

Inspiring
spaces

Martela

2013

vastuullisuusraportti



Sisällysluettelo

VASTUULLISUUSRAPORTTI

Vastuullisuusraportin esittely	4
Raportin sisältö ja kattavuus	4
Raportin rakenne	4
Raportoinnin kattavuus	4
Global compact -raportointi	4
Raportointia ei ole varmennettu	4
Toimitusjohtajan katsaus	6
Martela lyhyesti	8
Vastuullisuuden johtaminen Martelassa	8
Arvot	9
Vastuullisuuden sidosryhmät	10
Jäsenyydet ja vaikuttaminen	12
Strategia, riskit ja mahdollisuudet	12
Johtamisperiaatteet	13
Vastuullisen liiketavan periaatteet	13
Hallinnointiperiaatteet	13
Riskienhallinta	13
Henkilöstöpolitiikka	13
Ympäristöpolitiikka	13
Ostotoiminnan periaatteet	13
Sosiaaliset vaatimukset toimittajille	13
Vastuullisuuden organisaatio	14
Yhteystiedot	15
Vastuullisuusohjelman 2013–2016 seuranta	16
Vastuullisuusohjelma 2014–2017	18

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Vastuullisuuden tulokset	20	INSPIROIVA MONITILATOIMISTO	36
GRI-mittareiden olennaisuusarviointi	20	Ympäristövastuu	37
Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2011–2013	21	Materiaalit	37
VIHREÄMPI TOIMISTO ELINKAARIAJATTELULLA	22	Energia	38
Taloudellinen vastuu	23	Päästöt	39
Omistajat	23	Jätteet	41
Liikevaihto ja tulos	23	Kierrätyspalvelu	42
Arvon jakautuminen	24	AUTAMME ASIAKKAITAMME LUOMAAN	
Palkkakulut	24	INSPIROIVIA TILOJA	43
Saadut avustukset	25	Tuotevastuu	45
Hankinnat paikallisilta toimittajilta	25	Asiakastyytyväisyys	45
Lahjontariskit	26	Asiakaspalautteet	45
KOMPONENTEISTA MUOTOILUTUOTTEEKSI	27	Markkinointiviestintä ja tuotteiden merkinnät	46
Sosiaalinen vastuu	28	INSPIROIVA ARVOKETJU	47
Katsaus vuoteen 2013	28	Raportin vertailu GRI-suositukseen	48
Henkilöstömäärä ja rakenne konsernissa	29		
Henkilöstön vaihtuvuus konsernissa	30		
Henkilöstömäärä, rakenne ja vaihtuvuus yksiköittäin	31		
Muutosten hallinta	32		
Terveys ja turvallisuus	33		
Henkilöstön osaaminen	34		
Aloitetoiminta	34		
Palkitsemisjärjestelmä	35		

Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä on Martelan neljäs yritysvastuu-raportti. Raportti on laadittu Global Reporting Initiativen (GRI) julkaisemaa kestävän kehityksen raportointisuositusta (G3-versio) noudattaen. Martelan konsernin hallituksen 2011 hyväksymät ”Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet” sekä konsernin johtoryhmän 2011 hyväksymät muut yritys vastuuta ohjaavat johtamisperiaatteet pidettiin muuttumattomina voimassa myös vuonna 2013.

Martelan vastuullisuusohjausryhmä valitsi raportin tunnusluvut 2010 tehdyn olennaisuusarvioinnin perusteella ja mittaristo-ua on uudistettu vuosittain ohjausryhmän arvioinnin mukaan.

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

RAPORTIN RAKENNE

Raportin alussa esittelemme lyhyesti Martelan yrityksenä ja kerromme Martelan arvoista, strategiasta ja johtamisesta. Sen jälkeen esitämme ohjausryhmän laatiman sidosryhmäanalyysin ja yritys vastuun kanalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet.

Yritys vastuun johtamista kuvatessamme esittelemme siihen liittyvien johtamis-

periaatteiden ja sitoumusten sisällön tiivistelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit on luettavissa internet-sivuillamme www.martela.fi. Emme tässä yhteydessä käsittele tarkemmin hallinnointi- ja riskienhallintaperiaatteita, koska niitä esitellään Martelan vuosikertomuksessa. Yritys vastuun organisaatiokohdassa kerromme konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritys vastuun ohjausryhmän tehtävistä yritys vastuun kehittämisessä.

Toimintamme tuloksia esittelemme raportin taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun osioissa. Lähes kaikissa esittämässämme tuloksissa on kolmen vuoden seurantatieto. Raportoimme vastuullisuusohjelman 2013–2016 sekä uuden tavoiteohjelman vuosille 2014–2017.

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.

Useimmista tunnusluvuista on voitu julkaista tietoa vuosilta 2011–2013. Jatkosakin on tarkoitus käyttää kolmen vuoden aikasarjaa.

GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Martela liittyi 2011 YK:n Global Compact -hankkeeseen. Global Compact hyväksyy GRI:n G3-suosituksen 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

Raporttimme on kirjoitettu suomeksi ja englanniksi. Raporttia ei ole painettu, mutta se on mahdollista tulostaa pdf-dokumenttina.

Raporttia ei ole puolueettomasti varmennettu. ”Martela yrityksenä” -osioon ja ”Taloudellisen vastuun” -osioon sisältyviä lukuja on tilintarkastettu konsernin tilinpäätöksen ja hallituksen kertomuksen yhteydessä.

Tämä raportti kertoo vuoden 2013 tuloksista ja vertailutietona pääosin myös vuosista 2011 ja 2012. Vuoden 2014 raportti julkaistaan keväällä 2015.



TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS



Toimitusjohtajan katsaus

Vuoden 2013 toimintamme vastuullisuusasiat sitoo yhteen tämä jo neljättä kertaa julkaistava Martelan vastuullisuusraportti. Mittareiden lisäksi olemme koonneet muutamia tarinoita kuvaamaan vastuullisuustyötämme eri puolilla yhtiötä.

Martelan vastuullisuus lähtee jokaisesta työntekijästä. Vastuullisuus on toimintatapamme. Markkinamuutoksessa vastuullisuus on saanut tärkeän roolin. Martelan tärkeä missio on tarjota alan parhaat palvelut kalusteiden koko elinkaaren hallinnalle. Kierrätys on meille olennainen tapa toteuttaa vastuullisuutta sekä samalla auttaa asiakkaitamme olemaan vastuullisempia. Martela Outletit ovat osa Martelan kierrätyspalvelua, jonka avulla huolehdimme kalusteista niiden elinkaaren ajan.

Martela Outletin rooli Suomen tulosityksikön toiminnassa on vahvistunut entisestään Martelan uusien tiedonhallintapalvelujen myötä. Tuemme asiakkaiden liiketoimintaa yksinkertaistamalla käyttöomaisuuden hallintaa ja siihen liittyvää raportointia. Esimerkiksi kalusteiden oikea-aikaisella huolto- ja kierrätysaikataululla saadaan aikaan asiakkaalle säästöjä. Martelan tiedonhallintapalvelut mahdollistavat entistä kokonaisvaltaisempia ratkaisuja kalusteiden koko elinkaaren hallintaan. Martela on pystynyt ratkaisemaan merkittäviä kauppiaita konseptoidun vastuullisuutta korostavan palveluportfolion avulla. Erinomainen esimerkki on Martela Oyj:n ja Nordea Pankin allekirjoittama viisi vuotta kestävä yhteistyösopimus. Sopimus kattaa toimistokalusteiden kokonaistoimitukset sekä useita kalusteiden elinkaarihallintaan liittyviä palveluita Nordea Pankin toimitiloihin Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa. Palveluilla taataan Nordea Pankin useita vuosia kestävä uudelleenkalustamisohjelman tehokkuus ja ekologinen kestävyys.

Taloudellisen vastuun alueella tiedotimme merkittävistä toimenpiteistä konsernin toiminnan ja kilpailukyvyyn tehostamiseksi ja kustannustason alentamiseksi. Säästöohjelman tavoitteena on saavuttaa vuositason kuuden miljoonan euron kustannussäästöt vuoden 2014 loppuun mennessä. Merkittävimpinä toimenpiteinä säästöjen aikaansaamiseksi ovat tuotannon siirrot konsernin eri toimipaikkojen välillä ja tukitoimintojen yhdistäminen sekä heikosti kannattavien liiketoimintojen tuottavuuden parantaminen ja uudelleenorganisointi.

