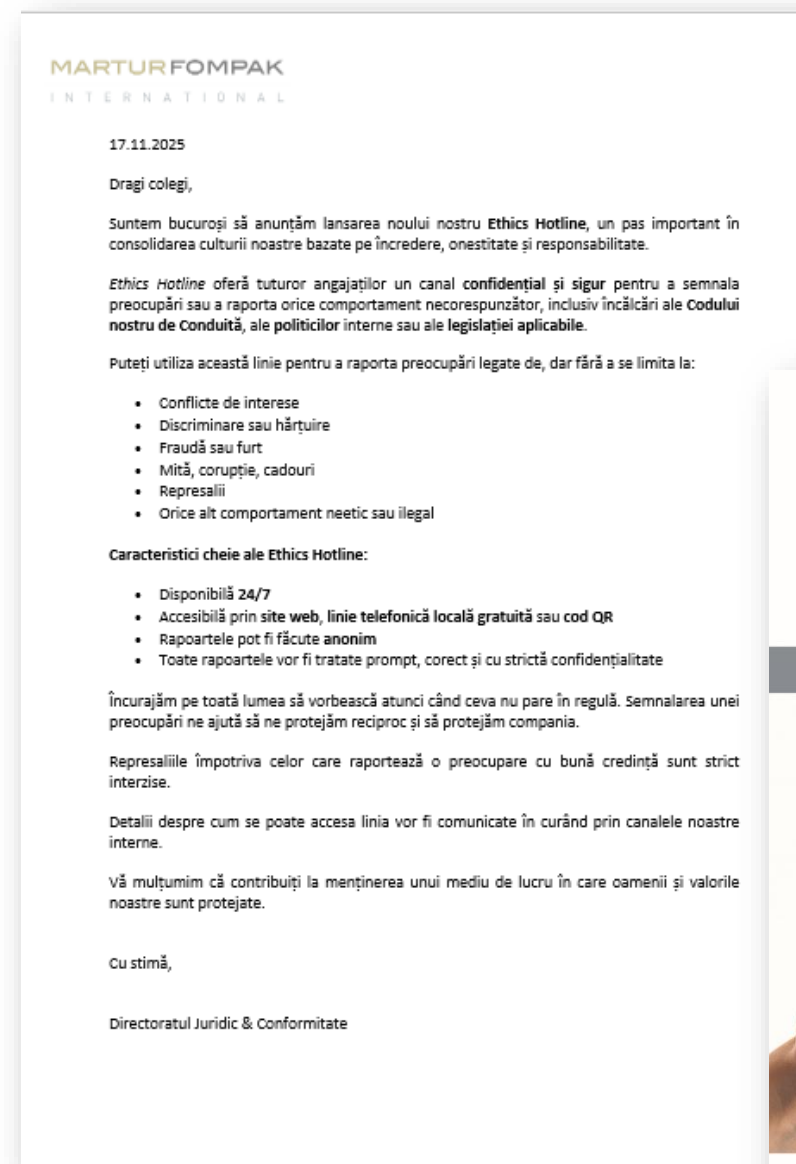
Puneți o întrebare



Prin colaborarea cu angajații și partenerii noștri de afaceri și prin menținerea unei comunicări deschise, putem asigura că Martur România continuă să fie un loc de muncă în care valorile noastre prosperă.



Am comunicat angajaților linia noastră telefonică directă prin anunțuri și postere, sedințe la Primărie, panouri de anunțuri și ecrane TV amplasate în zonele comune din incinta fabricii și în întreaga fabrică, cum ar fi cantina, zonele pentru pauzele de cafea, vestiarele etc.





SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ



Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă o valoare fundamentală pentru noi, iar obiectivul nostru este de a asigura un mediu de lucru sănătos și sigur pentru toți angajații.

Pe lângă deținerea certificării ISO 45001 încă din 2016, am lansat programul Safer Together în a doua jumătate a anului 2024. Această inițiativă este concepută pentru a promova o abordare proactivă, incluzivă și responsabilă a siguranței. Obiectivul nostru este de a atinge cele mai bune standarde de sănătate și securitate în termen de trei ani.

