

MARTUR FOMPAK

INTERNATIONAL

Remodelarea mobilității prin soluții responsabile

Fabrica Martur România

Raport de sustenabilitate 2024



CUPRINS

Introducere

3 Domeniul de aplicare al raportului

3 Despre noi

Abordare strategică

4 Strategie sustenabilă

4 Analiza Materialității

5 Managementul riscurilor

6 Obiectivele noastre

Mediul înconjurător

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

7 Managementul Mediului

9 Produs sustenabil

Abordare socială

10 Respect pentru Drepturile Omului și ale Muncii

12 Diversitate și Incluziune

13 Talent și dezvoltare

15 Responsabilitate socială

15 Implicarea oamenilor

Afaceri la nivel corporativ

16 Confidențialitatea și securitatea datelor

16 Etică și integritate

17 Sănătate și securitate în muncă

18 Siguranța produsului

18 Lanț de aprovizionare sustenabil și aprovizionare responsabilă

20 Anexa

DOMENIUL DE APLICARE AL RAPORTULUI

Acest raport oferă informații cu privire la strategia noastră de sustenabilitate, obiectivele și progresul în domeniile de mediu, social și de guvernanță (ESG) ale Martur Automotive Seating and Interiors SRL (Martur România) și este pregătit în conformitate cu cerința legală ORDIN Nr. 1938/2016 din 17 august 2016.

Informațiile furnizate în acest raport se referă la perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2024 și la rezultatele de performanță ale fabricii de producție de scaune și componente de scaune pentru sectorul auto, pentru fabrica situată în România.

Prezentul raport a fost elaborat în conformitate cu standardele GRI, iar indicatorii de performanță aferenți sunt sintetizați în secțiunea Anexe.

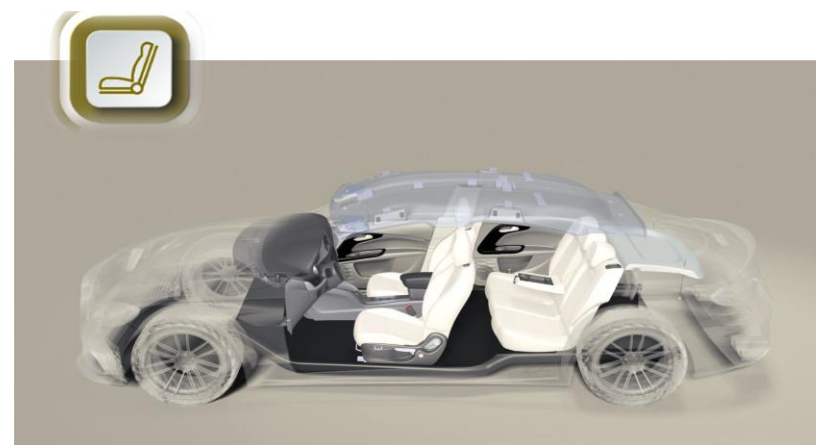
Indicatorii de performanță din acest raport sunt pregătiți cu participarea tuturor responsabililor din locațiile respective. Majoritatea datelor sunt colectate automat din sistemul SAP și consolidate de către echipa responsabilă pentru politica de sustenabilitate.

DESPRE NOI

Suntem un partener strategic inovator pentru industria producătoare de scaune auto și sisteme de interior pentru producătorii de automobile, OEM. Scopul nostru este de a furniza cele mai înalte standarde de servicii prin sisteme de scaune auto sustenabile și accesibile. Fabrica noastră a fost înființată în anul 2012, iar investițiile noastre au crescut în fiecare an.

Domeniul nostru este producția de scaune auto (formarea metalelor, sudarea și asamblarea cadrului, producția de spumă, tăierea și coaserea huselor, acoperirea de protecție prin cataforeză, asamblarea scaunului auto, producția de tetiere și de cotiere).

Sisteme de scaune auto



STRATEGIE SUSTENABILĂ

Condițiile meteorologice extreme, schimbările climatice și daunele aduse mediului înconjurător de către oameni sunt riscuri extrem de critice la nivel global. Din acest motiv, plasăm acțiunile legate de mediu în centrul deciziilor noastre. De la proiectarea produselor până la producție, abordarea noastră denumită „Less and Green” (Mai puțin și Verde/Ecologic) se concentrează pe materiale mai ușoare, procese mai eficiente și utilizarea sporită a energiei ecologice. Prin această abordare, ne angajăm să atingem punctul de neutralitate din punct de vedere al emisiilor de carbon și să producem produse sustenabile din această perspectivă.

Pentru a asigura un viitor mai bun și mai sigur pentru generațiile următoare, respectăm cu rigurozitate drepturile omului și ale muncii. Susținem nivelul de bunăstare prin urmărirea îndeaproape a nivelurilor salariale în România și luăm măsuri atunci când este necesar. De asemenea, ne extindem activitățile către furnizorii noștri prin utilizarea evaluărilor sociale și de mediu, în cadrul cărora dezvoltăm și colaborăm cu furnizorii noștri cu privire la planurile acestora de acțiune.

Sustenabilitatea reprezintă viitorul pentru toate generațiile, iar noi acționăm în mod responsabil prin luarea de măsuri pe termen scurt, mediu și lung.

ANALIZA MATERIALITĂȚII

Prioritățile noastre sunt definite în funcție de riscurile globale și de aspectele ESG pentru industria noastră, prin contribuția conducerii la nivel superior și de top management. Am pregătit o listă de verificare pentru evaluare și am obținut feedback de la toți participanții.

