

MARTELA VASTUULLISUUS RAPORTTI

2011



Inspiring
spaces

Martela

SISÄLTÖ

ESITTELY	3	Ohjelma	15	Palkitsemisjärjestelmä	34
Raportin sisältö ja kattavuus	3	VASTUULLISUUDEN TULOKSET	16	Ympäristövastuu	35
TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	5	Olellisuusarviointi	16	Materiaalit	35
Martela auttaa asiakkaitaan vastuullisuudessa	5	Keskeiset tunnusluvut	17	Energia	36
MARTELA LYHYESTI	6	Taloudellinen vastuu	18	Päästöt	37
Martela on työympäristömuutosten toteuttaja	6	Liikevaihto ja tulos	19	Jätteet	39
VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELESSA	7	Arvon jakautuminen	19	Kierrätyspalvelu	40
Arvot	7	Palkkakulut	20	Tuotevastuu	41
Sidosryhmät	8	Saadut avustukset	20	Asiakastyytyväisyys	42
Vaikuttaminen	9	Ostot	21	Reklamaatiot	43
Riskit ja mahdollisuudet	10	Lahjontariskit	21	Viestintä	44
Johtamisperiaatteet	11	Sosiaalinen vastuu	21	GRI-VERTAILUTAULUKKO	45
Hallinnointiperiaatteet	11	Katsaus vuoteen 2010	21		
Riskienhallinta	11	Henkilöstömäärä ja rakenne konsernissa	23		
Henkilöstöpolitiikka	11	Henkilöstön vaihtuvuus konsernissa	24		
Ympäristöpolitiikka	11	Henkilöstömäärä ja rakenne Suomessa	25		
Ostotoiminnan periaatteet	12	Henkilöstön vaihtuvuus Suomessa	26		
Sosiaaliset vaatimukset toimittajille	12	Henkilöstömäärä ja rakenne Ruotsissa	27		
Organisaatio	13	Henkilöstön vaihtuvuus Ruotsissa	28		
Yhteystiedot	14	Henkilöstömäärä ja rakenne Puolassa	29		
		Henkilöstön vaihtuvuus Puolassa	30		
		Muutosten hallinta	31		
		Terveys ja turvallisuus	32		
		Osaaminen	33		

ESITTELY

Raportin sisältö ja kattavuus

Martela julkaisee yritysraporttinsa nyt toista kertaa. Raportti on laadittu Global Reporting Initiativen (GRI) julkaisemaa kestävän kehityksen raportointisuositusta (G3 -versio) noudattaen. Martelan yritysraportin ohjausryhmän valmistelemat ”Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet” hyväksyttiin konsernin hallituksessa ja muut yritysraportin ohjaavat johtamisperiaatteet konsernin johtoryhmässä helmikuussa 2011.

Raportin tunnusluvut on valittu ohjausryhmän 2010 laatiman mittarien olennaisuusarvioinnin perusteella.

Poikkeamat GRI:n suosituksesta ja puutteet Martelalle olennaisten tunnuslukujen esittämisessä käsittelemme GRI -vertailuosiossa. Vertailussa esitämme myös GRI:n edellyttämän itsearviointimme siitä, miten täydellisesti olemme ohjeistusta noudattaneet. Olemme mielestämme C -tason raportioija.

RAPORTIN RAKENNE

Raportin alussa esittelemme lyhyesti Martelan yrityksenä ja kerromme Martelan arvoista, strategiasta ja johtamisesta. Sen jälkeen esitämme ohjausryhmän laatiman si-

dosryhmäanalyysin ja yritysraportin kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet.

Yritysraportin johtamista kuvatessamme esittelemme siihen liittyvien johtamisperiaatteiden ja sitoumusten sisällön tiivistelminä – periaatteiden täydelliset tekstit on luettavissa www.sivuillamme kohdasta www.martela.fi/Suomeksi/Vastuullisuus.

Emme tässä yhteydessä käsittele tarkemmin hallinnointi- ja riskienhallintaperiaatteita, koska niitä esitellään Martelan vuosikertomuksessa. Yritysraportin organisaatio -kohdassa kerromme konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritysraportin ohjausryhmän tehtävistä yritysraportin kehittämisessä.

Toimintamme tuloksia esittelemme raportin taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun osioissa. Koska raportti on meille vasta toinen, esitämme tulokset kuvaavat lähinnä toimintamme nykytilannetta, eikä tulosten rinnalla ole vielä näkyvissä tavoitteita. Konsernin johtoryhmä on hyväksynyt vuoden 2012 alussa ensimmäisen Martelan yritysraportin tavoiteohjelman vuosille 2012-2014, jonka jälkeen voimme tulevissa raporteissa seurata tavoitteiden toteutumista.

RAPORTOINNIN KATTAVUUS

Raportointi kattaa Martelan kaikki toiminnot; mahdolliset poikkeamat ja rajoitukset kerromme kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Raportointikokonaisuuden ja raportoitavien tietojen määrittämisessä olemme käyttäneet GRI:n Boundary Protocol -suosituksia.

Ulkomaisten tytäryhtiöiden osalta tunnuslukujen kattavuus ei ole vielä Suomen toimintojen tasolla – esimerkiksi Puolassa käyttämässämme kiinteistöissä energiakulut sisältyvät maksamaamme vuokraan, joten niiden selvittäminen oli tähän raporttiin mahdotonta.

Useimmista tunnusluvuista on voitu julkaista tietoa vuosilta 2009-2011, mutta etenkin sosiaalisen vastuun tunnusluvuista vain vuosilta 2010 - 2011. Jatkossa tarkoitus on aina käyttää kolmen vuoden aikasarjaa.

ESITTELY

Raportin sisältö ja kattavuus

GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Martela liittyi alkuvuodesta 2011 YK:n Global Compact -hankkeeseen. Global Compact hyväksyy GRI:n G3 -suositusten tunnuslukujen käyttämisen toiminnan tason ja edistymisen mittareina. Jatkamme Global Compact -raportointia tässä raportissa kirjaamalla GRI -vertailutaulukkoon ne tunnusluvut, joita olemme käyttäneet mittaamaan ihmisoikeuksien, työelämän oikeuksien, ympäristöperiaatteiden sekä korruption vastaisten periaatteiden toteutumista.

RAPORTOINTIA EI OLE VARMENNETTU

Raportistamme on laadittu sekä suomen- että englanninkieliset versiot. Suomenkielistä versiota voidaan pitää alkuperäistekstinä. Raporttia ei ole painettu, mutta sen tulostaminen pdf-dokumenttina on mahdollista.

Raporttia ei ole puolueettomasti varmennettu. ”Martela yrityksenä” -osioon ja ”Taloudellinen vastuu” -osioon sisältyvät luvut on tilintarkastettu konsernin tilinpäätöksen ja hallituksen kertomuksen yhteydessä.

Tämä raportti kertoo vuoden 2011 tulokista ja lähtökohtatietona useimmissa kohdin myös vuosista 2009 ja 2010. Seuraava, vuoden 2012 raportti julkaistaan keväällä 2013.



Inspiring
spaces

Martela

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Martela auttaa asiakkaitaan vastuullisuudessa

Martela on yli 60 –vuotta sitten aloittanut toimintansa panostamalla kestävien, turvallisten ja ergonomisten kalusteiden tuottamiseen. Suunnittelemme tuotteemme muotokielen kestäväksi aikaa. Kalusteidemme kestävyys ja muunneltavuus mahdollistaa usean käyttäjän palvelemisen sen elinkaaren aikana. Nykyisin Martela on paitsi kalustevalmistaja ja designtalo myös entistä enemmän palveluyritys. Olemme kehittäneet palvelutuotteita vastataksemme monipuolisiin asiakstarpeisiin.

Martela on kehittänyt kierrätyksen ympärille kansainvälisestäkin katsottuna innovatiivista liiketoimintaa. Vuonna 2010 hankimme Martela Poistomyynnin liiketoiminnan, jolla oli kaksi toimipistettä. Martela Outletiksi nimeämämme ketju palvelee nyt jo kuudella myymälällä eri puolilla Suomea. Ketju myy kierrätettyjä, kunnostettuja kalusteita kohderyhmään pienet yritykset ja kotitoimistot. Outlet-kanavan ja laajentuneen palvelutoimintamme avulla pystymme Suomessa tarjoamaan kaikille asiakkaillemme vanhojen kalusteiden kierrätyksen tehokkaasti ja kilpailukyysisesti sekä myös vastuullisesti. Vuoden 2011 aikana kunnostimme ja löysimme uuden käyttäjän lähes puolelle miljoonalle kilolle käytettyjä kalusteita. Olemme käynnistäneet projektin kierrätyspalvelun laajentamismahdollisuuk-

sista myös muille kotimarkkina-alueillemme.

Martelan asiakkaana ja yhteistyökumppanina voi olla varma siitä, että ajattelemme ympäristöstä, henkilöstöstä sekä liiketoiminnasta vastuullisesti yli kvartaalien kiertokulun. Tämä on Martelan toinen vastuullisuusraportti, jolla tuemme vastuullisuuden osa-alueiden jatkuvaa kehittämistä.

Heikki Martela
toimitusjohtaja



Inspiring
spaces

Martela

MARTELA LYHYESTI

Martela on työympäristömuutosten toteuttaja

Martela on yli 60-vuotias perheyrittys, jonka osakkeet on listattu NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä. Yhtiöllä on tuotantoa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Päämarkkina-alue on Itämeren alue. Vuonna 2011 Martela-konsernin liikevaihto oli 130,7 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli vuoden lopussa 791 henkilöä.

Martela Oyj on työympäristöjen ja julkitilojen muutosten toteuttaja. Martelan sisustusratkaisut tukevat asiakkaan liiketoimintaa, brändiä, työviihtyvyyttä ja -hyvinvointia. Martelan mallisto sisältää sekä klassikoita että uusia innovaatioita, jotka vastaavat työkuultuurin muutokseen. Nopeat toimitukset ja kattava jakeluverkosto tukevat toiminnan tehokkuutta. Martelan tavoitteena on tarjota alan parasta palvelua ja ergonomisia ja innovatiivisia kalusteita.

Suomessa Martela on toimialansa suurin yritys ja Pohjoismaissa kolmen suurimman joukossa. Martela tarjoaa alan laajim-

man valikoiman sisustusratkaisujen ylläpitoa ja muutoksia tukevia palveluja. Suomessa Martelan kokonaispalvelu kattaa tarvittaessa koko toimitilan muutoksen inventoinnista ja suunnittelusta muuttoon ja ylläpitoon saakka. Toimistotilojen lisäksi Martela toimii oppimisympäristöjen, hoivakotien, auditorioiden sekä hotellialan kalustetoimittajana.

Martelan tuotteiden valmistus perustuu vahvaan toimittajaketjuun. Martelan malliston valmistus keskittyy loppukokoonpanoon logistiikkakeskuksissa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Tytäryrityksissä Kidex Oy:ssä paloitellaan, pinnoitetaan ja pintakäsittellään puulevykomponentteja ja yhteisyritys P.O.Korhonen Oy:ssä vastaavasti muotopuristeita.



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Arvot

Yritysvastuun johtaminen on Martelassa normaalia jokapäiväistä työtä. Vastuullisuus sisältyy Martelan arvoihin, toimintaperiaatteisiin ja strategiaan, ja olemme lisäksi määritelleet erillisiä johtamisperiaatteita ohjaamaan vastuullisuustyötämme. Kaikki tässä esiteltävät johtamisperiaatteet on laadittu tai uusittu vuoden 2011 alussa ja niitä koskeva viestintä niin konsernin sisällä kuin sen ulkopuolella oli raportointivuoden 2011 lopulla vielä kesken.

Yhtiömme arvot ovat Family business, Passion for Innovations, User Driven Design ja Finnish.

Family business kertoo pitkäjänteisestä ajattelutavastamme. Katsomme pidemmälle kuin vain seuraavan kvartaalin yli ja ylläpidämme suhteita sukupolvien yli. Katsomme tulevaisuuteen, mutta yhtä lailla arvostamme ympäristöä ja juuriamme.

Passion for Innovations on meillä dna:ssa. Innovaatiot eivät kosketa vain tuotteitamme vaan näkyvät pyrkimyksenä parempaan kaikessa toiminnassa.

User Driven Design näkyy ja tuntuu tuotteissamme ja palveluissamme hyvin konkreettisesti. Voimme parantaa asiakkaan arkea monin tavoin.

Martela on kehittynyt Suomen mukana vuodesta 1945, ja olemme ylpeitä suomalaisista juuristamme. Suomalaisuudessa on keskeistä sanan pitäminen. Martelassa se tarkoittaa asiakaslupauksen täyttämistä; viemme aloittamamme työt kunnialla loppuun. Siksi neljäs arvomme on Finnish.

Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Sidosryhmät

Vastuullisen liiketavan ohjausryhmä on laatinut yritysvastuun johtamismallin perustaksi sidosryhmäanalyysin, jossa on käsitelty Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksia Martelan vastuullisuudelle, Martelan toimenpiteitä näihin odotuksiin vastaamiseksi sekä mittareita toimenpiteiden onnistumisen seurantaan. Sidosryhmäanalyysi on tehty

vastuullisuusprojektin alkuvaiheessa yrityksen sisäisenä asiantuntijatyönä perustuen eri sidosryhmien kyselyihin ja tutkimuksiin

SIDOSRYHMÄANALYYSI

Sidosryhmä	Heidän odotuksensa	Toimenpiteemme	Mittarit
Avainasiakkaat	Tuotteiden päästöjen hallinta Tuotteiden hankinta-ketjujen hallinta Materiaalivalinnat Code of conduct	Tuoteselosteet Code of conduct Vastuullisen hankinnan periaatteet CR-raportointi	Raportoinnin keskeiset mittarit Tuote- ym. sertifikaatit
Asiakkaat	Lakien ja sopimusten noudattaminen (ml. tavaran- ja palveluntoimittajat) Henkilöstön koulutus	Code of conduct CR-raportointi Tuoteselosteet Bränditutkimukset	Sosiaalisen vastuun mittarit Tuote- ym. sertifikaatit
Asiakkaat Ruotsissa	Ympäristömerkityt tuotteet	Joutsenmerkkituotteita	Joutsenmerkkituotteiden lukumäärä
Työntekijät	Työsopimusten jatkuvuus Työterveys ja -turvallisuus Koulutus Urakehitysmahdollisuudet Yrityksen brändi	Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus Koulutusmahdollisuudet Suoritusten arviointi Henkilöstökerhot	Koulutuspäivät ja -kustannukset Sairaspäivät, tapaturmat Henkilöstön vaihtuvuus Suoritusarviointien määrä Sisäinen työkierto
Suunnittelijat (esim. arkkitehdit)	Ympäristötrendit Brändimieliokuva	Materiaaliselvitykset Bränditutkimukset	Tutkimustulokset
Omistajat	Vakaa kehitys Onnistunut riskienhallinta Kilpailukyvyv varmistaminen	CR-raportoinnin systematiikka	Kustannussäästö- ja kilpailukykyymittarit Brändimieliokuva/-arvo
Sijoittajat	Vakaa kehitys Onnistunut riskienhallinta Tietoa vastuullisuuden tuloksista	CR-raportoinnin systematiikka	Kustannussäästö- ja kilpailukykyymittarit Brändimieliokuva/-arvo
Jälleenmyyjät	Kuten asiakkaat Luotettava kumppanuus	Kuten asiakkaat Paremmat tulokset kuin kilpailijoilla	Kuten asiakkaat
Tavaran- ja palveluntoimittajat	Vakaa kehitys Luottamus Selkeät ohjeet ja odotukset	Pitkäjänteinen yhteistyö Vastuullisen hankinnan periaatteet	Sopimusten pituus Martelan vaatimusten noudattaminen

Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Vaikuttaminen

Suomessa vaikuttaminen lainsäädäntöön ja työehtokysymyksiin tapahtuu Puusepänteollisuus Ry:n jäsenyyden kautta. Puusepänteollisuus on Elinkeinoelämän Keskusliiton jäsen. Ruotsissa olemme vastaavasti TMF:n (Trä- och Möbelföretagen) jäsen. Martela ei tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita missään toimintamaassaan



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Riskit ja mahdollisuudet

Martela-konsernin nykyinen strategia:

” Martela on johtava inspiroivien tilojen toteuttaja. Tarjoamme tiloihin kokonaisratkaisuja tuotteita ja palveluja hyödyntäen kotimarkkinoillamme. Tuotamme lisäarvoa asiakkaillemme vahvistamalla heidän brändiään, motivoimalla henkilöstöä ja lisäämällä tehokkuutta. Keskitymme suoriin asiakas- ja vaikuttajasuhteisiin.” Vastuullisuus näkyy käytännössä kokonaisratkaisussa, jotka koostuvat asiakkaan tarpeeseen sopivista, vastuullisesti tuotetuista tuotteista ja palveluista.