Jatkoimme työtämme myös sosiaalisen vastuun saralla. Kevään 2013 aikana määrittelimme mitä työhyvinvointi Martelassa tarkoittaa sekä kuvasimme määritelmän sekä jaksamista edistävät toimenpiteet työhyvinvointimalliin. Jatkoimme myös työtämme ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseksi. Ohjelma esiteltiin vuoden 2012 vastuullisuusraportissa. Ohjelman avulla autetaan tehdastyöntekijöitä tuki- ja liikuntaelinvaijien ehkäisyssä, mikä puolestaan mahdollistaa työuran jatkamisen pidempään. Great Place to Work -hankkeessa siirryttiin toimintasuunnitelmien käytäntöönpanoon.

Omien työntekijöiden hyvinvoinnin parantamisen lisäksi laajempi vaikutusmahdollisuus on kuitenkin koko asiakaskunnan työntekijöissä. Keskeisenä muutostekijänä pidämme asiakasyritysten tarvetta tilankäytön tehostamiseen. Kun paikasta riippumaton työnteko lisääntyy, myös tiloilta ja kalusteilta vaaditaan uusia ominaisuuksia. Asiakkaat tehostavat kiinteistöjensä käyttöä, mikä lisää uudenlaisten tilaratkaisujen kysyntää.

Olemme kehittäneet työympäristöratkaisuja, jotka keventävät toimitilakustannuksia ja tukevat samalla työhyvinvointia, asiakkaiden liiketoimintaa sekä brändiä.

Martela rekisteröi vuoden aikana Inspiring Office® by Martela -tilakonseptin, joka tarjoaa yksilöllisiä ratkaisukeskeisiä kokonaisuuksia jatkuvasti muuttuvaan työympäristöön.

Ympäristövastuu on aina ollut vahvasti mukana tuotteittemme elinkaarijattelussa. Tuotteemme suunnitellaan kestäväksi aikaa. Tästä esimerkkinä klassikkotuolimme Kilta ja Kari, jotka molemmat ovat olleet mallistossamme jo yli kolmekymmentä vuotta. Lisäksi Kilta-tuolit ovat löytäneet paikkansa yhtenä halutuimmista kierrätyskalusteista suomalaisissa kodeissa ja toimistoissa.

Vastuullisuus on tärkeä osa Martelan arvoja, strategiaa ja jokapäiväistä toimintaa. Toteutamme vastuullisuutta Inspiring Spaces -lupauksemme kautta. Innovoimalla yhä inspiroivempia työtiloja ja pitämällä niistä huolta koko niiden elinkaaren ajan, rakennamme yhdessä parempaa maailmaa.

Heikki Martela
toimitusjohtaja

Martela lyhyesti

Martela on lähes 70-vuotias perheyritys, jonka osakkeet on listattu NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä. Yhtiöllä on tuotantoa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Päämarkkina-alue on Itämeren alue. Vuonna 2013 Martela-konsernin liikevaihto oli 132,3 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli vuoden lopussa 767 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 työkalttuurin 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 laajimman valikoiman sisustusratkaisujen ylläpitoa ja muutoksia tukevia palveluja. Martelan kokonaispalvelu kattaa tarvittaessa koko toimitilan muutoksen inventoinnista ja suunnittelusta muuttoon ja ylläpitoon saakka. Työympäristöjen ja julkisten tilojen lisäksi Martela toimii oppimisympäristöjen ja hoivakotien kalustetoimittajana.

Martelan tuotteiden valmistus perustuu vahvaan toimittajaketjuun. Martelan malliston valmistus keskittyy loppukokoonpanoon logistiikkakeskuksissa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Tytäryrityksessä Kidex Oy:ssä paloitellaan, koneistetaan, pinnoitetaan ja pintakäsittelään puulevykomponentteja.

Vastuullisuuden johtaminen Martelassa

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. Vastuullisuuden johtamisperiaatteet on vuoden 2012 aikana koulutettu lähes koko henkilöstölle sekä tiedotettu tärkeimmille yhteistyökumppaneille. Lisäksi järjestämme vuosittaisia vastuullisuusaiheisia koulutuksia koko henkilöstölle. Hankintaperiaattemme

ovat jatkossa osa normaaleja kaupponeuvotteluja uusien toimittajien kanssa.



Arvot

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**.

Vastuullisuuden sidosryhmät

Vastuullisen liiketavan ohjausryhmä laati yritys vastuun johtamismallin perustaksi sidosryhmäanalyysin, jossa käsitellään Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksia Martelan vastuullisuudelle, Martelan toimen-

piteitä näihin odotuksiin vastaamiseksi sekä mittareita toimenpiteiden onnistumisen seurantaan. Sidosryhmäanalyysi tehtiin vastuullisuusprojektin alkuvaiheessa yrityksen sisäisenä asiantuntijatyönä perustuen eri

sidosryhmien kyselyihin ja tutkimuksiin. Viimeisin päivitys katselmoitiin vastuullisuuden ohjausryhmässä keväällä 2014

ASIAKKAAT

Heidän odotuksensa

Asiakkaat odottavat saavansa tietoa tuotteiden emissioista, toimitusketjusta ja materiaaleista. He kaipaavat tietoa Martelan ja toimittajien lainsäädännön seurannan ja sopimusten noudattamisen tilasta. Avainasiakkailla on tärkeää, että vastuullisen liiketavan periaatteet on otettu käyttöön. Martelan on myös tärkeää sitoutua kansainvälisiin sopimuksiin sekä varmistaa vastuullisuusasioiden toteutuminen toimitusketjussa. Asiakkaat Ruotsissa odottavat kolmannen osapuolen myöntämällä ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden olevan saatavilla.

Toimenpiteemme

Keräämme erilaisia tuotetietoja asiakaspyyntöjen perusteella, päivitämme ja kommunikoimme vastuullisen liiketavan periaatteitamme niin sisäisesti kuin toimitusketjussammekin, sekä raportoimme avoimesti suorituskyvystämme vuosittaisen vastuullisuusraportoinnin kautta. Olemme hankkineet Joutsenmerkin tärkeimmälle tuotteillemme Ruotsin ja Norjan markkinoilla.

Indikaattorit

Osoittaaksemme suorituskykyämme julkaisimme vastuullisuusmittareitamme GRI-suosituksen mukaisesti.

SUUNNITTELIJAT

Heidän odotuksensa

Suunnittelijat etsivät tietoa ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta.

Toimenpiteemme

Täytetään nämä odotukset toteutamme materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia.

Indikaattorit

Tutkimustulokset.

TYÖNTEKIJÄT

Heidän odotuksensa

Työntekijät odottavat työsuhteen jatkuvuutta sekä urakehitysmahdollisuuksia. On tärkeää saada koulutusta uusiin työtehtäviin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin.

Toimenpiteemme

Seuraamme henkilöstön tyytyväisyyttä ja hyvinvointia tutkimuksilla, luomme koulutusmahdollisuuksia, järjestämme suoritusarviointia sekä järjestämme henkilöstökehotoimintaa.

Indikaattorit

Koulutuspäivät/kustannukset, sairauspoissaolopäivät, tapaturmat, henkilöstön vaihtuvuus, suoritusarvointien määrä sekä sisäinen työn kierto.

JÄLLEENMYYJÄT

Heidän odotuksensa

Jälleenmyyjien odotukset ovat pääosin samanlaisia kuin asiakkailta. Heille myös luotettava liikesuhde on tärkeä.

Toimenpiteemme

Täytetään nämä odotukset teemme parhaamme ylittääksemme muiden toimittajien suorituskyvyn.

Indikaattorit

Antaaksemme kokonais kuvan suorituskyvystämme vastuullisuudessa kommunikoimme avoimesti GRI-mittariemme tulokset.

TOIMITTAJAT

Heidän odotuksensa

Toimittajat odottavat vakaata kehitystä ja luottamusta. He tarvitsevat operatiivisten ohjeiden sekä odotustemme kommunikointia.

Toimenpiteemme

Investoimme pitkäaikaiseen yhteistyöhön sekä viestimme vastuullisen hankintamme periaatteet.

Indikaattorit

Mittaamme sopimusten pituutta sekä keskustelemme Martela vaatimusten täyttämistä.