Problemele noastre prioritare considerate ca fiind strategice;

- Consumul de energie și emisiile de gaze cu efect de seră
- Inovare durabilă și tehnologie
- 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

MANAGEMENTUL RISCURILOR

Începând cu 2022, a fost înființat comitetul director pentru sustenabilitate, care se concentrează asupra subiectelor ESG și se reunește lunar pentru a stabili strategiile și obiectivele noastre de sustenabilitate pe termen scurt, mediu și lung. Comitetul este condus de către președintele consiliului de administrație împreună cu șefii de departamente. Riscurile legate de ESG sunt evaluate pe scurt și sunt definite abordări generale.

Mediul înconjurător

Principalul risc pentru planeta noastră îl reprezintă schimbările climatice și consecințele acestora asupra mediului înconjurător și a pierderii biodiversității. Pentru a limita aceste efecte negative, am început deja să ne generăm electricitatea prin centrale de energie solară în unitățile noastre de producție, pentru a ne reduce emisiile de gaze cu efect de seră.

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

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

Abordarea socială

„Îndrăznim să creăm” (“We dare to create”) este valoarea noastră principală și este susținută de abordarea noastră privind diversitatea și incluziunea. Nu tolerăm nicio discriminare și nu admitem represalii în toate procesele noastre.

Creșterea costului vieții pune în pericol viața de zi cu zi dar și motivația și satisfacția angajaților. Departamentul de resurse umane menține salariul minim de trai în toate locațiile.

Ne adaptăm sistemul de formare mai mult pentru autoînvățare prin cursuri online, în funcție de evoluția nevoilor companiei și ale angajaților.

Conformitatea cu legislația

Ne revizuim normele de etică în afaceri pentru a le adapta legislației naționale în care ne desfășurăm activitatea precum și conformitatea cu legislația internațională. De asemenea, am extins domeniul de aplicare al normelor noastre de etică în afaceri pentru furnizorii noștri.

Implementarea inteligenței artificiale în mai multe procese ne îmbunătățește eficiența și capacitățile proceselor prin transformarea digitală. Acest lucru susține abordarea noastră „Build In Quality” (Construit de Calitate) și astfel procesele sunt bine gestionate.

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 2025 la nivel Global:

Utilizarea surselor de energie regenerabilă cu până la 35%.

În anul 2030 la nivel Global:

Utilizarea surselor de energie regenerabilă până la 55%.

În anul 2025 în România:

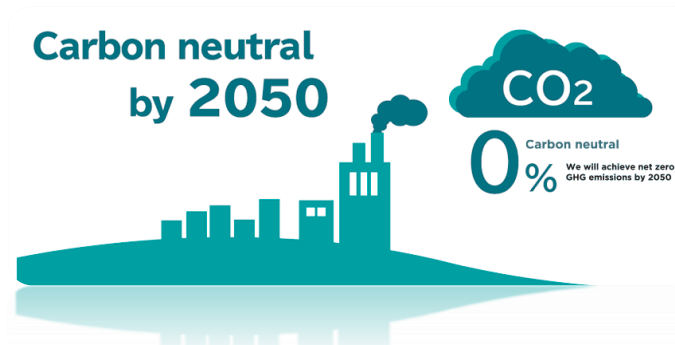
Utilizarea surselor de energie regenerabilă cu până la 25%.

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 EFFECT 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.

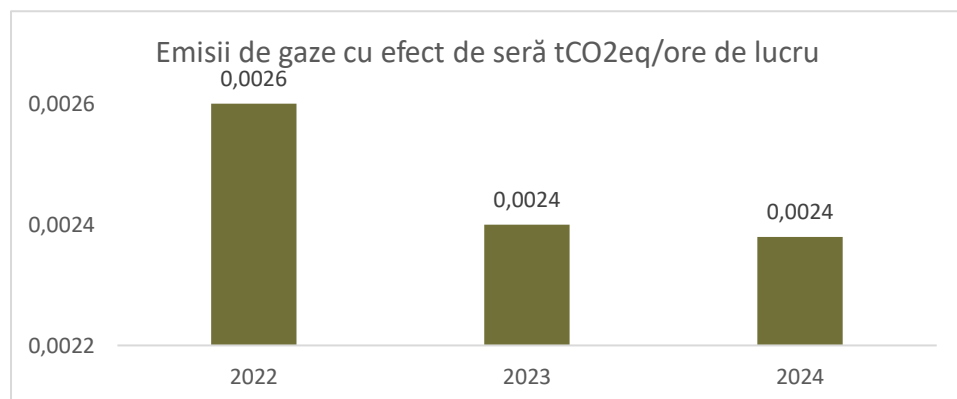
Declarația CDP din anul 2024 a fost completată pentru anul 2023. Declarația constă în principal din Domeniul de Aplicare 1, 2 și unele secțiuni din Domeniul de aplicare 3.



Rezultatul evaluării noastre pentru această declarație a fost „B” și ne-am îmbunătățit foaia de parcurs și strategia de decarbonizare pentru a ne crește nivelul.

Modificările anuale ale emisiilor de carbon pentru ultimii 3 ani sunt prezentate mai jos pentru Domeniile de aplicare 1 și 2 și acestea prezintă o tendință descrescătoare.

Sisteme de scaune auto Martur România



MANAGEMENTUL DE MEDIU



Susținem și menținem certificarea ISO 14001 pentru Sistemul de management al mediului din anul 2016. Este un sistem matur și toate noile noastre unități de producție sunt gestionate în conformitate cu aceste standarde.

