



Unternehmensrichtlinien Martin Gruppe

Grundsätze unserer deutschen Standorte

Inhalt

Über diesen Bericht	3
Vorwort der Geschäftsführung	4
Unternehmensportrait	5
Unternehmensziele	6
Unternehmensgrundsätze	7
Unsere Werte	8
Zertifizierungen und Label	9
Interessenvertretung, Förderungen und Investitionen	10
Nachhaltigkeit und Unternehmensethik	11
Nachhaltigkeit	11
Compliance- und Risikomanagement	12
Steuermanagement	14
Informations- und IT-Sicherheit	14
Datenschutz und Datensicherheit	16
Nachhaltige Beschaffung	18
Zusammenarbeit mit Lieferanten	18
Einkaufspolitik	20
Produkte	21
Grundsätze unserer Qualitätspolitik	21
Entwicklung und Innovation	21
Umwelt	22
Grundsätze unserer Umwelt- und Energiepolitik	22
Energie und Emissionen	26
Grundsätze unserer Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik	27
Corporate Social Responsibility	29
Anstellung und Arbeitsbedingungen	29
Leistung, Entlohnung und Vergütung	31
Mitarbeiterentwicklung und Beschäftigung	33
Vielfalt im Unternehmen	34
Gesellschaftliches Engagement	35

Über diesen Bericht

Verantwortlich im Sinne des Presserechts ist Gina Döhla, Marketing und PR Managerin der Martin Gruppe.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Ansprache und Gruppen oder allgemeinen Bezeichnungen in der Regel das generische Maskulinum gewählt. Die Angaben beziehen sich jedoch auf Angehörige aller Geschlechter. Eine Ausnahme wird bei Ansprache einer bestimmten Person bzw. bestimmten Geschlechts gemacht. Zudem werden die der Firmengruppe angehörigen Werke und Schwesterunternehmen im Folgenden als Martin Gruppe bezeichnet. Sind einzelne Standorte gemeint, wird dies entsprechend gekennzeichnet. Gegebenenfalls werden diese wie folgt abgekürzt:

MM (Martin Metallverarbeitung GmbH in Ebersdorf und Blumenrod)

MSU (Martin Stanz- und Umformtechnik GmbH in Parsberg)

MU (Martin Umformtechnik GmbH in Oelsnitz/Vogtl.)

UAB (MeTec UAB)

Haftungsausschluss

Die enthaltenen Daten wurden mit größter Sorgfalt erhoben. Trotzdem können wir für die Fehlerfreiheit nicht garantieren. Daher übernimmt die Martin Gruppe für die Fehlerfreiheit und Genauigkeit der in diesem Bericht enthaltenen Informationen keine Haftung oder Garantie. Soweit neben der rückblickenden Betrachtung auch Aussagen über künftige oder geplante Entwicklungen enthalten sind, wurden diese anhand verfügbarer Prognosen getätigt. Noch nicht voraussehbare Ereignisse und Entwicklungen können diese jedoch beeinflussen und zu anderen Ergebnissen führen. Solche Aussagen über zukünftige Entwicklungen sind daher nicht als gesichert zu verstehen.

Verfügbarkeit der Informationen

Die im folgenden Bericht enthaltenen Informationen werden innerhalb der Martin Gruppe bereitgestellt und bekanntgemacht. Mitarbeiter haben jederzeit Zugriff. Für relevante interessierte Parteien sind Informationen verfügbar, soweit angemessen.

Alle Informationen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die Martin Gruppe behält sich vor, diese Richtlinien ohne zusätzliche Ankündigung zu aktualisieren.

Verfasser: G. Döhla

Stand der Bearbeitung: 01/2025

Martin Metallverarbeitung GmbH

Am Hummelsberg 6

D-96237 Ebersdorf

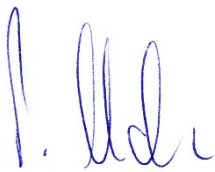
Vorwort der Geschäftsführung

Seit der Gründung der Martin Metallverarbeitung GmbH im Jahr 1967 sind Zielstrebigkeit, Fleiß und Ausdauer das Fundament des Unternehmenserfolgs. Aus dieser stabilen Wertebasis, der Verbindung von Tradition und Fortschritt, konnte das Unternehmen zur Firmengruppe heranwachsen.

Wir als Geschäftsführung sehen es als unseren Auftrag und unsere Verpflichtung mit Weitsicht nach vorn zu schauen und unsere gelebte Unternehmenskultur, Geschichte und Werte in die Zukunft zu tragen.

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt mit seinem Verhalten, seinen Worten und seinen Taten zur Entwicklung unseres Unternehmens bei und hat damit maßgeblichen Anteil an seiner Zukunftsgestaltung.

Unser künftiger Erfolg wird davon abhängen, wie konsequent wir gemeinsam Tag für Tag die Grundsätze leben, die Helga und Günther Martin vor über 50 Jahren antrieben und die wir bis heute hochhalten.



Peter Martin

Martin Metallverarbeitung GmbH

Geschäftsführender Gesellschafter

Ebersdorf, 02. Januar 2025

Unternehmensportrait

Mobilität findet auf der ganzen Welt statt. Wo auch immer sich Fahrzeuge bewegen – Produkte und Kompetenzen der Martin Gruppe sind fast überall im Einsatz. Für den Fahrer meist nicht sichtbar, sorgen unsere Produkte für Sicherheit, Komfort und zeitgemäße Fortbewegung.

Zahlen, Daten und Fakten

900 Mitarbeiter, davon etwa 89% in Deutschland

Hauptsitz:

Martin Metallverarbeitung GmbH

Am Hummelsberg 6

D-96237 Ebersdorf-Kleingarnstadt

Standorte und Unternehmensführung

Peter Martin (Vorsitz)

Geschäftsführung: Peter Martin, Christof Leuze und Klaus Zeitler

Die Martin Gruppe umfasst fünf Standorte, darunter vier in Deutschland:

Martin Metallverarbeitung GmbH

vertreten durch ihre Geschäftsführer: Peter Martin (Vorsitz), Christof Leuze und Klaus Zeitler

Am Hummelsberg 6, 96237 Ebersdorf OT Kleingarnstadt

Martin Metallverarbeitung GmbH

vertreten durch ihre Geschäftsführer: Peter Martin (Vorsitz), Christof Leuze und Klaus Zeitler

Industriepark 1, 96472 Rödental OT Blumenrod

Martin Stanz- und Umformtechnik GmbH

vertreten durch ihre Geschäftsführer: Peter Martin und Klaus Zeitler

Im Grund 8, 92331 Parsberg

Martin Umformtechnik GmbH

Vertreten durch ihre Geschäftsführer: Peter Martin und Klaus Zeitler

Am Alten Bahndamm 13, 08606 Oelsnitz/Vogtl.

MeTec UAB

vertreten durch den Geschäftsführer: Eduard Gurskij

Rudaminos Str. 1 A

LT-13275 Skaidiskes / Vilnius, Litauen

Die Gesellschafterversammlung ist das höchste Kontrollorgan der Martin Gruppe. Die Gesellschafterfamilie ist seit Jahren gesellschaftlich und sozial engagiert.

Unternehmensziele

An unseren Standorten, an denen wir teilweise auch durch unsere Historie regional verwurzelt sind, sind wir Ansprechpartner für Lieferanten, Gesellschaft und Politik. Dafür, dass diese Standorte sich sozial und ökologisch weiterentwickeln, tragen wir Mitverantwortung durch die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt und deren gesamten Lebenszyklus. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Gesichtspunkte und Notwendigkeiten, unsere Prozesse streben wir deshalb kontinuierliche Verbesserungen an.

Das bedeutet:

- negative Umweltauswirkungen nachhaltig zu reduzieren und zu verhindern
- die Energieeffizienz unserer Produkte und Abläufe kontinuierlich zu verbessern
- Verletzungs- und Gesundheitsrisiken zu vermeiden
- das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter sicher zu gestalten
- mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die unseren Grundsätzen folgen
- rechtliche und behördliche Anforderungen einzuhalten.

Um diesen selbst gesetzten Ansprüchen gerecht zu werden, stellen wir die erforderlichen finanziellen, strukturellen und personellen Ressourcen bereit. Wann und wo wir Gefahren, Missstände und Verschwendung erkennen, beseitigen oder entschärfen wir ihre Ursachen. Wo dies nicht zum Ziel führt, ergreifen wir organisatorische und personelle Maßnahmen. Detaillierte Richtlinien und Maßnahmen sind für die jeweiligen Thematiken an entsprechender Stelle dokumentiert.

Unsere Vision

Als weltweit tätiges Unternehmen der Stanz- und Umformtechnik sind wir in der Automobilindustrie anerkannter Lieferant für anspruchsvolle Teile und Baugruppen.

Unser kontinuierliches Wachstum beruht auf der ständigen Erweiterung unseres Know-hows, unserer Produktumfänge und unserer Kapazitäten im In- und Ausland.

Unsere Unabhängigkeit als Familienunternehmen sichern wir durch Effizienz und Profitabilität.

Unser Qualitätsanspruch ist es, die Anforderungen unserer Kunden durch Zuverlässigkeit, Schnelligkeit und Flexibilität im gesamten Leistungsspektrum von der Idee bis zur Serienfertigung vollständig zu erfüllen.

Durch kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungsfähigkeit und -umfänge wollen wir die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter dauerhaft sichern.

Als Glied der Lieferkette in der Automobilindustrie sehen wir uns in der Verantwortung, künftige individuelle Mobilität so klimaneutral zu gestalten als möglich. Konsequentermaßen verfolgen wir daher das Ziel, CO₂-Emissionen zu vermeiden bzw. unvermeidbare Emissionen zu kompensieren.

Unsere Mission

Ihr Unternehmenserfolg ist für uns eine persönliche Angelegenheit. Von Anfang an inhabergeführt sind wir mit Herz und Engagement bei der Sache – nichts weniger erwartet unsere Geschäftsführung von jedem Mitarbeiter. Mit hoher Fachkompetenz und Einsatzbereitschaft setzen wir so jede Ihrer Visionen in die Realität um. Wir überzeugen durch Leistung und sind stolz auf die hohe Qualität unserer Produkte.

Bei uns erhalten Sie alles aus einer Hand. Wir begleiten Sie vom Entwurf bis zum fertigen Bauteil und sorgen durch die entsprechenden Werkzeuge dafür, dass Ihrem Unternehmenserfolg nichts im Wege steht. Als direkter Ansprechpartner bleiben wir dabei stets an Ihrer Seite.

Unternehmensgrundsätze

Mit dem Anspruch, in jeder Beziehung erstklassige Leistungen zu erbringen, haben die Geschäftsführung und die Gesellschafter der Martin Gruppe die Unternehmensgrundsätze verabschiedet.

Wir überzeugen unsere Kunden durch Leistung.

- hohe Kompetenz in der Metallumformung
- Null-Fehler-Qualität
- termin- und mengengetreue Lieferungen
- umfassenden Service und wettbewerbsfähige Preise
- rasches und erfolgreiches Erfüllen der Kundenforderungen

Wir bleiben als Familienunternehmen unabhängig.

- einen ausgewogenen Kundenkreis
- Kontinuität in der Führung
- ertragsorientiertes Wachstum
- Eigenfinanzierung der Investitionen

Unsere Mitarbeiter setzen ihre Fähigkeiten und ihr Können gerne ein.

- anspruchsvolle Aufgaben mit messbaren Zielen
- transparente Abläufe mit klarer Verantwortung
- sachliche Kommunikation und offene Information
- geeignete Arbeitsmittel und ein passendes Arbeitsumfeld
- qualifizierte Berufsausbildung und bedarfsorientierte Weiterbildung
- Förderung von Vorschlägen und Ideen zur kontinuierlichen Verbesserung
- Ausrichtung an den Kundenanforderungen
- leistungsgerechte Vergütung

Wir arbeiten effektiv und erfolgreich mit unseren Lieferanten zusammen.

- intensiven Wettbewerb in Bezug auf Preis, Qualität und Service
- vertrauensvolle Zusammenarbeit zum beiderseitigen Nutzen
- gemeinsam erarbeitete Verbesserungen

Wir sind unseren Standorten von Nutzen.

- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen
- Rücksichtnahme auf die Interessen der Menschen in unserem Umfeld
- Bewahrung der Natur und schonender Umgang mit Ressourcen
- Förderung von Bildung sowie von sozialen Projekten

Unsere Werte

Die Unternehmensleitung der Martin Gruppe hat in den Unternehmensgrundsätzen die wesentlichen Prinzipien formuliert, die ihre Wertvorstellungen widerspiegeln und die sowohl von der Geschäftsleitung selbst, als auch von allen Mitarbeitern bei der täglichen Arbeit beachtet werden.

Respekt

Grundlegendes Prinzip für unsere Zusammenarbeit und unsere Beziehung zu Geschäftspartnern und zur Gesellschaft ist der Respekt vor der Würde des Einzelnen, der seinen Niederschlag in den Menschen- und Persönlichkeitsrechten gefunden hat. Die Akzeptanz der Vielfältigkeit von Lebensweisen und Kulturen und die Aufgeschlossenheit gegenüber jeder nationalen Herkunft ermöglicht gegenseitiges Verständnis und fördert die Kommunikation im Unternehmen und darüber hinaus. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Tätigkeiten zu unterlassen, die direkt oder indirekt in Diskriminierung oder Ungleichbehandlung münden. Insbesondere unterlassen wir jegliche Aktivitäten, die nachweislich in Verbindung mit Menschenhandel, Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit stehen. Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die – sei es am Arbeitsplatz oder durch Gebrauch unserer Produkte – die Sicherheit, Gesundheit oder körperliche Unversehrtheit von Menschen beeinträchtigen können.

Verbundenheit

Fairness, Loyalität und Solidarität – sowohl von Seiten des Unternehmens als auch der Mitarbeiter – sind die Grundlage für einen geordneten und effizienten Arbeitsablauf. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie durch vollen Einsatz ihres Wissens und Könnens sowie durch hohe Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative zum Unternehmenserfolg beitragen. Im Gegenzug achten wir auf gute Arbeitsbedingungen, leistungsgerechte Entlohnung durch Entgelte und Zusatzleistungen sowie berufliche Fortentwicklung. Normen zur Vereinigungsfreiheit, Nichtdiskriminierung und Kollektivverhandlungen finden uneingeschränkte Anwendung. Als Gesellschafter eines Familienunternehmens sind uns die persönliche Verbundenheit und Mitverantwortung aller bei uns tätigen Mitarbeiter wichtige Anliegen. Persönliche Interessen dürfen nicht dem Erfolg des Teams oder des Unternehmens insgesamt übergeordnet werden. Der unternehmerischen Sozial- und Gesellschaftsverantwortung – Corporate Social Responsibility (CSR) – entsprechen wir mit unserem Sozialmanagement.

Offenheit

Eine Unternehmenskultur, die keine Fehler toleriert, führt zwangsläufig dazu, dass Fehler verschwiegen und infolgedessen vorhandene Verbesserungspotenziale nicht genutzt werden. Deshalb fordern und fördern wir Achtsamkeit und Ehrlichkeit im Umgang miteinander und gegenüber Dritten.

Integrität

Vorteilsnahme, Bestechung oder Bestechlichkeit sowie Korruption und Erpressung in jeder Form lehnen wir ab. Entscheidungen im Unternehmen dürfen allein dem Kundennutzen sowie dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dienen und müssen frei von widersprechenden persönlichen Interessen getroffen werden. Um ihre Unabhängigkeit zu bewahren, dürfen Mitarbeiter weder Geschenke noch andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern einfordern, die eine objektive und faire Entscheidung beeinträchtigen. Geschenke oder Vergünstigungen, die einen Wert von mehr als 20 € übersteigen, dürfen grundsätzlich nicht angenommen werden. Der jeweilige Geschäftspartner ist im Fall der Ablehnung auf diesen Verhaltensgrundsatz hinzuweisen.

Verantwortung

Unser Handeln hat Auswirkungen auf unser Umfeld und unsere Zukunft. Durch Befolgung des Prinzips der Nachhaltigkeit tragen wir dazu bei, die Natur und Artenvielfalt für kommende Generationen zu erhalten. Bei allen Produktionsabläufen achten wir darauf, dass die Umwelt geschützt und Ressourcen so sparsam wie möglich in Anspruch genommen werden. Wir streben ein Umwelt- und Energiemanagement an, das folgende Zielvorgaben weitestgehend erfüllt: maximale Abfallvermeidung oder -wiederverwertung, minimalen Wasser- und Energieverbrauch, Vermeidung bzw. Reduzierung von Emissionen sowie des Einsatzes eingeschränkt einsetzbarer Substanzen und Chemikalien.

Einhaltung der Regeln

Die Einhaltung der o. g. Verhaltensvorgaben und anderer geltenden Anweisungen ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Den Unternehmensgrundsätzen widersprechende Handlungen werden vom Unternehmen nicht toleriert und können rechtliche Schritte zur Folge haben. Es ist Aufgabe jedes Vorgesetzten, sicherzustellen, dass die ihm zugeordneten Mitarbeiter die Verhaltensprinzipien kennen und beachten. Soweit Fragen in Bezug auf korrektes Verhalten bestehen, soll der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den zuständigen Personalbetreuer ansprechen. Falls dies nicht zur Klärung führt, kann er sich an die Werkleitung oder Geschäftsführung wenden. Für die Behandlung seines Anliegens wird Vertraulichkeit zugesichert.

Zertifizierungen und Label

Management entlang der gesamten Lieferkette spielt in der Automobilindustrie eine besonders wichtige Rolle. Um Kundenansprüche zu erfüllen sowie Produkt- und Dienstleistungsqualität auf höchstem Standard zu gewährleisten, sind wir nach folgenden Anforderungen zertifiziert:



Qualitätsmanagement
IATF 16949
MM, MSU, MU, MeTec



Umweltmanagement
DIN EN ISO 14001:2015
MM, MSU, MU, MeTec



Qualitätsmanagement
DIN EN ISO 9001:2015
MM, MSU, MU, MeTec



Arbeitsschutz-Management-System
nach ISO 45001:2018
MSU, MU



Energiemanagement
DIN EN ISO 50001
MM, MSU, MU



Zudem hat die Martin Gruppe das **TISAX Label für Informationssicherheit**.
MM, MSU, MU

Interessenvertretung, Förderungen und Investitionen

Für die Länder, in denen wir produzieren, engagieren wir uns wirtschaftlich und gesellschaftlich. Daher sind wir Mitglied in nationalen und internationalen Interessenverbänden. In Deutschland sind dies unter anderem der Bayerische Unternehmensverbund Metall & Elektro, der Industrieverband der Blechumformung (IBU), der Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V. sowie die Industrie- und Handelskammer (IHK). Weiterhin sind wir Mitglied des Baltic Automotive Components Cluster (BACC) in Litauen.

Unser Engagement soll dazu beitragen, dass die Regionen rund um unsere Standorte gefördert und vorangebracht werden. Daher investieren wir in soziale Projekte und unterstützen Bildungseinrichtungen, Vereine und gemeinnützige Organisationen. Ziel ist es, sowohl jungen Menschen als auch Erwachsenen beste Zukunftschancen und Perspektiven für ihre Lebensgestaltung zu bieten sowie ihre Gesundheit zu fördern.

Die Martin Gruppe befürwortet grundsätzlich das Engagement von Mitarbeitern in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Wenn diese Aktivitäten in einem Zusammenhang mit der Martin Gruppe stehen, ist ein Vorgesetzter zu informieren.

Nachhaltigkeit und Unternehmensethik

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Begriff unserer modernen Welt. Wir als Martin Gruppe verstehen darunter ein klares Bekenntnis, eine Haltung und unsere Unternehmensverantwortung. Der Begriff Nachhaltigkeit beinhaltet nicht nur wirtschaftliches Handeln für die Zukunft unseres Unternehmens, sondern auch das Bewusstsein der Verantwortung für die Gesellschaft, in der wir agieren, die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten und die Umwelt. Auf Basis der Werte, auf denen die Gesellschafterfamilie das Unternehmen gründete, führt die Geschäftsführung die Martin Gruppe als global nachhaltig agierendes Unternehmen voran und richtet ihre Entscheidungen an folgenden Prinzipien aus.

Umweltschutz & CO2 Ausstoß

Vor dem Hintergrund des zunehmenden anthropogenen Einflusses auf die gesamte Biosphäre hat der Schutz der Umwelt höchste Priorität. Umweltschutz ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) Artikel 20a als Staatsziel verankert. Dieser Ausrichtung möchten wir als Unternehmen folgen und alle uns möglichen Maßnahmen, sei es intern oder entlang unserer Lieferkette, zum Schutze der Umwelt sowie zur Reduzierung unseres CO2 Ausstoßes ergreifen. Unser Augenmerk liegt dabei sowohl auf einzelnen Teilbereichen der Umwelt, wie Boden, Wasser, Luft und Klima, als auch auf Wechselwirkungen zwischen diesen. Zudem unterstützen wir Umweltschutzverbände wie den LBV - Landesbund für Vogel- und Naturschutz unter anderem durch Spenden und die Information unserer Mitarbeiter und setzen uns für regionale Projekt ein.

Verantwortung von und gegenüber Mitarbeitern

Um für unsere Mitarbeiter einen fairen, zeitgemäßen und motivierenden Arbeitsraum zu schaffen, gewährleistet die Martin Gruppe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Darüber hinaus sollen Führungskultur und Förderung der Mitarbeiter zu deren Weiterentwicklung und Motivation beitragen. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit sind die Grundlage dessen und wurden im Verhaltenskodex der Martin Gruppe verankert. Er gibt für unsere Mitarbeiter die Richtung vor und soll täglich unsere Werte in Erinnerung rufen. Die Martin Gruppe erwartet vor diesem Hintergrund von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang – offen, verständnisvoll und tolerant gegenüber Kollegen und Dritten.

Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der Martin Gruppe nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterlassen werden.

Medienkommunikation im Namen der Martin Gruppe erfolgt ausschließlich über die Abteilung Marketing bzw. nach Abstimmung mit dieser.

Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

Vor allem an unseren Standorten ist unser Ziel, bei der Schaffung einer zukunftsfähigen und lebenswerten Gesellschaft mitzuwirken, an der Individuen partizipieren und sich entfalten können. Das bedeutet für uns als Martin Gruppe, sich für einen bewussten Umgang mit Wasser, Energie und endlichen Rohstoffen einzusetzen sowie Schäden im Ökosystem zu vermeiden.

Kundenorientierung

Unser zentrales Ziel ist der Aufbau einer langfristig stabilen und wirtschaftlichen Kundenbeziehung. In der Praxis erstreben wir die regelmäßige Erfassung und Analyse der Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden sowie deren Umsetzung. Daher legen wir Wert auf persönlichen Kundenkontakt, kundengerechte Organisation und lösungsorientierte Strategien.

Compliance- und Risikomanagement

Unser Managementsystem ist die Grundlage dafür, unsere Prozesse so transparent und klar wie möglich zu gestalten. Sie soll ethisch einwandfreies sowie rechtmäßiges Verhalten innerhalb der Martin Gruppe sicherstellen. Die Prozessverantwortung, die Befugnisse der Beteiligten sowie Schnittstellen sind darin genau beschrieben. Durch eine strategische und durchdachte Struktur auf Basis von Prozessverantwortung können Prozesse sicher gelebt werden. In der systemischen Verantwortungsverteilung in der Organisationseinheit werden Risiken minimiert und unsere Chancen auf dem Markt verbessert. Der Prozesseigner verbessert anhand von Kennzahlen seinen Prozess fortlaufend.

Der große Unterschied der Prozessverantwortung zur Abteilungsverantwortung ist, dass der Prozessverantwortliche sich der Ressourcen aus unterschiedlichen Abteilungen bedient und zu einem Gesamtprozess zusammenfügt und justiert.

Wir sichern unseren Ethik-Kodex durch aktive Überwachung durch unser Ethikgremium. Dieses setzt sich zusammen aus verschiedenen Interessen und Personengruppen. Es berücksichtigt Aspekte wie Vielfalt, Nichtdiskriminierung, Fairness, gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen, Rechenschaftspflicht, Transparenz, Schutz der Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement, technische Robustheit und Sicherheit sowie den Vorrang menschlichen Handelns.

Kartellrecht und Korruptionsvermeidung

Die Martin Gruppe lehnt jede Form rechtswidrigen Verhaltens ab und erwartet von ihren Lieferanten und Subunternehmern, dass Vorkehrungen gegen Korruption getroffen werden. Des Weiteren achten wir darauf, dass diese Dritten keine unzulässigen Vorteile verschaffen oder Versprechen im geschäftlichen Verkehr fordern, sich versprechen lassen oder annehmen.