Konsernin voimassa olevassa riskiarvioinnissa ei yritys vastuun alueella havaittu sellaisia riskejä, jotka vaatisivat erityisiä toimenpiteitä. Vastuullisuusriskit on käsitelty hallituksen riskiarvioinnissa osana liiketoimintariskejä.



Helsinki World Design Capital 2012 toimisto, Helsinki
Rane Vaskivuori

Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Johtamisperiaatteet

Martela Oyj:n hallitus hyväksyi konsernin vastuullisen liiketavan periaatteet (Martela Corporate Code of Conduct) kokouksessaan 8.2.2011 ja vahvisti ne uudelleen 14.3.2012 pidetyssä kokouksessaan. Periaatteet sisältävät toimintaohjeita ja -vaatimuksia niin Martelassa työskenteleville kuin Martelan yhteistyökumppaneille. Kantaa otetaan mm. hyvään taloudenhoitoon, henkilöstövastuuseen, ympäristövastuuseen, yhteistyöhön tavarantoimittajien kanssa, asiakassuhteisiin sekä viestintään ja sidosryhmäsuhteisiin. Periaatteisiin on kirjattu myös Martelan kansainväliset sitoumukset. Periaatteista on aloitettu vuoden 2012 alussa koulutus henkilökunnalle ja tärkeimpien tavaroiden ja palveluiden toimittajille asiasta on tiedotettu syksyllä 2011 ja tiedotetaan edelleen kaupallisten neuvottelujen yhteydessä.

Martela Oyj:n johtoryhmä hyväksyi konsernin vastuullisen liiketavan periaatteita tukevat vastuullisuuspolitiikat (Henkilöstöpolitiikka, Ympäristöpolitiikka, Ostotoiminnan periaatteet sekä Sosiaaliset vaatimukset toimittajille) kokouksessaan 5.1.2011 ja vahvisti ne uudelleen 17.4.2012 pidetyssä

kokouksessaan.

Vastuullisen liiketavan periaateteksti kuten sitä tukevat Henkilöstöpolitiikka, Ympäristöpolitiikka, Hankintaperiaatteet sekä Sosiaaliset vaatimukset toimittajille ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan nettisivuilta kohdasta www.martela.fi/ Suomeksi/Vastuullisuus.

HALLINNOINTIPERIAATTEET

Koska hallinnointiperiaatteita ja -kysymyksiä käsitellään Martelan vuosikertomuksessa, hallituksen kertomuksessa sekä pörssitiedotteissa Martelan Oyj:n hallituksen järjestäytymiskokouksen sekä varsinaisen yhtiökokouksen päätöksistä, niitä ei erikseen käsitellä tässä raportissa.

RISKIENHALLINTA

Myös riskienhallintaa käsitellään tarkemmin vuosikertomuksessa ja hallituksen kertomuksessa, joten sitä ei ole otettu mukaan tähän raporttiin.

HENKILÖSTÖPOLITIikka

Johtoryhmän hyväksymä henkilöstöpolitiikka kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen

periaatteistamme, joilla selkiytämme ja yhdenmukaistamme johtamista sekä ylläpidämme ja kehitämme yritys- ja työnantajakuvaamme. Martelan menestys rakentuu osaavan, työssään viihtyvän ja motivoituneen henkilöstön varaan. Vastuullisella henkilöstöjohtamisella varmistamme, että nämä henkilöstöön liittyvät menestystekijät toteutuvat niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikajänteellä

YMPÄRISTÖPOLITIikka

Johtoryhmän hyväksymä ympäristöpolitiikka ottaa kantaa omien ympäristövaikutustemme vähentämiseen ja kierrätyksen edistämiseen. Poliittika antaa yksityiskohtaisia ohjeita ympäristönäkökulman huomioon ottamiseen mm. mallistojen ja tuotantoprosessien kehittämisessä, materiaalivalinnoissa, tuotteiden kierrätettävyydessä sekä kalusteiden vuokraus- ja huoltopalvelujen ja kierrätyspalvelujen kehittämisessä. Ympäristötyötä johdetaan ISO 14001 -standardin mukaisella johtamisjärjestelmällä, josta kerrotaan tarkemmin raportin ympäristöosiossa.

Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

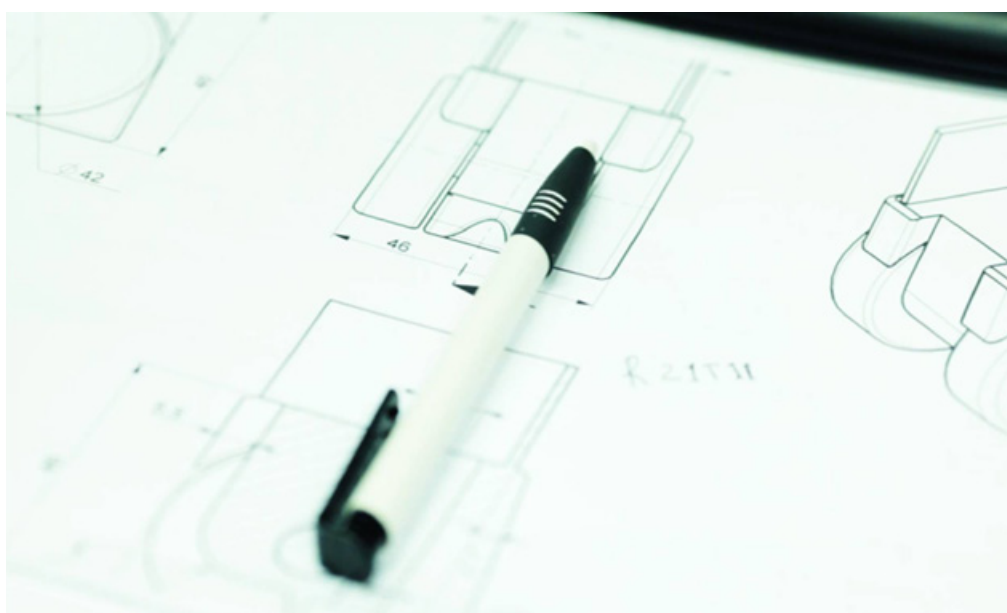
Johtamisperiaatteet

OSTOTOIMINNAN PERIAATTEET

Johtoryhmän hyväksymät ostotoiminnan periaatteet esittelevät Martelan keskeiset vaatimukset tavarantoimittajille. Periaatteissa käsitellään lakien, säännösten ja Martelan vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisvelvoitetta sekä toimitusvarmuus-, ympäristö- ym. kysymyksiä. Tuote- ja toimittajakohtaisia laatu- ja teknisiä vaatimuksia sekä ympäristö- ja sosiaalisia vaatimuksia käsitellään tarkemmissa erillisissä ohjeissa.

SOSIAALISET VAATIMUKSET TOIMITTAJILLE

Johtoryhmän hyväksymät toimittajien sosiaaliset vaatimukset täydentävät hankintaperiaatteita ja kohdistuvat sellaisiin lähinnä kehitysmaissa toimiviin tavarantoimittajiin ja heidän alihankkijoihinsa, joilta ostamiseen katsomme riskiarvioinnin perusteella liittyvän maineriskejä. Toimittajien edellytetään noudattavan kansallista työlänsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Tarkkailtavat osa-alueet ovat työaika, palkkaus, lapsityövoima, pakkotyövoima, syrjintä, järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus sekä työterveys ja -turvallisuus. Periaatteissa kerrotaan, millä tavoin toimittajien valvonta tapahtuu. Martelan toimittajista vain muutama luetaan ns. riskitoimittajiin.



VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Organisaatio

Yritysvastuuta johdetaan Martelassa osana normaalia suunnitteluprosessia ja jokapäiväistä työtä. Näin ollen vastuullisuusnäkökulman vahvistaminen ei edellytä erillistä organisaatiota.

Koska aiheeseen liittyy paljon uusia asioita, olemme kuitenkin perustaneet Vastuullisuusohjausryhmän valmistelemaan kehitystoimenpiteitä, koordinoimaan niiden etenemistä liiketoimintayksiköissä ja tekemään tarvittaessa esityksiä konsernin johtoryhmälle. Ohjausryhmässä käsitellään kerran vuodessa vastuullisuustoiminnan tulokset, kehittämissuunnitelmat ja raportointi. Ohjausryhmän on suunniteltu toimivan niin kauan, että toimintatapamme vastuullisuuden johtamisessa voidaan katsoa vakiintuneen. Ohjausryhmässä on jäseniä Tuotteet ja viestintä -yksiköstä, Konsernin tuotannosta ja logistiikasta, henkilöstötoiminnosta, Talous, hallinto ja IT:stä, tulosityksikkö Internationalista sekä tulosityksikkö Ruotsi ja Norjasta. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii konsernin vastuullisuusasiantuntija.

Konsernin johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee ohjausryhmän, vastuullisuusasioista johtoryhmässä vastaavan, Tuotteet ja viestintäyksikön johtajan sekä johtoryhmän muiden

jäsenten tekemiä ehdotuksia. Johtoryhmä hyväksyy vastuullisuutta ohjaavat periaatteet lukuun ottamatta niitä, joiden hyväksyminen kuuluu konsernin hallitukselle, sekä vuosittaisen vastuullisuusraportin ennen sen julkaisemista.

Konsernin hallituksessa hyväksytään vastuullisuutta ohjaavista johtamisperiaatteista Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet, hallinnointiperiaatteet ja riskienhallintaperiaatteet. Johtoryhmä tekee tarvittaessa hallitukselle muita vastuullisuutta koskevia esityksiä. Hallitus ei ole nimennyt keskuudestaan erityisesti yritysvastuuasioihin perehtyvää jäsentä.

Liiketoimintayksiköt toteuttavat konsernin vastuullisuusperiaatteita omassa toiminnassaan normaalin suunnitteluprosessin ja johtamisen puitteissa. Yritysvastuun tavoiteohjelman 2012-14 myötä on tarkoitus tuoda vastuullisuustulosten kehitysohjelmia näkyvästi mukaan tuleviin vuosisuunnitteluprosesseihin.

Yritysvastuun johtamisperiaatteista, tulosmittareista ja niiden raportointivastuista on koostettu sisäiseen käyttöön intranettiin suomeksi ja englanniksi Martelan yritysvastuun käsikirja.

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELOSSA

Yhteystiedot

Martela konserni
Takkatie 1, PL44, 00371 HKI
puh 01034550

Vastuullisuusohjausryhmän
edustaja konsernin johtoryhmässä
Petteri Kolinen, puh. 0405410261,
petteri.kolinen@martela.fi

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja
Minna Andersson, puh. 0400878101,
minna.andersson@martela.fi

Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri
Anne-Maria Peitsalo, puh. 0407201491,
anne-maria.peitsalo@martela.fi



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

Ohjelma

Martelan ensimmäiseen vastuullisuusohjelmaan on kerätty tavoitteet niin vastuullisuusasioiden tiedostamisen ja henkilöstön

hyvinvoinnin parantamiseksi kuin ympäristöasioiden huomioinnin lisäämiseksikin.

Toimenpide	Tavoite	Aikataulu	Omistaja
Matelan Vastuullisuusperiaatteiden koulutus - Martelan työntekijöille - Martelan toimittajille - Martelan asiakkaille ja muille sidosryhmille	40 % työntekijöistä	3/2012	Tuotteet ja viestintä
	100 % työntekijöistä	6/2012	
	materiaalitoimittajat 50% materiaalivolumista	12/2012	Hankinta
	20 % myyntivolymistä (jälleenmyyjät ja asiakkaat)	12/2012	Tuotteet ja viestintä, Tulosyksiköt Suomi sekä Ru&No, Markkinointi, Myynti
Työhyvinvoinnin kehittäminen	Työhyvinvointimalli valmiina; nykytilan arviointi ja mallin kehittäminen	2012	Henkilöstötoiminto
Paras työpaikka	Paras työpaikka 2013: Toimenpidesuunnitelma lähtöarvioinnin perusteella, toimenpiteiden toteuttaminen	2013	Henkilöstötoiminto
Materiaalikäytön tilastointi (keskeinen GRI mittari) - materiaali käytön määrätiedon keruu, luokiteltuna keskeisiin materiaalityyppeihin	Luotettavien mittareiden luominen materiaalihokkuuden ja materiaalivalintojen tavoitteiden asettamiseksi (materiaalikäyttö tonneina)	6/2012	Hankinta
Energiakäytön tilastointi (keskeinen GRI mittari) - sähkö, lämmitys, kujeituksen polttoaineet	Toimenpiteet tai säästöpotentiaalit tutkittu ja tavoitteet asetettu.	6/2012	Kaikki liiketoimintayksiköt Palveluliiketoiminta
Energian säästön ja hiilidioksidemission vähentämisen aloitteet - kiinteistöjen energiakäytön seuranta - uusiutuvan sähkön sopimukset - videoneuvottelut	- Toimenpiteet tai säästöpotentiaalit tutkittu ja tavoitteet asetettu	2011-2012	Kaikki liiketoimintayksiköt
	-uusiutuvaa energiaa 20% ostettavasta sähkövirrasta	2014	Hankinta
	-videoneuvottelumahdollisuudet sekä koulutus 40% työntekijöistä (toimihenkilöt)	06/2012	IT
Riskitoimittajien arviointi ja seuranta	Kyselyjen lähettäminen riskiarvioinnin perusteella riskitoimittajiksi arvioituille toimittajille ja vastauksen saaminen kaikilta kyselyn saaneilta.	3/2012	Hankinta

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Olenaisuusarviointi

Martelan vastuullisuutta mitataan GRI-suosituksen mukaisilla tunnusluvuilla, jotka on valittu vastuullisuusohjausryhmän laatiman olenaisuusarvioinnin perusteella. Vuoden 2011 raportointiin valittiin kuusi taloudellisen vastuun, yhdeksän ympäristövastuun, yhdeksän henkilöstövastuun ja kolme tuotevastuun mittaria. Vuoden 2012 raportointiin on tarkoitus sisällyttää tämänvuotisten lisäksi kaksi uutta mittaria.

GRI MITTAREIDEN OLENAISUUSARVIOINTI

Vastuullisuusohjausryhmä on laatinut raportoinnin lähtökohdaksi mittarien olenaisuusarvioinnin. GRI-suosituksen mittareita arvioitiin suhteessa Martelan keskeisten sidosryhmien niihin kohdistamiin odotuksiin sekä mittarien merkitykseen Martelalle. Olenaisuusarviointi on tehty yrityksen sisäisenä asiantuntijatyönä. Valitut mittarit

näkyvät taulukossa lihavoituna sinisellä tekstillä.