De 8 ani nu avem nicio neconformitate (Zero Non-Conformități în auditurile externe) privind mediul înconjurător. În timpul auditurilor externe, primim întotdeauna reacții pozitive din partea auditorilor, pe care le folosim ca punct de referință pentru sectorul nostru.

În fiecare an, angajații beneficiază de cursuri de formare pe teme de mediu în cadrul programelor de informare și orientare în toate unitățile noastre de producție.

Emisii poluante în aer

Poluarea aerului cauzată de instalațiile noastre de producție este evaluată ca având un impact scăzut. Măsurătorile emisiilor atmosferice sunt efectuate în fiecare an în conformitate cu cerințele legale locale.

De la înființare, nu s-a înregistrat nicio depășire a limitei legale a emisiilor în aer. Parametrii VOC, PM și NO₂ cei mai ridicați sunt prezentați în tabelul următor din cel mai recent raport de măsurare a emisiilor în aer pentru operațiunile de producție din România în anul 2024.

Parametrii	Limite legale (mg/Nm ³)	Rezultatul măsurării (mg/Nm ³)*	*Rezultate Martur Romania.
PM	5	3	
NO ₂	350	132	
VOC	20	19	

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 în conformitate cu cerințele legale.



Vă rugăm să 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 prin deficitul de apă. Ne gestionăm procesele de tratare a apei și a apelor reziduale în modul cel mai eficient, încercând în același timp să desfășurăm operațiunile cu un consum minim de apă.

Avem o stație de tratare a apelor reziduale bine pusă în funcțiune, iar capacitatea de tratare a apei a fost extinsă în funcție de creșterea capacității noastre de producție. Toți parametrii apelor noastre reziduale sunt mai mici decât limitele legale.

Parametrii	Limite Legale	Rezultatele măsurărilor *
Ulei și Gresanți (mg/l)	5	0.002
BOD (mgO ₂ /l)	25	9
COD (mgO ₂ /l)	125	30

*Rezultate Martur Romania.

Accidente de mediu

Urgențele de mediu pot avea un efect asupra unor zone extinse și asupra multor persoane, în funcție de tipul acestora. Am pregătit un plan de urgență detaliat pentru unitățile noastre de producție care depozitează și utilizează substanțe chimice.



Pentru anul 2024, uzina România a avut o practică de simulare a scurgerilor chimice cu departamentul SAFETY & SU (Siguranță & Situații de Urgență) și a timpilor de reacție și de intervenție a personalului din zonă.

Gestionăm situațiile de urgență în unitățile de producție cu ajutorul unei echipe instruite, iar cărucioarele cu echipament de intervenție în caz de urgență sunt amplasate în mai multe zone diferite, care sunt evaluate în funcție de risc. Atunci când are loc un accident de mediu sau o situație apropiată de categoria 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 2024.

Managementul substanțelor chimice



Toate substanțele chimice sunt evaluate cu ajutorul formularelor FDS (Fișa cu Date de Siguranță) în timpul etapei decizionale de achiziție. Substanțele chimice sunt clasificate în funcție de categoriile periculoase și sunt preferate cele nepericuloase. În cazul în care nu există altă opțiune, se utilizează cea mai puțin periculoasă, se analizează efectul asupra mediului și sănătății publice și se stabilesc controale adecvate înainte de achiziționare. Sistemul este clar definit și gestionat cu coordonarea părților implicate. Cel mai utilizat produs chimic în procesele noastre este în procesul de cataforeză.

Produsele chimice pe bază de apă sunt preferate și utilizate în acest proces. Utilizarea substanțelor chimice este monitorizată lunar și raportată conducerii operaționale în *Raportul lunar privind performanța în protecția mediului*. Se caută substanțe chimice alternative pentru a reduce cantitatea de vopsele utilizată, iar utilizarea unui număr mai mic de substanțe chimice este susținută prin proiecte.

Produsele chimice sunt selectate și utilizate în toate procesele în conformitate cu Regulamentul REACH și cu sistemul IMDS. În acest context, nu există nicio posibilitate de a utiliza substanțe interzise/restricționate.

Produsele chimice sunt depozitate în noua zonă de depozitare a produselor chimice în conformitate cu matricea de depozitare. Această zonă este închisă pentru accesul neautorizat și departe de fabrică pentru a preveni riscul de incendiu. Echipamentul individual de protecție adecvat este stabilit de specialistul în siguranța muncii și se asigură utilizarea acestuia. FDS și trusele de urgență sunt disponibile în zonele de utilizare și depozitare a substanțelor chimice. De asemenea, există proceduri detaliate pentru gestionarea substanțelor chimice.

Informațiile noastre publice pentru locațiile Martur România au fost furnizate pe site-ul nostru web. Le puteți accesa prin linkul de mai jos.

marturpdf.netlify.app/informare_publica_martur_automotive_nov_2023

Produs sustenabil

Avem o echipă de cercetare și dezvoltare bine organizată și există o secțiune specifică care studiază inovarea materialelor.

Principalul raport de consum în ceea ce privește materia primă aparține tablelor de metal. Și avem mai multe studii pentru a reduce greutatea, rata deșeurilor tehnice și pentru a alege materiale ecologice cu scopul de a reduce amprenta de carbon și impactul negativ asupra mediului.

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

Organizăm întâlniri cu clienții pentru a le explica soluțiile noastre inovatoare și colaborăm cu aceștia 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. Dispunem de o resursă internă pentru calcularea ACV (LCA) a produselor noastre existente și dezvoltate. Avem o bună colaborare între Departamentul Cercetare și Dezvoltare și Departamentul de Mediu.