OMISTAJAT JA SIOITTAJAT

Heidän odotuksensa

Omistajat ja sijoittajat odottavat vakaata kehitystä ja onnistunutta riskienhallintaa. Kilpailukykyämme ja yritys vastuun suorituskykyämme seurataan tarkasti.

Toimenpiteemme

Kehitämme jatkuvasti raportointiamme antaaksemme syvempää tietoa yritys vastuun suorituskyvystämme.

Indikaattorit

Kustannussäästö- ja kilpailukyky mittarit sekä brändimielikuva ja -arvo.



Jäsenyydet ja 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.

Strategia, riskit ja mahdollisuudet

Martela-konsernin nykyinen strategia on: ”Martela on vastuullinen kumppani toteuttamaan inspiroivia ja toimivia työtilojen kokonaisratkaisuja. Työn tekemisen muuttuessa autamme asiakkaitamme työympäristön suunnittelussa, toteutuksessa ja ylläpidossa. Inspiroivat ratkaisumme tuovat lisäarvoa asiakkaillemme parantamalla työelämän laatua, vahvistamalla heidän brändiään ja lisäämällä tehokkuutta. Keskitymme suoriin asiakas- ja suunnittelijasuhteisiin.” Vastuulli-

suus näkyy käytännössä kokonaisratkaisuis-
sa, 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.

Johtamisperiaatteet

VASTUULLISEN LIIKETAVAN PERIAATTEET

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, 14.3.2013 sekä 3.2.2014 pidetyissä kokouksissaan. 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 sidoryhmäsuhteisiin. Periaatteisiin on kirjattu myös Martelan kansainväliset sitoumukset.

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, 19.3.2013 sekä 25.1.2014 pidetyissä kokouksissaan.

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

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 selkeytämme 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. Poliitiikka 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.

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 manneriskejää. Toimittajien edellytetään noudattavan kansallista työolainsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Tarkkailtavat osa-alueet ovat työaika, palkkaus, lapsityövoima, pakotyövoima, syrjintä, järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus sekä työterveys ja -turvallisuus. Periaatteissa kerrotaan, millä tavoin toimittajien valvonta tapahtuu. Martelan toimittajista vain muutama luetaan ns. riskitoimittajiin.

Vastuullisuuden organisaatio

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

Olemme kuitenkin perustaneet *Vastuullisuusohjausryhmän* valmistelemaan kehitystoimenpiteitä, koordinoimaan niiden etenemistä tulosyksiköissä 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 Supply Chain Managementista, henkilöstötoiminnosta, Talous, hallinto ja IT:stä, tulosyksikkö Suomesta, tulosyksikkö Internationalista sekä tulosyksikkö Ruotsi ja Norjasta. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii konsernin vastuullisuus-asiantuntija. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii konsernin markkinointi- ja vastuullisuuspäällikkö.

Konsernin johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee ohjausryhmän, vastuullisuusasioista johtoryhmässä vastaavan 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.

Tulosyksiköt toteuttavat konsernin vastuullisuusperiaatteita omassa toiminnassaan normaalin suunnitteluprosessin ja johtamisen puitteissa. Yritysvastuun tavoiteohjelman 2014–17 myötä on tarkoitus tuoda vastuullisuustulosten kehitysohjelmaa

näkyvästi mukaan tuleviin vuosisuunnitteluprosesseihin.

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

YHTEYSTIEDOT

Martela konserni
Takkatie 1, PL 44
00371 HKI
puh. 010 34 550

Vastuullisuusohjausryhmän edustaja konsernin johtoryhmässä

Johtaja, tulosyksikkö International,
markkinointi ja vastuullisuus,
Veli-Matti Savo
puh. 040 068 8535
veli-matti.savo@martela.fi

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja

Markkinointi- ja vastuullisuuspäällikkö
Minna Andersson
puh. 040 087 8101
minna.andersson@martela.fi

Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri

Vastuullisuusasiantuntija
Anne-Maria Peitsalo
puh. 040 720 1491
anne-maria.peitsalo@martela.fi

Vastuullisuusohjelman 2013–2016 seuranta

Martelan toinen vastuullisuusohjelma vuosille 2013–2016 julkaistiin 2012 tuloksista kertovassa vastuullisuusraportissa. Vastuullisuusohjausryhmä katselmoi ohjelman tavoitteiden saavuttamisen tilannetta huhtikuussa 2014. Taulukkoon on kerätty katselmoinnin tiivistelmä.

- Tavoite saavutettu
- Työ jatkuu

Tavoite ja aikataulu	Omistaja	Tila	Katselmuskomentit ja jatkotoimenpiteet
Taloudellinen vastuu			
Omistusarvon kasvattaminen 2014 loppuun mennessä	Taloushallinto	■ Työ jatkuu	Jatkuu edelleen
Käyttöpääoman ja kassavirran parantaminen 2013 loppuun mennessä	Taloushallinto	■ Työ jatkuu	Tavoiteaikataulu siirretty vuoden 2014 loppuun
Toteutuneiden toimitusten asiakastytyväisyysmittauksen jatkaminen ja laajentaminen lähitulevaisuuden asiakastarpeiden analysointiin 2013 loppuun mennessä	Tulosyksikkö Suomi	■ Tavoite saavutettu	Lähitulevaisuuden asiakastarpeen määrittely päätettiin jättää pois asiakaspalautteesta ja erillinen tutkimus aiheesta teetettiin tammikuussa 2014
Sosiaalinen vastuu			
Great Place to Work 2013–2015: Toimintasuunnitelmat tutkimuksen mukaan, suunnitelmien toteuttaminen 2013	Henkilöstötoiminto	■ Työ jatkuu	Toimenpidesuunnitelmat tehty ja suunnitelmien toteuttaminen aloitettu
Martela Citizen day: Koulu- ja hoivasektorin myyntihenkilöstölle mahdollisuus lahjoittaa yksi työpäivä ja lisäksi toimihenkilöille puoli työpäivää vapaaehtoistyöhön valitsemassaan koulu- ja hoivakohteessa	Henkilöstötoiminto	■ Työ jatkuu	Pilottivaihe toteutettiin vuoden 2013 aikana, mutta varsinainen Martela Citizen Day aloitus lykättiin vuoden 2014 alkuun
Täyttää Martelan erilaisia asiakasvaatimuksia ympäristö- ja vastuullisuusasioissa 2013 loppuun mennessä	Kidex Oy	■ Työ jatkuu	Erlaisia asiakasvaatimuksia sekä mahdollisuuksia niiden täyttämiseen on vuoden aikana tutkittu laajasti
Martela hyvinvointimallin käyttöönotto Kidex Oy:ssä sairauspoissaolotason puolittamiseksi 2013 loppuun mennessä	Kidex Oy / Henkilöstötoiminto	■ Työ jatkuu	Hyvinvointimalli otettiin käyttöön saavuttaen tavoitteena olleet tulokset
Nummelan logistiikkakeskuksen testauslaboratorion akreditointi 2013 loppuun mennessä	Tuotteet ja kommunikaatio	■ Työ jatkuu	Tutkimuslaboratorion akreditointi vahvistettiin 4.4.2014