OLENAISUUSARVIOINTI

Vertikaalinen taso: sidosryhmien arviointi

Horizontaalinen taso: nykyinen/potentiaalinen vaikutus Martelaan

	MATALA	KESKITASO	KORKEA	ERITTÄIN KORKEA
ERITTÄIN KORKEA		Kasvihuonekaasupäästöt, Toimenpiteet kasvihuonekaasupäästöjen alentamiseksi	Henkilökunta työsuhteen tyypin mukaan Henkilöstön vaihtuvuus ja työtyytyväisyys	Työsuojelukomiteoiden kattavuus
KORKEA			Sairauspäivät ja tapaturmat Kehityskeskustelut Miesten ja naisten peruspalkkojen suhde Tuotteiden merkintä-, käyttöohje-ym. käytännöt Asiakastytyväisyystutkimukset	Ostetun energian kulutus Energian kulutuksen vähentäminen omassa toiminnassa Jätteet
KESKI-TASO	Syrjintätapaukset Järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus	Merkittävät ympäristövahingot Korvaukset ympäristölakien ja säännösten rikkomisesta	Tuotettu taloudellinen hyöty sidosryhmittäin Maksetut palkat, henkilösivukulut ja verot maittain Julkiselta valtalta saatu taloudellinen tuki Ostot paikallisilta toimittajilta maittain Yksiköt, joiden osalta arvioitu korruptio-/lahjontariskit Korruption ehkäisemiseen tähtäävä koulutus henkilöstölle Ongelmajätteiden käsittely Menettelyt merkittävässä rationointi-ym. organisaatiomuutoksissa	
MATALA	Tuotettu taloudellinen hyöty toimintamaittain Veden käyttö Otsonipäästöt Merkittävien toimittajien tarkastukset ihmisoikeuksien suhteen Henkilöstön koulutus olenaisuissa ihmisoikeuskysymyksissä	Lahjoitukset poliittisille puolueille ja poliitikoille toimintamaittain	Tuotteiden elinkaaren aikaisten terveys-, turvallisuus- ja ympäristöominaisuuksien kehittäminen Tuoteturvallisuusmääräysten rikkomukset ja reklamaatiot Markkinointi-, kilpailu-ym. lakien rikkomukset Sanktiot tuoteturvallisuus-, markkinointi-ym. lakien rikkomuksista	



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Keskeiset tunnusluvut

	2009	2010	2011
Taloudellisen vastuun mittarit			
Liikevaihto (milj.€)	95,3	108,4	130,7
Voitto ennen veroja (milj.€)	0,4	1,1	1,9
Tuloverot (milj.€)	0,3	0,4	0,3
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	2,3	3,7	6
Omavaraisuusaste (%)	57,4	55,6	44,7
Maksetut osingot (milj.€)	2,4	1,8	1,8
Maksetut palkat (milj.€)	20,4	21,8	24,7
Henkilökunnan määrä (keskimäärin)	x	596	683
Ostot toimittajilta (milj.€)	66,2	76,5	95,0
Bruttoinvestoinnit (milj.€)	2,2	4,7	6,8
Asiakastytyytyväisyys (skaala 0-5)	4,42 ¹⁾	4,42 ¹⁾	4,39 ¹⁾
Sosiaalisen vastuun mittarit			
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,3 ²⁾	45,5 ²⁾	45,2 ²⁾
Työsuhteen pituus keskimäärin (vuotta)	16,0 ²⁾	16,0 ²⁾	15,2 ²⁾
Vaihtuvuus-%	x	9,2	11,2
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)			
- työnantajan päättämä	x	28	3
- työntekijän päättämä	x	25	69
- eläkkeelle siirtyminen	x	5	8
Sairauspoissaolot (% työajasta)	x	4,9	4,4
Koulutuspäiviä per henkilö	x	x	1,0
Sijoitus koulutukseen (€./henkilö)	x	377	285
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	x	73	80
Ympäristövastuun mittarit			
Materiaalien käyttö (tn)	x	7882 ¹⁾	9267 ¹⁾
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)			
- puupohjainen	28 500	28 313	4 175
- lämmitysöljy	17 453	19 174	16 424
Ostetun energian käyttö (GJ)			
-kaukolämpö	5 928	7 937	13 024
-sähkö	28 452	31 550	32 947
Hiilidioksidipäästöt (tn)			
- itse tuotetusta energiasta	1 489	1 620	1 281
- ostetusta energiasta	1 118	879	1 317
- omasta kuljetuskalustosta	x	x	2382)
- työsuhdeautoista	x	295 ¹⁾	241 ¹⁾
- liikelennoista	131 ²⁾	161 ²⁾	211 ²⁾
Jätteet (tn)	2292	2282	4819
-joista ongelmajätettä (tn)	27	25	22
-hyötykäyttö-%	91	93	95

x mittaustulosta ei ole

1) BU Suomi

2) Martela-konsernin Suomen toiminnot

Inspiring
spaces


VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Taloudellinen vastuu

Martela Oyj noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen lainsäädäntöä, erityisesti osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Martela Oyj:n yhtiöjärjestystä. Lisäksi Martelan vastuullisen liiketavan periaatteisiin on kirjattu hyvää taloudenhoitoa koskevia periaatteita.

Pörssiyhtiönä Martela noudattaa NASDAQ OMX:n sisäpiiriohjetta sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2010.

Pääosa taloudellisen vastuun tunnusluvuista saadaan konsernitilinpäätöksestä, jonka laatimista ja esittämistä säätelee IFRS-standardi.

OMISTAJAT

Martelalla on kaksi osakesarjaa, joista jokainen K-osake oikeuttaa äänestämään yhtiökokouksessa kahdellakymmenellä äänellä ja jokainen A-osake yhdellä äänellä. K-osakkeen henkilöomistajilla on voimassa oleva osakassopimus, joka rajoittaa K-osakkeiden myyntiä nykyisten K-osakkeenomistajien piiriin ulkopuolelle. K-osakkeita on yhteensä 604 800 ja A-osakkeita 3 550 800 kappaletta. K-osakkeiden osuus kaikista osakkeista on 14,6 % ja kaikista äänistä

77,3 %. Lähes kaikki kaupankäynti pörssissä käydään A-osakkeilla, joiden vaihtuvuus vuonna 2011 oli 19,2 %. Viidenkymmenen suurimman omistajan osuus yhtiön osakkeista oli vuoden 2011 lopussa 71,5 %, ja yhtiön markkina-arvo oli 24,1 miljoonaa euroa.

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Taloudellinen vastuu

LIKEVAIHTO JA TULOS

Konsernin liikevaihto vuonna 2011 oli 130,7 miljoonaa euroa, jossa oli kasvua edelliseen vuoteen 20,6 prosenttia. Liikevaihdosta Suomen tulosityksikön osuus oli 89,4 miljoonaa euroa. Konsernin liikevoitto vastaavalla ajalta oli 2,6 miljoonaa euroa (1,3). Suomen tulosityksikön liikevoitto oli 6,5 miljoonaa euroa (5,0). Konsernin omavaraisuusaste oli 44,7 % (55,6), nettovelkaantumisaste -2,6 % (-14,1) ja bruttoinvestoinnit 6,8 miljoonaa euroa (4,7). Investoinnit koostuivat Muutto- palvelu Grundell Oy:n ja Grundell henkilös-

töpalvelut Oy:n hankintojen lisäksi pääosin toiminnanohjausjärjestelmäprojektista sekä tuotannon korvausinvestoinneista.

ARVON JAKAUTUMINEN

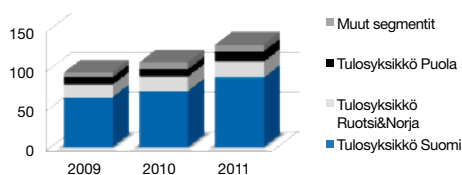
Martela konsernin 130,7 milj. euron liikevaihdosta noin 70% siirtyi edelleen toimittajille ja palveluntuottajille maksuina materiaaleista, hyödykkeistä ja palveluista. Toiseksi suurin osa taloudellisesta arvosta jakautuu henkilöstölle palkkoina, joihin liittyvät henkilöstösivukulut kattavat eläketurvaa ja muuta sosiaaliturvaa. Osakkeenomistajat

saavat taloudellista hyötyä osinkoina, joita on maksettu vuosittain. Tuloverot maksetaan jokaisen toimintamaan lain vaatimusten mukaisesti, ja verojen maksun taso riippuu paikallisiin yksiköihin jäävän taloudellisen tuloksen suuruudesta.

Liiketulos segmenteittäin (milj. EUR)

	2009	2010	2011
Tulosityksikkö Suomi	3,9	5,0	6,5
Tulosityksikkö Ruotsi&Norja	-1,0	0,0	0,3
Tulosityksikkö Puola	-0,7	-1,4	-0,6
Muut segmentit	-1,0	-0,5	-2,3
Muut	-0,4	-1,8	-1,2
Yhteensä	0,8	1,3	2,6

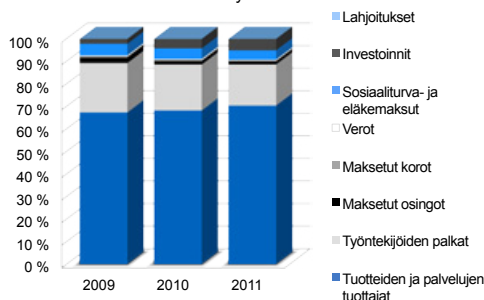
Ulkoinen liikevaihto segmenteittäin (milj. EUR)



Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin

	2009	2010	2011
Tuotteiden ja palvelujen tuottajat	67,4 %	68,2 %	70,4 %
Työntekijöiden palkat	21,9 %	20,4 %	18,3 %
Maksetut osingot	2,4 %	1,6 %	1,4 %
Maksetut korot	0,5 %	0,2 %	0,4 %
Verot	0,3 %	0,4 %	0,3 %
Sosiaaliturva- ja eläkemaksut	5,3 %	4,9 %	4,3 %
Investoinnit	2,2 %	4,2 %	5,0 %
Lahjoitukset	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin



Inspiring spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Taloudellinen vastuu

PALKKAKULUT

Martela konsernin kasvaneesta henkilöstömäärästä johtuen maksetut palkat ja sosiaalikulut ovat kasvaneet vuosina 2009-2011. Kaavio näyttää palkkojen, sivukulujen ja verojen kokonaisosuudet päämarkkinoilla. Suurin osuus on luonnollisesti Suomessa. Ruotsin osuus sisältää myös Norjan kulut kaikkina vuosina, ja Puolan osuus Unkarin kulut vuodesta 2010 alkaen. Muut sisältävät muita, pienempiä markkinoita, joiden osuus on kasvanut johtuen liiketoimintojen hankinnasta tai aloituksesta viime vuosina esim. Tanskassa ja Venäjällä.

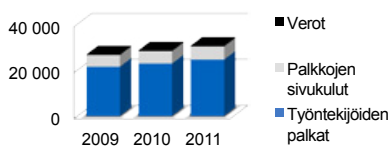
SAADUT AVUSTUKSET

Martela konserni ryhtyi hakemaan ja vastaanottamaan julkisia avustuksia vuonna 2009. Avustuksia on pääosin saatu työ- ja elinkeinoministeriöltä tukemaan läsnäoloa kansainvälisillä design messuilla. Tutkimus ja tuotekehitys on vastaanottanut avustuksia TEKES:ltä.

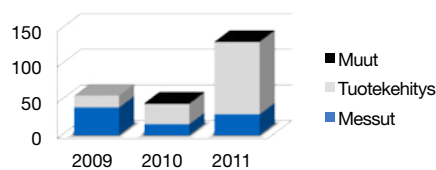
Tuotekehitysavustusten taso on noussut vuonna 2011, pääasiassa erilaisten työympäristön kehittämissuoritteiden takia. Kehitys on vaatinut enemmän työtunteja ja kuluja, ja siksi vastaanotetun avustuksen määrä on suurempi. Osa vuonna 2011 vas-

taanotetusta avustuksesta on myös osittain takautuvaa kahden vuoden projekteista 2010-2011.

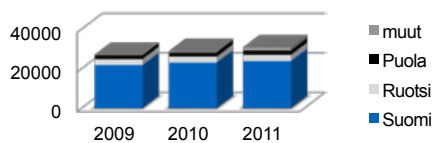
Palkkojen, sivukulujen ja verojen jakauma (1000 EUR)



Julkiset avustukset (1000 EUR)



Palkat, sivukulut ja verot maittain (1000 EUR)



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Taloudellinen vastuu

HANKINNAT PAIKALLISILTA TOIMITTAJILTA

Martelan logistiikkakeskukset sijaitsevat Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Hankintoja kaikista näistä maista lasketaan hankinnoiksi paikallisilta toimittajilta. Komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei kuitenkaan aina ole sama kuin toimittajan kotimaa. Hankintojen sosiaalisen riskin arviointi täytyykin siksi tehdä toimittajakohtaisesti.

Euroopan ulkopuolisten ostojen taso on noussut hiukan, sisältäen pääasiassa komponenttiosastoja.

Vuonna 2011 noin 65% kokonaisostoista käytettiin asiakastuotteiden valmistuksessa tarvittaviin materiaaleihin, kom-

ponentteihin ja valmiisiin tuotteisiin. 35% ostoista sisältää esimerkiksi markkinointikuluja sekä niin kiinteistöön kuin tietohallintoonkin liittyviä tuotteita ja palveluja.

Vuoden 2011 aikana Martela oli noin 250 toimittajaa vakiomalliston materiaaleille ja komponenteille. Materiaaliostoista kolme neljäsosaa hankittiin Suomesta tai Ruotsista. Materiaalikulusta puolet meni metalli- ja puupohjaisten materiaalien ja komponenttien hankintaan.

LAHJONTARISKIT

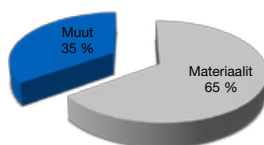
Martela konserni on tunnistanut korruptioriskinsä markkina-alueillaan. Riskejä tunnistetaan pääasiassa Venäjän ja Itä-Euroopan markkinoilla. Martela ei hyväksy lahjontaa

missään muodossa liiketoiminnassaan millään markkina-alueella. Lahjonnan antaminen tai vastaanottaminen ei ole sallittua missään olosuhteissa.

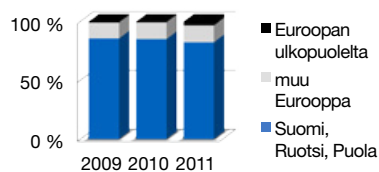
Martela varmistaa paikallisen henkilöstön luotettavuuden etenkin lahjontariskisillä markkinoilla käyttämällä rekryointiprosessissa asiantuntijaorganisaatioita, joilla on luotettava maine.

Kaikki rahaliikenne tallentuu kunkin tytäryrityksen taloushallinnon/kirjanpidon kautta. Martelan käyttämä tilintarkastusyhtiö KPMG tarkastaa vuosittain kaikkien tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Tarkastusraportti julkaistaan Martela konsernin yhtiökokouksessa. Kirjanpito on läpinäkyvää konsernin talousjohtajalle.

Ostot 2011



Ostot alueittain



Inspiring spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

Johtoryhmän hyväksymä henkilöstöpolitiikka kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteistamme, joilla selkiytämme ja yhdenmukaistamme johtamista sekä ylläpidämme ja kehitämme yritys- ja työnantajakuvaamme. Martelan menestys rakentuu osaavan, työssään viihtyvän ja motivoituneen henkilöstön varaan. Vastuullisella henkilöstöjohtamisella varmistamme, että nämä henkilöstöön liittyvät menestystekijät toteutuvat niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikajänteellä.

Henkilöstömittareiden kautta haluamme tarjota kattavan kuvan Martelan henkilöstöstä ja sen merkityksestä yritykselle. Mittarit osoittavat myös, miten Martela rakentaa toimintaansa ja ryhmittää inhimillisiä voimavaroja toteuttaakseen strategiaansa. Henkilöstömittarit antavat tietoa henkilös-

tömäärästä ja rakenteesta, henkilöstön vaihtuvuudesta, menettelytavoista merkittävien toiminnallisten muutosten yhteydessä, henkilöstön osaamisen, terveydestä ja turvallisuudesta sekä palkitsemisjärjestelmistä.

Avainluvut on jaettu alueittain Suomen, Ruotsin ja Puolan lukuihin, jotka ovat suurimmat alueet henkilöstömäärän perusteella. Suomen luvuissa on mukana tulossyksikkö Suomi, tulossyksikkö International, konsernitoiminnot, Kidex Oy ja P.O.Korhonen Oy. Tanskan, Venäjän, Norjan ja Unkarin yksiköt ovat henkilömäärältään niin pieniä, että Tanskan ja Venäjän luvut on sisällytetty konsernin lukuihin, Norjan luvut Ruotsin lukuihin ja Unkarin luvut puolestaan Puolan lukuihin.

Henkilöstömittarit perustuvat vuoden 2011 tapahtumiin ja tuloksiin.

KATSAUS VUOTEEN 2011

Motivoituneet, sitoutuneet ja osaavat työntekijät ovat Martelan menestyksen ydin ja henkilöstö on Martela-konsernissa merkittävässä roolissa. Vuoden 2010 loppupuolella alkanut positiivinen vire jatkui vuonna 2011 ja vuoden aikana käynnissä oli suuri määrä kehittämishankkeita, henkilöstöä rekrytoitiin aikaisempia vuosia enemmän ja vuoden lopussa tehtiin merkittävä yritysosto.



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTMÄÄRÄ JA RAKENNE KONSERNISSA

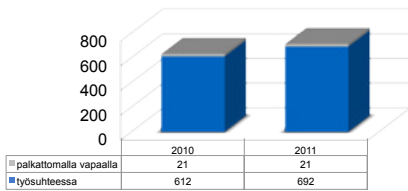
Vuoden lopussa Martela-konsernin palveluksessa oli 713 henkilöä, joista 21 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstömäärä kasvoi 80 henkilöllä. Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Myös määräaikaisia työntekijöitä rekrytoitiin ja vuokratyövoimaa käytettiin auttamaan kausivaihteluissa. Kesätyöntekijöitä palkattiin parin vuoden tauon jälkeen. Henkilöstö-

määrän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilöstömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupaa ennen varsinaisen rekrytoinnin aloittamista.