Keinesfalls werden Lieferanten und Subunternehmer der Martin Gruppe Amtsträgern oder vergleichbaren Personen (politisch exponierte Personen, Verwandte von Amtsträgern, Firmen im Eigentum von Amtsträgern etc.) in irgendeiner Form gesetzeswidrig materielle oder immaterielle Zuwendungen auch nur anbieten. Bei der Beauftragung von Beratern und Vermittlern ist besondere Vorsicht geboten, damit eine solche Geschäftsbeziehung nicht dazu missbraucht wird, Dritten, insbesondere Amtsträgern, unzulässige Vorteile zukommen zu lassen. Die Martin Gruppe lehnt daher grundsätzlich auch die Annahme, das Gewähren oder das Versprechen von Geschenken ab und erwartet dies auch von ihren Lieferanten und Subunternehmern.

Gemäß der Unternehmenspolitik der Martin Gruppe sind alle Mitarbeiter aufgefordert, Verstöße gegen das Managementsystem oder andere geltende Gesetze zu melden. Das Hinweisgebersystem steht auch unseren Lieferanten, Subunternehmern und Dritten für die Erstattung von Hinweisen zur Verfügung, wenn diese Verstöße von Mitarbeitern der Martin Gruppe gegen Compliance Regeln vermuten. Neben den klassischen Meldekanälen (Telefon, E-Mail, Fax, anonymer Brief etc.) besteht die Möglichkeit, etwaige Anliegen sowie vermutete Compliance Verstöße auch anonym mittels unserer Hinweisgeberplattform vorzubringen.

Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex zur Zusammenarbeit mit Lieferanten auch durch unsere Lieferanten und Subunternehmer ist für uns als Martin Gruppe ein wesentlicher Bestandteil jeder Geschäftsbeziehung. Im Falle von Verstößen gegen die in diesem Kodex verankerten Prinzipien erwarten wir von unseren Lieferanten und Subunternehmern, dass unverzüglich angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um vergleichbare Verstöße zukünftig nachhaltig zu vermeiden. Gelangt die Martin Gruppe zu der Erkenntnis, dass durch einen Lieferanten oder Subunternehmer keine ausreichenden Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen gegen die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze getroffen werden, behalten wir uns die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

Prävention

Zur nachhaltigen Umsetzung und Prävention führt die Martin Gruppe regelmäßig E-Learnings und Schulungen durch. Die Wirksamkeit dieser wird durch Tests überprüft. Sollte die Wirksamkeit nicht gegeben sein, werden die Schulungen wiederholt und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergriffen. Auch Beobachtungen durch das Martin Gremium sind möglich. Auf Hinweise oder Nachfragen zu regelkonformem Verhalten reagieren wir durch die Beratung von Mitarbeitern in Einzelfällen. Nicht regelkonformes Verhalten dulden wir als Martin Gruppe nicht und kann zu rechtlicher Nachverfolgung sowie Kündigung führen.

Fördern und Einfordern ethischen Verhaltens

Unser Verhaltenskodex wird jedem Mitarbeiter mit unseren Unternehmensgrundsätzen sowie unseren formulierten Werten bei Neueinstellung ausgehändigt. Das entsprechende Dokument ist im Intranet veröffentlicht und kann jederzeit eingesehen werden. Zu den wesentlichen Inhalten zählen: Kundenorientierung, Zusammenarbeit, Verantwortung, Respekt, Solidarität, Offenheit und Integrität. Im speziellen verpflichten wir uns, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, ethische Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, insbesondere faires Geschäftsverhalten und Vermeidung von Korruption sowie Vermeidung von Interessenskonflikten, sicherzustellen, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Informationen und sonstigen Vermögenswerten, zu Fairness und Vielfältigkeit, Verantwortung am Arbeitsplatz sowie Qualität und Umweltschutz. Die Regeln und Verfahren werden permanent fortgeschrieben und aktuellen Anforderungen angepasst.

Vorgesetzte haben die Kenntnis und Einhaltung unserer Regeln durch die ihnen zugeordneten Mitarbeiter sicherzustellen. Gegenteiliges Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Alle Mitarbeiter nehmen verpflichtend regelmäßig an einer Schulung teil, gesteuert durch ein zertifiziertes Schulungssystem, das stets inhaltlich aktualisiert wird. Die Schulungen sensibilisieren für die festgelegten Verhaltensnormen und schaffen ein Bewusstsein für rechtlich einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

Sensibilisierung

Zusätzlich bietet die Martin Gruppe Compliance-Schulungen an. Unsere Geschäftspartner sensibilisieren wir durch unsere Regeln zur Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern zu sozialer Verantwortung und zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze. Unsere Unternehmensgrundsätze und Werte sind als Ergänzung zu den bestehenden Einkaufsbedingungen zu verstehen und sind auf Nachfrage jederzeit einsehbar.

Melden potenzieller Compliance-Vorfälle

Falls Mitarbeiter Fragen zu Compliance-Themen haben oder Kenntnis von potenziellen Compliance-Vorfällen erlangen, erwarten wir von ihnen, dass sie aktiv ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten suchen. Jegliches Anliegen wird vertraulich behandelt. Um auch künftigen gesetzlichen Verpflichtungen zu entsprechen, hat die Martin Gruppe ein webbasiertes Hinweisgebersystem mit begleitenden Informationen eingeführt, über das Mitarbeiter vertraulich oder anonym Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften melden können. Für Hinweise von Mitarbeitern deutscher Martin Standorte sowie für Vorfälle, die sich auf die Mitarbeiter dieser beziehen, wenden sich Hinweisgeber bis auf Weiteres telefonisch oder per E-Mail an den zuständigen Compliance-Beauftragten.

Umwelt

In unseren Leitlinien für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz haben wir festgeschrieben, uns als international agierendes Unternehmen für umweltfreundliche Technologien einzusetzen. Die Einhaltung dieser umweltrelevanten Vorschriften und Gesetze überwachen wir kontinuierlich und wirken Verstößen entgegen.

Steuermanagement

Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung achten wir auf die Erfüllung steuerlicher Pflichten. Wir verpflichten uns zur steuerlichen Compliance sowie zur Einhaltung der nationalen und internationalen Steuergesetze und -vorschriften.

Die Verantwortung für den Bereich Steuern und Steuerstrategie liegt bei der Geschäftsführung. Diese überträgt die Aufgaben an einen Wirtschaftsprüfer, der im Rahmen der Jahresabschlussprüfung die steuerlichen Positionen bestätigt. Zum Stand der Risikoerhebung und zur Umsetzung risikobegrenzender Maßnahmen oder Kontrollen befinden sich die Verantwortlichen in ständigem Austausch. Ziel ist die Minderung steuerlicher Risiken im Inland. Grundlage dessen ist die kontinuierliche Fortbildung betreffender Mitarbeiter durch interne und externe Schulungen.

Im Zuge der Digitalisierung arbeitet die Martin Gruppe an der zunehmenden Automatisierung von Prozessen und am stetigen Ausbau der IT-basierten Kontrollen zur Vermeidung unerlaubter Steuerverkürzungen sowie Steuerhinterziehungen und die Einhaltung von Erklärungs-, Melde-, Mitwirkungs- und Dokumentationspflichten gegenüber Steuerbehörden.

Zudem betreiben wir keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Wir pflegen ein professionelles Verhältnis zu den betreffenden Steuerbehörden, ohne dabei das Interesse der Martin Gruppe an einer möglichst niedrigen Abgabenlast außer Acht zu lassen.

Informations- und IT-Sicherheit

Mit zunehmender Digitalisierung wird es immer wichtiger, dass betriebliche Informationen auch im Betrieb bleiben. Die Informationssicherheit unserer Kunden liegt uns besonders am Herzen. Aus diesem Grund hat die Geschäftsführung beschlossen, regelmäßig die TISAX-Prüfung durchzuführen. Der Trusted Information Security Assessment Exchange, kurz TISAX, ist ein von der Automobilindustrie definierter Standard für Informationssicherheit. Die Mitgliedsunternehmen des Verbandes der Automobilindustrie e.V. (VDA) haben einen Katalog erstellt, der von der internationalen Industrie-Norm ISO 27001 abgeleitet und an die spezifischen Anforderungen der Automobilbranche angepasst wurde.

Strategie für Informations- und IT-Sicherheit

Durch die globale Vernetzung wachsen nicht nur die Bedrohung, sondern auch gesetzliche Anforderungen und die Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, sowie Zulieferern und Kunden. Wir als Martin Gruppe setzen auf eine ganzheitliche und vollumfängliche Sicherheitsstrategie zur Erfüllung dieser sowie zur Reduzierung der Risiken. Unsere maßgeschneiderten Konzepte und technischen Lösungen sorgen dafür, dass unsere Maßnahmen auch nachhaltig sind. Die Herangehensweise wird dabei auf die entsprechende Situation der Martin Gruppe, ihre Kapazität und die individuelle Anforderung zugeschnitten.

Immer mehr Unternehmen werden Opfer von Cyber-Attacken. Dabei werden wertvolle Informationen abgegriffen und Systeme lahmgelegt. Vom Imageschaden, der mit Bekanntwerden von Sicherheitslücken einhergeht abgesehen, ist auch der wirtschaftliche Schaden immens. Wir als Martin Gruppe sind uns dieser Gefahr und der Verantwortung, die damit einhergeht, bewusst. Deshalb werden sowohl intern als auch extern Sicherheitskonzepte erarbeitet. Des Weiteren werden Cyber-Attacken durch externe Dienstleister simuliert. Interne Sicherheitslücken werden durch unser Informationssicherheitsteam simuliert und geprüft. Die Ergebnisse fließen in eine Risikoanalyse, werden verarbeitet und gegebenenfalls unser Sicherheitskonzept verbessert.

Prüfung der Risiken

Informationssicherheit ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung. Der IT-Grundschutz liefert ein solides fachliches Fundament, um ein umfangreiches Arbeitswerkzeug zu erhalten. Neben technischen Aspekten werden auch infrastrukturelle, organisatorische und personelle Themen betrachtet. Dies ermöglicht ein systematisches Vorgehen, um notwendige Sicherheitsmaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Der IT-Grundschutz hebt damit die Informationssicherheit in der Martin Gruppe auf ein noch höheres Level.

Die IT-Grundschutz-Kompendium und die IT-Grundschutz-Profile sind bei uns etabliert und das Fundament unseres ISMS-Systems. Zudem erfolgt eine Gefährdungsanalyse (z.B. durch Grundschutzkataloge des deutschen Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)). Die Gefährdungen werden in einer Risikoanalyse erfasst und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen sowie erkannte Risiken werden regelmäßig an die Geschäftsleitung berichtet, die den Prozess mitgestaltet und kontinuierlich verbessert.

Durch interne und externe Analysen werden Schwachstellen aufgedeckt und gegebenenfalls in unseren Maßnahmenplan abgearbeitet. Die Aktualität und den Umfang unserer Prozesse bestätigt unsere TISAX-Zertifizierung. TISAX wurde als ein für die Risikobewertung von Lieferanten optimiertes System zum Austausch normierter Prüfergebnisse in der Automobilindustrie geschaffen.

Einbeziehung von Mitarbeitern und Geschäftspartnern

In unserem Schulungsportal werden zur Sensibilisierung und Aufklärung aller Mitarbeiter regelmäßig Schulungen mit anschließenden Tests hinsichtlich Cybersicherheit durchgeführt und die Ergebnisse dokumentiert. Durch unsere Strukturanalyse und Schutzbedarfsfeststellung werden die zu schützende Daten ausgewählt und angepasst. Für jede Peripherie und alle Daten werden ergänzende Sicherheitsanalysen durchgeführt. Oberstes Ziel ist die Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung der Informationssicherheit der Martin Gruppe. Die Sensibilisierung der Beschäftigten erfolgt zudem durch themen- und zielgruppenspezifische Maßnahmen.

Über unsere Schulungsportal SAM werden zudem regelmäßig Sicherheitstrainings für Cyberattacken durchgeführt. Des Weiteren werden unsere Führungskräfte angehalten, die Wirksamkeit dieser zu überprüfen. Zur Erfüllung der globalen Richtlinien für Informations- und IT-Sicherheit werden über ein systemgeführtes Software Web-con Risikoanalysen durchgeführt. Softwareupdates werden priorisiert und auf einer virtuellen Plattform getestet. Das jeweilige Update wird von unserem Informationssicherheitsbeauftragten freigegeben.