SîmaPro

Respect pentru Drepturile Omului și ale Muncii

Fiind o organizație responsabilă, considerăm că respectarea drepturilor omului nu este doar un imperativ moral, ci și un aspect esențial al operațiunilor noastre de afaceri. Ne angajăm să ne asigurăm că angajații, partenerii și părțile interesate sunt tratați în mod corect și cu demnitate și că drepturile fundamentale ale acestora sunt respectate și protejate. În acest raport, oferim o prezentare generală a politicilor, practicilor și inițiativelor noastre menite să promoveze drepturile omului și ale angajaților. Vom continua să avansăm în această direcție pentru a crea un mediu de lucru mai corect și mai echitabil.



Ne angajăm să promovăm și să respectăm *Principiile privind drepturile omului ale Pactului global al Organizației Națiunilor Unite*, care ghidează acțiunile și deciziile companiei, al cărei semnatar suntem deopotrivă. Textele complete ale *Codului nostru global de conduită* și ale tuturor politicilor sunt disponibile pe site-ul web al companiei: <https://www.marturfompak.com/page/our-policies>

Dialogul social și condițiile de muncă

Sistemul de reprezentare a angajaților societății noastre este structurat în jurul unor alegeri democratice care au loc la fiecare doi ani. Până în prezent, au avut loc patru alegeri, iar în prezent există trei reprezentanți. Numai angajații care nu sunt manageri pot fi nominalizați ca și candidați. Alegerile se desfășoară după metoda vot secret - numărătoare deschisă, procesul de numărare fiind efectuat de către o comisie aleasă aleatoriu, formată din angajați din diferite departamente. Reprezentanții angajaților joacă un rol-cheie în relațiile de muncă, oferind informații cu privire la diverse aspecte legate de locul de muncă, cum ar fi planurile de formare, regulamentele interne, orele de lucru și perioadele de odihnă. Ei participă activ la negocierile privind contractul colectiv de muncă, creșterile salariale și beneficiile sociale pentru perioada desemnată. În plus, acești reprezentanți se angajează în discuții cu *Departamentele de Resurse Umane* și cu *Conducerea Superioară* pe teme profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă.



Drepturile omului și condițiile de muncă protejează demnitatea fiecărei persoane. Ne-am angajat să respectăm cele 10 principii ale *Pactului Global al Națiunilor Unite* și ne angajăm să ne îndeplinim toate tipurile de responsabilități pentru a crea un mediu de lucru echitabil și durabil.

Respectăm și promovăm drepturile omului și condițiile de muncă în conformitate cu standardele internaționale, cu legile și reglementările locale și cu valorile companiei; „We Care - We Share - We Dare” (*Nouă ne pasă - Noi împărtășim - Noi îndrăznim*). Politica și procedurile companiei interzic în mod definitiv discriminarea de orice fel cu privire la orice aspect al relației cu angajații. Promovăm un mediu de lucru incluziv în care fiecare este apreciat pentru contribuția sa la activitățile companiei și ne așteptăm ca fiecare partener de afaceri să fie în conformitate cu aceste cerințe.



În cursul anului de raportare, am reevaluat organizarea noastră în privința resurselor umane pentru a răspunde mai bine nevoilor în continuă evoluție ale forței noastre de muncă aflate în creștere, în conformitate cu extinderea companiei. Furnizăm servicii de resurse umane și îmbunătățim experiența angajaților prin colaborarea strânsă cu funcțiile noastre la nivel global de resurse umane, inclusiv dezvoltarea organizațională și gestionarea talentelor, Academia MFI, remunerarea și beneficiile, achiziția de talente, excelența operațională a resurselor umane, standardizarea și controlul intern precum și sustenabilitatea socială.

Politica și procedurile companiei interzic în mod definitiv orice discriminare în cadrul practicii de remunerare. Departamentul de remunerare și beneficii salariale oferă îndrumare și structurare în ceea ce privește planurile de remunerare și de

beneficii ale angajaților: elaborarea politicilor și conformare cu legislația, elaborarea structurilor de remunerare, introducerea ciclurilor C&B și cartografierea proceselor C&B. Misiunea sa este de a analiza situația actuală și de a o îmbunătăți continuu.

Compania noastră utilizează un sistem de stabilire a denumirii și de clasificare a posturilor care se bazează pe evaluarea posturilor. Evaluarea posturilor constă în clasificarea sistematică a posturilor în conformitate cu metodologia unui sistem de evaluare a posturilor. Sistemul nostru se bazează pe sistemul extern de evaluare a posturilor Korn Ferry Hay.

Arhitectura posturilor este un cadru util pentru diverse procese de resurse umane: design organizațional, învățare și dezvoltare, dezvoltarea carierei, compensații și beneficii, recrutare, performanță, talent și succesiune. Cu ajutorul acestei arhitecturi, ne asigurăm că suntem în conformitate cu principiul „plată egală pentru muncă egală”.

Ca parte a angajamentului nostru față de bunăstarea angajaților, oferim o gamă completă de beneficii sociale care au evoluat în timp ca răspuns la standardele din industrie și la nevoile forței noastre de muncă. Acestea includ bonusuri monetare pentru sărbătorile de Crăciun, Paște, perioade de vacanță, bonusuri de performanță pentru calitate și de prezență constantă. Oferim, de asemenea, 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. Sprijinul suplimentar include pachete alimentare, control gratuit al ochilor, alocații educaționale sau cadouri școlare pentru copiii angajaților, asigurare privată de sănătate, alocație pentru combustibil și beneficii bazate pe vechime. Aceste inițiative reflectă dedicarea noastră continuă pentru crearea unui mediu de lucru favorabil, incluziv și motivant.