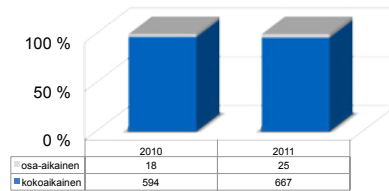
Työsuhteet ovat tyypillisesti pitkiä Martelassa ja normaali palvelusaika voi olla 20 vuotta tai enemmän Suomessa ja Ruotsissa. Puolassa työsuhteet ovat lyhyempiä. Vuonna 2011 toimihenkilöt olivat Martelan

suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 39% ja miesten 61%. Suurin ikäryhmä oli 40 – 49 -vuotiaat. Alle 30 - vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus kasvoi vuodesta 2010 10,3%:iin. Martela konsernin hallituksessa oli 2011 seitsemän jäsentä, joista yksi nainen ja kuusi miestä. Konsernin johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä, joista yksi nainen ja kahdeksan miestä.

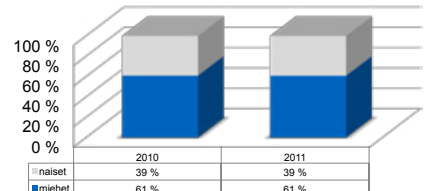
Henkilöstömäärä vuoden lopussa, konserni



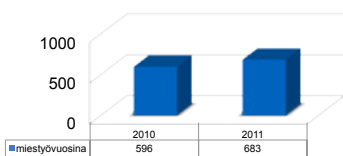
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa, konserni



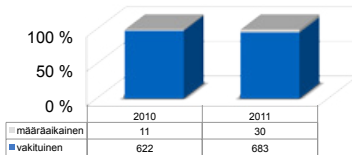
Sukupuolijakauma, konserni



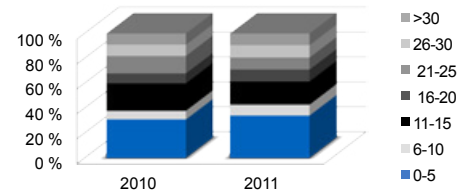
Henkilöstömäärä miestyövuosina, konserni



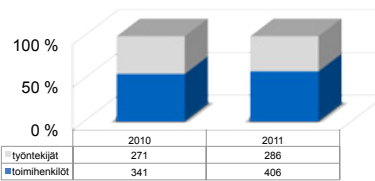
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa, konserni



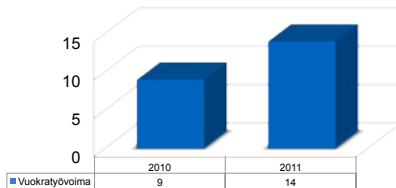
Palvelusvuodet, konserni



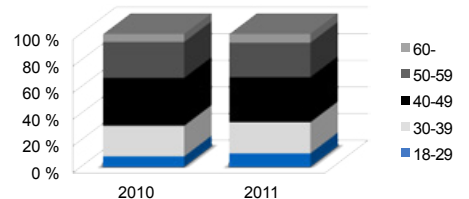
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa, konserni



Vuokratyövoima, konserni



Ikäjakauma, konserni



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

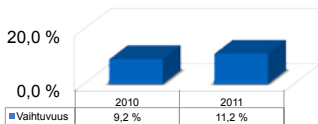
Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS KONSERNISSA

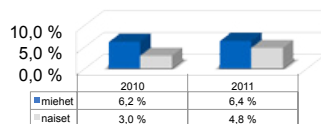
Henkilöstön vaihtuvuus on ollut tyypillisesti alhaisella tasolla Martelassa. Alhainen vaihtuvuus ja pitkät työsuhteet kertovat henkilöstön voimakkaasta sitoutumisesta. Sitoutumisen myötä Martelalla on vahvaa osaamista ja laajaa toimialatietämystä, jotka tuottavat lisäarvoa Martelalle. Vuonna 2011 lähtövaihtuvuus oli vuotta 2010 korkeampi.

Lähtövaihtuvuuteen vaikutti edellistä vuotta suurempi määräaikaisten työsuhteiden määrä. Martelasta lähti vuonna 2011 pois 80 työntekijää, joista 69 lähti omasta tahdostaan ja 3 irtisanottiin. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä ikäryhmästä alle 30 vuotta. Lähtövaihtuvuus on suurin Suomessa ja Puolassa. Suomessa lukuun vaikuttavat määräaikaiset työsuhteet ja Puolassa työmarkkinoiden kuumentunut tilanne.

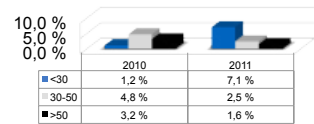
Henkilöstön vaihtuvuus % henkilöstöstä, konserni



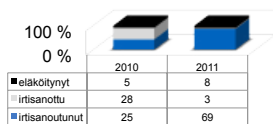
Vaihtuvuus% sukupuolen mukaan, konserni



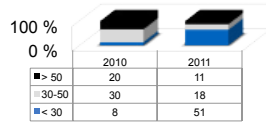
Vaihtuvuus% ikäluokan mukaan, konserni



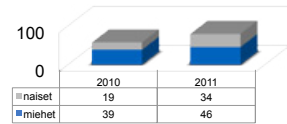
Työsuhteen päättymisen syyt, konserni



Lähteneet työntekijät ikäryhmittäin, konserni



Lähteneet työntekijät sukupuolittain, konserni



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE SUOMESSA

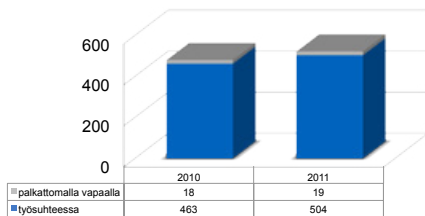
Vuoden lopussa Martelan Suomen toiminnossa oli 504 henkilöä, joista 19 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstömäärä kasvoi 41 henkilöllä. Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Myös määräaikaisia työntekijöitä rekrytoitiin ja vuokratyövoimaa käytettiin auttamaan

kausivaihteluissa. Kesätyöntekijöitä palkattiin parin vuoden tauon jälkeen. Henkilöstömäärän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilöstömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupan varsinaisen rekrytointin aloittamista.

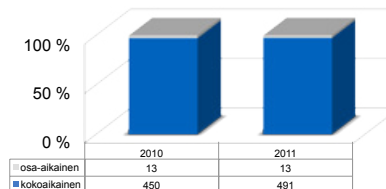
Työsuhteet ovat tyypillisesti pitkiä

Martelassa. Suomessa 16 vuotta tai sen yli palvelleita oli 45% koko työväestä. Vuonna 2011 toimihenkilöt olivat Martelan suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 40% ja miesten 60%. Suurin ikäryhmä oli 40 – 49 -vuotiaat. Alle 30 -vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus kasvoi vuodesta 2010 8,4%:iin.

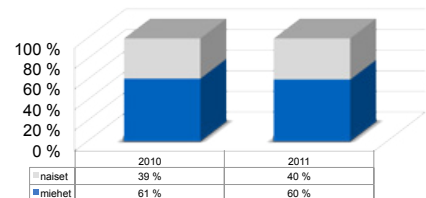
Henkilöstömäärä vuoden lopussa, Suomi



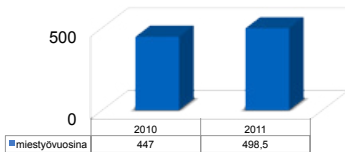
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa, Suomi



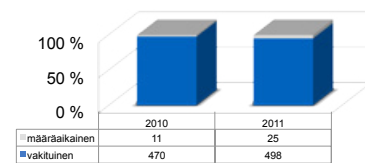
Sukupuolijakauma, Suomi



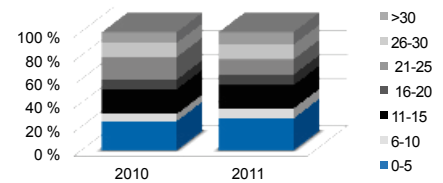
Henkilöstömäärä miestyövuosina, Suomi



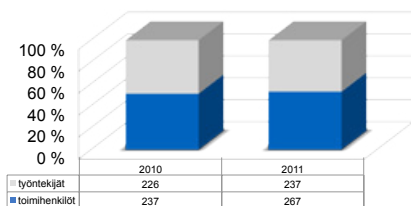
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa, Suomi



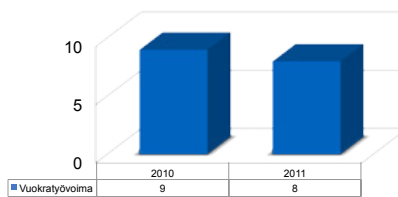
Palvelusvuodet, Suomi



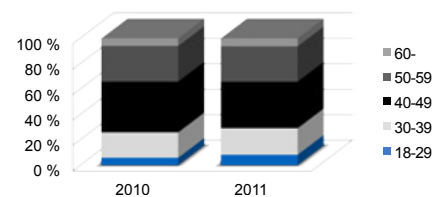
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa, Suomi



Vuokratyövoima, Suomi



Ikäjakauma, Suomi



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

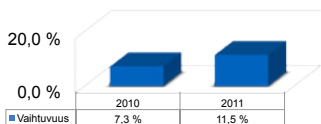
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS SUOMESSA

Henkilöstön vaihtuvuus on ollut tyypillisesti alhaisella tasolla Martelassa. Alhainen vaihtuvuus ja pitkät työsuhteet kertovat henkilöstön voimakkaasta sitoutumisesta. Sitoutumisen myötä Martelalla on vahvaa osaamista ja laajaa toimialatietämystä, jotka

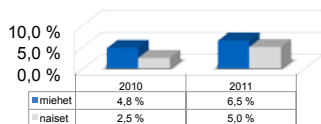
tuottavat lisäarvoa Martelalle. Vuonna 2011 lähtövaihtuvuus oli vuotta 2010 korkeampi. Lähtövaihtuvuuteen vaikutti edellistä vuotta suurempi määräaikaisten työsuhteiden määrä. Martelan Suomen toiminnoista lähti vuonna 2011 pois 60 työntekijää, joista 53 lähti omasta tahdostaan. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä ikäryhmästä alle

30 vuotta. Lähtövaihtuvuuden suureen määrään Suomessa vaikuttaa määräaikaiset työsuhteet.

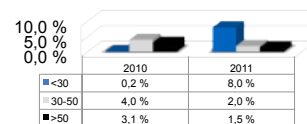
Henkilöstön vaihtuvuus % henkilöstöstä, Suomi



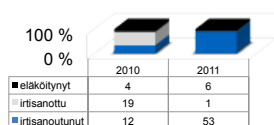
Vaihtuvuus% sukupuolen mukaan, Suomi



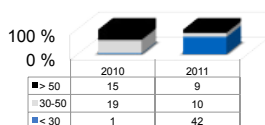
Vaihtuvuus% ikäluokan mukaan, Suomi



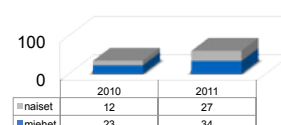
Työsuhteen päättymisen syyt, Suomi



Lähteneet työntekijät ikäryhmittäin, Suomi



Lähteneet työntekijät sukupuolittain, Suomi



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE RUOTSISSA

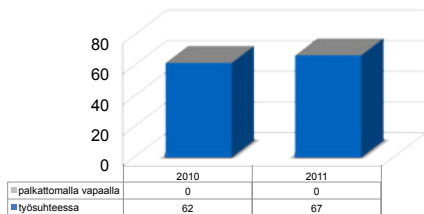
Vuoden lopussa Martelan Ruotsin toimintojen palveluksessa oli 67 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi 5 henkilöllä. Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Myös määräaikaista työntekijöitä rekrytoitiin ja vuokratyövoimaa käytettiin auttamaan kausivaihteluissa. Henkilöstö-

määrän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilöstömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupaa ennen varsinaisen rekrytoinnin aloittamista.

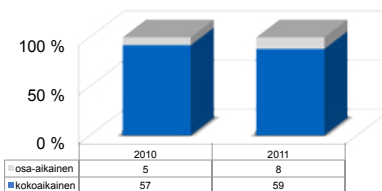
Työsuhteet ovat tyypillisesti pitkiä Martelassa. Ruotsissa 16 vuotta tai sen yli palvelleita oli 41% koko työväestä. Vuonna

2011 toimihenkilöt olivat suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 37% ja miesten 63%. Suurin ikäryhmä oli 40 – 49 - vuotiaat, mutta 50 – 59 - vuotiaita oli lähes yhtä paljon. Alle 30 - vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus kasvoi kerralla 4,6%:iin.

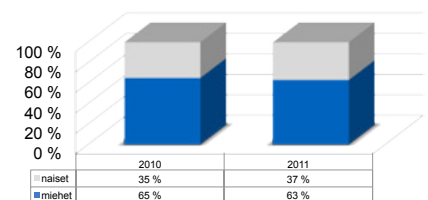
Henkilöstömäärä vuoden lopussa, Ruotsi



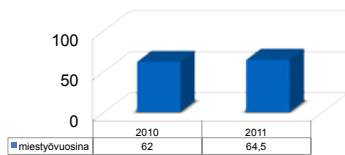
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa, Ruotsi



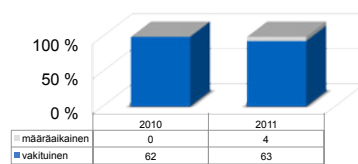
Sukupuolijakauma, Ruotsi



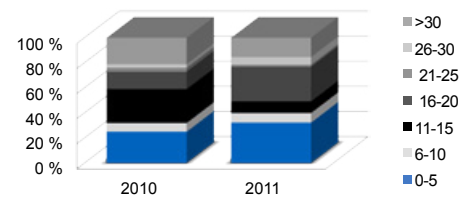
Henkilöstömäärä miestyövuosina, Ruotsi



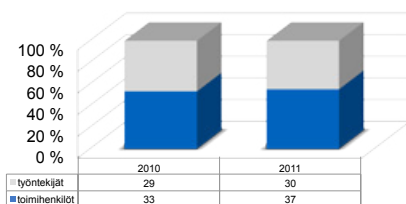
Vakituiset ja määräaikaisten vuoden lopussa, Ruotsi



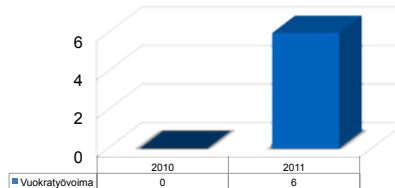
Palvelusvuodet, Ruotsi



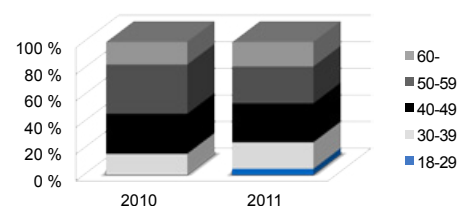
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa, Ruotsi



Vuokratyövoima, Ruotsi



Ikäjakauma, Ruotsi



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

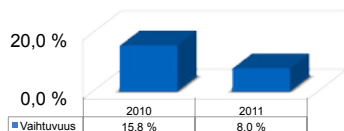
Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS RUOTSISSA

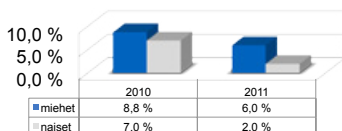
Henkilöstön vaihtuvuus on ollut tyypillisesti alhaisella tasolla Martelassa. Alhainen vaihtuvuus ja pitkät työsuhteet kertovat henkilöstön voimakkaasta sitoutumisesta. Sitoutumisen myötä Martelalla on vahvaa osaamista ja laajaa toimialatietämystä, jotka tuottavat lisäarvoa Martelalle. Vuonna 2011

lähtövaihtuvuus oli Ruotsissa vuotta 2010 alhaisempi. Martelan Ruotsin toiminnoista lähti vuonna 2011 pois 5 työntekijää, joista 3 lähti omasta tahdostaan. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä ikäryhmästä 30-50 vuotta.