Datenschutz und Datensicherheit

Die Martin Gruppe hält sich an die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die für uns geltenden landesspezifischen Datenschutzbestimmungen. Zusätzlich wurden interne Datenschutzbestimmungen für Mitarbeiter und Bewerber sowie den Umgang mit Kunden und Lieferanten festgelegt. Diese regeln den Umgang und die Aufbewahrung der Daten von Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Produkten. Außerdem regeln die Datenschutzbestimmungen, wie das Unternehmen und seine Mitarbeiter mit ihrer Verantwortlichkeit bezüglich der ihnen zugänglichen Daten umgehen sollen. Die Bestimmungen sind verbindlich für alle Mitarbeiter der Martin Gruppe und werden allen Beschäftigten bei Einstellung ausgehändigt. Zusätzlich sind sie im Intranet jederzeit einsehbar oder können von der Personalabteilung erneut ausgehändigt werden. Mit unserer Datenschutzerklärung möchten wir unter anderem über die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten, über die Art und den Zweck von deren Verwendung sowie über die zustehenden Rechte informieren.

Um die Einhaltung sicherzustellen, absolviert jeder Mitarbeiter mit PC-Zugriff regelmäßig ein E-Learning über unser Onlineportal mit anschließendem Test. Zusätzlich ist der Datenschutz in den allgemeinen Einkaufsbedingungen geregelt. Sofern Lieferanten Zugang zu schützenswerten Daten erhalten, vereinbaren wir mit ihnen die gesetzlich notwendige Auftragsverarbeitung (Art. 28 DSGVO).

Ansprechpartner für Datenschutz

Die Martin Gruppe hat einen externen Beauftragten zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Firma Martin bestellt. Dieser externe Mitarbeiter ist in Datenschutzangelegenheiten der Geschäftsleitung direkt unterstellt. Aufgabe des Datenschutzbeauftragten ist es, die jeweiligen Abteilungen bzw. Organisationseinheiten in allen datenschutzrelevanten Angelegenheiten zu beraten.

Die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorschriften ist sicherzustellen. Dies wird, ggf. durch unangemeldete Kontrollen, überwacht. Der Datenschutzbeauftragte ist bei der Erfüllung seiner diesbezüglichen Aufgaben durch alle Mitarbeiter uneingeschränkt zu unterstützen. Eine Pflicht zur Kooperation besteht insbesondere, wenn Mitarbeiter mit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten betraut sind sowie bei der Einführung neuer Verfahren oder Regelungen zur Verarbeitung oder Nutzung solcher Daten. Bei vermuteten oder tatsächlichen Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorschriften sind alle Mitarbeiter berechtigt, sich unmittelbar an den Datenschutzbeauftragten zu wenden.

Kontakt MTG Consulting GmbH: datenschutz@mtg-group.de

Datenschutzhinweise für Beschäftigte

Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts ist je nach Arbeitgeber die:

Martin Metallverarbeitung GmbH
Am Hummelsberg 6, 96237 Ebersdorf-Kleingarnstadt
Industriepark 1, 96472 Rödental-Blumenrod

Martin Pressparts GmbH
Am Hummelsberg 6, 96237 Ebersdorf-Kleingarnstadt

Martin Stanz- und Umformtechnik GmbH
Im Grund 8, 92331 Parsberg

Martin Umformtechnik GmbH
Am Alten Bahndamm 13, 08606 Oelsnitz, Vogtl.

Wir verarbeiten die personenbezogenen Daten, die für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Das sind vor allem Kontaktdaten, Daten zu Qualifikationen, Arbeitszeiten und alle Informationen, die für die Ermittlung und Abrechnung des Gehalts und im Zusammenhang mit gesetzlichen Abgaben und Steuern (z.B. Sozialversicherungsbeiträge) erforderlich sind.

Hinzu kommen ggf. auch Daten aus dem Bereich der Arbeitssicherheit, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und Daten über arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen, die geahndet wurden.

Schließlich kommen auch noch Informationen über Ihre Arbeitsergebnisse sowie deren Bewertung hinzu, die z.B. für die Erstellung von Beurteilungen benötigt werden. Sollte eine von uns angebotene betriebliche Altersversorgung genutzt werden, werden auch in diesem Bereich Daten verarbeitet und im Rahmen der Erforderlichkeit ggf. an die Versicherer weitergegeben.

Unabhängig davon kann es immer Konstellationen geben, in denen wir personenbezogenen Daten verarbeiten, die hier nicht genannt sind. Wir werden in diesen Fällen – bezogen auf den jeweiligen Anlass – gesonderte Informationen zum Datenschutz bereithalten.

Grundlage

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer Beschäftigtendaten ist primär § 26 BDSG in der ab dem 25.05.2018 geltenden Fassung. Danach ist die Verarbeitung der Daten zulässig, wenn dies zur Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Unabhängig davon kann eine Datenverarbeitung auch auf Basis einer sog. Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO erfolgen. In diesen Fällen wird das Interesse im Zusammenhang mit der jeweiligen Verarbeitung gesondert mitgeteilt.

Datenspeicherung und Löschung personenbezogener Daten

Grundsätzlich werden personenbezogenen Daten von Beschäftigten für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gespeichert. Sonderregelungen kann es in einzelnen Bereichen geben. So werden z.B. Abmahnungen ggf. kürzer gespeichert.

Zu den wichtigsten Regelungen der DSGVO zählt unter anderem die Löschung personenbezogener Daten, sobald sie für Unternehmen zum ursprünglichen Verarbeitungszweck nicht mehr notwendig sind oder Betroffene ihre Einwilligung widerrufen haben.

Soweit gesetzliche Aufbewahrungspflichten bestehen, sind diese von uns zu berücksichtigen. So gibt es beispielsweise gesetzliche Aufbewahrungspflichten für Lohnsteuerdaten, Daten zu Überstunden und weitere bereichsspezifische Regelungen.

Soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen, können personenbezogenen Daten gelöscht werden, wenn deren weitere Verarbeitung für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderlich sind.

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werden Daten bis zur Verjährung etwaiger Schadensersatzansprüche jeder Partei gespeichert. Eine längere Speicherung kommt zudem in Betracht, wenn dies auch im Interesse von Ihnen ist oder Sie eine Einwilligung erteilt haben.

Wir werden generell zum Ende eines Jahres prüfen, ob und in welchem Umfang Daten von Beschäftigten wegen eines Wegfalls der Erforderlichkeit gelöscht werden können.

Empfänger und Datenweitergabe

Innerhalb des Unternehmens kommt eine Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten in Betracht, wenn z.B. im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel eine Prüfung der Eignung und Qualifikation erforderlich wird oder falls im Unternehmen eine andere oder zusätzliche Aufgabe übertragen wird oder werden soll.

Verarbeitung

Die Daten werden ausschließlich auf dedizierten IT-Systemen in unserem Serverraum verarbeitet. Auf diese IT-Systeme haben neben Administratoren nur Mitglieder der Personalabteilung und der Unternehmensleitung Zugriff.

Rechte Betroffener

Betroffene haben das Recht auf Auskunft über die von uns zu Ihrer Person verarbeiteten personenbezogenen Daten. Ferner haben sie ein Recht auf Berichtigung, Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung, soweit ihnen dies gesetzlich zusteht. Ferner haben sie ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Gleiches gilt für ein Recht auf Datenübertragbarkeit.

Beschwerderecht

Sollten Sie Bedenken oder den Verdacht haben, dass mit Ihren personenbezogenen Daten nicht sorgsam umgegangen wurde, wenden Sie sich bitte an die entsprechenden Vorgesetzten.

Nachhaltige Beschaffung

Unser Ziel, durch nachhaltiges Wachstum unsere Unabhängigkeit als Familienunternehmen zu sichern, erreichen wir nur auf der Basis einer beständigen und ausgewogenen Partnerschaft mit Kunden und Zulieferern. Um diese zu sichern hat die Geschäftsführung Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Lieferanten wie für die Einkaufspolitik für Rohstoffe festgelegt und die den Prozess, Produkte zu beschaffen, die von der Herstellung bis zur Entsorgung, unter Berücksichtigung ökologischer und ökonomischer Aspekte, möglichst geringe Folgen für die Umwelt haben, beschreiben.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

Die nachfolgenden Anforderungen beschreiben unsere Erwartungen an die Einstellung und das Handeln unserer Geschäftspartner und sind wesentliche Voraussetzung für unsere Geschäftsbeziehungen. Bei Nichterfüllung oder Verstößen behalten wir uns die außerordentliche Kündigung der Verträge vor. Um die Erfüllung der Anforderung sicherzustellen, werden wir im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme die Geschäftsbeziehungen planen, überwachen und kontinuierlich verbessern.

Schutz geistigen Eigentums und Plagiate

An unseren Standorten achten wir die geltenden Rechtsnormen, insbesondere zum Schutz des geistigen Eigentums (als gewerbliches Schutzrecht und Urheberrecht) und Wahrung der Identität zur Vermeidung von Plagiaten sowie zur Einhaltung des Datenschutzes (DSGVO).

Vermeidung von Umweltrisiken und Verbrauch von Rohstoffen

Im Sinne unserer ökologischen Verantwortung handeln wir vorausschauend und vermeiden Risiken und Schäden für Umwelt, Natur, Luft- und Wasserqualität sowie für die Artenvielfalt.

Im Herstellungsprozess praktizieren wir konsequente Abfallvermeidung, Reststoff-Wiederverwendung und gefahrlose, umweltfreundliche Entsorgung von Restabfällen.

Zudem achten wir auf einen sparsamen Verbrauch von natürlichen Rohstoffen, Energie und Trinkwasser sowie eine kontinuierliche Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs.

Soziale Verantwortung

Gegenüber unseren Mitarbeitern übernehmen wir soziale Verantwortung, insbesondere durch Beachtung der rechtlich gültigen oder ortsüblichen Mindestentlohnung und Höchstarbeitszeiten sowie der Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit, Nicht-Diskriminierung, leistungsorientierte Entlohnung, Qualifizierung und Einhaltung der nationalen Standards für Sicherheit und Arbeitsschutz.

Transparenz

Im Bewusstsein unserer finanziellen Verantwortung sowie der Aufzeichnungs- und Auskunftspflichten, stellen wir für unsere Lieferanten und Kunden ökologische und sozial relevante Produktinformationen bereit.

Kinder- und Zwangsarbeit

Kinder- und Zwangsarbeit oder Ausbeutung benachteiligter Gruppen oder Minderheiten lehnen wir grundsätzlich ab. Wir verzichten daher auf Geschäftsbeziehungen zu Firmen, die derartige Praktiken ausüben.

Korruptions- und Geldwäschebekämpfung

Wir prüfen die Integrität unserer Transaktionsempfänger zur Vermeidung von Geldwäsche. Zahlungen an Empfänger zweifelhafter Integrität werden unterlassen.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir betreiben aktive Korruptionsbekämpfung indem wir sicherstellen, dass kein Mitarbeiter Bestechungsgelder, unzulässige Spenden oder ungerechtfertigte Vorteile annimmt, gewährt oder verspricht. Nichteinhaltungen können disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.

Wir unterstützen ein faires Marktverhalten indem wir wettbewerbswidrige Absprachen und Missbrauch einer ggf. vorhandenen marktbeherrschenden Stellung unterlassen.

Interessenkonflikte

Wir vermeiden Interessenkonflikte durch Entscheidungen aufgrund sachlicher Kriterien anstelle von persönlichen Interessen und Beziehungen.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir berücksichtigen Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen.

Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Integrität und gesetzeskonformes Verhalten haben in der Martin Gruppe höchste Priorität. Um unsere Werte zu schützen und Risiken zu vermeiden, ist es essenziell, Regelverstöße zu erkennen und abzustellen. Wir betreiben bestmögliche Absicherung vor Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen durch Geheimhaltungsvereinbarungen. Auch hinsichtlich unser TISAX Prüfung und nach VDA ISA werden Risiken ermittelt und gegebenenfalls Maßnahmen umgesetzt, um die Anforderungen zu erfüllen.

Einhaltung und Prüfung

Unsere Auftragnehmer gestehen uns das Recht zu, die Einhaltung der vorgenannten Anforderungen durch Experten vor Ort prüfen zu lassen. Die Prüfung erfolgt nach vorheriger Ankündigung, zu regulären Geschäftszeiten, im Beisein von Vertretern des Geschäftspartners und im Einklang mit dem jeweils anwendbaren Recht.