Experiența angajaților

Investiția în experiența pozitivă a angajaților este esențială pentru a crea forță de muncă angajată în companie. Martur Fompak International are un instrument valoros pentru a măsura experiența angajaților, platforma de sondaje online „SAP Qualtrics”, pe care am implementat-o în anul 2022. Aceasta ne oferă posibilitatea de a crea imagini instantanee de-a lungul întregului ciclu de viață al angajaților.



Am priorizat câteva puncte cheie de contact cu angajații pentru a îmbunătăți experiența generală a acestora. În cursul anului de raportare, ne-am concentrat pe îmbunătățirea procesului de integrare - inclusiv în prima săptămână și în prima lună - pentru a asigura un început liniștit și de susținere pentru noii angajați. De asemenea, ne-am consolidat sistemul de management al performanței și am dezvoltat în continuare *Programul nostru de mentorat intern* prin implementarea de sondaje dedicate atât mentorilor, cât și persoanelor aflate în perioada de mentorat.



Diversitate și Incluziune

Ne angajăm să promovăm diversitatea, echitatea și incluziunea (DEI) în toate domeniile operațiunilor noastre. Abordarea noastră asigură că recrutarea, plasarea, formarea și avansarea în carieră se bazează exclusiv pe calificări, competențe și experiență - oferind oportunități egale pentru toți angajații, indiferent de proveniență.

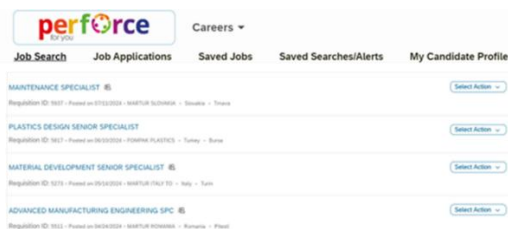
Pentru a susține acest lucru, folosim un limbaj incluziv și neutru din punct de vedere al genului în toate posturile vacante, concentrându-ne exclusiv pe criterii obiective și cerințe clar definite ale postului. Această practică contribuie la promovarea unui mediu primitor și respectuos pentru toți candidații.

Toate procesele de resurse umane sunt concepute și gestionate cu atenție pentru a elimina prejudecățile, a promova transparența și a asigura corectitudinea. Prin aceste eforturi, ne propunem să construim o cultură a locului de muncă înrădăcinată în egalitatea de șanse, în care fiecare individ să poată prospera.



TALENT ȘI DEZVOLTARE

Managementul eficient al talentelor este esențial pentru a ne asigura că firma noastră dispune de abilitățile și capacitățile necesare pentru a inova, a se adapta și a concura într-un peisaj aflat în rapidă evoluție. Ne străduim să atragem talente, să le integrăm în compania noastră și să le pregătim pentru lumea afacerilor viitoare, dotându-le cu competențele și abilitățile viitorului.



Posturile noastre de muncă sunt accesibile candidaților interni prin intermediul Sistemului nostru Informatic de Resurse Umane, *Perforce*. Angajații care doresc să își schimbe cariera pot aplica

pentru aceste posturi vacante la nivel intern. Fiecare poziție este anunțată intern timp de 20 de zile, oferind angajaților prima oportunitate de a aplica. Dacă este identificat un candidat intern calificat, postul este ocupat la nivel intern.

Procesul de integrare la angajare

Atunci când identificăm persoana potrivită și aceasta acceptă oferta de muncă, este timpul să îl angajăm pe acel nou angajat. Scopul procesului de integrare este de a facilita integrarea noului venit în companie și în rolul său profesional.

Noul angajat primește acces la platforma de *onboarding* (integrare la angajare) înainte de data de începere a angajării. Poate citi mesajele de bun venit de la managerul său și de la departamentul de resurse umane, poate completa documentele, poate consulta link-urile utile furnizate de către manager și poate vedea contactele recomandate, inclusiv prietenii și colegii de echipă. În plus, acesta

poate accesa conținut specific companiei, poate vizualiza întâlnirile planificate și poate începe învățarea online.

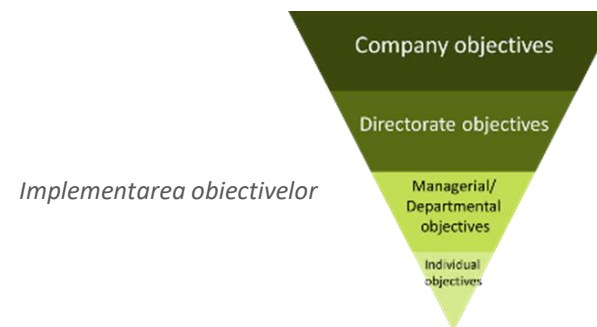
Oferim kituri de bun venit standardizate pentru noii angajați.



Managementul performanței

La începutul fiecărui an de performanță, comunicăm clar obiectivele SMART și așteptările legate de performanță fiecărui angajat din categoria gulere albe. Pe parcursul anului, managerii oferă actualizări și feedback periodic, încurajează discuțiile deschise și oferă îndrumare și sprijin membrilor echipei acestora. Acest sistem ajută la identificarea nevoilor de dezvoltare și formare, încurajând dezvoltarea competențelor angajaților.

Sistemul nostru de management al performanței asigură alinierea dintre obiectivele individuale și obiectivele la nivel corporativ, creează un mecanism robust de feedback și oferă angajaților oportunitatea de a-și realiza potențialul.