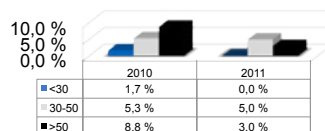
Henkilöstön vaihtuvuus % henkilöstöstä, Ruotsi



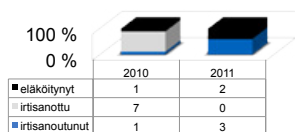
Vaihtuvuus% sukupuolen mukaan, Ruotsi



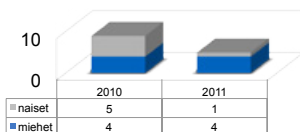
Vaihtuvuus% ikäluokan mukaan, Ruotsi



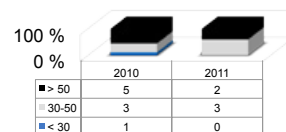
Työsuhteen päättymisen syyt, Ruotsi



Lähteneet työntekijät sukupuolittain, Ruotsi



Lähteneet työntekijät ikäryhmittäin, Ruotsi



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE PUOLASSA

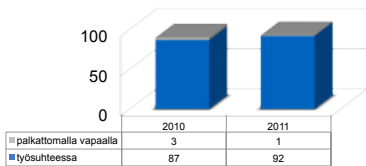
Vuoden lopussa Martelan Puolan toimintojen palveluksessa oli 92 henkilöä, joista 1 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstömäärä kasvoi 5 henkilöllä. Koko henkilöstö työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Henkilöstömäärän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja

siksi henkilömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupa ennen varsinaisen rekrytoinnin aloittamista.

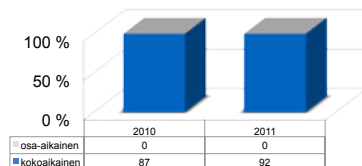
Työsuhteet ovat Martelan Puolan toiminnoissa lyhyempiä kuin muissa yksiköissä. Puolassa 67% on ollut yrityksen palveluksessa 0 – 5 vuotta. Vuonna 2011

toimihenkilöt olivat selkeästi suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 40% ja miesten 60%. Suurin ikäryhmä oli 30 – 39 -vuotiaat. Alle 30 -vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus laski vuodesta 2010 22.2%:iin.

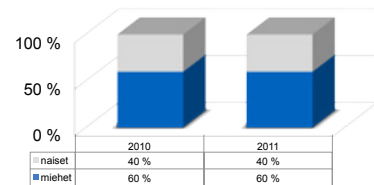
Henkilöstömäärä vuoden lopussa, Puola



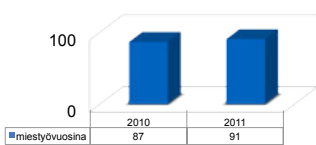
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa, Puola



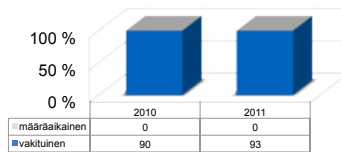
Sukupuolijakauma, Puola



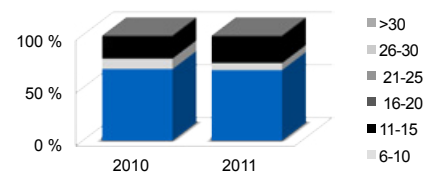
Henkilöstömäärä miestyövuosina, Puola



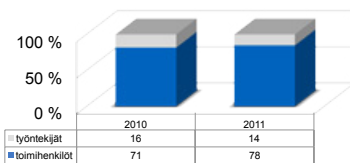
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa, Puola



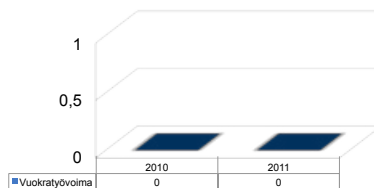
Palvelusvuodet, Puola



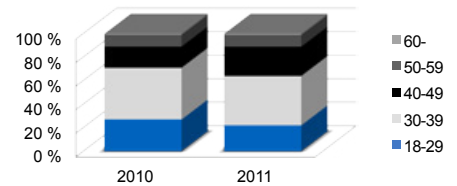
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa, Puola



Vuokratyövoima, Puola



Ikäjakauma, Puola



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

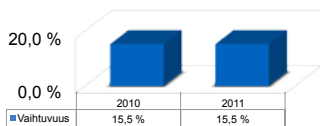
Sosiaalinen vastuu

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS PUOLASSA

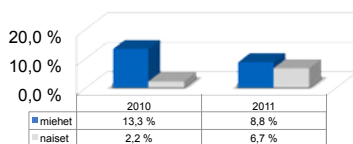
Henkilöstön vaihtuvuus on ollut tyypillisesti alhaisella tasolla Martelassa. Alhainen vaihtuvuus ja pitkät työsuhteet kertovat henkilöstön voimakkaasta sitoutumisesta. Sitoutumisen myötä Martelalla on vahvaa osaamista ja laajaa toimialatietämystä, jotka tuottavat lisäarvoa Martelalle. Vuonna

2011 lähtövaihtuvuus Puolan toiminnoissa oli samalla tasolla kuin 2010. Martelan Puolan toiminnoista lähti vuonna 2011 pois 14 työntekijää. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä ikäryhmästä alle 30 vuotta. Puolassa lähtövaihtuvuuden korkeaan tasoon vaikuttaa työmarkkinoiden kuumentunut tilanne.

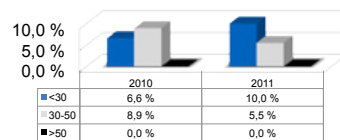
Henkilöstön vaihtuvuus % henkilöstöstä, Puola



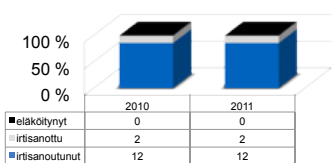
Vaihtuvuus% sukupuolen mukaan, Puola



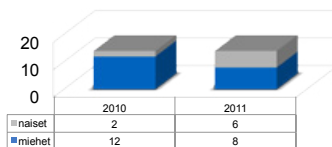
Vaihtuvuus% ikäluokan mukaan, Puola



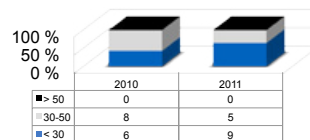
Työsuhteen päättymisen syyt, Puola



Lähteneet työntekijät sukupuolittain, Puola



Lähteneet työntekijät ikäryhmittäin, Puola



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

MUUTOSTEN HALLINTA

Merkittävillä toiminnallisilla muutoksilla, kuten toimintojen uudelleenjärjestelyillä, toimintojen siirtämisellä alihankintaan tai yri-tyksostoilla saattaa olla vaikutusta henkilös-töön. Näissä tapauksissa Martela noudattaa kunkin alueen laissa tai työehtosopimukses-sa määriteltyjä neuvotteluaikoja ja henkilös-tön vähentämistapauksissa vähimmäisirti-sanomisaikoja. Neuvottelumenettelyt ovat erilaisia eri alueilla ja riippuvat esimerkiksi yrityksen koosta, työntekijämäärästä ja siitä, minkälaisesta työsopimuksesta on kysymys. Myös irtisanomisajoissa on joitakin alu-eellisia eroja. Esimerkiksi irtisanomisaika työnantajan puolelta henkilölle, joka on työskennellyt Martelassa kolme vuotta, on Suomessa yksi kuukausi, Ruotsissa kaksi kuukautta ja Puolassa kolme kuukautta.

Inspiring
spaces**Martela**

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

TERVEYS JA TURVALLISUUS

Martela noudattaa työsuojelutoiminnassa lakisääteisiä vaatimuksia ja työsuojelutoimikuntia on kaikilla niillä alueilla, joissa niitä vaaditaan. Puolassa on lakisääteisten työsuojelutoimikuntavaatimusten sijasta terveys- ja hygieniaääräykset, jotka kunkin yrityksen on täytettävä ennen kuin voivat aloittaa toimintansa. Vaatimusten täyttämistä valvoo viranomaisen valtuuttamat, itsenäisesti toimivat henkilöt.

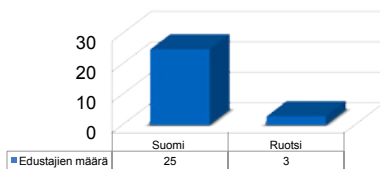
Työsuojelutoimikuntien asiantunte-
musta hyödynnetään niin korjaavissa kuin ennaltaehkäisevissäkin toimenpiteistä.

Työsuojeluhenkilöstöä on Suomessa 25 ja Ruotsissa 3 ja heidän toimialueensa kattaa koko Suomen ja Ruotsin toiminnot. Henkilöstön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja siksi myönteistä kehitystä tällä alueella pidetään Martelassa tärkeänä. Henkilöstön terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi tehdään myös tiivistä yhteistyötä työterveyskumppanin kanssa. Suomessa työntekijöistä vain 2,3% on tihennetyn terveysseurannan piirissä työympäristöaltistusten vuoksi. Altistusta aiheuttaa lähinnä pintakäsittelyaineet sekä hiontapöly. Muissa toimintamaissa ei ole

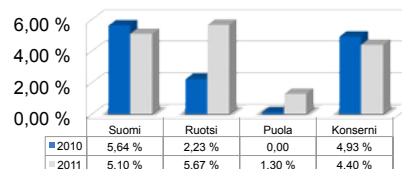
altistusta aiheuttavia työvaiheita.

Martela panostaa henkilöstönsä työterveyteen. Hyvin järjestetty työterveys- ja turvallisuusasioissa sekä vapaa-ajanviettomahdollisuudet edistävät hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Sairauspoissaolojen määrä on kasvussa ja kehittämistoimenpiteitä suunniteltiin ja toteutettiin poissaolojen vähentämiseksi. Työhön liittyvien vammojen vuoksi poissaolopäiviä oli konsernissa 0,65% työpäivistä.

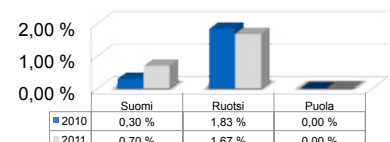
Työsuojeluhenkilöstön määrä 2011



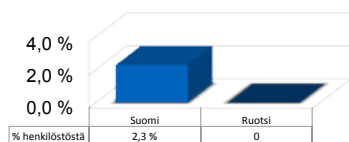
Sairauspoissaolot



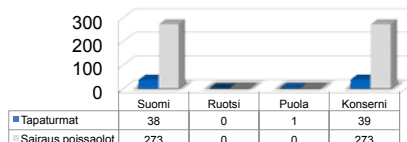
Työperäisistä sairauksista johtuvat poissaolot



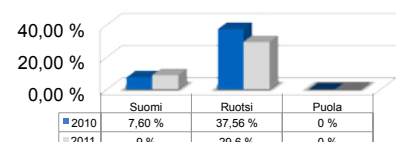
Tihennetyn terveysseurannan piirissä olevan henkilöstön osuus



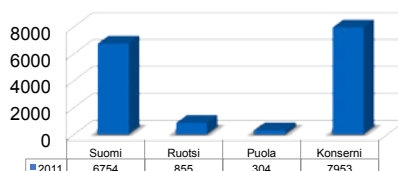
Tapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot 2011



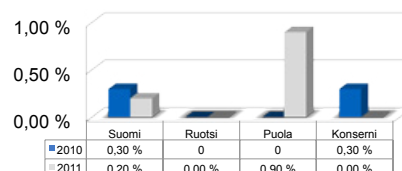
Työperäisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista



Sairauspoissaolot päivinä 2011



Tapaturma%



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

OSAAMINEN

Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa Martelan johtamisjärjestelmää. Kehityskeskustelujen tavoitteena on antaa työntekijälle palautetta edellisen kauden suorituskyvystä, asettaa tulevan kauden tavoitteita, tehdä työntekijän kehittämissuunnitelma ja keskustella työympäristöön liittyvistä kysymyksistä.

Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus käydä kehityskeskustelu esimiehensä kanssa. Kehityskeskustelujen määrää seurataan vuosittain ja vuonna 2011 henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun osallistuneiden osuus oli 80%. Se on korkeampi kuin aikaisempina vuosina, mutta ei silti ylittänyt tavoitetasoon.

Työtyytyväisyyttä mitataan joka toinen vuosi ja vuoden 2011 syksyllä tehdyn

tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys ja työskentelyilmapiiri on hyvällä tasolla.

Henkilöstön koulutusta ja valmennusta järjestettiin pääasiassa ammatillisen osaamisen, järjestelmäosaamisen, tuottavuuden ja esimiestaitojen parantamiseksi. Koulutuspäiviä oli keskimäärin 1 per henkilö. Monia kehittämissuunnitelmia oli käynnissä vuoden 2011 aikana ja niihin osallistuvien henkilöiden osaaminen kehittyi projektien etenemisen myötä.

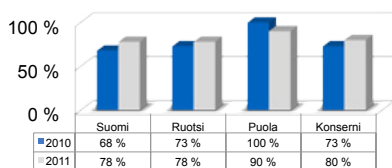
olevan jatkuvan parantamisen menetelmät.

Aloiteaktiivisuutta mitataan seuraamalla aloitteiden määrää 100 henkilöä kohden. Aloiteaktiivisuus vuonna 2011 oli 25 aloitetta 100 henkilöä kohden. (vuonna 2010 35kpl, 2009 60kpl ja 2008 55kpl)

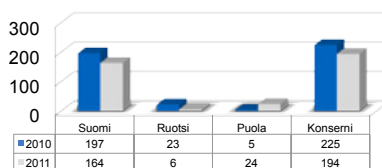
ALOITETOIMINTA

Henkilöstön kehitysideoiden hyödyntäminen Martelan toiminnan kehittämisessä on toteutettu aloitetoiminnan kautta. Martelan aloitetoiminta käsittää perinteisen mallin lisäksi pääosin tuotanto-osastoilla käytössä

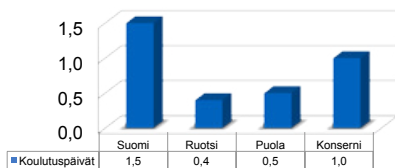
Kehityskeskustelu%



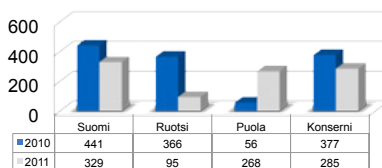
Koulutuskustannukset (1000€)



Koulutuspäivät/työntekijä 2011



Koulutuskustannukset (€/hlö)



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Sosiaalinen vastuu

PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

Palkitsemisjärjestelmillä on merkittävä rooli henkilöstön motivoinnissa ja sitouttamisessa. Palkkausjärjestelmän avulla kannustamme henkilöstöä omaehtoiseen työssä kehittymiseen ja hyvään suoritukseen. Konsernissa on käytössä sekä pitkän että lyhyen ajan tavoitteiden saavuttamista tukevia palkitsemis- ja kannustamisjärjestelmiä.

Palkkausjärjestelmät vaihtelevat Martelassa alueittain ja siksi palkkatietoja ei pystytä yhteismitallisesti esittämään koko Martelasta. Keskimääräinen vuosipalkka koko Martela-konsernissa oli noin 39600 €. Palkkakustannuksia ja palkkojen kehittymistä seurataan jokaisella alueella. Esimerkiksi Suomessa on käytössä tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä, joka on laadittu yhdessä henkilöstön kanssa. Järjestelmän toimivuutta ja palkkojen kehitystä seurataan säännöllisesti yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Jokainen tehtävä on luokitettu tehtäväkuvauksen perusteella tiettyyn vaativuusluokkaan. Palkkakehitystä seurataan vaativuusluokittain ja jokaisen luokan sisällä tehdään vertailua esim. miesten ja naisten välillä. Mahdollisiin poikkeamiin suunnitellaan toimenpiteet

yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Martelan vähimmäiskuukausipalkka on 1712 €, kun puusepänteollisuuden minimikuukausipalkka on 1552 €. Tämä vähimmäispalkkataso koskee koko Suomen toimintojen henkilöstöä, joka kattaa yli 70% konsernin henkilöstöstä. Kaikki Martelan työntekijät ovat työehtosopimusten piirissä.



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

Tuotteiden valmistus painottuu vahvaan toimittajaketjuun. Oma tuotantomme keskittyy loppukokoonpanoon logistiikka-keskuksissamme Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Kiteellä sijaitsevan tytäryrityksen, Kidex Oy:n, tuotantolaitoksessa paloitellaan, pinnoitetaan ja pintakäsitellään puulevykomponentteja. Raisiossa sijaitsevassa P.O.Korhonen Oy:ssä valmistetaan muoto- ja puuristikomponentteja sekä tehdään lähinnä istumakalusteiden loppukokoonpanoa. Helmikuusta 2011 alkaen Martela konserniin kuulunut P.O.Korhonen Oy on siirtynyt yhteisöomistukseen Artek Oy:n kanssa, mutta tilastollisessa tarkastelussa on käytetty koko P.O.Korhonen Oy:n toiminnan tietoja. Uutena valmistusyksikkönä tarkastelussa on mukana 2011 aloittanut Riihimäellä toimiva Outletin logistiikkakeskus.