Einkaufspolitik

Grundsatz

Zu unseren Unternehmensgrundsätzen, die für das Handeln jedes Mitarbeiters verbindlich sind, gehören insbesondere die Beachtung der geltenden Rechtsnormen; die vorausschauende ökologische Ausrichtung zur Vermeidung von Schäden für Gesundheit, Umwelt, Natur und Artenvielfalt. Die Verantwortung unseres Unternehmens betrachten wir als weitreichend; sie umfasst alle Prozesse der Beschaffung, insbesondere auch die bei Rohstoffgewinnung, -verarbeitung und beim Transport möglichen Risiken. Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie halbfertige und fertige Erzeugnisse nur von absolut zuverlässigen Lieferanten zu beziehen. Im Interesse der nachhaltigen Nutzung aller Rohstoffe planen wir alle Prozesse mit dem Ziel maximaler Abfallvermeidung bzw. Abfallwiederverwertung durch Recycling.

Strategie

In enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten wollen wir folgende Ziele erreichen: Offenheit in der Kommunikation sowie Transparenz, Rückverfolgbarkeit und persönliche Verantwortung in den Abläufen. Das bedeutet:

- Unsere Lieferanten können jederzeit Auskunft über diese Grundsätze und daraus folgende Aspekte erhalten.
- Alle Glieder der Lieferkette sind eindeutig identifiziert, sodass bei Verdacht auf Risiken alle Spuren verfolgt werden können.
- Wir sind offen gegenüber unseren Rohstofflieferanten, wir erwarten dasselbe von unseren Lieferanten.
- Wir konzentrieren unsere Zusammenarbeit auf die jeweils Verantwortlichen und dokumentieren dies in einem konkret definierten Netzwerk von Kontakten.
- Wir beachten Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen und -beschränkungen.

Anforderung an Lieferanten

Unsere Lieferanten verpflichten sich und ihre Lieferanten zur Einhaltung aller Gesetze in Bezug auf Menschenrechte, Beschäftigung, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.

Sie unterstützen Verbesserungen auf diesen Gebieten aktiv, im eigenen Unternehmen wie auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Unterlieferanten.

Unternehmen, die sich nicht an diese Gesetze oder ethischen Normen halten, können nicht als Lieferanten zugelassen werden.

Die Zusammenarbeit mit den Lieferanten muss bei nachgewiesenem Fehlverhalten beendet werden.

Produkte

Grundsätze unserer Qualitätspolitik

Mit hervorragender Qualität im Projektmanagement, in der Fertigung und Logistik sowie in allen unseren Prozessen wollen wir höchste Kundenzufriedenheit erzielen. Dazu sehen wir uns in all unseren Tätigkeiten der Null-Fehler-Qualität verpflichtet. Qualität wird geplant und produziert, nicht erprüft. Wir hinterfragen Bestehendes, lernen aus Fehlern und setzen die sich hieraus ergebenden Chancen zur Verbesserung systematisch um. Wir wollen unsere Kunden mit Qualität begeistern und immer das richtige Ergebnis, die richtige Menge am richtigen Ort und zur richtigen Zeit sicherstellen!

Unsere Unternehmenspolitik orientiert sich an folgenden Qualitätsgrundsätzen:

1. Qualität ist unser oberstes Prinzip. Wir unternehmen alle Maßnahmen, welche **für Zweck und Kontext** angemessen sind und die unsere **strategische Ausrichtung** unterstützen.
2. Unser Maßstab für Qualität ist darauf ausgerichtet, auf die Erwartungen und Erfordernisse unserer Kunden einzugehen. **Gesetzliche und behördliche Vorgaben** werden konsequent beachtet.
3. Jeder Fehler ist ein Fehler zu viel. Unsere Arbeit ist in allen Bereichen geprägt von **Maßnahmen zur Fehlerverhütung und Risikominimierung**.
4. **Kontinuierliche Verbesserung** der Qualität und aller Prozesse ist Verpflichtung für alle Mitarbeiter. Qualität resultiert aus der Arbeit unserer Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist sich seiner Verpflichtung für Qualität bewusst und richtet sein Denken und Handeln danach aus.
5. Wir fordern und fördern **verantwortungsbewusstes und qualitätsbewusstes Handeln** eines jeden Mitarbeiters durch Motivation und Schulungsmaßnahmen.
6. Durch **Lernen und Wissensaustausch** entwickeln sich alle unsere Mitarbeiter kontinuierlich weiter.

Diese Grundsätze bilden den Rahmen zur Definition von Qualitätszielen.

Entwicklung und Innovation

Nachhaltigkeit, Kundenorientierung und Pflichtbewusstsein sind nach unserem Verständnis die Grundlage dafür, in der Produktentwicklung heute und in Zukunft die Anforderungen an Mobilität, sowohl von Kunden als auch von Verbrauchern, erfüllen zu können. Dabei werden die Themen autonomes Fahren, E-Mobilität, Vernetzung von Fahrzeugen und deren Komponenten sowie zukünftige Nutzungskonzepte eine große Rolle spielen.

Um unsere Ziele diesbezüglich erreichen zu können, setzen wir auf die Weiterbildung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter sowie den Einsatz moderner Technologien. Beide Komponenten verkürzen gleichzeitig die Entwicklungszeit neuer Produkte.

 Umwelt

Jede industrielle Produktion stellt Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen, was Umweltschutz und einen schonenden Umgang mit den Ressourcen angeht. Auch vor dem Hintergrund unserer über 50-jährigen Firmenhistorie agieren wir nachhaltig und vorausschauend. Die Themen Umweltschutz und Rohstoffschonung haben für die Martin Gruppe hohe Priorität. Unser Umweltmanagementsystem basiert auf internationalen Standards. Bei unseren Werkstoffen berücksichtigen wir die CO₂-Bilanz von der Rohstoffgewinnung bis hin zum Recycling.

Grundsätze unserer Umwelt- und Energiepolitik

Die Erhaltung eines intakten Lebensraums durch das Prinzip der Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Teil unserer Umwelt- und Energiepolitik. Wir als Martin Gruppe sind bestrebt, mit Ressourcen so schonend wie möglich umzugehen und Schadstoffverbreitung bestmöglich zu vermeiden. Als Maßstab und Begrenzung hierfür dienen das Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG), das Wasserhaushaltsgesetz (WHG), das Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG), das Chemikaliengesetz sowie die Gefahrstoffverordnung. Darauf basierende konkrete Richtlinien für einzelne Akteure in und um unser Unternehmen wurden unter anderem in den Kapiteln „Nachhaltige Beschaffung“ und „Umwelt“ festgehalten. Die Martin Gruppe engagiert sich deshalb an allen Standorten für den Schutz der Natur und der Artenvielfalt. Bei allen Produktionsabläufen achten wir darauf, dass die Umwelt geschützt und Ressourcen so sparsam wie möglich in Anspruch genommen werden. Auf diese Weise leistet die Martin Gruppe einen Beitrag zum globalen Ressourcen-, Klima- und Umweltschutz.

Um dies bestmöglich zu verwirklichen, haben wir die Einführung eines zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystem umgesetzt und halten diese aufrecht.

Insbesondere verpflichten wir uns zu folgenden Maßnahmen:

1. Wir stellen sicher, dass alle Unternehmensprozesse im Hinblick auf die **Ökologie** und den **Energieeinsatz** die rechtlichen Verpflichtungen und andere Anforderungen erfüllen.
2. Wir verpflichten uns zur Erhaltung eines **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** in allen Unternehmensbereichen, auch in energie- und umweltbezogenen Aspekten.
3. Wir überprüfen regelmäßig, ob für die Verwirklichung, Aufrechterhaltung und Verbesserung unserer Umwelt- und Energieziele sowie unserer Ergebnisse die **erforderlichen Ressourcen** (Mitarbeiter, Fachkompetenzen, technologische und finanzielle Ressourcen) ausreichend vorhanden sind.
4. Wir **betreiben vorhandene Anlagen und planen neue Anlagen** so, dass von ihnen ausgehende Emissionen – insbesondere klimaschädliche CO₂-Emissionen – die vorgegebenen Grenzwerte unterschreiten und Belastungen für die Umwelt möglichst geringgehalten werden.
5. Wir überprüfen regelmäßig alle **Arbeitsprozesse**, um Gesundheits- und Umweltrisiken zu identifizieren und beseitigen zu können, bzw. sicherzustellen, dass Risiken beherrscht werden.
6. Wir planen alle Prozesse mit dem Ziel maximaler **Abfallvermeidung bzw. Abfallwiederverwertung** sowie der Ausrichtung auf **geringstmöglichen Wasser- und Energieverbrauch**.
7. Wir vermeiden, soweit möglich, den **Einsatz von Gefahrstoffen und eingeschränkt einsetzbarer Substanzen sowie Chemikalien**.
8. Wir erstellen für mögliche Störfälle **Notfallpläne**.

9. Wir reduzieren durch **Analyse aller Störfälle** sowie anschließende Sensibilisierung unserer Mitarbeiter die umwelt- und energierelevanten Risiken.
10. Wir überprüfen regelmäßig, dass unsere Umwelt- und Energiepolitik im Hinblick auf Art und Umfang des Energieeinsatzes und -verbrauchs sowie der Umweltauswirkungen angemessen ist, **ordnungsgemäß dokumentiert und kommuniziert sowie regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert wird.**
11. Wir fördern und unterstützen den **Erwerb klimaschonender sowie energie- und umwelt-effizienter Produkte und Dienstleistungen.**
12. Wir unterweisen neue Mitarbeiter im Rahmen der individuellen **Einarbeitungspläne** und befähigen sie dadurch zu umwelt- und energiegerechtem Verhalten. Ferner halten wir alle Mitarbeiter an, umwelt- und ressourcengefährdende Situationen unverzüglich zu melden, damit Risiken präventiv behoben werden können.
13. Wir motivieren unsere Mitarbeiter zur Einreichung von umwelt- und energierelevanten **Vorschlägen und Ideen.**
14. Wir vergewissern uns regelmäßig, dass alle Mitarbeiter in die **Implementierung** und Ausführung der Umwelt- und Energiemaßnahmen integriert und entsprechende **Verantwortlichkeiten und Befugnisse** festgelegt werden sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft wird.
15. Wir setzen uns dafür ein, dass das **Bewusstsein für die Umwelt- und Klimapolitik sowie für sparsamen Energieverbrauch** auf allen Ebenen des Unternehmens gefördert wird.
16. Wir stellen sicher, dass die Ergebnisse unserer Umwelt- und Energiepolitik in festgelegten Zeitabständen durch **angemessene Kennzahlen und regelmäßige Audits** gemessen, überprüft und berichtet werden. Insbesondere streben wir an, bis zum Jahr 2040 unsere Prozesse in Summe klimaneutral zu gestalten.
17. Die Umwelt- und Energieziele bilden den Rahmen für unsere **strategischen und operativen Einzelziele.**
18. Der **Planungsprozess** im Hinblick auf umwelt- und energierelevante Themenstellungen steht im Einklang mit unserer Umwelt- und Energiepolitik.
19. Von unseren **Lieferanten** fordern wir ein umwelt- und energiegerechtes Verhalten.
20. Jeder **Vorgesetzte** trägt Verantwortung für die Umwelt und den Ressourceneinsatz, d. h.: Er muss jede Arbeit einstellen, wenn diese umwelt- bzw. ressourcengefährdend ist.

Dekarbonisierung

Als Martin Gruppe setzen wir uns gemeinsam das Ziel, unsere CO₂-Emissionen so gut wie möglich zu reduzieren. Dazu stellen wir die Nutzung kohlenstoffarmer Energie, insbesondere erneuerbarer Energien, in den Vordergrund und versuchen, den Einsatz fossiler Brennstoffe entsprechend zu reduzieren sowie in einzelnen Bereichen gar zu vermeiden. Langfristig streben wir an, keine Treibhausgasemissionen durch unsere Tätigkeiten mehr auszustoßen.

Zudem engagieren wir uns in Kooperationsprojekten in Zusammenarbeit mit unseren Rohstofflieferanten, um auch unsere Lieferkette bestmöglich zu dekarbonisieren. Hierbei setzen wir auf Transparenz, Partizipation, Zusammenarbeit sowie kontinuierliche Überwachung und Optimierung des Prozesses.