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

- Tavoite saavutettu
- Työ jatkuu

Tavoite ja aikataulu	Omistaja	Tila	Katselmuskommentit ja jatkotoimenpiteet
Ympäristövastuu			
Nummela lämmitysjärjestelmän vaihtaminen ympäristöyönteisemmäksi 2016 loppuun mennessä	Tulosyksikkö Suomi	■	Siirtyminen kaukolämpöön päätettiin toteuttaa vuoden 2014 aikana
Suunnittelu ja investointiehdotus Nummela lämmitysjärjestelmämuutokseksi 2013 loppuun mennessä	Tulosyksikkö Suomi	■	Investointiehdotus kaukolämpöön liittymisestä toteutettiin vuoden 2013 aikana.
POK uusi ja tehokkaampi öljypoltin – investointi ja nykyisten polttimien kunnostaminen puunpolttoon 2013 loppuun mennessä	P.O. Korhonen Oy	■	Toteutettiin vuoden 2013 alussa.
Uusiutuvista lähteistä tuotetun sähkön osuus 20 % ostetusta sähköstä CO ₂ -päästöjen vähentämiseksi 2014 loppuun mennessä	Hankinta	■	Tällä hetkellä uusiutuvien energialähteiden taso on 10 % ja se tullaan nostamaan 20 %:iin vuoden 2014 aikana Suomen valmistusyrityksien osalta
Uusien joutsenkriteerien täyttäminen 2013 puoliväliin mennessä (nykyisien sertifiointien voimassaoloa jatkettu 06/2013 saakka)	Tulosyksikkö Ruotsi & Norja	■	Combo- ja BIG-säilytyskalustesarjat, Cupio-, Pinta I, II, E, ES, EQ ja Silence-pöytäsarjat sekä Screen IT -seinäkkeet Joutsenmerkitty uusien kriteerien mukaisesti 2013 loppuun mennessä
Joutsenmerkkikriteerit täyttävän valmistuksen omaavien toimittajien aktiivinen etsintä 2013–2016 aikana	Hankinta	■	Jatkuu edelleen
EU-kukkamerkitä Menu- ja Kari-tuotteille 2014 loppuun mennessä	P.O. Korhonen Oy	■	Muuttuneesta tilanteesta johtuen siirretty Supply Chain Managementin uudelleenarviointiin
Paikallisen valmistuksen lisääminen kuljetusten ympäristövaikutusten vähentämiseksi 2013–2016 aikana	Tulosyksikkö Puola	■	Muuttuneesta tilanteesta johtuen siirretty Supply Chain Managementin uudelleenarviointiin
Uusi tuotelinja Alku paikalliseen valmistukseen Puolassa 2013 loppuun mennessä	Tulosyksikkö Puola	■	Muuttuneesta tilanteesta johtuen siirretty Supply Chain Managementin uudelleenarviointiin

Vastuullisuusohjelma 2014–2017

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2014 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2014–2017. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

Tavoite	Aikataulu	Omistaja
Omistusravon kasvattaminen sekä käyttöpääoman ja kassavirran parantaminen.	2014	Taloushallinto
Great Place to Work 2013–2015: Tutkimus	2014	Henkilöstötoiminto
Martela Citizen day: Toimihenkilöille mahdollisuus lahjoittaa puoli työpäivää vapaaehtoistyöhön valitsemassaan koulu- ja hoivakohteessa	2014	Henkilöstötoiminto
Energian säästö siirtämällä lopputuotetuotanto Suomessa yhdelle paikkakunnalle; 750 MWh verrattuna 2013 tasoon.	2016	Supply Chain Management
Uusiutuvista lähteistä tuotetun sähkön osuus 20 % ostetusta sähköstä CO ₂ -päästöjen vähentämiseksi	2014	Supply Chain Management
Palvelutuotannon kalustouudistuksen kautta 166 tonnia vuonna 2014 ja 123 tonnia vuonna 2015 CO ₂ -päästövähennystä	2015	Tulosyksikkö Suomi
Ylityön ja sairaslomien vähentäminen palvelutuotannossa tehokkuusparannusten avulla	2014	Tulosyksikkö Suomi
Tilatehokkuuden parantaminen Puolassa myynnin ja logistiikan siirtymisellä uusiin kiinteistöihin.	2014	Tulosyksikkö Puola
Ympäristömerkittyyä tuotteita 60 % Martela-tuotteiden myynnistä Ruotsissa ja Norjassa	2017	Tulosyksikkö Ruotsi & Norja
Tuoteohjelman kyvykkyyden lisääminen vastaamaan paremmin asiakkaan tarpeita ja lisäten varaston kiertonopeutta sekä vähentäen poistoja ja romutuksia	2017	Konsernin tuotekehitys
Prosessi työviihtyvyyden parantamiseksi sisältäen tilatehokkuuden seurantamittarit Martelan toiminnassa: tavoitteet asetettu vuoden 2014 aikana	2017	Kaikki tulosyksiköt
Elinkaarimalliin liittyvien palvelutuotteiden kehittäminen Martelan kotimarkkinoilla	2017	Koko konserni
Toimenpiteet asiakkaan erilaisten ympäristövaatimusten täyttämiseksi	2014	Supply Chain Management



Vastuullisuuden tulokset

Martelan vastuullisuutta mitataan GRI-suosituksen mukaisilla tunnusluvuilla, jotka on valittu vastuullisuusohjausryhmän laatiman olennaisuusarvioinnin perusteella. Vuoden 2013 raportointiin ohjausryhmä valitsi kuusi taloudellisen vastuun, yhdeksän ympäristövastuun, yksitoista henkilöstövastuun ja kolme tuotevastuun mittaria. Vuoden 2014

raportoinnissa on tarkoitus pitää valittu seurantakäytäntö sellaisenaan.

GRI-MITTAREIDEN OLENNAISUUSARVIOINTI

Vastuullisuusohjausryhmä on laatinut raportoinnin lähtökohdaksi mittarien olennaisuusarvioinnin. GRI-suosituksen mittareita

arvioitiin suhteessa Martelan keskeisten sidosryhmien niihin kohdistamiin odotuksiin sekä mittarien merkitykseen Martelalle. Olennaisuusarviointi on tehty yrityksen sisäisenä asiantuntijatyönä ja päivitetty avainasiakashaastattelujen mukaisesti.

GRI-MITTAREIDEN OLENNAISUUSARVIOINTI



Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2011–2013

	2011	2012	2013
Taloudellisen vastuun mittarit			
Liikevaihto (milj.€)	130,7	142,7	132,3
Voitto ennen veroja (milj.€)	1,9	-1,8	-4,4
Tuloverot (milj.€)	0,3	0,2	-0,5
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	6,0	-2,7	-7,9
Omavaraisuusaste (%)	44,7	42,6	37,6
Maksetut osingot (milj.€)	1,8	1,8	0,8
Maksetut palkat (milj.€)	24,7	31,0	30,1
Henkilökunnan määrä (keskimäärin)	683	765	690
Ostot toimittajilta (milj.€)	97,6	105,4	97,5
Bruttoinvestoinnit (milj.€)	6,8	4,0	3,0
Asiakastytyväisyys (skaala 0–5)	4,39 ¹⁾	4,29 ¹⁾	4,15 ¹⁾
Sosiaalisen vastuun mittarit			
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,2 ²⁾	45,4 ²⁾	43,8 ²⁾
Työsuhteen pituus keskimäärin (vuotta)	15,2 ²⁾	15,4 ²⁾	x
Vaihtuvuus (%)	11,2	14,7	15,3
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)			
- työnantajan päättämä	3	17	17
- työntekijän päättämä	69	70	61
- eläkkeelle siirtyminen	8	11	10
Sairauspoissaolot (% työajasta)	4,4	5,0	3,0
Koulutuspäiviä per henkilö	1,0	2,5	x
Sijoitus koulutukseen (€ /henkilö)	285	237	360
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	80	82	75
Ympäristövastuun mittarit			
Materiaalien käyttö (tn)	9267 ¹⁾	9348 ¹⁾	12253 ¹⁾
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)			
- puupohjainen	4275	1125	0
- lämmitysöljy	16424	17382	14509
Ostetun energian käyttö (GJ)			
- kaukolämpö	12876	16361	14290
- sähkö	32947	31793	25741
Hiilidioksidipäästöt (tn)			
- itse tuotetusta energiasta	1281	1338	1117
- ostetusta energiasta	3482	2713	2216
- omasta kuljetuskalustosta	234 ²⁾	992 ²⁾	994 ²⁾
- työsuhdeautoista	241 ¹⁾	228 ¹⁾	187 ¹⁾
- liikelennoista	208 ²⁾	219 ¹⁾	166 ¹⁾
Jätteet (tn)			
- joista vaarallistajätettä (tn)	22	23	19
- hyötykäyttö (%)	99	98	99

X mittaustulosta ei ole

1) Tulosyksikkö Suomi

2) Martela-konsernin Suomen toiminnot



Vihreämpi toimisto elinkaariajattelulla

Better
future by
Inspiring
spaces

TeliaSonera on valinnut kiinteistöjensä ympäristöasioiden huomioimisen osoittamiseksi Greenoffice-sertifioinnin jo vuonna 2010. Soneran pääkonttori Helsingin Vallilassa on Suomen ensimmäinen useamman kiinteistön muodostama kokonaisuus, jolle on vuonna 2013 myönnetty Gold-tason Campus LEED -sertifikaatti. Ympäristönäkökohtien vaatimukset otettiin huomioon myös Elimäen toimistolla 2013 keväällä käynnistetyssä ja kesällä toteutetussa uudistusprojektissa. Muutoksen tavoitteena oli siirtyä työntekijäkohtaisiin työpisteisiin pohjautuvasta sisustamisesta monimuotoisempaan toimistoajatteluun. Tilatehokkuuden tehostamiseksi työpisteiden säilytyskalusteiden määrää vähennettiin ja samalla saatiin lisää tilaa uusille projekti-työpisteille sekä lisättiin ryhmätyötiloja.