Martelan pääkonttori sijaitsee Pitäjämäellä, Helsingissä. Martelalla on useita myyntikonttoreita eri puolilla Suomea ja Puolaa sekä myyntikonttoreita Ruotsissa, Tanskassa, Venäjällä, Norjassa ja Unkarissa. Muissa maissa Martela-tuotteiden myynti tapahtuu lähinnä jälleenmyyjien kautta.

Martelan toimistojen ja logistiikkakeskusten suorat ympäristövaikutukset liittyvät lähinnä kiinteistöjen lämmitykseen, valaistukseen sekä ilmanvaihtoon. Merkittäviä ympäristövaikutuksia syntyy myös materiaalien käytöstä, liikematkustamisesta ja työmatkaliikenteestä.

Martela Oy:llä on ollut sertifioitu ympäristöjärjestelmä keskeytymättömästi jo vu-

odesta 1999 alkaen samoin kuin alun perin osana Martela Oy:tä toimineella Kidex Oy:n tehtaalla. P.O.Korhonen Oy:n ympäristöjärjestelmä on sertifioitu ensimmäisen kerran vuonna 2000 ja Martela AB:n vuonna 2010. Sertifiointin piirissä on konsernin kaikki muut toiminnot Puolan valmistusta ja alueellisia myyntikonttoreita lukuun ottamatta.

MATERIAALIT

Martelan tuotteissa käytetään pääasiassa kierrätyskelpoisia materiaaleja, kuten puupohjaisia levyjä, metallikomponentteja sekä kierrätyskelpoisia muovimateriaaleja. Martela käyttää tuotteissaan vain talousmetallista saatavaa puumateriaalia, kuten koivua, pyökkiä ja tammea. Tuotannonohjausjärjestelmän tietojen mukaan yksin Nummelan logistiikkakeskus käytti vuonna 2011 yli 9 miljoonaa kiloa materiaaleja, komponentteja ja osakokoonpanoja. Ostanimikkeiden materiaalitietojen perusteella puolet ostokomponenteista oli puupohjaisia materiaaleja ja lähes kolmasosa metallipohjaisia. Vuoteen 2010 verrattuna materiaalin käyttö kasvoi noin 18 %. Puun käytön lisäksi vastasi melko tarkkaan kokonaismäärän lisäystä, mutta metallin käyttö selvästi kasvoi ja muovin käyttö puolestaan väheni.

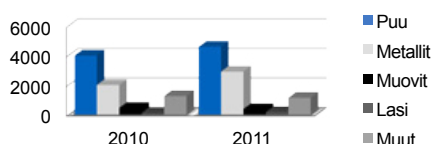
Martelan käyttämistä materiaaleista lähinnä metalleissa käytetään runsaasti kierrätysraaka-ainetta. Jonkin verran käytetään kierrätysmuovia eri käyttötarkoituksiin sekä verhoiluun kankaita, joissa hyödynnetään kierrätyskuitua. Mikäli metallin

kierrätysmateriaaliosuudeksi arvioidaan noin 40%, niin Martelan käyttämä kierrätysmateriaalin osuus on noin 13% laskennallisesta materiaalikäytöstä.

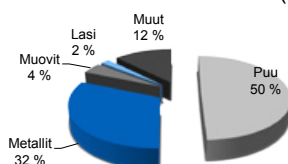
Tilastotiedon luotettavuutta haittaa käytössä olevan toiminnanohjausjärjestelmän rajoitukset. Järjestelmässä on määritelty kullekin komponentille ja osakokoonpanolle vain yksi materiaali sekä komponentin kokonaispaino. Asiakaskohtaisten sovellustuotteiden ja välitustuotteiden kohdalla painotietoa ei ole yleensä määritetty. Ostetun materiaalin kierrätysmateriaaliosuuden määrittäminen tilastollisesti on lähes mahdotonta. Martelan ostamien nimikkeiden jalostusaste vaihtelee, valmistusketjut ovat usein hyvinkin pitkiä ja samoille nimikkeille on useita toimittajia.

Yksittäisen tuotteen kohdalla on mahdollista määrittää todennäköinen kierrätysmateriaalin määrä pohjautuen mm. metalliteollisuuden keskimääräiseen kierrätysmateriaalin käyttöön. Martelan itse suunnitteleminen ja valmistuttaminen komponenttien osalta kierrätysmateriaalin määrittäminen on tietenkin mahdollista. Muovimateriaaleissa kierrätysmateriaalin käytön esteenä on usein toimivan materiaali- ja teknisen käytettävyyden kanssa estävät usein sekakierrätysmuovin käytön. Martela tutkii kuitenkin jatkuvasti mahdollisuuksia ottaa mallistoon tuotteita, joissa voidaan hyödyntää kierrätettyjä materiaaleja.

Ostonimikkeiden materiaalit
(1000 kg)



Ostetut materiaalit 2011(kg)



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

ENERGIA

Martelan yksiköt tuottavat tarvitsemaansa energiaa pääasiassa lämmitysöljyllä ja puupohjaisilla polttoaineilla. Myös uutena yksikkönä seurantaan tullut Riihimäen yksikkö käyttää lämmitykseensä polttoöljyä. Vuoden 2011 alkupuolella Kidex Oy siirtyi omasta hakkeenpoltosta kaukolämmön käyttöön. Hake toimitetaan vieressä toimivaan polttolaitokseen, jossa ympärivuotinen haketuotto voidaan hyödyntää lähialueen lämmitystarpeisiin myös kesällä, jolloin tehtaan oma lämmöntarve on minimissään. Oman tuotannon sivutuotteena syntyvän hakkeen polttoa jatkaa enää Martela-konsernin yhteisomistusyksikkö P.O.Korhonen Oy. Puuperäisten polttoaineiden laskennallisena lämpöarvona on käytetty 0,9 MWh/m³. Vuonna 2011 itse tuotetun energian kokonaismäärä pieneni alle puoleen edellisestä vuodesta eli 20700 GJ. 79% energiasta tuotettiin fossiililla polttoaineilla ja 21% uusiutuvilla polttoaineilla.

Martelan ostettu energia muodostuu pääasiassa sähköenergiasta ja kauko-

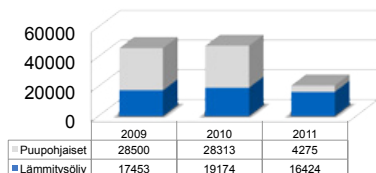
lämmöstä. Suomen pääkonttorin sekä Nummelan, Raision ja Kiteen yksiköiden osalta sähköenergian hankinta on keskitetty yhdelle toimittajalle. Ruotsin logistiikkakeskus, Riihimäen yksikkö sekä myyntikonttorit hankkivat sähköenergiansa paikallisilta toimittajilta. Tähän raporttiin on kerätty sähkökulutustiedot vuosilta 2009 – 2011 Oulun, Tampereen, Jyväskylän, Kuopion ja Turun aluekonttoreiden osalta. Kuopion konttorin tiedot on saatu vasta heinäkuun alusta 2009 alkaen. Osa myyntikonttoreista sijaitsee kauppakeskusten kiinteistöissä, joissa käyttäjäkohtaista energiankulutus-seuranta ei ole, vaan sähkömaksu on osa vuokraa.

Ostetun energian energialähteet on vuositasolla selvitetty Suomen toimintojen suurimmalta energiatuottajalta, mutta laskelmassa on käytetty myös 2011 osalta vuoden 2010 tietoja. Ruotsin logistiikkakeskuksen osalta on käytetty sähköntuottajan vuodelta 2009 antamaa jakaumaa. Näiltä kahdelta sähköntuottajalta ostettu energia kattaa vuosien 2009 – 2010 osalta

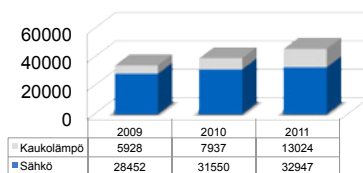
noin 80% ja vuoden 2011 osalta lähes 70% Martelan konsernin mittauksen piirissä olevan energian kokonaiskulutuksesta. Näiden tietojen pohjalta ostetun energian kokonaismäärästä 2011 oli noin 46000GJ, josta oli 6% fossiilista alkuperää, 22% uusiutuvaa ja ydinvoimaa 72%.

Alueelliset ympäristötyöryhmät seuraavat ympäristömittareiden tuloksia sekä käynnistävät ja seuraavat tarvittavia energiansäästötoimenpiteitä. Nummelan logistiikkakeskuksessa on mm. toteutettu valaistuksen ohjausjärjestelmien muutoksia, joiden avulla voidaan valaista vain käytössä olevat työpisteet ja loisteputkivalaistusta on uusittu energiatehokkaammaksi. Energiankäytön tehostamismahdollisuudet selvitetään aina myös uusia laiteinvestointeja suunniteltaessa. Esimerkiksi Kidex Oy:n tehtaalla poistoilman lämpö hyödynnetään tehdastilojen sekä käyttöveden lämmittämisessä.

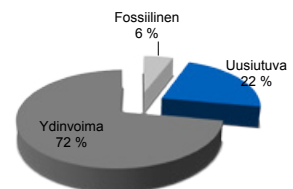
Itse tuotettu energia (GJ)



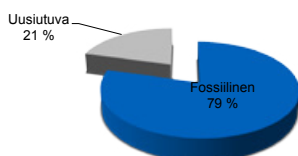
Ostettu energia (GJ)



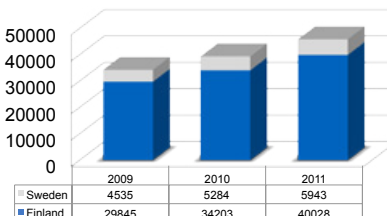
Ostetun energian jakauma 2011



Itse tuotetun energian jakauma 2011



Ostoenergiakäyttö (GJ)



Inspiring spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

PÄÄSTÖT

Martelan konsernin energiakäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen sähköenergian kertoimina Suomen niin 2010 kuin 2011 osalta pääasiallisen energiatoimittajan vuoden 2010 arvoja. Ruotsin sähkötoimittajan antamia vuoden 2009 kertoimia sekä Riihimäen yksikön että myyntikontoreiden osalta maakohtaisia kertoimia. Lämmitysöljyn, puupohjaisten polttoaineiden sekä kaukolämmön kasvihuonepäästöjen laskennassa on käytetty kirjallisuudesta saatuja yleiskertoimia. Itse tuotetun energian hiilidioksidipäästö 2011 oli laskenut lähes 1300 tonniin. Ostetun energian hiilidioksidipäästö nousi vastaavasti hiukan yli 1300 tonniin.

Muutos johtui lähes pelkästään Kidexin siirtymisestä puujakeen poltosta kaukolämmön käyttämiseen.

Martelan Suomen toiminnoissa 2011 käytössä olleiden leasing autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö oli kaluston uusiutumisen myötä laskenut 146 gCO₂/km vaikka mukana oli kaksi tavarakuljetuksiin varattua leasing pakettiautoa. Kun lasketaan leasing autojen arvioidut sopimuskilometri-määrät suhteessa autokohtaisiin hiilidioksidipäästöihin saadaan Martelan leasing autojen kokonaishiilidioksidipäästöksi vuodelle 2011 noin 241 tonnia.

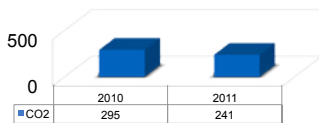
Noin 80% Martelan henkilöstön tekemistä liikematoista tilataan keskitetyn

varausjärjestelmän kautta. Varausjärjestelmästä saadun laskelman mukaan Martelan työmatkalentojen CO₂ päästöt vuonna 2011 nousivat yli 30% noin 211 tonniin. Lisäys johtuu pääasiassa uuden toiminnan-ohjausjärjestelmän käynnistämisen vuoksi tehdyistä matkoista Helsingin ja Varsovan välillä.

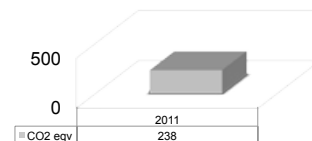
Ostetun energian CO₂ (1000 kg)



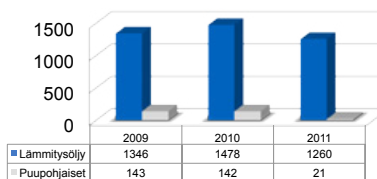
Leasing autojen päästöt (1000 kg)



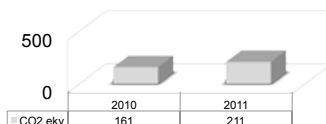
Oman kuljetuskaluston päästöt (1000 kg)



Itse tuotetun energian CO₂ (1000 kg)



Liikentojen päästöt (1000 kg)



Inspiring spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

Kuljetusten ympäristövaikutuksia on seurattu vuodesta 1999 alkaen seuraamalla omien ajoneuvojen kuukausittaista polttoainekulutusta ajoneuvokohtaisesti. Kuljettajille on annettu taloudellisen ajon koulutusta ja joinakin vuosina suhteellisesti vähiten polttoainetta käyttäneitä kuljettajia on palkittu esim. polkupyörillä. Vuoden 2011 omalla kalustolla hoidettavien kuljetusten hiilidioksidipäästöt laskettiin ajoneuvokohtaisten ajettujen kilometrien perusteella käyttämällä LIPASTO -ker-toimia 50% täyttöasteella lähinnä vastaavista kuljetuskalustoluokista. Kilometriseurannan piirissä oli pääkaupunkiseudun, Riihimäen, Oulun, Jyväskylän, Tampereen sekä Kuopion autokalusto. Omien kuljetusten hiilidioksidiek-ivalenttipäästöksi vuodelta 2011 saatiin vajaa 240 tonnia.

Edellä käsiteltyjen hiilidioksidipäästöjen yhteistarkastelun perusteella nähdään, että suurimmat hiilidioksidipäästöt tulevat niin itse tuotetusta kuin ostetustakin energiasta, joka kattaa lähes 80% selvitetystä päästöis-tä. Loppu osuus jakautuu melko tasaisesti

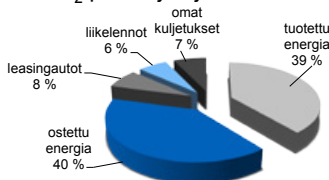
työsuhdeautojen, omien kuljetusten sekä liikelentojen kesken. Jotta päästäisiin tarkaste- lemaan koko toiminnan hiilidioksidipäästöjä pitäisi vielä selvittää epäsuorien kuljetusten päästöt sekä materiaalikäytön aiheuttamat päästöt. Materiaalien hiilijalanjäljen laskemi- seen ei ole vielä vahvistettuja kansainvälisiä laskentakertoimia. Kansainvälisen standardien valmistelussa ei esimerkiksi ole vielä päätetty miten puumateriaaliin sitoutunut hiili otetaan laskennassa huomioon. Koska Martelan materiaalikäytössä puun osuus on merkittävä, edes arviota käytettyjen materiaalien hiilijalan- jäljestä ei ole laskettu.

Erityisiä tuotantoprosesseista tulevia päästöjä on pintakäsittelyprosesseihin liittyvät orgaaniset liuotteet. Pintakäsittelyä tehdään Martela-konsernissa enää Kidex Oy:n ja P.O.Korhonen Oy:n tiloissa. Tasopintojen pintakäsittelyssä on siirrytty vesiliukoisiin ja UV-kovetteisiin lakkoihin jo 90-luvulla, mutta muotopuristeiden kohdalla vesiliukoisiin lakkoihin päästiin siirtymään P.O.Korhonen Oy:ssä vasta 2011 vuoden alusta. Kumpikaan

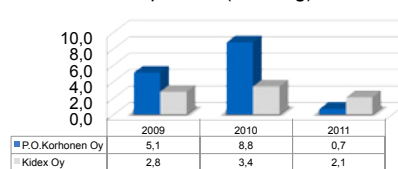
yksikkö ei ole kuitenkaan tarvinnut toimin- nalleen ympäristölupaa, sillä pintakäsittelyn päästöt ovat olleet alle luparajan. Vuoden 2011 haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt olivat Kidex Oy:llä 2,1 tonnia ja P.O.Korhonen Oy:llä 0,7 tonnia.