Academia și activitățile de instruire MFI

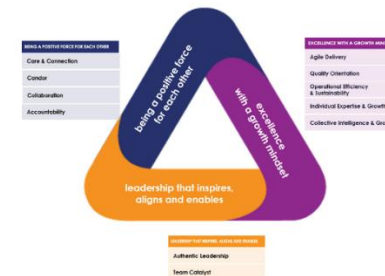
Oamenii noștri sunt cheia unei organizații de succes și sustenabile. Prin urmare, ne concentrăm principal pe inițiativele de gestionare a talentelor concepute pentru a sprijini dezvoltarea angajaților. Oferim dezvoltare umană pro-activă pe trei piloni: dezvoltare corporativă, dezvoltare funcțională și dezvoltare individuală.



Informațiile pentru procesul nostru de dezvoltare și formare a talentelor includ rezultatele evaluărilor de performanță, obiectivele strategice, proiectele noi, cerințele clienților, lacunele individuale în cunoștințe și competențe, sondajele privind experiența angajaților, solicitările angajaților și planurile de succesiune derivate din ședințele de evaluare a talentelor.

Depășim limitele instruirii tradiționale în sala de clasă prin încorporarea unor metode și instrumente de învățare mixtă, străduindu-ne să găsim echilibrul potrivit între acestea. În plus, încurajăm schimbul de idei, împărtășim sfaturi și cele mai bune practici și încurajăm învățarea reciprocă în cadrul companiei.

În 2024, am realizat un sondaj pentru a înțelege mai bine cultura noastră organizațională. Pe baza informațiilor colectate, am definit valorile și comportamentele noastre fundamentale actualizate. Pentru a le integra în întreaga organizație, am lansat Programul MFI Thrive / Prosper, conceput pentru a introduce și consolida aceste valori și comportamente tuturor angajaților.



Pe parcursul anului 2024, am investit în dezvoltarea angajaților noștri printr-o gamă largă de programe de instruire organizate de Academia MFI. Acestea au inclus LEADclass (*training pentru lideri*) pentru directori seniori, un program de mentorat pentru tinere talente, mentorat invers pentru directori, Clubul Liderilor pentru toți liderii, precum și programe specializate, cum ar fi Programul de Dezvoltare a Analiztilor de Date AI, Școlile SAP, Programul Auditorilor Interni și Școala de Achiziții pentru specialiști. În fabricile noastre din România, un total de 69.730 de ore de instruire au fost oferite angajaților și contractorilor în cursul anului de raportare.

Pentru cei care doresc să își îmbunătățească abilitățile non-tehnice, am oferit materiale de e-learning prin intermediul sistemului nostru digital de învățare Perforce și al partenerilor noștri Crossknowledge și Udemy. Aceste platforme includ programe de dezvoltare personală și interpersonală, precum și programe de leadership.

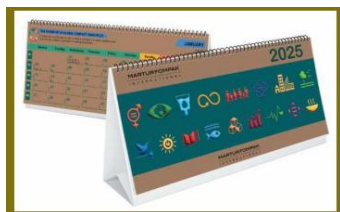


Angajamentul nostru față de dezvoltarea angajaților prin diverse inițiative de formare a fost o piatră de temelie a strategiei noastre de creștere. Oportunitățile noastre de învățare diverse și captivante reflectă dedicarea noastră de a cultiva talentele și de a promova o cultură a îmbunătățirii continue. Pe măsură ce avansăm, vom continua să investim în oamenii noștri, asigurându-ne că aceștia sunt bine pregătiți pentru a face față provocărilor viitorului și pentru a contribui la succesul organizației noastre.

RESPONSABILITATE SOCIALĂ

La fabrica noastră din România, susținem diversitatea și incluziunea prin aprovizionarea cu produse și servicii de la companii protejate. Echipamentul nostru individual de protecție (EIP) este furnizat de către o afacere deținută de persoane cu dizabilități (DBE), în timp ce serviciile noastre de curățenie sunt furnizate de o afacere deținută de femei (WBE).

În conformitate cu angajamentul nostru față de sustenabilitate, am continuat să folosim hârtie reciclată pentru calendarul și caietul editat pentru anul 2025 și cărți de vizită digitale ecologice și ușor de actualizat, drept practică standard a companiei noastre.



IMPLICAREA OAMENILOR

Întrucât ne străduim în permanență să îmbunătățim comunicarea și transparența în cadrul organizației noastre, am început în anul 2024 să organizăm întâlniri regulate cu 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 o oportunitate de a rămâne informați, asigurându-se că informațiile circulă mai ușor. Ședințele publice regulate vor ține 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.

Copiii angajaților noștri participă la ateliere lunare organizate de Departamentul de comunicare corporativă. În fiecare lună are loc un atelier de artizanat diferit, cum ar fi: organizator de birou realizat din hârtie reciclată, pictură pe pietricele, cutie de prim ajutor, felicitări de Crăciun etc. Aceste meșteșuguri sunt adesea realizate din materiale reciclate, iar produsele finite sunt expuse în zonele comune din fabricile noastre. Copiii sunt recompensați cu mini pachete cadou.

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 liniile de conformitate cu GDPR (Regulamentul general privind protecția datelor).



Securitatea fizică a locațiilor noastre este asigurată prin controlul intrărilor și prin intermediul agenților 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.

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 anul 2024, 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.

ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Codul Global de Conduită este coloana vertebrală a culturii companiei noastre și a aderenței neclintite la principiile etice.

Toată lumea este responsabilă pentru acest Cod Global de Conduită, inclusiv partenerii noștri de afaceri, cum ar fi clienții, furnizorii, contractorii, consultanții, angajații noștri și Consiliul de Administrație.