Programul consolidează, de asemenea, angajamentul nostru de a îmbunătăți continuu performanța în materie de siguranță, ajutându-ne să reducem treptat ratele accidentelor, care au înregistrat o tendință ascendentă în paralel cu creșterea volumelor de producție.

Vă rugăm să consultați ANEXA 1 pentru lista completă a indicatorilor noștri de performanță în domeniul SSM.

În 2025 nu există accidente mortale și nu există boli profesionale.

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

Pentru a fi pregătiți pentru situații de urgență, cum ar fi incendii, cutremure, scurgeri etc., planurile de acțiune de urgență sunt pregătite și puse în practică cel puțin anual, acoperind fiecare schimb, atât pe timpul zilei, cât și pe timpul nopții.

Lanț de aprovizionare sustenabil și aprovizionare responsabilă

Ca parte a angajamentului nostru față de respectarea reglementărilor de mediu și protejarea drepturilor omului, furnizorii trebuie să se angajeze să respecte toate politicile noastre, după cum urmează:

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

Întregul text al Politicii de Achiziții Sustenabile este disponibil pe site-ul web

<http://www.marturfompakinternational.com>

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

Achiziții ecologice

Activitățile de achiziții ecologice au început să fie implementate în cadrul utilizării și achiziționării de produse și materiale ecologice. Evaluăm furnizorii noștri cu privire la aspecte legate de resurse umane, sănătate și siguranță în muncă (SSM) și mediu prin intermediul autoevaluării E&S.

Auditul furnizorilor

Ne evaluăm furnizorii conform listelor de verificare pentru Mediu și Securitate în Muncă. Condițiile de muncă și toate aspectele sunt evaluate. Sunt planificate îmbunătățiri pentru neconformitățile care apar în urma auditurilor, iar acțiunile întreprinse cu privire la aceste planuri sunt verificate în cadrul auditurilor ulterioare.

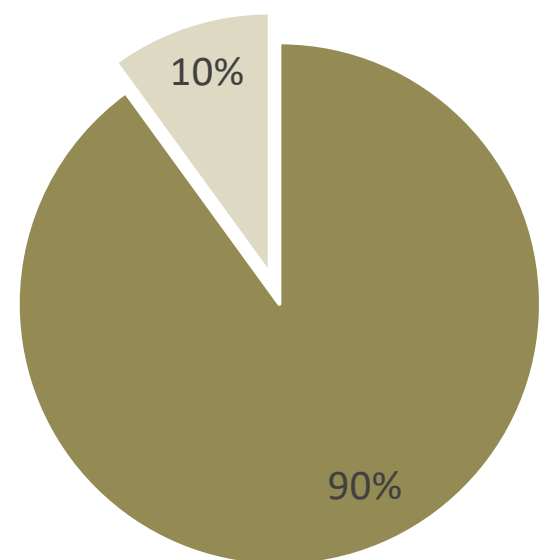
83% dintre furnizorii noștri au fost auditați pentru mediu și sănătate și securitate în ultimii 5 ani.

Evaluare de mediu și socială pentru furnizor

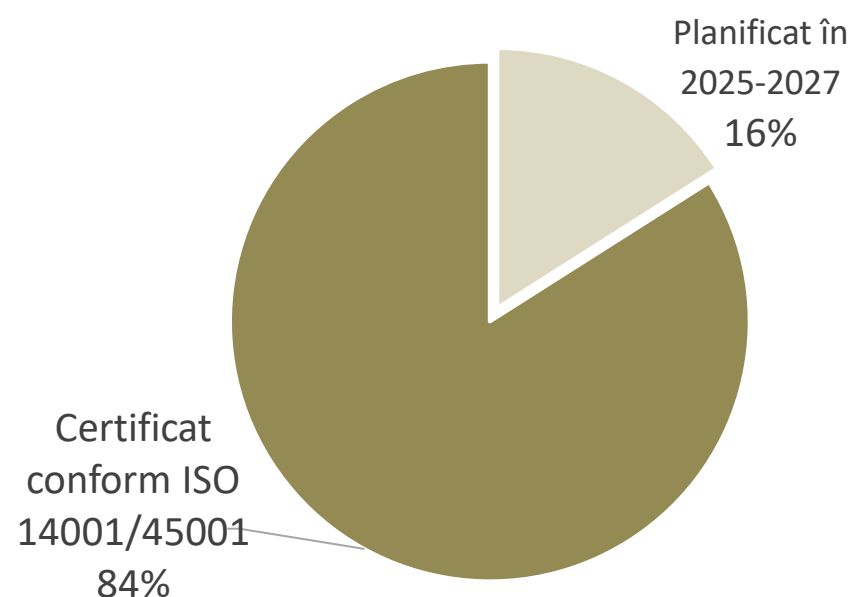
Avem un Chestionar de autoevaluare socială și de mediu în portalul nostru pentru furnizori.