Tuotteiden ympäristövaikutusten selvit- tämiseksi teetettiin 2010 aikana diplomityö. Kahdelle P.O.Korhonen Oy:n tuolimallille tehtiin hiilijalanjäljen selvittämiseksi kehdos- ta – portille elinkaariarviointi. Selvitys osoitti tuotteiden elinkaaren aikaisesta ympäristö- vaikutuksesta suurimman osan muodostuvan tuotteeseen käytetyistä materiaaleista. Tutkit- tujen tuotteiden hiilijalanjäljestä materiaalien osuus oli 86 – 66%, valmistusprosessien vai- kutus 12 – 32% ja logistiikan 2 – 5%. Yhden tuolin hiilijalanjäljeksi saatiin n. 6 – 33 kg CO₂, ennen tuotteen toimittamista asiakkaalle.

CO₂ päästöjen jakauma 2011



VOC päästöt (1000 kg)



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

JÄTTEET

Martela konsernin tuottama jätemäärä yli kaksinkertaistui 4800 tonniin vuonna 2011. Suurin lisäys johtui oman puupolton lopettamisesta Kiteellä. Suomen osalta jätteistä yli 95% ja Ruotsin osalta lähes 100% toimitettiin hyötykäyttöön. Vuonna 2011 hyödynnetyistä jätteistä Suomessa 88% ja Ruotsissa 79% oli puupohjaisia materiaaleja. Puujätettä kertyy mm tuotantoprosesseista, pakkauksista, lavoista ja vaurioituneista komponenteista sekä käytettyjen kalusteiden alueellisista romutuksista. Muita hyödynnettäviä tuotannon sivuvirtoja ovat pahvi ja metalli sekä polttokelpoinen jäte. Jättemäärien laskennassa on otettu mukaan Nummelan, Kiteen, Raision, Riihimäen (2011 alkaen) ja Bodaforssin tehtaat sekä Pitäjänmäen pääkonttori.

Martelan toimintatapaan kuuluu olennaisena osana tuotteiden kuljetus sekä asennus asiakkaan kohteeseen. Asiakaskohteissa tuotteet avataan pakkauksista ja käyttökelpoinen pakkausmateriaali palautetaan valmistusyksiköihin tai lajitellaan

materiaalikohtaisesti paikkakunnan jätteiden käsittelyn asettamissa rajoissa. Lähes kaikki pakkausmateriaalit on kierrätyskelpoista materiaalina tai polttokelpoisena jätteenä. Etenkin Nummelan logistiikkakeskuksessa hyödynnetään asiakkailta palautuneita, hyväkuntoisia pakkausmateriaaleja uusien tuotteiden pakkaamiseen.

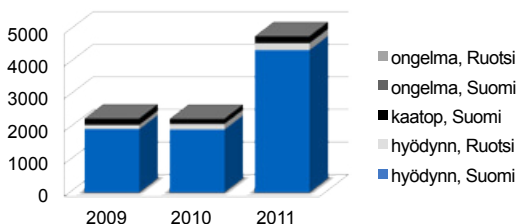
Tuotekehitysvaiheessa suunnitellaan tuotteelle materiaalin mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Paikalliset ympäristötyöryhmät seuraavat tuotantovaiheessa syntyvän jätteiden määrää. Työryhmät käynnistävät ja seuraavat tarvittavia toimenpiteitä jättemäärien vähentämiseksi. Aloitetoiminnan kautta myös työntekijät voivat tuoda esiin prosessin kehittämiskohtia.

Kidex Oy:n tehtaalla saatiin 2011 aikana päätökseen Motiva Oy:n pilot -hankkeena toteutettu materiaalihokkuuskatselmus. Tutkimuksessa selvisi, että säilytyskalusteiden melamiinikomponenttien valmistuksessa vain noin 76% käytetystä melamiinilevystä päätyi asiakkaan tuotteen. Kansikomponentin kohdalla vain n.

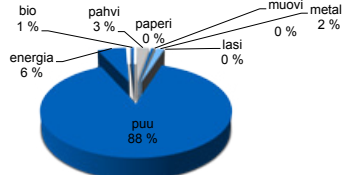
51% käytetystä puulevystä tulee lopulliseen asiakaspöytään. Hankkeessa löytyi runsaasti säästöideoita, joiden toteuttamiseen ei välttämättä tarvita edes merkittäviä investointeja, esim imureiden käyntiaikojen tauotusta, paineilmapuotojen seurantaa sekä valaistuksen ohjauksesta. Asiakas voi merkittävästi vaikuttaa valitsemansa pöydän materiaalihokkuuteen esimerkiksi valitsemalla muotokannen tilalle suorakaiteen muotoisen kannen.

Ongelmajätteitä syntyy hyvin pieniä määriä lähinnä pintakäsittely- ja liimausprosesseista sekä normaalista kiinteistön hoidosta ja kunnossapidosta. Vuonna 2011 Suomen toiminnoissa kerättiin 22 tonnia ja Ruotsissa vastaavasti 0,3 tonnia ongelmajätettä. Ongelmajätteet käsittelyssä käytetään paikallisia palvelu toimittajia, jotka kuljettavat jätteet kiinteistöltä ongelmajätteen erityskäsittelyyn. Ongelmajätteiden seurantakirjanpito kiinteistön tiloissa sekä ongelmajätepalvelu toimittajien toimintaluopien tarkastus kuuluu jokaisen jätteitä tuottavan yksikön normaaliin toimintaan.

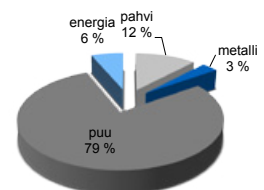
Jätteet (1000 kg)



Hyödynnetyt jätteet, Suomi (2011)



Hyödynnetyt jätteet, Ruotsi (2011)



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Ympäristövastuu

KIERRÄTYSPALVELU

Martela on kehittänyt kierrätyksen ympärille kansainvälisestikin katsottuna innovatiivista liiketoimintaa. Vuonna 2010 Martela osti Pa-Ri Materia Oy:ltä Martela Poistomyynnin liiketoiminnan kaksi toimipistettä ja tuotantolaitoksen. Martela Outletiksi nimetty ketju palveli vuoden 2011 lopussa jo kuudella paikkakunnalla eri puolilla Suomea. Myymälät myyvät kierrätettyjä, kunnostettuja kalusteita kohderyhmään pienet yritykset ja kotitoimistot. Martelalla on nyt hallussaan koko kierrätyksen arvoketju.

Martela tarjoaa asiakkailleen hyväkuntoisten kalusteiden inventoinnin ja uuteen sisustussuunnitelmaan sisällyttämisen lisäksi myös käytettyjen kalusteiden kierrättämispalvelua. Hyväkuntoiset kalusteet tuodaan

puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville valtakunnallisesti Outlet-myymälöihin. Kalusteiden kunnostus vaativimpien töiden osalta on keskitetty Riihimäen logistiikkakeskukseen.

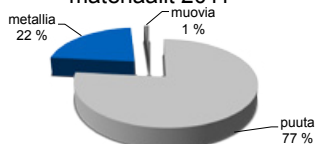
Pääkaupunkiseudun, Hämeen ja Pirkanmaan alueilla raportoitiin Martelan kierrätyspalvelun kautta hyödynnettäviksi lähes 0,6 miljoonaa kiloa käytettyjä kalusteita vuonna 2011. Tilastossa on huomioitu vain toimistojen irtokalusteet. Painoon perustuvan tilastollisen tarkastelun ulkopuolelle jäivät esim. sähkö- ja elektroniikkaromu (SER) sekä sekalainen rakennusjäte. Kierrätyspalvelun vastaanottamat kalusteet sisälsivät noin 77% puuta, 22% metallia ja 1% muovia.

Kaikista Martela Outletin vuonna 2011

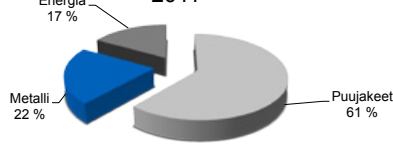
myymistä kalusteista yli puolet oli kokonaan tai osittain kierrätyskalusteita ja loput käyttämättömiä kalusteita, kuten erilaisia tehtaan eriä, poistotuotteita, vanhoja malleja ja erityisiä Outlet-tuotteita. Outlet-ketjun kautta noin 0,4 miljoonaa kiloa käytettyjä kalusteita löysi uuden käyttäjän.

Riihimäellä toimivalle, materiaali-kierrätyksestä vastaavalle yhteistyökumppanille, toimitettiin kunnostukseen kelpaamattomia kalusteita yli 0,2 miljoonaa kiloa, josta voitiin hyödyntää 61% puujakeena, 22% metallina ja 17% energijakeena. Tilastollisen tarkastelun ulkopuolelle jäivät Nummelan logistiikkakeskuksen kautta hoidettava alueellinen kierrätys sekä esimerkiksi SER-romu, joka toimitettiin edelleen tuottajavastuunjärjestelmän mukaisesti kierrätettäväksi.

Kierrätyspalveluun vastaanotetut materiaalit 2011



Kierrätyspalvelusta toimitetut jakeet 2011



Outlet - myynti 2011 (kg)



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Tuotevastuu

Martelan tuotteet ovat pääasiassa normaaleissa toimistotiloissa käytettäviä kalusteita, joihin ei liity erityisiä tuotevastuuriskejä. Tuotteisiin ei kohdistu tällä hetkellä erityisiä viranomaisvaatimuksia eikä pakollisia sertifiointivaatimuksia. Tuotteet eivät aiheuta erityisiä terveysriskejä. Kaikki tuotanto- prosesseissa käytettävät kemikaalit on tunnistettu ja niitä valvotaan valmistuksessa lähinnä työterveyden näkökulmasta.

Huonekalujen ympäristövaatimusten pääpaino on puumateriaalin alkuperän selvittämisessä, metalli- ja muovimateriaalin kierrätysasteessa sekä tuotteeseen käytetyissä kemikaaleissa kuten pintakäsittelyaineissa ja liimoissa. Pohjoismaissa tunnetuimpia ympäristövaatimuksia huonekaluille on Joutsenmerkintään liittyvät ympäristö-

vaatimukset. Martela hankki vuoden 2010 alusta oikeuden käyttää Joutsenmerkkiä Ruotsin ja Norjan markkinoilla merkittävimmille tuotteilleen. Joutsenmerkintä on vapaaehtoinen, kaupallinen ja markkina-aluekohtainen tuoteryhmän ympäristömerkki. Asiakaskohtaisesti valituista tuotteista selvitetään tarvittaessa asiakkaan määrittelemien ympäristökriteerien vaatimusten täyttymistä.

Huonekalujen teknisten ominaisuuksien tutkimiseen on tuoteryhmä- ja käyttötarkoituksikohtaisia standardeja. Martelalla on Nummelan logistiikkakeskuksen yhteydessä oma tutkimuslaboratorio, jossa tuotteille tehdään Eurooppalaisten EN -standardien määrittelemiä testauksia. Testauksen avulla voidaan jo tuotekehitysvaiheessa varmistaa

tuotteiden tekninen kestävyys ja käytettävyys. Martelalla ei ole omaa laitteistoa tuotteista haihtuvien aineiden tutkimiseen, vaan emissioiden arvioinnissa tukeudutaan toimittajien materiaalkohtaisiin emissiotesteihin. Tarvittaessa myös tuotekohtaisia testejä teetetään ulkopuolisilla tutkimuslaitoksilla.



Inspiring
spaces

Martela

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Tuotevastuu

ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Martelalta palvelun laatua seurataan kyselytutkimuksilla, joissa selvitetään asiakkaan tyytyväisyyttä myynnin ja palvelutuotannon suoritukseen. Kesään 2011 saakka kysely lähetettiin juoksevasti kerran kuukaudessa tuloksikokoukseen Suomen kaikille asiakkaille, joille lähetetty toimitus ylitti valitun arvon. Samalle asiakkaalle lähetettiin kysely kuitenkin vain kerran vuodessa.

Heinäkuussa 2011 Turussa ja pääkaupunkiseudulla otettiin kokeiltavaksi mobiilikyselymenetelmä. Mobiilitutkimuksessa kysymyksiä oli vähemmän, mutta kyselyt lähetettiin kerran viikossa. Mobiilikyselyjen kautta pystyttiin reagoimaan mahdollisiin ongelmatapauksiin nopeammin ja tapahtumaa oli helpompi käsitellä myös sisäisesti, kun toimituksesta on kulunut vain vähän aikaa.

Entisen kaltainen, laajempi kysely

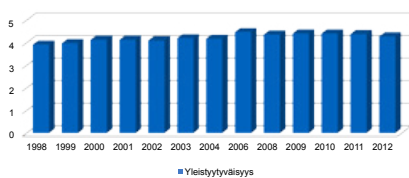
toteutettiin kuitenkin vuosittain kokonaiskuvan saamiseksi. Laajemman kyselyn tulokset vaikuttavat myös myynnin tulospalkkaukseen. Raportin kautta saadaan tietoa toimipaikoittain, jopa myyjittäin, sekä toimintokohtaisesti. 2012 alussa lähetettiin aikaisemman tutkimuksen mukainen kyselytutkimus 1493 asiakkaalle, joille ei oltu lähetetty kyselyä 2011 loppuvuoden toimituksista. Asiakaspalautteen käsittelee riippumaton tutkimuslaitos, joka koostaa vastaukset raportiksi tarpeen mukaan.

Näissä kaavioissa vuoden 2011 tuloksiksi on kirjattu tammi-heinäkuun 2011 kyselyjen tulokset ja 2012 tuloksiksi yhtenä kyselynä toteutetun kyselyn tulokset, jotka koskevat 15.11.2011-15.2.2012 toimituksia vastaanottaneet asiakkaat.

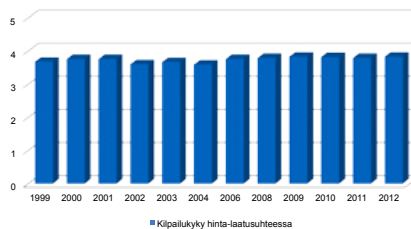
Laajemman kyselyn raportin mukaan kaikki yksittäiset väittämät yltyvät vähintäänkin hyvälle tasolle. Parhaimpia arvioita tulee

mm. myyntihenkilökunnan ja muuttopalveluiden palvelusta, toiminnan luotettavuudesta ja yhteistyön sujuvuudesta. Reagointi virheisiin ja ongelmiin sekä kokonaistyytyväisyys ovat asioita, joissa arvosanat laskivat eniten. Aikataulusta kiinni pitäminen arvioidaan sen sijaan viime vuotta paremmalle tasolle, vaikka avoimen palautteen perusteella kehitettävää löytyy eniten toimitusajoista, Avoimessa palautteessa moni yhteyshenkilö/myyjä saa myönteistä palautetta omalla nimellään. Kiitosta tulee eniten Martelan osaavalle, ammattitaitoiselle ja ystävälliselle henkilökunnalle. Martelan henkilöstön tuotetunemusta pidetään pääsääntöisesti erittäin hyvänä ja kattavana. Asiakkaan tarpeisiin on paneuduttu ja löydetty juuri hänelle oikeat ratkaisut. Myös Martelan tuotteiden laatua pidetään pääsääntöisesti korkeana.

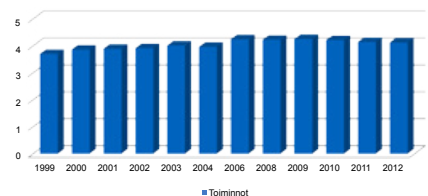
Asiakkaiden tyytyväisyys Martelaaan kokonaisuutena



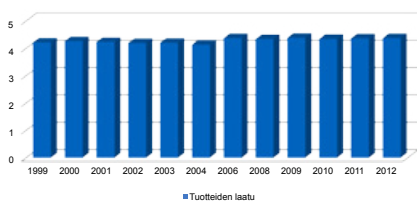
Tuotteiden hinta-laatusuhteen kehitys



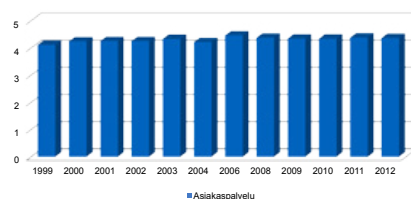
Martelan toimintojen kehitys



Tuotteiden laatumielikuvan kehitys



Martelan asiakaspalvelun kehitys



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Tuotevastuu

REKLAMAATIOT

Mikäli asiakas on tyytymätön Martelan toimintaan tai tuotteisiin, on myyjällä erilaisia tapoja saavuttaa asiakkaan tyytyväisyys. Tuotteita voidaan palauttaa, tuotteista voidaan antaa alennusta tai voidaan toimittaa korvaavia tuotteita ja komponentteja veloituksetta. Mikäli asiakkaan tyytymättömyyden on aiheuttanut sellainen tuote tai prosessi, jota tulisi muuttaa ongelman toistumisen estämiseksi, on myyjän vastuulla kirjata varsinainen asiakasreklamaatio. Asiakastyytyväisyyttä seurataan niin laskuttamattomien toimitusten määrää kuin varsinaisten asiakasreklamaatioidenkin

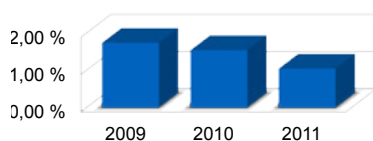
määrää seuraamalla.