Toate politicile intră în vigoare după aprobarea Consiliului de Administrație și apoi sunt făcute publice. Echipa de management este responsabilă pentru implementarea Codului de Conduită și a tuturor politicilor și revizuește aceste politici anual.

Avem următorul cadru de politici:



Materialele de instruire privind etica sunt disponibile pe Intranet pentru toți angajații, în limbile locale.



CONȚINUTUL FORMĂRII

- Diversitate, incluziune și egalitate de șanse
- Egalitatea de gen
- Nediscriminarea și hărțuirea
- Recrutare etică
- Munca copiilor, munca tinerilor, munca forțată, sclavia modernă și traficul de persoane
- Anti-mită, anti-corupție
- Orele de lucru și remunerarea
- Libertatea de asociere și negocierea colectivă
- Responsabilitățile noastre
- Identificarea cazurilor și comportamentelor lipsite de etică
- Exprimarea opiniei și lipsa de represalii
- Remedierea



Toate documentele noastre sunt gestionate prin intermediul unui software numit QDMS (Sistem de Management al Documentației Calității). Politicile sunt emise în acest portal și partajate cu toți angajații. Există o perioadă atribuită în mod automat pentru revizuirea politicilor și reamintirea prin E-mail de către QDMS. Toate politicile sunt revizuite anual de către echipa de management.

Îi încurajăm pe angajații și partenerii noștri de afaceri să comunice și să raporteze orice încălcare sau potențială încălcare a politicilor și standardelor noastre, precum și a oricăror legi sau reglementări aplicabile. Linia de comunicare este comunicată prin intermediul Politicii noastre privind Drepturile Omului și poate fi accesată prin E-mail sau WhatsApp. Avem o politică de toleranță zero pentru orice fel de represalii împotriva oricui menționează o îngrijorare sau raportează orice problemă. Orice astfel de represalii vor fi tratate drept abateri grave, rezultând în măsuri disciplinare. Toate investigațiile sunt gestionate cu confidențialitate.

Sănătate și securitate în muncă



Avem un sistem de sănătate și securitate în muncă ce prezintă maturitate, certificat din anul 2016. Desfășurăm mai multe activități cu o abordare bazată pe riscuri pentru a crea un mediu de lucru sigur pentru angajații noștri și pentru alte persoane care vin la locațiile noastre în vizită sau pentru lucrări temporare. Ne asigurăm că această cultură a securității în muncă este răspândită printre angajații noștri la fiecare nivel.

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

NU există accidente mortale și **NU** există boli profesionale în anul 2024.

Analizele detaliate ale riscurilor sunt efectuate pentru a detecta și elimina potențialele leziuni/probleme de sănătate ca o abordare pro-activă. Măsurile necesare sunt întreprinse 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 de lucru, atât pe timpul zilei, cât și pe timpul nopții.

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 atât pentru șoferi, cât și pentru 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 în vederea producerii produsului 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.



Am creat studii FMEA în cadrul software-ului încă din anul 2020. Acesta conectează echipele noastre din diferite locații prin intermediul tehnologiei web și sporește partajarea cunoștințelor. Permite echipelor de inginerie accesul la toate informațiile ingineresti actuale. Nivelurile de risc sunt evidențiate cu ușurință, iar precauțiile pentru reducerea riscului sunt respectate.

Lanț de aprovizionare sustenabil și aprovizionare responsabilă

Ca parte a angajamentului nostru față de respectarea legislației de mediu și protejarea drepturilor omului, furnizorii trebuie să se angajeze să respecte toate Politicile noastre, așa cum sunt prezentate mai jos.

- Cod de conduită
- Politica privind drepturile omului
- Politica de responsabilitate socială
- Politica privind sănătatea și securitatea în muncă, mediul și energia
- Politica privind calitatea

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

<http://www.marturfompakinternational.com> <https://supplier.marturfompak.com/>

Achiziții care respectă politicile 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.

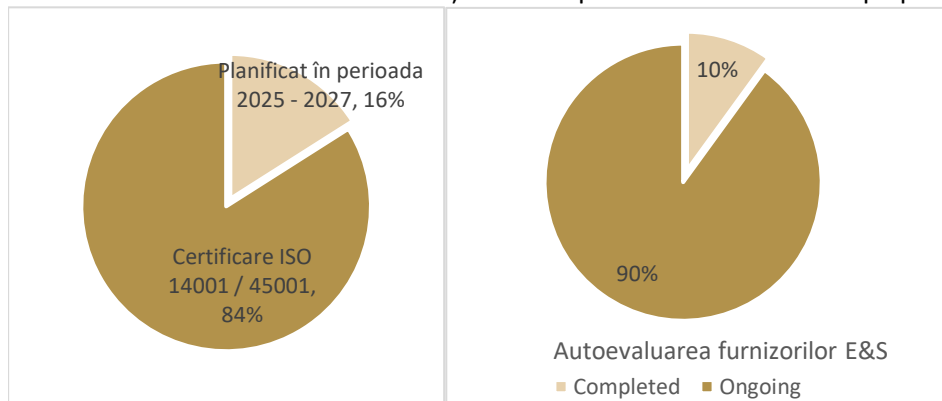
Auditul furnizorilor

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 în domeniul mediului, sănătății și securității în ultimii 5 ani.

Evaluare de mediu și evaluare 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.



Managementul mineralelor din zonele de conflict



Ne angajăm să ne asigurăm că produsele noastre nu conțin minerale din zonele de conflict, adică 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 Zonele de Conflict pe Portalul Furnizorilor Martur Fompak International.