Le solicităm furnizorilor noștri să completeze chestionarul de pe portal în conformitate cu următoarele teme.

Autoevaluarea furnizorilor E&S



■ Completed
■ Ongoing
Finalizat. În desfășurare.



În acest chestionar, furnizorul trebuie să confirme că nu are niciun lucrător sub 18 ani. Este strict interzisă angajarea de copii.

Managementul mineralelor din zonele de conflict

Susținem și respectăm protejarea drepturilor omului. Ca parte a abordării noastre de respectare a drepturilor omului, ne angajăm să aprovizionăm responsabil cu materialele utilizate în produsele noastre. Așteptăm de la furnizorii noștri să adopte aceeași abordare și să se angajeze să respecte Politica noastră de Responsabilitate Socială și Politica noastră de Achiziții Sustenabile.



Ne angajăm să ne asigurăm că produsele noastre nu conțin minerale din conflict, care sunt minerale topite în staniu, tantal, tungsten, și aur (3TG), provenite de la entități care finanțează direct sau indirect conflictele din Republica Democrată Congo sau din țările învecinate.

Avem o Politică privind Aprovizionarea Responsabilă și Mineralele din Conflict pe Portalul Furnizorilor Internaționali Martur Fompak.



Anexa 1: Indicatori de performanță organizațională în materie de sănătate și securitate - 2025

Rata de frecvență a accidentărilor cu timp pierdut*	1.31
Rata bolilor profesionale**	0
Numărul de decese	0

Calcululele se bazează pe următoarele formule:

** Rata de frecvență a accidentelor = (Numărul de accidente cu timp pierdut / Total ore lucrate) * 1.000.000

*** Rata bolilor profesionale = (Numărul de boli profesionale / Total ore lucrate) * 1.000.000

Anexa 2: Indicatori de performanță de mediu

Consumuri de energie electrică

Consumul de energie electrică (MWh)	16.216
Gaz natural (m3)	1.067.281
Alt combustibil (specificați)(L) (benzină, motorină)	10.000
Consumul de apă (m3)	43.258
Cantitatea și tipul de deșeuri (tone)	
Deșeuri periculoase	470,6
Deșeuri nepericuloase	11081,3
Emisii de gaze cu efect de seră	
Emisii directe de gaze cu efect de seră (Domeniul 1) (tone CO2 echivalent)	2.395
Indirect - Energie (Scopul 2) (tone echivalent CO2)	5.762
Emisii totale de gaze cu efect de seră din domeniul de aplicare 1 și 2 (tone CO2 echivalent)	8.157
Intensitatea totală a emisiilor de GES din Domeniul 1 și 2 (tone echivalent CO2) / ore de lucru)	0,0018

AMENZI PENTRU NERESPECTAREA REGULAMENTELOR DE MEDIU

În ultimii trei ani, nu au existat amenzi pentru nerespectarea legislației de mediu în niciuna dintre locațiile noastre.