Käytettyjen kalusteiden hyödyntäminen on yksi osa TeliaSoneran Greenoffice-toimintaa. Heidän toimintamallissaan käytössä olevat kalusteet vaihtavat usein paikkaa. Myös tässä projektissa hyödynnettiin pitkälti jo olemassa olevia työpöytiä. Osittain työpöytiä lyhennettiin muokkaamalla vanhoja jalustoja ja vaihtamalla niihin uudet kannet. Suurin muutos ideoitiin tällä kertaa kuitenkin säilytyskalusteisiin. Martelan aikaisemmin toimittamista liukuovikaapeista muokattiin joko kahdelle työpisteelle yhteinen ovikaappi tai neljälle käyttäjälle riittävä lokeroakaappi. Martelan tuotekehitys suunnitelti alkuperäiseen rakenteeseen sopivat lisäosat ja muutostyöt toteutettiin muutostöiden yhteydessä paikan päällä.

Näin toteutettuna vähennettiin ympäristön kuormitusta minimoimalla materiaalien käyttöä. Myös kuljetusmatkojen ympäristövaikutukset voitiin samalla pitää alhaisena. Käyttökelpoiset kalusteet saatiin hyötykäyttöön ja luovaa muutosideaa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa myös muiden asiakkaiden toimistoissa. Kaapin uudelleenmuotoiluratkaisu on nyt testattu ja osoittautunut käytännössä toimivaksi.

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 piirin 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 2013 oli 17,8 %. Viidenkymmenen suurimman omistajan osuus yhtiön osakkeista oli vuoden 2013 lopussa 69,3 %, ja yhtiön markkina-arvo oli 13,6 miljoonaa euroa.

LIKEVAIHTO JA TULOS

Konsernin liikevaihto vuonna 2013 oli 132,3 miljoonaa euroa, jossa oli laskua edelliseen vuoteen 7,3 prosenttia. Liikevaihdosta Suomen tulosityksikön osuus oli 92,3 miljoonaa euroa. Konsernin liikevoitto vastaavalta ajalta oli -2,9 miljoonaa euroa (-0,9). Suomen tulosityksikön liikevoitto oli 1,4 miljoonaa euroa (3,9). Konsernin omavaraisuusaste oli 37,6 prosenttia (41,4), nettovelkaantumisaste 51,2 prosenttia (32,8) ja bruttoinvestoinnit 3,0 miljoonaa euroa (4,0). Investoinnit koostuivat suurimalta osalta ERP projektista ja lisäksi pääosin toiminnanohjausjärjestelmäprojektista sekä tuotannon korvausinvestoinneista.

ARVON JAKAUTUMINEN

Martela konsernin 132,3 milj. euron liikevaihdosta noin 70 % siirtyy 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.

PALKKAKULUT

Martela konsernin kasvaneesta henkilöstömäärästä johtuen maksetut palkat ja sosiaalikulut ovat kasvaneet vuosina 2010–2012, mutta pysyivät entisten vuosien tasolla vuonna 2013. Kaavio näyttää palkkojen, sivukulujen ja verojen kokonaisosuudet päämarkkinoilla. Suurin osuus on luonnolli-

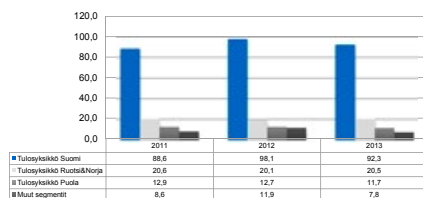
sesti Suomessa, kun Ruotsi ja Puola jakavat lopun osuuden. Ruotsin osuus sisältää myös Norjan kulut kaikkina vuosina, ja Puolan osuus Unkarin toiminnan kulut vuonna 2011. 'Muut' sisältävät muita, pienempiä markkinoita.

Puusepänteollisuudessa minimikuu-kausipalkka on 1.10.2013 alkaen 1619 €. Muuttoalan minimipalkka on 9,99 €/tunti. Martelan työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka oli 2013 sama kuin vuonna 2012 eli 1712 €.

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin



Ulkoinen liikevaihto segmenteittäin (milj. EUR)



Liiketulos segmenteittäin (milj. EUR)	2011	2012	2013
Tulosityksikkö Suomi	6,5	3,9	1,4
Tulosityksikkö Ruotsi & Norja	0,3	-0,7	-1,4
Tulosityksikkö Puola	-0,6	-1,2	-0,7
Muut segmentit	-2,3	-3,0	-1,6
Muut	-1,2	0,2	-0,7
Yhteensä	2,6	-0,9	-2,9

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin	2011	2012	2013
Tuotteiden ja palvelujen tuottajat	70,4 %	70,2 %	69,9 %
Työntekijöiden palkat	18,3 %	20,6 %	21,6 %
Maksetut osingot	1,4 %	1,2 %	0,6 %
Maksetut korot	0,4 %	0,5 %	0,9 %
Verot	0,3 %	0,1 %	-0,3 %
Sosiaaliturva- ja eläkemaksut	4,3 %	4,8 %	5,4 %
Investoinnit	5,0 %	2,6 %	1,9 %
Lahjoitukset	0,0 %	0,0 %	0,0 %

VASTUULLISUUDEN TULOKSET | TALOUDELLINEN VASTUU

Ruotsissa ammattiyhdistys on asettanut minimipalkkatason. Esimerkiksi tuotannossa minimipalkka riippuu työvuosista ja ensimmäisen vuoden tuntipalkkataso on 114,15 SEK. Martela AB:llä tilapäiselle henkilöstölle maksetaan vähimmäispalkkaa ja vakituksille työntekijöille maksetaan pätevydestä riippuen enemmän. Toimihenkilöiden minimikuukausipalkka Ruotsissa on 18 040 SEK ja kaikkien Martela AB:n toimihenkilöiden ansiotaso ylittää minimitaso.

Puolassa valtakunnallisesti määritetty minimipalkka on 1680 PLN ja kaikille työntekijöille Martela Sp z o.o:lla maksetaan yli minimitaso palkkaa. Yhteenvetona voidaan

sanoa, että Martelan henkilöstölle maksetaan vähintään toimintamaiden määriteltyä minimipalkkaa.

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, prosessi- ja tuotekehitys on vastaanottanut avustuksia TEKES:ltä.

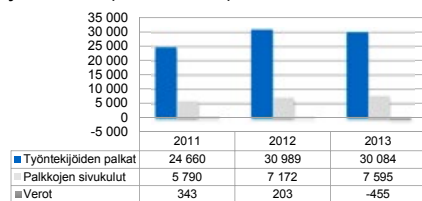
Vuonna 2013 saadun avustusten taso on pysynyt samana kuin edellisinä vuosina, mutta sen jakautumien on ollut erilainen. Tuotekehitys ei saanut tällä kertaa rahallista

tukea, mutta muun toiminnan avustusten määrä on puolestaan kasvanut. Eniten avustuksia on käytetty palveluprosessien kehittämiseen, mm. asiakastytyväisyyden seurantaan ja reklamaatiokäsittelyn tehostamiseen.

HANKINNAT PAIKALLISILTA TOIMITTAJILTA

Martelan logistiikkakeskukset sijaitsevat Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Hankintoja kaikista näistä maista voidaan pitää hankintoina paikallisilta toimittajilta. Komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei kuitenkaan aina ole sama kuin toimittajan kotimaa. Toimittajakohtainen

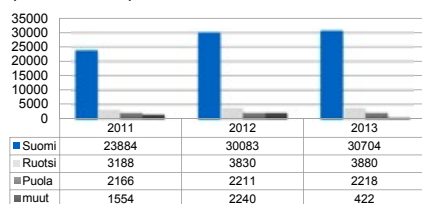
Palkkojen, sivukulujen ja verojen jakauma (1000 EUR)



Julkiset avustukset (1000 EUR)



Palkat, sivukulut ja verot maittain (1000 EUR)



sosiaalisen riskin arviointi täytyikin siksi tehdä päätoimittajista toimittajakohteisesti. Euroopan ulkopuolisten ostojen taso on laskenut.