Luftqualität

Luftverschmutzung beeinträchtigt nicht nur unsere Gesundheit, sondern auch unsere Umwelt. Ozon, Stickstoffdioxid und Feinstaub (PM) stellen ein ernstes Risiko dar. Durch die Bemühungen von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik konnte in den letzten Jahren bereits ein erheblicher Rückgang von Emissionen vieler Luftschadstoffe und somit eine Verbesserung der Luftqualität in Europa erreicht werden.

Im Bewusstsein unseres Anteils an anthropogener Luftverschmutzung als Unternehmen achten wir auf beeinflussbare Luftverschmutzungsquellen unserer Prozesse, den Einsatz von Lösungsmitteln, Abfallbehandlung sowie die Nutzung von Energien und Verkehrswegen. Das Ziel ist eine geringere Belastung durch Luftverschmutzung, was mittels Emissionsreduktion sowie Grenzwert- und Zielwertvorgaben erreicht werden soll.

Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

Als Wirtschaftsakteur und Arbeitgeber ist uns wichtig, Chemikalien nur so einzusetzen, dass signifikante negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt minimiert werden. Grundlage dessen ist der vorschriftsmäßige Einsatz, die Einhaltung von Gefahrenstoffrichtlinien sowie die Schulung unserer Mitarbeiter. Unser Chemikalienmanagement beinhaltet zudem die Kontrolle der Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung. Durch die Optimierung unserer Prozesse streben wir stets nach Reduktion von Gefahrenstoffen, um damit auch die Risiken für Mitarbeiter und Umwelt zu reduzieren.

Tierschutz

Der Tierschutz ist im deutschen Grundgesetz verankert und im Tierschutzgesetz geregelt. Auch in Verantwortung für die künftigen Generationen schützen wir Tiere und ihren Lebensraum. Durch Spenden an entsprechende Organisationen unterstützen wir nicht nur, sondern wollen unsere Haltung zum Thema Tierschutz offen kundtun.

Land-, Wald- und Wasserrechte

Auf Basis der Richtlinien des Umweltbundesamtes streben wir nach der Erhaltung und angemessenen Verbesserung der forstlichen Ressourcen und Sicherung ihres Beitrags zu den globalen Kohlenstoffkreisläufen sowie der Erhaltung der Gesundheit und Vitalität von Waldökosystemen. Die Förderung der Produktionsfunktion der Wälder, sowohl für Holz als auch für Nicht-Holzprodukte, stellt einen wichtigen Bestandteil des Umweltschutzes dar. Zum Schutz und zur adäquaten Verbesserung der biologischen Vielfalt in Waldökosystemen sowie zur Erhaltung, zum Schutz und zur angemessenen Verbesserung der Schutzfunktion bei der Waldbewirtschaftung, vor allem in den Bereichen Boden und Wasser, wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten beitragen.

Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung

Mit dem Ziel der Nachhaltigkeit und der Vermeidung negativer Umwelt-, Sozial- und Klimaauswirkungen sowie -risiken verfolgen wir vor allem die Prinzipien zum Erhalt und Schutz der Biodiversität und der Tropenwälder sowie nachhaltiges Management natürlicher Ressourcen. Wir vermeiden die Beeinträchtigung der Lebenssituation von Gemeinschaften, insbesondere der indigenen Völker und anderer vulnerabler Gruppen. Dazu gehören auch die Sicherstellung der Rechte, Lebensbedingungen und Werte von Indigenen sowie die Vermeidung bzw. Minimierung von unfreiwilliger Umsiedlung und Zwangsräumung von Bevölkerungsgruppen und ihrer Lebensräume. Die Milderung von negativen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen durch veränderte Land- und Bodennutzung durch Wiederherstellung der ursprünglichen Lebensbedingungen der betroffenen Bevölkerung vermeiden wir bestmöglich. Dadurch möchten wir nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch die Einhaltung der Menschenrechte aller Bevölkerungsgruppen sicherstellen.

Lärmemissionen

Durch den Einsatz neuester Anlagen und Technologien verringern wir stetig die Lärmemission unserer Produktion und sorgen hiermit für ein möglichst angenehmes Arbeitsklima für unsere Mitarbeiter. Zudem treffen wir Schallschutzmaßnahmen um das nähere Umland und vor allem die Anwohner zu schonen.

Erfüllung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten

Unsere Sorgfaltspflichten beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich, auf das Handeln unserer Vertragspartner und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Umwelt und Menschenrechte entlang unserer Lieferkette nach dem Lieferkettenschutzgesetz (LkSG) zu schützen. Hierzu gehört der Schutz vor Kinderarbeit, das Recht auf faire Löhne ebenso wie der Schutz der Umwelt. Folglich beachten wir menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise, beugen Risiken vor, minimieren diese oder beenden deren Verletzung. Mit diesem Prozess identifizieren, verhindern und reduzieren wir unsere negativen Auswirkungen auf Mensch und Natur über die eigenen Werkstore hinaus und legen darüber Rechenschaft ab.

Abfallbehandlung und -vermeidung

Grundsätzlich legen wir Wert auf möglichst nachhaltige Abfallbehandlung und dessen Vermeidung. Dazu nutzen wir abfall- und schadstoffarme Produktionsmethoden sowie Prozessoptimierung und vermeiden Abfälle wie zum Beispiel Verpackungen, Lösungsmittel und Einwegputztücher. Wir betreiben Abfalltrennung auf Grundlage der Gewerbeabfallverordnung mit dem Ziel, unseren Abfall ordnungsgemäß und schadlos, dabei möglichst hochwertig, zu Verwerten. Das Verwertungspotenzial der Abfälle soll insbesondere durch die konsequente Trennung am Entstehungsort ausgeschöpft werden. Dies kommt nicht nur der Umwelt zugute, sondern auch der Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens. Unser Produktionsabfall wird infolgedessen zu 100% an zuständige Entsorgungsbetriebe zur Aufbereitung und Wiederverwendung weitergegeben.

Auch in unseren Büroräumen achten wir auf Abfallvermeidung beim Einkauf und der Verwendung von Papier, den Büromaterialien, Essen und Trinken sowie im Arbeitsumfeld. Zudem achten wir auf Abfalltrennung und darauf, genug Abfalleimer bereitzustellen.

Zur Nachhaltigen Umsetzung unserer Ziele integrieren wir auch unsere Mitarbeiter durch Schulung und Qualifikation in den abfallwirtschaftlichen Innovationsprozess.

Produktlebenszyklus, Umweltmanagement und Energiemanagement

Grundsätzlich verwenden wir einen möglichst hohen Anteil an wiederverwertbaren Komponenten und recycelter Materialien in unseren Produkten. Dabei achten wir auf einen verantwortungsvollen Ressourceneinsatz und streben stets nach der Verbesserung der Ökoeffizienz des Unternehmens. Dazu trägt auch unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem sowie die Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001, nach IATF 16949 und DIN EN ISO 50001 bei.

Wir erfüllen sämtliche Kundenansprüche und -anforderungen und achten stets auf deren Handlungsempfehlungen zur Optimierung unserer Produkte und Prozesse.

Energie und Emissionen

Die Martin Gruppe betreibt, dokumentiert, verwirklicht und unterhält entsprechend den Anforderungen der zugrunde liegenden Norm ein Energiemanagementsystem (EnMS) und verbessert ständig dessen Wirksamkeit und Effizienz. Zudem streben wir ständige Verbesserung der Wirksamkeit des Energiemanagementsystems an. Dafür sind Führung, Verpflichtung und aktive Beteiligung der obersten Leitungsebenen wesentlich.

Unser Energiemanagementsystem ermöglicht die **Schonung, sowie Entlastung der Umwelt**. Dies fördert eine Erhaltung der Umwelt und trägt zur Regeneration der Globalen Erwärmung bei. Ein weiterer positiver Effekt ist die Einsparung von Kosten. Durch das **Energiemanagementsystem nach der DIN EN ISO 50001:2018** optimieren wir kontinuierlich unsere Prozesse und erarbeiten Lösungen für Einsparungen sowie Möglichkeiten zur Kostensenkung.

Um unsere **Energieeffizienz stetig zu verbessern** wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen ergriffen, auf denen in Zukunft aufgebaut werden kann. Um unseren immer höherwerdenden Ansprüchen an Energieeffizienz und Emissionsreduzierung gerecht zu werden bedarf es detaillierten Messungen und Auswertungen. Hierfür werden laufend neue Messstellen in unser Energiemanagementsystem aufgenommen. Konkrete Maßnahmen zu Verbesserungen sind über unseren **KVP-Maßnahmenplan** definiert

Unsere erkannten Prozesse sind **nachvollziehbar und nachprüfbar** und werden soweit notwendig, gemessen, analysiert und überwacht. Wir ermitteln und überprüfen unsere Energieaspekte in regelmäßigen Abständen. Die ermittelten Ergebnisse werden stets aktualisiert. Aus den Überprüfungen geht die Priorisierung der wesentlichen Aspekte hervor.

Wir stellen sicher, dass wir Kenntnis von **gesetzlichen und behördlichen Anforderungen** besitzen und entsprechende Anforderungen in unser Managementsystem einbinden. Die Verantwortung für die Energieplanung des Unternehmens trägt die Geschäftsleitung.

Der **Energiemanager** erarbeitet zusammen mit dem Top-Management die für den Energieeinsatz, den Energieverbrauch und die Energieeffizienz erforderlichen Anforderungen und legt zusammen mit dem Top-Management den Grad der Erfüllung und Aufrechterhaltung fest. Basis hierfür ist die Erfassung aller Energieträger.

Mögliche **erkannte Verbesserungen** in Form von potentiellen Energiequellen oder Einsatz von erneuerbaren Energien sowie alternativen Energiequellen werden in Erwägung gezogen und sofern möglich umgesetzt.

Zudem optimieren wir vorhandene und planen neue Anlagen im Sinne der Energieeffizienz.

Wir involvieren unsere **Lieferanten**. Emission- und Energieeffizienz soll ein ganzheitlicher Prozess entlang der Lieferkette sein und nicht an den Unternehmenstoren enden.

Zur **Reduzierung von Treibhausgasen** setzen wir auf transparente Energiedaten als Basis zur Kosteneinsparung. Grundsätzlich soll der Anteil fossiler Energien bis zu einem vollständigen Entfall reduziert werden. Stattdessen setzen wir auf erneuerbare Energien und einen Verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Weiterhin erreichen wir eine Kostensenkung durch Energierückgewinnung.

Grundsätze unserer Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik

Ein sicherer Arbeitsplatz heißt nicht nur, nicht gekündigt zu werden. Er erfordert auch ein großes Maß an Sicherheit. Die Martin Gruppe engagiert sich für ein sicheres und risikofreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter sowie sichere und risikofreie Produkte für unsere Kunden. Wir sorgen für angemessenen Schutz für Beschäftigte und Besucher, die sich auf unseren Geländen befinden, oder auf die sich unsere Geschäftstätigkeit auswirkt. Unser höchstes Ziel ist es Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Um dies zu erreichen, planen und überwachen wir im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme unsere Gesundheits- und Sicherheitsleistungen. Dies dient der kontinuierlichen Verbesserung und Berichterstattung.