Anexa 3: Indicatori de performanță socială - 2025

Numărul de angajați în funcție de tipul de angajare	Normă întreagă	Program parțial
Angajați cu gulere albe	214	0
Angajați cu gulere albastre	788	0

Numărul total de angajați pe sexe	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați	371	631
Numărul total de angajați cu gulere albe	78	136
Numărul total de angajați cu gulere albastre	293	495

Contractori	Femei	Bărbați
Numărul de contractori pe sexe	711	666
Numărul de contractori în funcție de tipul de angajare	Normă întreagă	Program parțial
	1377	0

Vechime pe sexe	Femei	Bărbați
Numărul de angajați cu o vechime de 0-5 ani (excluzând 5 ani)	219	325
Numărul de angajați cu o vechime de 5-10 ani (excluzând 10 ani)	137	251
Numărul de angajați cu o vechime de 10 ani sau mai mult	15	55

Repartizare Personal în funcție de sex pe grupe de vârstă	Femei	Bărbați
Numărul de angajați sub 18 ani	0	0
Numărul de angajări noi cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani (18 vor fi incluși)	46	108
Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (vor fi incluși și cei 30 și 50)	250	393
Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani	75	130

Evaluarea performanței	Femei	Bărbați
Numărul de angajați care participă la un program de dezvoltare a carierei	1	1
Numărul de angajați care primesc o evaluare a performanței în funcție de obiectiv – Angajați cu gulere albe	62	95
Numărul de angajați care beneficiază de evaluarea performanței în funcție de obiectiv – Angajați cu gulere albastre	293	495

Training / Instruire	Femei	Bărbați
Total ore de instruire acordate angajaților (angajat*oră)	48.292	59.916
Numărul mediu de ore de instruire per angajat (număr)	130	95
Total ore de antrenament pentru Campionatul Mondial	1.442	2.556
Total ore de instruire pentru BC	46.850	57.360
Total ore de instruire pentru subcontractanți	25.478	27.145
Procentul angajaților instruiți în materie de etică și combaterea mitei	100%	100%
Angajați repartizați în funcție de vârstă	Femei	Bărbați
Total ore de instruire (18-30 ani)	8.003	18.531
Total ore de instruire (30-50 de ani (inclusiv 30 și 50 de ani)	27.786	30.359
Total ore de instruire (peste 50 de ani)	12.503	11.026
Angajați repartizați pe funcție tehnică, administrativă, de producție	Femei	Bărbați
Tehnic	1.093	2.735
Administrativ	1.880	847
Producție	45.319	56.334



Verificări medicale	Femei	Bărbați
Numărul de controale medicale oferite de companie angajaților	371	631

Diversitate și egalitate de șanse	Femei	Bărbați
Numărul de angajați promovați	2	6
Procentul de angajați promovați	0.2%	1%

Numărul de reclamații	
Numărul de sancțiuni datorate reclamațiilor angajaților sau constatărilor dintr-un audit juridic privind drepturile lucrătorilor și condițiile de muncă	0
Numărul de reclamații privind etica	0

Angajări noi	Femei	Bărbați
Numărul de angajați sub 18 ani	0	0
Numărul de angajări noi cu vârstă cuprinsă între 18 și 30 de ani (cei de vârstă 18 ani vor fi incluși)	28	69
Numărul de angajați cu vârstă cuprinsă între 30 și 50 de ani (vor fi incluși și cei de vârstă 30 și 50 de ani)	119	122
Numărul de angajați cu vârstă peste 50 de ani	31	35
Fluxul de rotație în funcție de vârstă și sex	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați care au părăsit compania (funcționari și funcționari)	39	81
Numărul total de angajați care au părăsit compania (funcționari și funcționari) 18-30 de ani (cei de vârstă 18 ani vor fi incluși)	6	20
Numărul total de angajați care au părăsit compania (funcționari și funcționari) 30-50 de ani (vor fi incluși și cei de 30 și 50 de ani)	24	43
Numărul total de angajați care au părăsit compania (funcționari și funcționari) cu vârstă peste 50 de ani	9	18
Numărul total de angajați (funcționari și funcționari) care au părăsit compania în mod voluntar (cei care au demisionat)	5	13

Angajați cu dizabilități	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați cu dizabilități	2	8
Pondere totală a angajaților cu dizabilități	0.5%	1.3%
Persoane cu dizabilități fizice	0	0
Deficiențe de vorbire	0	0
Deficiențe de vedere	0	0
Deficiențe de auz	0	0
Altele	2	8

Concediu de maternitate / parental	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu parental, în funcție de sex	15	0
Numărul total de angajați care au luat concediu parental, în funcție de sex	0	0
Numărul total de angajați care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului parental, în funcție de sex	3	2