Vuonna 2013 61 % kokonaisostoista käytettiin asiakkaille toimitettaviin materiaaleihin, komponentteihin ja valmiisiin tuotteisiin. 39 % ostoista sisältää esimerkiksi markkinointikuluja sekä niin kiinteistöön kuin tietohallintoonkin liittyviin tuotteisiin ja palveluihin.

Vuonna 2013 Martelalla oli noin 250 toimittajaa vakiomalliston materiaaleille ja komponenteille. Materiaaliostoista noin kolme neljäsosaa oli peräisin Suomesta tai

Ruotsista. Noin puolet materiaalikustannuksista syntyi metalli ja puupohjaisten materiaalien tai komponenttien hankinnasta.

LAHJONTARISKIT

Martela konserni on tunnistanut korruptioriskinsä markkina-alueillaan. Riskejä tunnustetaan 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.

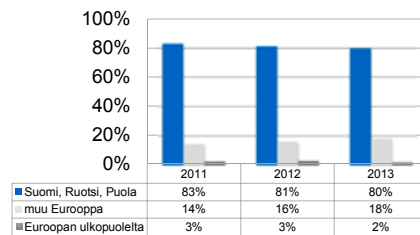
Martela varmistaa paikallisen henkilöstön luotettavuuden etenkin lahjontariskisillä markkinoilla käyttämällä rekrytointiprosessissa asiantuntijaorganisaatioita, joilla on luotettava maine.

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.

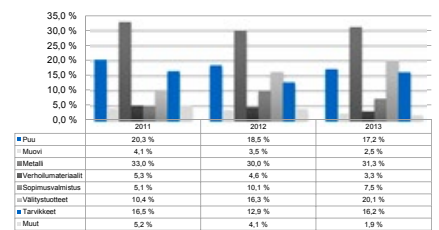
Ostot 2013

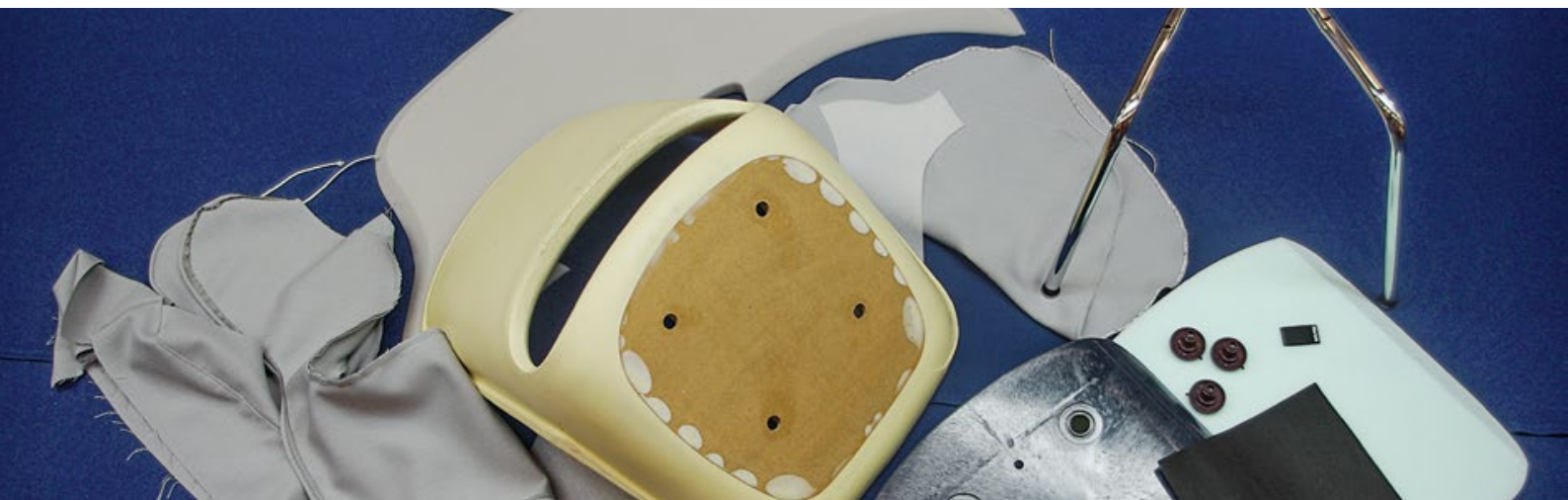


Ostot alueittain



Materiaalihankinta 2011-2013 (%)





Better
future by
Inspiring
spaces

Komponenteista muotoilutuotteeksi

Yhden Mini Kilta-tuolin valmistamisessa tarvitaan monen ammattilaisen työpanosta sekä materiaaleja eri maista. Helppoiten tunnistettava osa on istuin, joka saa ensimmäisen muotonsa Artekno Oü tehtaalla Virossa. Istuimen valmistamiseen tarvittava polyoli saapuu Hollannista ja istuimen sisään tuleva MDF-levyn pala tulee Itävallasta. Muovinen levy istuinpehmusteen alle, saa muotonsa Suomessa Helsingissä, erittäin lähellä omaa pääkonttoriamme. ABS-muovin raaka-aineena tulee alun perin Etelä-Koreasta. Kun muovikappale ei Kilta-tuolissa jää näkyviin, voidaan raaka-aineena käyttää tehtaan sisällä kierrätettyä materiaalia. Tehtaan kierrätysmateriaalin mukana saattaa olla myös murusia tuhansien kilometrien korkeudessa lentäneestä tarjottimesta.

Kaikki leikatut pehmusteet tulevat Recticelin Kouvolan tehtaalta Suomesta. Leikattujen pehmusteiden raaka-aineet tulevat Hollannista, Belgiasta, Ranskasta, Suomesta sekä Sveitsistä. Pehmusteen laadusta riippuen joitakin raaka-aineita tulee myös Puolasta, Saksasta ja Itävallasta. Nelipistejalustan metalliputki tulee Raahesta, Suomesta Metallipiroiselle Saloon, Suomeen toimittajallemme. Siellä ne leikataan osiin, taivutetaan, hitsataan, pintakäsitellään, jalkanastat asennetaan ja toimitetaan Suomessa tehtaallemme Nummelaan.

Kangas vaihtelee asiakkaan vaatimusten mukaan, mutta tässä tapauksessa kuvaukseen osui Steelcut. Kankaaseen käytettävä villa tulee Uudesta-Seelannista ja se kudotaan kankaaksi englantilaisessa tehtaassa. Kangasrullat toimitetaan Nummelaan logistiikkakeskukseemme, jossa ne leikataan, ommellaan haluttuun muotoon ja kiinnitetään istuimen osiin. Lopulta jalusta ruuvataan istuimeen, tuoli suojataan muovipussilla ja toimitetaan asiakkaalle.

Sosiaalinen vastuu

Johtoryhmän hyväksymä henkilöstöpolitiikka kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteistamme, joilla selkeytämme ja yhdenmukaistamme johtamista sekä ylläpidämme ja kehitämme yritys- ja työnantaja-kuvaamme. 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 henkilöstömäärästä ja rakenteesta, henkilöstön vaihtuvuudesta, menettelytavoista merkittävien toiminnallisten muutosten yhteydessä, henkilöstön osaamisesta, terveydestä ja turvallisuudesta sekä palkitsemisjärjestelmistä.

Avainluvut on jaettu alueittain Suomen, Ruotsin ja Puolan lukuihin, jotka ovat suurimmat alueet henkilöstömäärän perusteella. Muiden maiden yksiköt ovat henkilömäärältään niin pieniä, että niitä ei ole raportoitu erikseen, vaan ne on sisällytetty konsernin lukuihin. Suomen luvuissa on mukana tulosyksikkö Suomi, tulosyksikkö International, konsernitoiminnot ja Kidex Oy. P.O. Korhonen Oy, joka oli Martelan osaomistuksessa,

on poistettu luvuista vuoden 2013 alusta. Grundell Henkilöstöpalvelut Oy ei myöskään ole mukana luvuissa.

Henkilöstömittarit perustuvat vuoden 2013 tapahtumiin ja tuloksiin.