Insbesondere verpflichten wir uns zu folgenden Maßnahmen:

1. Zur **Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen** stellen wir sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen her, die dem Zweck, der Größe und dem Kontext sowie spezifischen Risiken und Chancen des jeweiligen Arbeitsplatzes entsprechen.
2. Zur Einhaltung angemessener Standards verpflichten wir uns zur **Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen und arbeitsspezifischer Anforderungen**.
3. Jeder **Vorgesetzte** trägt Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der ihm zugeordneten Mitarbeiter, d. h.: Er muss jede Arbeit einstellen, wenn sie unsicher ist.
4. Die **Gefahrenbeseitigung und Risikominimierung** erfolgen unverzüglich bzw. schnellstmöglich nach Feststellung eines Mangels.
5. Die Sicherheitsstandards sind fortwährend durch den Arbeitssicherheitsbeauftragten sowie alle vorgesetzten und damit betrauten Personen **zu überprüfen und zu verbessern**. Selbiges gilt für das entsprechende Managementsystem sowie die Vereinbarung von Zielen zur stetigen Verbesserung, deren Rahmen diese Grundsätze darstellen.
6. **Beschäftigte und deren Vertreter** werden einbezogen und konsultiert.
7. Die **Weiterbildung** für unsere Mitarbeiter ist darauf ausgelegt, diese sowohl zu Schulen als auch zu Sensibilisieren. Wir stellen die notwendigen **Ressourcen für Unterricht und Überwachung** bereit und fördern durch regelmäßige Schulung, Informationen und Weiterbildungen unserer Mitarbeiter das Bewusstsein für sichere und gesundheitschonende Arbeitsweise. Diese beziehen sich insbesondere auf die Themen Arbeitssicherheit, Brandschutz, Datenschutz, Hygiene sowie Verhalten bei Unfällen und im Notfall.
8. Auch unsere Teambuilding Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, zum gesundheitlichen Wohl und zur Weiterbildung unserer Mitarbeiter beizutragen. **Veranstaltungen und Schulungen zur Gesundheitsförderung** tragen zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter bei.
9. Im Rahmen der **Arbeitsplatz Ergonomie** gestalten wir alle Arbeitsplätze, Anlagen, Geräte und Verfahren so, dass jede vermeidbare Beeinträchtigung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ausgeschlossen wird und gesetzliche Vorgaben eingehalten werden. Beim Einrichten und Betreiben unserer Arbeitsstätten ziehen wir aktuellste Erkenntnisse zur Arbeitsplatzgestaltung mit ein.
10. **Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement** beinhaltet den vorschriftsmäßigen Einsatz, die Einhaltung von Gefahrenstoffrichtlinien sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter.
11. Durch die Optimierung unserer Prozesse streben wir stets nach **Reduktion von Gefahrenstoffen**, um damit auch die Risiken für Mitarbeiter und Umwelt zu reduzieren.

12. Unsere Mitarbeiter bilden wir im **Umgang mit Gefahrenstoffen sowie chemischen und biologischen Stoffen** durch regelmäßige Schulungen aus. Die Handhabung von Chemikalien und Gefahrstoffen sichern wir weit über die gesetzlichen Anforderungen ab und legen entsprechende Schutzmaßnahmen fest. In unseren Werken finden sich zusätzlich Aushänge mit Sicherheitshinweisen sowie Kennzeichnungen.
13. Wir **überprüfen regelmäßig alle Arbeitsprozesse**, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu identifizieren und beseitigen zu können, bzw. sicherzustellen, dass Risiken beherrscht werden können. Allen voran die **Maschinensicherheit** wird stetig kontrolliert und verbessert.

Stör- und Unfallmanagement

Wir setzen uns aktiv dafür ein, Risiken denen Mitarbeiter ausgesetzt sind auf ein Minimum zu reduzieren, indem entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen ergriffen werden. Zur weiteren Risikoreduzierung tragen Unfallmeldungen- und Statistiken sowie regelmäßige Mitarbeiterschulungen bei.

Wir unterweisen neue Mitarbeiter im Rahmen der individuellen Einarbeitungspläne durch geschulte Sicherheitsbeauftragte in der Unfallvermeidung. Zusätzlich erfassen und dokumentieren wir alle Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen, um die Wirksamkeit unserer Schutz- und Vorsorgemaßnahmen bewerten zu können.

Durch die Analyse aller Unfälle sowie anschließende Sensibilisierung unserer Mitarbeiter reduzieren wir die Unfallzahlen. Wir halten alle Mitarbeiter an, gefährliche Situationen unverzüglich zu melden, damit Risiken präventiv behoben werden können. Alle erforderlichen persönlichen Schutzmittel stellen wir zur Verfügung.

Brandschutz

In regelmäßigen Abständen überprüfen wir die rechtlichen Vorgaben in Bezug auf Brandschutz und leiten daraus entsprechende Maßnahmen ab. Vorbeugende Maßnahmen hinsichtlich Brandschutz werden durch unseren Brandschutzbeauftragten regelmäßig getrackt.

Verhalten im Notfall

Wir erstellen und aktualisieren gesetzlich vorgeschriebene Brandschutzpläne.



Corporate Social Responsibility

Die Leistung unserer Mitarbeiter ist die Grundlage unseres Unternehmenserfolgs und der Geschäftsentwicklung der Martin Gruppe. Als Familienunternehmen mit über 50-jähriger Historie ist unser Handeln von Kontinuität und Unabhängigkeit geprägt. Unsere Gesellschafter und die Geschäftsführung prägen unsere mitarbeiter- und werteorientierte Unternehmenskultur. Dies spiegelt sich auch in unserer Personalarbeit wider. Qualifizierung, Arbeitswelt und Sozialeleistungen sowie zukunftsweisende Personal-konzepte tragen dazu bei, Mitarbeiter anforderungs- und bedarfsgerecht einzusetzen, sie an das Unternehmen zu binden und die Attraktivität der Martin Gruppe als Arbeitgeber weiter zu steigern.

Anstellung und Arbeitsbedingungen

Führungskultur

Unser Ziel ist es, dass das Führungsverständnis der Martin Gruppe zur Motivation und Qualifikation der Mitarbeiter beiträgt. Daher setzen wir auf flache Hierarchien, offene Kommunikation und Berufung auf unsere Werte. Durch schnelle Entscheidungswege vermeiden wir Unklarheiten und stärken wirtschaftliches Handeln. Wir wollen unsere Mitarbeiter fordern und fördern. Dazu gehören auch eine Fehlerkultur sowie Feedbackrunden für Führungskräfte. Diese sollen ihren Abteilungen als Vorbild dienen und die Werte der Martin Gruppe vorleben. Ziel der Führung ist es, die bestehenden Verhältnisse langfristig zu sichern, Loyalität zu stärken und Zufriedenheit herzustellen.

Menschenrechtsrisiken

Die Achtung der Menschenrechte erfordert menschenrechtliche Sorgfalt und proaktives Handeln. Wir als Martin Gruppe ermitteln deshalb Risiken für mögliche negative Auswirkungen sowie potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsrisiken. Nur so können wir angemessene vorbeugende Maßnahmen ergreifen. Wir berücksichtigen dabei besonders folgende Aspekte: Anerkennung der Menschenrechte, Achtung der Gewerkschaften, Achtung auf Informationen, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit sowie arbeitsphysiologische und -psychologische Aspekte.

Im Rahmen unserer Risiko- und Chancenanalyse sowie durch ein Expertenteam der Martin Gruppe wird die Wirksamkeit unsere Maßnahmen verifiziert. Sollte die Wirksamkeit nicht vollumfänglich gegeben sein, wird die betreffende Maßnahme überarbeitet und wieder aufgenommen.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinder- und Zwangsarbeit oder Ausbeutung benachteiligter Gruppen oder Minderheiten lehnen wir grundsätzlich ab. Wir verzichten daher auf Geschäftsbeziehungen zu Firmen, die derartige Praktiken ausüben.

Moderne Sklaverei

Unterstreichen möchten wir, dass wir Kinderarbeit grundsätzlich ablehnen und in unserem Unternehmen nicht dulden. Sie beraubt Betroffene ihrer Kindheit und verstößt gegen die weltweit gültigen Kinderrechte. Auch alle weiteren Formen moderner Sklaverei, wie zum Beispiel Menschenhandel, verurteilen wir zutiefst.

Ethische Rekrutierung

Gleichbehandlung im Unternehmen fängt bereits vor dem ersten Arbeitstag an. Auch die Personalbeschaffung der Martin Gruppe soll ohne Diskriminierung und Voreingenommenheit stattfinden. Dabei stehen Integrität, Transparenz, Vertrauen und Leistung im Vordergrund. Wie in unserem Verhaltenskodex festgelegt, entspricht auch die Rekrutierung von Mitarbeitern den gesetzlichen Anforderungen sowie der Anerkennung aller ethischen Erwartungen und stimmt nicht nur mit allen international anerkannten Standards überein, sondern geht über unsere gesetzlichen Verpflichtungen hinaus.

Darüber hinaus ergreift die Martin Gruppe keine Maßnahmen, die die Beschäftigung eines Bewerbers oder Mitarbeiters auf unfaire oder rechtswidrige Weise gefährden. Offene Stellen werden durch Stellenausschreibungen bekanntgegeben, die die Anforderungen, den Arbeitsbereich und -ort sowie die Position beinhalten. Die Stellenangebote sind offen auf der Website der Martin Gruppe einsehbar. Im Auswahlprozess erhalten Personen und Institutionen, die nicht direkt am Auswahlverfahren beteiligt sind, den Namen des Bewerbers und andere persönliche Daten nicht. Im Falle einer Ablehnung wird der Grund so klar wie möglich erläutert. Wenn ein Bewerber der Ansicht ist, dass er falsch, unangemessen oder ungerecht behandelt wurde oder dass das Auswahlverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde, ist er berechtigt, eine Beschwerde über die E-Mailadresse bewerbung@martin-metall.de (für Kleingarnstadt und Rödental), bewerbung@martin-parsberg.de (für Parsberg) oder bewerbung@martin-umformtechnik.de (für Oelsnitz) einzureichen, einschließlich der Angabe des Namens und der Referenznummer der Stellenausschreibung.

Arbeitszeiten

Um der persönlichen Situation jedes einzelnen Mitarbeiters gerecht zu werden gewährleisten wir angemessene Arbeitszeiten im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle. Die verschiedenen Modelle bieten eine gute Möglichkeit, sowohl den wachsenden Anforderungen von Arbeitnehmern als auch denen des Marktes zu begegnen. Wir sind überzeugt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich zu einer positiven Unternehmenskultur beiträgt.

Arbeitet er über die vertraglich festgelegte Zeit hinaus, sammelt der Arbeitnehmer Stunden, die ihm auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Diese können beispielsweise für zusätzliche Urlaubstage oder als Überstundenzahlungen genutzt werden.

Betriebsklima

Für ein positives Betriebsklima legen wir Wert auf freundlich gestaltete Büros und Aufenthaltsräume. So sollen unsere Mitarbeiter so konzentriert und motiviert arbeiten wie möglich.

Um die positive räumliche Atmosphäre durch unser Verhalten zu unterstützen, würdigen wir die Leistung unserer Mitarbeiter durch Lob und versuchen Fehler bestmöglich zur Weiterentwicklung von Prozessen zu nutzen.

Durch Mitarbeiteraktionen wie Obstkörbe oder gemeinsame Mittagessen fördern wir die Zusammenarbeit und Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Zudem laden wir regelmäßig zu Teambuilding-Maßnahmen ein, die der Kollegialität zu Gute kommen. Gemeinsame Ausflüge und Fahrradtouren stehen bei der Firma Martin regelmäßig auf der Tagesordnung.

Vereinigungsfreiheit

Im Sinne der Vereinigungsfreiheit haben unsere Mitarbeiter das Recht, sich zu gemeinsamen Zwecken und Zielen zusammenzuschließen und diese gemeinsam anzustreben.

Beteiligung

Kommunikation und Beteiligung der Beschäftigten an der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ist Voraussetzung für effektive und effiziente Verbesserungsprozesse. Daher stellen wir die Befähigung unserer Mitarbeiter sicher, ihre Rechte und Pflichten für Sicherheit und Gesundheit wahrzunehmen und zum Erreichen gemeinsamer Arbeitsschutzziele beizutragen. Hierfür nutzen wir Weiterbildungen und Qualifizierungen, informieren über geänderte Vorschriften und verwenden nach Möglichkeit neue Technologien. Ziel ist es, Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle frühzeitig zu erkennen und Chancen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufzugreifen.

Dabei nutzen wir das Ideenpotenzial unserer Mitarbeiter. Unser innovatives Vorschlagswesen dient zur Sammlung von Ideen und beteiligt die Mitarbeiter finanziell an der Weiterentwicklung des Unternehmens. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens können Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge einreichen und erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen Teil der dadurch erzielten Einsparungen als Prämie ausgeschüttet. Dies fördert zudem eine von Vertrauen geprägte Unternehmenskultur. Ziel des Ideenmanagements ist die Mobilisierung von Leistungsreserven durch die Förderung eines kreativen Arbeitsklimas, um unter Einbeziehung aller Mitarbeiter die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation zu stärken.