Anexa 1: Indicatori de performanță în domeniul sănătății și securității în muncă în cadrul organizației – anul 2024

<i>Rata de frecvență a accidentărilor cu timp pierdut din producție**</i>	1,17
<i>Rata bolilor profesionale ***</i>	0
<i>Numărul de decese</i>	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 – anul 2024

Consumuri de energie electrică

<i>Consumuri de energie electrică (MWh)</i>	15.139
<i>Gaz natural (m3)</i>	926.459
<i>Alt combustibil (specificați)(L) (benzină, motorină)</i>	10.000
<i>Consumul de apă (m³)</i>	37.834
<i>Cantitatea și tipul de deșeuri (tone)</i>	
<i>Deșeuri periculoase</i>	104,45
<i>Deșeuri nepericuloase</i>	1.791,41
<i>Emisii de gaze cu efect de seră</i>	
<i>Emisii directe de gaze cu efect de seră (Domeniul de aplicare 1) (tone CO_{2eq})</i>	2.076
<i>Indirect - Energie (Domeniul de aplicare 2) (tone CO_{2eq})</i>	6.056
<i>Emisii totale de gaze cu efect de seră din domeniul de aplicare 1 și 2 (tone CO_{2eq})</i>	8.131
<i>Intensitatea totală a emisiilor de gaze cu efect de seră din domeniul de aplicare 1 și 2 (tone CO_{2eq}) / ore de lucru</i>	0,0024

AMENZI PRIVIND POLITICILE LEGISLATIVE 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 – anul 2024

Fluxul de rotație a angajaților în funcție de vârstă și sex	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați care au părăsit compania (gulere albastre și albe)	25	53
Numărul total de angajați care au părăsit compania (gulere albastre și albe) cu vârsta sub 30 de ani	3	13
Numărul total de angajați care au părăsit compania (gulere albastre și albe) cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (vârstele de 30 de ani și de 50 de ani vor fi incluse)	17	30
Numărul total de angajați care au părăsit compania (gulere albastre și albe) peste 50 de ani	5	10
Numărul total de angajați (gulere albastre și albe) care au părăsit voluntar compania (au demisionat)	21	45

Numărul total de angajați în funcție de sex	Femei	Bărbați
Numărul total de angajați	276	516
Numărul total de angajați cu gulere albe	68	124
Numărul total de angajați cu gulere albastre	208	392

Numărul de angajați în funcție de tipul de angajare	Cu normă întreagă	Cu program parțial
Angajați cu gulere albe	192	0
Angajați cu gulere albastre	600	0

Contractori	Femei	Bărbați
Numărul de contractori în funcție de sex	669	682
Numărul de contractori în funcție de tipul de angajare	Cu normă întreagă	Cu program parțial
	1,351	0

Vechime în funcție de sex	Femei	Bărbați
Numărul de angajați care au 0-5 ani vechime (5 ani excluși)	117	234
Numărul de angajați care au 5-10 ani vechime (10 ani excluși)	126	242
Numărul de angajați care au o vechime de 10 ani sau mai mult	18	54

Cursuri de formare	Femei	Bărbați
Totalul orelor de formare oferite angajaților (angajat*ora)	31.070	20.598
Media orelor de formare per angajat (număr)	113	40
Total ore de formare pentru WC	2.250	2.403
Total ore de formare pentru BC	28.821	18.195
Total ore de formare pentru subcontractanți	7.461	9.107
Procentul de angajați instruiți cu privire la etică și combaterea mitei	100%	100%

Pentru fiecare categorie de vârstă	Femei	Bărbați
Total ore de formare pentru categoria 18- 30 de ani	5.417	10.160
Total ore de formare pentru categoria 30-50 de ani (inclusiv 30 și 50 de ani))	14.707	16.876
Total ore de formare pentru categoria de peste 50 de ani	2.659	1.849

Pentru categoriile de funcție tehnică, administrativă, producție	Femei	Bărbați
Tehnic	294	1.260
Administrativ	648	30
Producție	23.789	25.646

Repartizare angajați pe grupe de vârstă	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul de angajați sub 18 ani	0	0
Numărul de angajări noi cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani (18 ani vor fi incluși)	43	78
Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (vor fi incluși și cei cu vârstele de 30 de ani și 50 de ani)	188	318
Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani	61	103

Angajări noi	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul de angajați cu vârsta de sub 18 ani	0	0
Numărul de angajări noi cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani (18 ani vor fi incluși)	10	28
Numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani (vor fi incluși și cei cu vârstele de 30 de ani și de 50 de ani)	37	69
Numărul de angajați cu vârsta peste 50 de ani	14	17

Concediu de maternitate/parental	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu parental, în funcție de sex.	16	2
Numărul total de angajați care au luat concediu parental, în funcție de sex.	16	2
Numărul total de angajați care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului parental, în funcție de sex.	0	0

Angajați cu dizabilități	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul total de angajați cu dizabilități	0	4
Pondere totală a angajaților cu dizabilități	0,0%	0,8%
Persoane cu dizabilități fizice	0	0
Deficiențe de vorbire	0	0
Deficiențe de vedere	0	0
Deficiențe de auz	0	0
Altele	0	4

Evaluarea performanței	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul de angajați care participă la un program de dezvoltare a carierei	6	8
Numărul de angajați care beneficiază de evaluarea performanței în funcție de obiectiv	260	471

Diversitate și egalitate de șanse	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Numărul de angajați promovați	2	5
Procentul de angajați promovați	1%	3%

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

Numărul de sugestii	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Număr total de sugestii	0	0
Număr de sugestii implementate	0	0
Număr de reclamații privind etica	0	0
Număr de controale medicale oferite de companie angajaților	275	515