KATSAUS VUOTEEN 2013

Motivoituneet, sitoutuneet ja osaavat työntekijät ovat Martelan menestyksen ydin ja henkilöstö on Martela-konsernissa merkittävässä roolissa. Vuosi 2013 oli muutosten vuosi. Vuonna 2012 aloitettuja pääasiallisia kehitysprojekteja jatkettiin. Konsernin laajuinen ERP järjestelmä otettiin käyttöön Suomessa ja nyt se kattaa koko konsernin henkilöstön työmenetelmät ja prosessit. Merkittäviä organisatorisia muutoksia tehtiin



toimintojen tehokkuuden parantamiseksi ja henkilöstömäärää vähennettiin kustannustason alentamiseksi.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE KONSERNISSA

Vuoden lopussa Martela-konsernin palveluksessa oli 712 henkilöä, joista 22 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstömäärä väheni 61 henkilöllä. Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Myös määräaikaisia työntekijöitä, kuten kesätyöntekijöitä rekrytoitiin ja vuokratyövoimaa käytettiin auttamaan kausivaihteluissa.

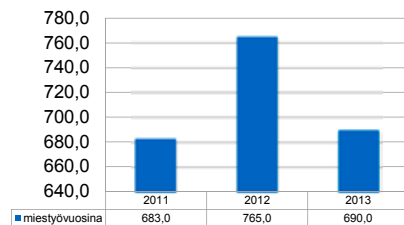
Henkilöstömäärän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupa ennen varsinaisen rekrytoinnin aloittamista.

Työsuhteet ovat tyypillisesti pitkiä Martelassa ja normaali palvelusaika voi olla 20 vuotta tai enemmän Suomessa ja Ruotsissa. Puolassa työsuhteet ovat lyhyempiä, mutta sielläkin 22 %:a henkilöstöstä on

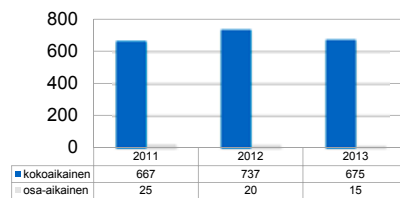
työskennellyt yrityksen palveluksessa 11–20 vuotta. Vuonna 2013 toimihenkilöt olivat Martelan suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 33 % ja miesten 67 %. Suurin ikäryhmä oli 40–49-vuotiaat. Vanhin Suomen toiminnoissa työssä oleva työntekijä täytti 67 vuotta. Alle 30-vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus kasvoi 14 %:iin vuodesta 2012.

Martela konsernin hallituksessa oli 2013 seitsemän jäsentä, joista yksi nainen ja kuusi miestä. Konsernin johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä, joista yksi nainen ja

Henkilöstö keskimäärin



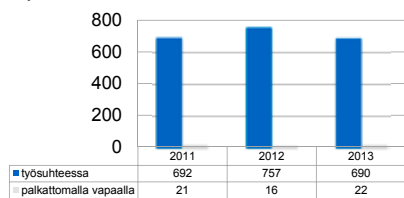
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa



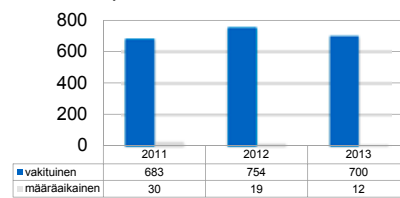
Palvelusvuosijakauma (%)



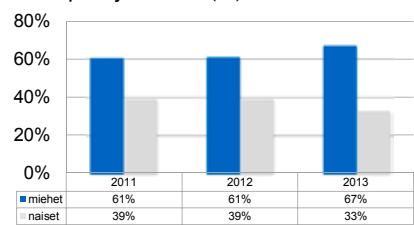
Henkilöstömäärä vuoden lopussa



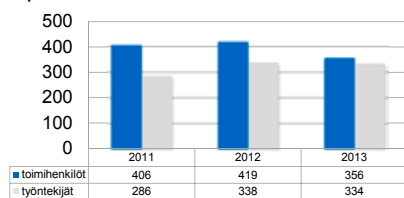
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa



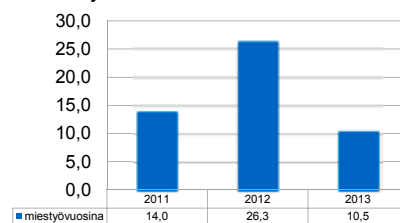
Sukupuolijakauma (%)



Henkilöstöryhmät vuoden lopussa



Vuokratyövoima



Ikäjakauma (%)



kahdeksan miestä. Suomen toiminnoissa toimihenkilöistä 54 % oli miehiä ja 46 % naisia, työntekijöistä 80 % miehiä ja 20 % naisia.

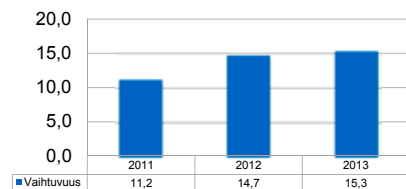
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS KONSERNISSA

Henkilöstön vaihtuvuus on ollut tyypillisesti alhaisella tasolla Martelassa. Martelasta läh-

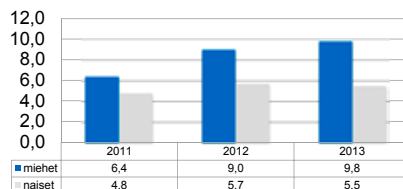
teneiden työntekijöiden määrä on kuitenkin lisääntymässä ja 2013 lähtövaihtuvuus oli vuotta 2012 korkeampi osittain irtisanomisista johtuen. Martelasta lähti vuonna 2013 pois 109 työntekijää, joista 71 % lähti vapaaehtoisesti, 17 % irtisanottiin ja 12 % jäi eläkkeelle. Martela-konsernin toiminnoissa vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat keskimäärin 64-vuotiaita. Useimmat lähtijöistä

olivat miehiä alle 30-vuotiaiden ikäryhmästä. Lähtövaihtuvuus on suurin Suomessa ja Puolassa. Suomessa lukuun vaikuttavat määräaikaiset työsuhteet ja irtisanomiset, ja Puolassa työmarkkinoiden kuumentunut tilanne.

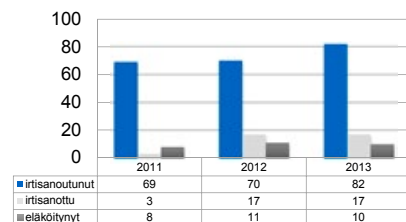
Henkilöstön vaihtuvuus henkilöstöstä (%)



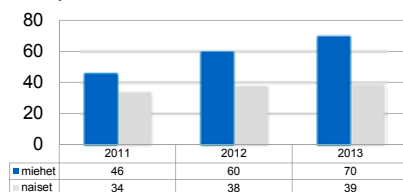
Vaihtuvuus sukupuolen mukaan (%)



Työsuhteen päättymisen syyt



Lähteneet työntekijät sukupuolittain



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS YKSIKÖITTÄIN

	Suomi			Puola			Ruotsi		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	523	603	558	93	81	80	67	66	65
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	504	590	540	92	78	77	67	66	65
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	19	13	18	1	3	3	0	0	0
Toimihenkilöt vuoden lopussa	267	293	243	78	68	67	37	37	38
Työntekijät vuoden lopussa	237	297	297	14	10	10	30	29	27
Kokoaikaiset vuoden lopussa	491	578	533	92	78	77	59	60	57
Osa-aikaiset vuoden lopussa	13	12	7	0	0	0	8	6	8
Vakituiset vuoden lopussa	498	586	551	93	81	80	63	64	60
Määräaikaiset vuoden lopussa	25	17	7	0	0	0	4	2	5
Henkilöstö keskimäärin miestyövuosina	499	596	544	91	81	76	65	64	63
Vuokratyövoiman määrä työvuosina	8	6	3	0	9	0	6	10	4
Poislähteneet työntekijät	60	66	89	14	19	11	5	7	6
Poislähteneet miehet	34	44	59	8	10	6	4	2	3
Poislähteneet naiset	26	22	30	6	9	5	1	5	3
Vaihtuvuus (%)	12	13	16	16	23	15	8	11	9
Vaihtuvuus, miehet, (%)	7	9	11	9	12	8	6	3	5
Vaihtuvuus, naiset, (%)	5	4	9	7	11	7	2	8	5
Irtisanoutunut	53	50	66	12	15	10	3	1	3
Irtisanottu	1	11	16	2	4	1	0	0	0
Eläköitynyt	6	5	7	0	0	0	2	6	3

MUUTOSTEN HALLINTA

Merkittäväillä toiminnallisilla muutoksilla, kuten toimintojen uudelleenjärjestelyillä, toimintojen siirtämisellä alihankintaan tai yrittäjätoimintoihin saattaa olla vaikutusta henkilöstöön. Näissä tapauksissa Martela noudattaa kunkin alueen laissa tai työehtosopimukses-

sa määriteltyjä neuvottelu-aikoja ja henkilöstön vähentämistapauksissa vähimmäisirtisanomisaikoja. Neuvottelumenettelyt ovat erilaisia eri alueilla ja riippuvat esimerkiksi yrityksen koosta, työntekijämäärästä ja siitä, minkälaisesta työsopimuksesta on kysymys.