Leistung, Entlohnung und Vergütung

Für eine effektive und effiziente Arbeitsweise braucht es nach Ansicht der Martin Gruppe eine harmonische Zusammenarbeit ohne Diskriminierung. Als zeitgemäßes Unternehmen behandeln wir unsere Mitarbeiter nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und nehmen unsere gesetzliche Pflicht, für die korrekte Einhaltung des AGG einzustehen, wahr. Unsere Mitarbeiter erfahren Gleichbehandlung in Bezug auf Einstellung, Arbeitsbedingungen, Beförderung, Bezahlung, Zugang zur beruflichen Bildung, betriebliche Altersversorgung und Entlassung. Diskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft oder der Rasse, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung lehnen wir als Martin Gruppe ab. Für höchstmögliche Transparenz führen wir Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsgespräche sowie vertrauliche Feedbackgespräche. Ziel ist es, für jeden einzelnen Mitarbeiter klare, eindeutige, zu bewältigende und motivierende Aufgaben sowie erreichbare Ergebnisse zu schaffen. Anderenfalls soll die Qualifizierung für neue Tätigkeiten oder dem Wechsel in eine neue Beschäftigung erfolgen.

Gerechter Lohn

Grundlage dessen ist gerechter Lohn. Das bedeutet in der Martin Gruppe, dass Vergütungen und Zusatzleistungen unabhängig von Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung gezahlt werden. Nach unserer Vergütungspolitik erhalten alle Mitarbeiter eine in dem für ihn relevanten Arbeitsmarkt marktgerechte Vergütung nach der jeweiligen Stellenwertigkeit und der individuellen Leistung des Stelleninhabers. Dabei soll die Grund- sowie Gesamtvergütung angemessen und fair sein. An einzelnen Standorten wird dies durch Tarifverträge gewährleistet.

Gehaltsveränderungen begründen sich durch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie die individuelle Leistung des Mitarbeiters. Demzufolge bietet die Martin Gruppe auch ein gerechtes Einkommensverhältnis von Frauen zu Männern über alle Mitarbeitergruppen hinweg. Unterschiede zwischen Gehältern einzelner Mitarbeiter sind auf individuelle Lebens- und Entwicklungswege zurückzuführen, die sich auf die Höhe des Entgelts auswirken. Gerechter Lohn gliedert sich demzufolge nach den folgenden Prinzipien auf:

- **Anforderungsgerechtigkeit:** Der Lohn richtet sich nach Anforderungen wie Ausbildung, Verantwortung oder Arbeitsumgebung, die an den Stelleninhaber gestellt werden.
- **Leistungsgerechtigkeit:** Der Lohn steht in einem ausgewogenen Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung und dem Leistungsverhalten (Zielerreichung, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Form und Systematik der Leistungsbewertung usw.). Ausgangspunkt ist eine definierte Normleistung, die vom Mitarbeiter erwartet wird.
- **Sozialgerechtigkeit:** Der Lohn berücksichtigt besondere Gegebenheiten einer Stelle wie beispielsweise extreme körperliche Belastungen, Nachtarbeit, unregelmäßige Arbeitszeiten, Lärmbelastungen oder Gesundheitsrisiken. Auch die persönliche Situation der Mitarbeitenden (wie z.B. körperliche Behinderung, das Alter oder andere Benachteiligungen und starke familiäre Belastungen Aspekte der Funktionsbewertung als auch gesetzliche und vertragliche Regelungen) werden mit einbezogen.
- **Personalmarktpreisgerechtigkeit:** Der Lohn richtet sich nach dem Marktwettbewerb, dem Wettbewerb der gleich Qualifizierten generell und dem Wettbewerb innerhalb einer Branche.
- **Unternehmenserfolgsgerechtigkeit:** Es besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Erfolg der Martin Gruppe, seiner Position im Markt (z.B. Gewinn, Pro-Kopf-Umsatz, Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, Marktanteile, Wachstum) und dem Lohn der Belegschaft.

Attraktive Zusatzleistungen und Prämien

Über ihr Gehalt hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern attraktive Zusatzleistungen, die sowohl ihre berufliche als auch ihre persönliche Weiterentwicklung unterstützen sollen. Dabei legen wir Wert auf die Stärkung des Zusammenhalts und der Kollegialität untereinander sowie die Förderung der Stärken Einzelner. Die Zusatzleistungen untergliedern wir in folgende Bereiche:

- **Gesundheitsförderung:** E-Bike Leasing, Obstkorb, Seminare und Schulungen zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung
- **Sachleistungen:** Sicherheitsschuhe und Arbeitsbekleidung sowie persönliche Schutzausrüstung
- **Anlassbezogene Leistungen:** (Geld-)Geschenke zur Hochzeit, zur Geburt des Kindes oder zum Firmenjubiläum
- **Monetäre Leistungen:** Sonderzahlungen und weitere Gratifikation wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen, Vermögenswirksame Leistungen, monatliche Zusatzleistungen und Mitarbeiterrabatte
- **Veranstaltungen:** Sommerfest, Weihnachtsfeier, Mitarbeiterausflüge
- **Pensionsplan:** Betriebliche Altersversorgung als bezuschusste Bruttoentgeltumwandlung
- **Weitere soziale Leistungen:** Karten für Veranstaltungen unserer Partner, Fahrsicherheitstraining, vergünstigte Artikel im Mitarbeitershop

Mitarbeiterentwicklung und Beschäftigung

Um zeitgemäße Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, ergreifen wir als Martin Gruppe alle Maßnahmen zur Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter, Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte. Ziel der Personalentwicklung ist es, die Beschäftigungsfähigkeit und damit den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern, aber auch zur Motivation der Mitarbeiter beizutragen.

Hochwertige Aus- und Weiterbildung

Für den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten fördern wir Mitarbeiter und Auszubildende nach dem Prinzip lebenslangen Lernens. Auch nach Abschluss einer Ausbildung stehen in unserem Unternehmen deshalb zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Bildungsqualität bedeutet für uns zudem, eine stabile emotionale Entwicklung zu fördern und grundlegende Werte vorzuleben und zu vermitteln. Vor allem gegenüber jungen Mitarbeitern und Auszubildenden haben unsere Führungskräfte daher Vorbildfunktion. Zu diesen Werten gehören die Achtung der Menschenrechte und Toleranz sowie kulturelle Vielfalt, ökologische Verantwortung, soziale Gerechtigkeit und ökonomische Teilhabe. Untereinander legen wir Wert auf Austausch und Wissensvermittlung im Kollegenkreis.

Vielfältige Karrierewege

In einer auf Globalisierung und Mobilität bedachten Welt werden moderne Karrieremodelle entwickelt, um Nachwuchskräfte aus- und fortzubilden. Ein solches Modell kann in der Martin Gruppe beispielsweise das Laufbahnmodell sein. Hierbei durchläuft der Mitarbeiter charakteristische Stationen zu einer höheren Position, von denen jede einzelne an verschiedene Bedingungen geknüpft ist. Dieses Modell kann sich sowohl an der Führungs- der Projekt oder der Fachlaufbahn orientieren. So fördert es eine berechenbare und stabile Karriere und trägt somit zur Mitarbeitermotivation bei. Diesem Modell folgt auch unser Grundsatz, unsere Auszubildenden nach Möglichkeit nach Ende ihrer Ausbildung zu übernehmen. Gute Einstiegsmöglichkeiten schaffen wir zudem durch Werkstudententätigkeiten, die Ausschreibung von Bachelor- oder Masterarbeiten und die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Wichtig ist uns, Weiterentwicklungspotenziale zu erkennen.

Trotzdem möchten wir unseren Mitarbeitern auch abweichende Karrierewege ermöglichen. Leitfaden des Handelns unserer Mitarbeiter soll dabei die persönliche Weiterentwicklung sein. Deshalb ermöglichen wir neben interner Weiterbildung auch Umschulungen.

Ausbildung

Die fundierte Ausbildung in unseren eigenen Lehrwerkstätten eröffnet unseren Auszubildenden gute Einstiegschancen in gewerbliche, technische und kaufmännische Berufe.

Wir sind groß genug, um professionell auf dem neuesten Stand der Technik zu arbeiten und jungen Menschen direkte Einblicke in die Praxis zu bieten. So lernen die Auszubildenden in Teamarbeit mit erfahrenen Mitarbeitern aktiv die Organisation und die Abläufe eines international tätigen Industrieunternehmens kennen. Gleichzeitig sind wir überschaubar, so dass ihnen eine persönliche Betreuung und individuelle Förderung zuteilwird.

Wir wollen Leistung belohnen und Barrieren entfernen. Deshalb bietet die Martin Gruppe zusätzliche Schulungsangebote, zum Beispiel Ausbildung nach dem IHK-Modell 1 + 3, an.

Vielfalt im Unternehmen

Die Martin Gruppe ist, auf den Kern heruntergebrochen, die Gesamtheit ihrer Mitarbeiter. Die Belegschaft des Unternehmens ist dabei genauso vielfältig in ihren Eigenschaften und Hintergründen wie die Gesellschaft selbst. Um jedem einzelnen Mitarbeiter gerecht zu werden, wollen wir bei Martin den Charakter jedes Einzelnen sowie die Identität der Gruppe bestmöglich stärken. Der Grundsatz ist dabei, dass Jeder sich so einbringen kann, wie er oder sie ist, ohne sich verstellen zu müssen oder einer bestimmten Norm zu folgen.

Nichtdiskriminierung und Belästigung

Im Arbeitsalltag erwarten wir von unseren Mitarbeitern einen offenen Austausch und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Meinungen und Sichtweisen. Den respektvollen Umgang sollen unsere Führungskräfte vorleben und fördern. Konkrete Handlungsanweisungen zur Umsetzung dessen hat die Geschäftsführung in den Werten des Unternehmens festgehalten. Nichteinhaltung durch Diskriminierung oder Belästigung wird nicht geduldet und kann zu Kündigung führen.

Frauenrechte

Unser Gebot ist es, dass alle Geschlechter für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten. Deshalb versuchen wir die Ursachen für Ungleichheiten zu erkennen und zu beseitigen. Schwerpunkte setzen wir dabei auf die Themen Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Abbau von Geschlechterklischees sowie Qualifikation für Führungspositionen. Unser Grundsatz ist, dass die Bewertung der Arbeit nicht aufgrund der ausführenden Kraft, sondern der Qualität der Arbeit erfolgt.

Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir vermeiden die Beeinträchtigung der Lebenssituation von Gemeinschaften, insbesondere der indigenen Völker und anderer vulnerabler Gruppen. Dazu gehört auch die Sicherstellung der Rechte, Lebensbedingungen und Werte von Indigenen sowie die Vermeidung bzw. Minimierung von unfreiwilliger Umsiedlung und Zwangsräumung von Bevölkerungsgruppen und ihrer Lebensräume. Die Milderung von negativen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen durch veränderte Land- und Bodennutzung durch Wiederherstellung der ursprünglichen Lebensbedingungen der betroffenen Bevölkerung vermeiden wir bestmöglich. Dadurch möchten wir nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch die Einhaltung der Menschenrechte aller Bevölkerungsgruppen sicherstellen.

Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Auch beim Einsatz von Sicherheitskräften achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte und die Wahrung der Würde des Einzelnen. Sicherheitskräfte unserer Lieferanten, Partner und Kunden halten wir an, nach dem gleichen Prinzip vorzugehen.

Gleichberechtigung und Inklusion

Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Dritte behandeln wir unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer Religion und Weltanschauung sowie ihrer sexuellen Orientierung und Identität. Dazu gehört auch, dass wir unsere Arbeitsräume nach Möglichkeit barrierefrei gestalten, denn Diversität und Inklusion sind zwei Konzepte, die sich nicht voneinander trennen lassen. Unser Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter barrierefrei arbeiten und am sozialen Alltag im Unternehmen teilhaben kann.

Gesellschaftliches Engagement

Die Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung hat in der Martin Gruppe einen hohen Stellenwert. Aus diesem Grund kooperieren wir mit Bildungs- und sozialen Einrichtungen, sponsern Kultur- und Sportveranstaltungen und geben Geld-, Zeit- und Sachspenden. Unserer Überzeugung nach ist vor allem die Unterstützung der Jugend in diesen Bereichen von höchster Bedeutung. Wir freuen uns, dass wir Menschen auch über die Vermittlung von Wissen in unseren Ausbildungswerkstätten hinaus etwas weitergeben und sie in ihrer Entwicklung und ihrer Leidenschaft unterstützen können.

Lebensverhältnisse umliegender Gemeinden

Durch unsere starken regionalen Wurzeln liegt uns das Wohl der umliegenden Gemeinden besonders am Herzen. Daher achten wir auf eine möglichst geringe Beeinträchtigung der Infrastruktur sowie auf eine Verminderung der Lärmbelästigung.

Aus diesem Antrieb heraus ist es uns ein Anliegen unsere schöne Region zu unterstützen – sei es nun im Raum Coburg oder an unseren weiteren Standorten.