Vuositasolla on seurattu reklamaatioiden määrää suhteessa toimitusten määrään, koska toimitusmäärät vaihtelevat suhdanteiden mukaan. Liiketoimintayksikkö Suomen reklamaatioiden määrä oli vuonna 2011 noin 1,05% eli jokaista 95 lähetystä kohden kirjattiin yksi reklamaatio. Lähes puolet reklamaatioista luokiteltiin takuukorjauksiin ja lähes viidennes valmistusvirheellisiin. Kolmanneksi suurin määrä oli kokoonpano- tai keräilyvirheitä ja neljänneksi eniten käsittelyvaurioita.

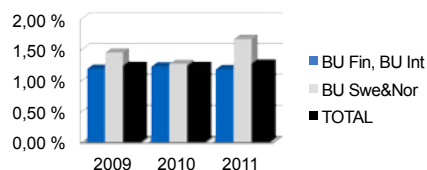
Laskuttamattomien toimitusten syynä voi olla tuoteongelmien lisäksi epäselvyy-

det tuotteen ominaisuuksissa ja vahingot tilausten tallentamisessa. Koska laskuttamattomat tuotteet tallentuvat järjestelmään standardihinnalla, niin vertailu on tehty standardihintaiseen myyntiin. Tulosityksikkö Ruotsin ja Norjan sekä tulosityksikkö Suomen osalta kaikkien laskuttamattomien tilausten arvo verrattuna koko tuotannon standardihintaiseen arvoon oli 2011 1,3% eli jokaista 790€ standardihintaista toimitusta kohden tarjottiin 10€ arvoinen toimitus veloituksetta.

Reklamaatiot suhteessa toimituksiin



0-hintaisten toimitusten suhde standardihintaiseen myyntiin



VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Tuotevastuu

VIESTINTÄ

Tuotteiden luonteesta johtuen Martelan tuotteisiin ei yleensä liity erityisiä merkintöjä tai käyttöohjeita. Työtuolien toimituksen mukana toimitetaan asiakkaalle kuitenkin säätöohjeet. Ergonomian kannalta on tärkeää muuttaa työskentelyasentoa, etenkin, jos työpäivän aikana istutaan työpöydän ääressä pitkiä aikoja. Sähkökäyttöiset työpöydät on luokiteltu pöydiksi, eivätkä ne siksi ole virallisesti elektroniikkalaitteita. Martela kuitenkin vaatii toimittajiltaan, että elektroniikkakomponentit täyttävät RoHS-direktiivin direktiivien asettamat materiaalivaatimukset.

Martelan tuotteiden puhdistus ja huoltotoimenpiteet vastaavat normaalien kotikalusteiden kunnossapitoa. Yleisiä ohjeita kalusteiden ylläpitoon löytyy esimerkiksi Martelan nettisivuilta ja esitteistä. Martelan tuotteissa suositaan mekaanisia liitoksia, jotta kalusteiden huolto onnistuu ilman erityistyökaluja ja esimerkiksi uudelleenverhoilu on mahdollista. Mekaanisten kiinnitysten vuoksi materiaalit on helppo erottaa toisistaan tuotteen käyttöajan päätyttyä.



Inspiring
spaces

Martela

Raportin vertailu GRI-suositukseen

	GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2011	Lisätiedot/puutteet/poikkeamat
1. Strategia ja analyysi				
1.1. Toimitusjohtajan katsaus		R	Toimitusjohtajan katsaus	
2. Organisaation kuvaus				
2.1. Organisaation nimi		R	Martela lyhyesti	
2.2. Tärkeimmät tuotteet, palvelut ja tavaramerkit		R	Martela lyhyesti	
2.3. Operatiivinen rakenne		R	Martela lyhyesti	
2.4. Organisaation pääkonttorin sijainti		R	Martela lyhyesti	
2.5. Toimintojen maantieteellinen sijainti		R	Martela lyhyesti	
2.6. Omistussuhteet ja yhtiömuoto		R	Martela lyhyesti	
2.7. Markkinoiden kuvaus		R	Martela lyhyesti	
2.8. Organisaation toiminnan laajuus		R	Martela lyhyesti	
2.9. Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa tai omistuksessa raportointikaudella		R	Martela lyhyesti	
2.10. Raportointikaudella saadut palkinnot		N/A		
3. Raportointiperiaatteet				
3.1. Raportointiajanjakso		R	Esittely	
3.2. Edellisen raportin ilmestymisajankohta		R		
3.3. Raportointitiheys		R	Esittely	
3.4. Yhteystiedot		R	Vastuullisuuden johtaminen	
3.5. Raportin sisällön määrittely (olennaisuus, priorisointi, raporttia käyttävät sidosryhmät)		R	Esittely	
3.6. Raportin laskentarajat ja kattavuus		R	Esittely	
3.7. Erityiset rajoitukset raportin laajuudessa tai rajauksessa		R	Esittely	
3.8. Raportointiperiaatteet yhteisyritysten, tytäryhtiöiden, vuokraohteiden, ulkoistettujen toimintojen raportoinnille		R	Esittely	
3.9. Mittaus- ja laskentaperiaatteet		R	Esittely	
3.10. Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		R		
3.11. Merkittävät muutokset raportin kattavuudessa, rajauksissa tai mittausmenetelmissä		R		
3.12. GRI-sisältövertailu		R	Esittely	

GRI-sarake = vertailu GRI-suositukseen

R=Raportoitu

RP = Raportoitu puutteellisesti

NM = ei tärkeä mittari

N/A = ei sovellu

GC-sarake = Global Compact-raportointia

COP = soveltuu Global Compact -raportointiin (Communication on Progress)

Inspiring
spaces

Martela

GC GRI Yritysvastuuraportti 2011 Lisätiedot/puutteet/poikkeamat

4. Hallintokäytännöt, sitoumukset ja vuorovaikutus			
4.1.	Organisaation hallintorakenne	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.2.	Hallituksen puheenjohtajan asema	N/A	
4.3.	Hallituksen jäsenten riippumattomuus	R	pörssitiedote järjestäytymis- kokouksen päätöksistä
4.4.	Osakkeenomistajien ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet hallituksen toimintaan	N/A	
4.5.	Yhteiskuntavastuun tulosten vaikutus hallituksen ja johdon palkitsemiseen	RP	
4.6.	Intressiristiriitojen ehkäiseminen hallitustyöskentelyssä	N/A	
4.7.	Hallituksen jäsenten pätevyys strategisen johtamisen ja yhteiskuntavastuun alueilla	RP	
4.8.	Missio, arvot ja eettiset periaatteet	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.9.	Hallituksen tavat seurata yhteiskuntavastuun johtamista, mukaan lukien riskienhallinta	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.10.	Hallituksen toiminnan arviointi	RP	itsearviointi
4.11.	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	NM	
4.12.	Sitoutuminen ulkopuolisiin yhteiskuntavastuun aloitteisiin	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.13.	Jäsenyydet järjestöissä, yhdistyksissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.14.	Organisaation sidosryhmät	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.15.	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	R	Vastuullisuuden johtaminen
4.16.	Sidosryhmävuorovaikutuksen muodot		
4.17.	Sidosryhmävuorovaikutuksessa esiin nousseet asiat ja huolenilmaukset		
Johtamistapa ja tunnusluvut			
TALOUDELLINEN VASTUU			
	Lähestymistapa taloudellisen vastuun johtamiseen	R	Vastuullisuuden tulokset
Taloudellinen suorituskyky			
EC1	Taloudellisen lisäarvon syntyminen ja jakautuminen	R	Vastuullisuuden tulokset
EC2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	COP	N/A
EC3	Eläkesitoumusten kattavuus	R	Vuosikertomus
EC4	Valtiolta saatu taloudellinen tuki	R	Vastuullisuuden tulokset
	Suhteet paikallisiin markkinoihin		
EC5	Organisaation pienimmän aloituspalkan suhde kansalliseen minimipalkkaan	COP	R
EC6	Ostot paikallisilta toimittajilta	R	Vastuullisuuden tulokset
EC7	Paikalliset rekrytoinnit	COP	RP
	Epäsuorat taloudelliset vaikutukset		
EC8	Investoinnit infrastruktuuriin	N/A	
EC9	Välilliset taloudelliset vaikutukset	N/A	
YMPÄRISTÖVASTUU			
	Lähestymistapa ympäristövastuun johtamiseen	R	Vastuullisuuden tulokset
Materiaalit			
EN1	Materiaalien käyttö	COP	R
EN2	Kierrätysmateriaalien käyttö	COP	R
Energia			
EN3	Välitön energiankulutus	COP	R
EN4	Välillinen energiankulutus	COP	R

		GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2011 Lisätiedot/puutteet/poikkeamat	
EN5	Energiansäästötoimenpiteet, energiatehokkuuden parantaminen ja saavutetut säästöt	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	paikallisten ympäristöryhmien seurannassa
EN6	Aloitteet energiatehokkaiden tai uusiutuviin energialähteisiin perustuvien tuotteiden ja palvelujen kehittämiseksi	COP	NM		
EN7	Toimenpiteet epäsuoran energiankulutuksen vähentämiseksi ja saavutetut säästöt	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	paikallisten ympäristöryhmien seurannassa
Vesi					
EN8	Vedenotto	COP	N/A		
EN9	Vesilähteet, joihin organisaation vedenkulutus vaikuttaa		N/A		
EN10	Veden kierrätys ja uudelleenkäyttö		N/A		
Biodiversiteetti					
EN11	Luonnon monimuotoisuuden kannalta rikkaita alueita tai suojelluilla alueilla omistetut, vuokratut ja hallinnoidut maa-alueet		N/A		
EN12	Organisaation toiminnan vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen suojelualueilla tai monimuotoisuuden kannalta rikkaita alueilla		N/A		
EN13	Suojellut tai kunnostetut elinympäristöt		N/A		
EN14	Luonnon monimuotoisuuteen liittyvät strategiat, toimenpiteet ja suunnitelmat	COP	N/A		
EN15	Uhanalaiset lajit organisaation toiminnan vaikutuspiirissä	COP			
Päästöt ja jätteet					
EN16	Väilittömien ja väillisten kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN17	Muut merkittävät väilliset kasvihuonekaasupäästöt	COP	NM		
EN18	Aloitteet kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	
EN19	Otsonikatoa aiheuttavien aineiden päästöt	COP	NM		
EN20	NOx, SOx ja muut merkittävät päästöt ilmaan	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN21	Päästöt veteen	COP	N/A		
EN22	Jätteiden kokonaismäärä jätelajeittain ja käsiteltävän mukaisesti	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN23	Kemikaali-, öljy- ym. vuodot	COP	NM		
EN24	Kuljetetun, maahantuodun, maastaviedyn tai käsittelyn ongelmajätteen määrä	COP	N/A		
EN25	Vesistöt joihin organisaation päästöillä on merkittävä vaikutus	COP	N/A		
Tuotteet ja palvelut					
EN26	Tuotteiden ja palvelujen ympäristövaikutusten vähentäminen	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	kierrätyspalvelun kehittäminen
EN27	Tuotteiden ja pakkausmateriaalien takaisinotto, kierrätys ja uudelleenkäyttö	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	
Lakien noudattaminen					
EN28	Ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomukset ja niistä tuomitut sakot tai rangaistukset	COP	NM		
Kuljetukset					
EN29	Kuljetuksiin liittyvät merkittävät ympäristövaikutukset	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
Yleistä					
EN30	Ympäristönsuojelukustannukset ja ympäristöinvestoinnit	COP	N/A		

GC GRI Yritysvastuuraportti 2011 Lisätiedot/puutteet/poikkeamat

SOSIAALINEN VASTUU					
Lähestymistapa sosiaalisen vastuun johtamiseen Työvoima			R	Vastuullisuuden tulokset	
LA1	Henkilöstön jakautuminen työsuhteen ja työ sopimuksen mukaan		R	Vastuullisuuden tulokset	
LA2	Henkilöstön vaihtuvuus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
LA3	Työntekijöiden etuudet	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
	Työntekijöiden ja johdon suhteet				
LA4	Työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osuus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
LA5	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisirtisanomisaika	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
Työterveys ja -turvallisuus					
LA6	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
LA7	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
LA8	Työntekijöiden neuvonta ja valistaminen vakavista sairauksista	COP	N/A		
LA9	Työterveys- ja turvallisuusasioista sopiminen ammattiyhdistysten kanssa	COP	N/A		
Koulutus					
LA10	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden		R	Vastuullisuuden tulokset	ilmoitettu koulutuspäivinä
LA11	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat		R	Vastuullisuuden tulokset	
LA12	Kehityskeskustelut ja suoritusarvioinnit		R	Vastuullisuuden tulokset	
Monimuotoisuus ja tasa-arvo					
LA13	Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien koostumus ja monimuotoisuus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
LA14	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	sisäisen palkkatyöryhmän seurannassa
IHMISOIKEUDET					
Investointi- ja ostokäytännöt					
HR1	Ihmisoikeusasioiden huomioiminen investointipäätöksissä	COP	N/A		
HR2	Alihankinnan ihmisoikeusarvioinnit	COP	NM		
HR3	Henkilöstön koulutus ihmisoikeuksiin liittyvistä politiikoista ja toimintakäytännöistä	COP	NM		
Syrjintä					
HR4	Syrjintätapausten lukumäärä ja toteutetut toimenpiteet	COP	NM		
Järjestäytymis- ja neuvotteluoikeus					
HR5	Toiminnot joissa järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on uhattuna	COP	NM		
Lapsityövoima					
HR6	Merkittävät lapsityövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet	COP	N/A		
Pakkotyövoima					
HR7	Merkittävät pakkotyövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet	COP	N/A		
Turvallisuuskoulutus					
HR8	Ihmisoikeuspolitiikkoihin ja -toimintakäytäntöihin koulutun turvahenkilökunnan määrä	COP	N/A		

		GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2011 Lisätiedot/puutteet/poikkeamat
Alkuperäiskansojen oikeudet				
HR9	Alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomukset ja toteutetut toimenpiteet	COP	N/A	
YHTEISKUNTA				
Lähiyhteisö				
SO1	Paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten arviointi ja hallintaan liittyvät ohjelmat		N/A	
Korruptio				
SO2	Korruptioon liittyvän riskianalyysin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden määrä	COP	R	Vastuullisuuden tulokset
SO3	Henkilöstön koulutus korruptioon liittyvistä politiikoista ja toimintakäytännöistä	COP	R	Vastuullisuuden tulokset
SO4	Korruptiotapausten yhteydessä toteutetut toimenpiteet	COP	N/A	
Suhteet politiikkaan				
SO5	Organisaation osallistuminen poliittiseen vaikuttamiseen ja lobbaukseen	COP	R	Vastuullisuuden johtaminen
SO6	Poliittisille tahoille annettujen tukien määrä		R	Vastuullisuuden johtaminen
Suhteet kilpailulainsäädäntöön				
SO7	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		N/A	
Sanktiot				
SO8	Lakien ja säästöjen rikkomuksista asetetut sakot ja muut seuraamukset		N/A	
TUOTEVASTUU				
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus				
PR1	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi elinkaaren eri vaiheissa	COP	R	Vastuullisuuden tulokset
PR2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	COP	N/A	
Tuotteiden ja palvelujen merkinnät				
PR3	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvä pakollinen tuoteinformaatio		R	Vastuullisuuden tulokset
PR4	Tuoteinformaatioon ja tuotemerkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset			
PR5	Asiakastytyväisyyteen liittyvät toimintakäytännöt ja asiakastytyväisyyskyselyiden tulokset		R	Vastuullisuuden tulokset
Markkinointiviestintä				
PR6	Markkinointiviestinnän, mukaan lukien mainonnan ja sponsoroinnin, lainmukaisuus sekä standardien ja vapaaehtoisten periaatteiden täytyminen		N/A	
PR7	Markkinointiviestintää koskevien lakien ja säännösten rikkomukset		N/A	
Yksityisyydensuoja				
PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset		N/A	
Sanktiot				
PR9	Merkittävien tuotteiden ja palvelujen käyttöön liittyvän lainsäädännön ja -säästöjen rikkomisesta aiheutuneiden sakkojen määrä		N/A	