Myös irtisanomisajoissa on joitakin alueellisia eroja. Esimerkiksi irtisanomisaika työnantajan puolelta henkilölle, joka on työskennellyt Martelassa kolme vuotta, on Suomessa yksi kuukausi, Ruotsissa kaksi kuukautta ja Puolassa kolme kuukautta.



TERVEYS JA TURVALLISUUS

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

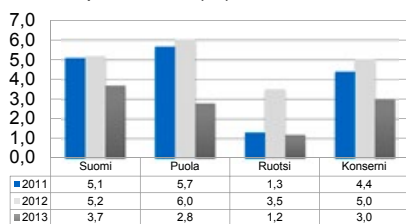
Työsuojelutoimikuntien asiantunte-
musta hyödynnetään niin korjaavissa kuin
ennaltaehkäiseivissäkin toimenpiteistä.
Työsuojeluhenkilöstöä on Suomessa 17 ja
Ruotsissa kaksi ja heidän toimialueensa
kattaa koko Suomen ja Ruotsin toiminnot.
Henkilöstön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus
työttyväisyyteen ja siksi myönteistä

kehitystä tällä alueella pidetään Marte-
lassa tärkeänä. Henkilöstön terveyden ja
turvallisuuden edistämiseksi tehdään myös
tiivistä yhteistyötä työterveyskumppanin
kanssa. Suomessa työntekijöistä vain 39
% on tihennetyn terveysseurannan piirissä
työympäristöaltistusten vuoksi. Altistusta
aiheuttaa lähinnä pintakäsittelyaineet sekä
hiontapöly. Muissa toimintamaissa ei ole
altistusta aiheuttavia työvaiheita.

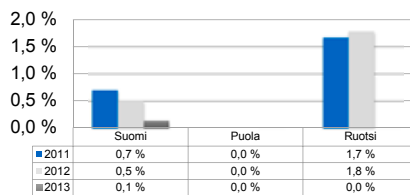
Martela panostaa henkilöstönsä
työterveyteen. Hyvin järjestetty työterveys-
huolto, järjestelmällinen toiminta terveys- ja
turvallisuusasioissa sekä vapaa-ajanviet-
tomahdollisuudet edistävät hyvinvointia ja
työttyväisyyttä. Vuonna 2013 keskityttiin
työntekijöiden hyvinvointiin. Konsernin laa-
juinen hyvinvointimalli suunniteltiin ja otettiin
käyttöön. Nummelan tuolivalmistuksessa

tehtiin ikäjohtamismallin ja työssä jaksamis-
mallin pilotit, joiden tarkoituksena on edistää
pitkiä työuria, edesauttaa jaksamista työssä
ja vähentää sairauspoissaoloja. Tavoitteen-
a on myös se, että Martelan työntekijät
pääsisivät eläkkeelle terveenä. Sairauspois-
saolojen määrä on ollut viime vuosina kas-
vussa työntekijöiden ryhmässä ja siksi on
tärkeää suunnitella kehittämistoimenpiteitä
poissaolojen vähentämiseksi. Työperäisistä
sairauksista ja työtaturmista sekä niistä
johtuvista sairauspäivistä johtuvat poissa-
olopäivät vähenivät konsernissa 0,55 %:sta
0,10 %:iin kaikista työpäivistä. Muutos
oli pääasiassa Kidex Oy:n ja tulosyksikkö
Ruotsi ja Norjan työntekijöiden hyvinvoinnin
edistämiseksi tehdyn työn ansiota.

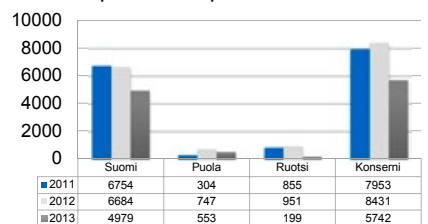
Sairauspoissaolot (%)



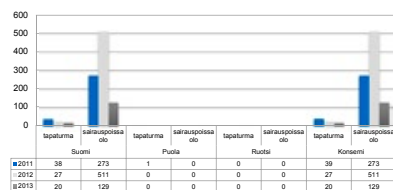
Työperäisistä sairauksista johtuvat poissaolot



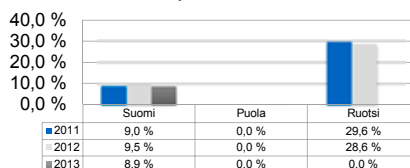
Sairauspoissaolot päivinä



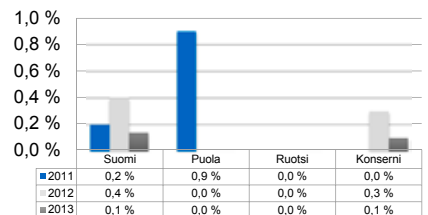
Tapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot



Työperäisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista



Tapaturma (%)



HENKILÖSTÖN 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 2013 henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun osallistuneiden osuus oli 75 %:a. Luku oli aikaisempia vuosia alhaisempi, koska Suomessa esimiehet ja työntekijät keskittyivät toteuttamaan lukuisia käynnissä olevia muutoksia.

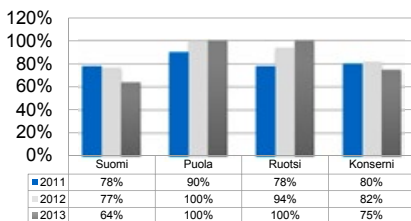
Työssä oppiminen on yksi tehokaimmista tavoista kehittää osaamista. Monia kehittämishankkeita oli käynnissä vuoden 2013 aikana ja niihin osallistuvien henkilöiden osaaminen kehittyi projektien etenemisen myötä. Henkilöstölle järjestettiin

myös mm. järjestelmiin, vastuullisuuteen ja Martelan varhaisen tuen malliin liittyvää koulutusta ja valmennusta.

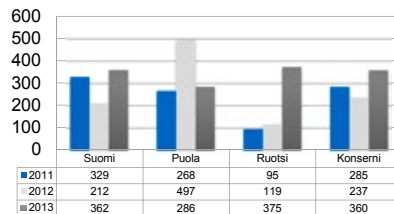
ALOITETOIMINTA

Henkilöstön kehitysideoiden hyödyntäminen Martelan toiminnan kehittämisessä on toteutettu aloitetoiminnan kautta. Martelan aloitetoiminta käsittää perinteisen mallin lisäksi pääosin tuotanto-osastoilla käytössä olevan jatkuvan parantamisen (JP) menetelmät. Aloiteaktiivisuutta mitataan seuraamalla aloitteiden määrää 100 henkilöä kohden. Vuoden 2013 aikana aloiteaktiivisuus laski 5,2 aloitteeseen 100 henkilöä kohden. Aloiteaktiivisuuden parantamiseksi suunniteltiin toimenpiteitä ja ne aiotaan toteuttaa vuoden 2014 aikana. Aloitetoiminnan piirissä oli 2013 Martela Oyj:n tulosyksikkö Suomi ja Kidex Oy.

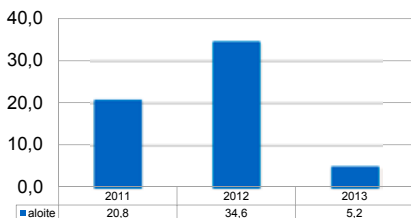
Kehityskeskustelut



Koulutuskustannukset (€/hlö)



Aloitteita 100 henkeä kohden



Inspiroiva osallistuminen on yksi kriittinen menestystekijä Great Place to Work -toimintasuunnitelmassa, jotka tehtiin vuonna 2013. Kaikki yksiköt suunnittelivat, miten työntekijöiden ideoita ja ajatuksia voidaan hyödyntää tehokkaammin.

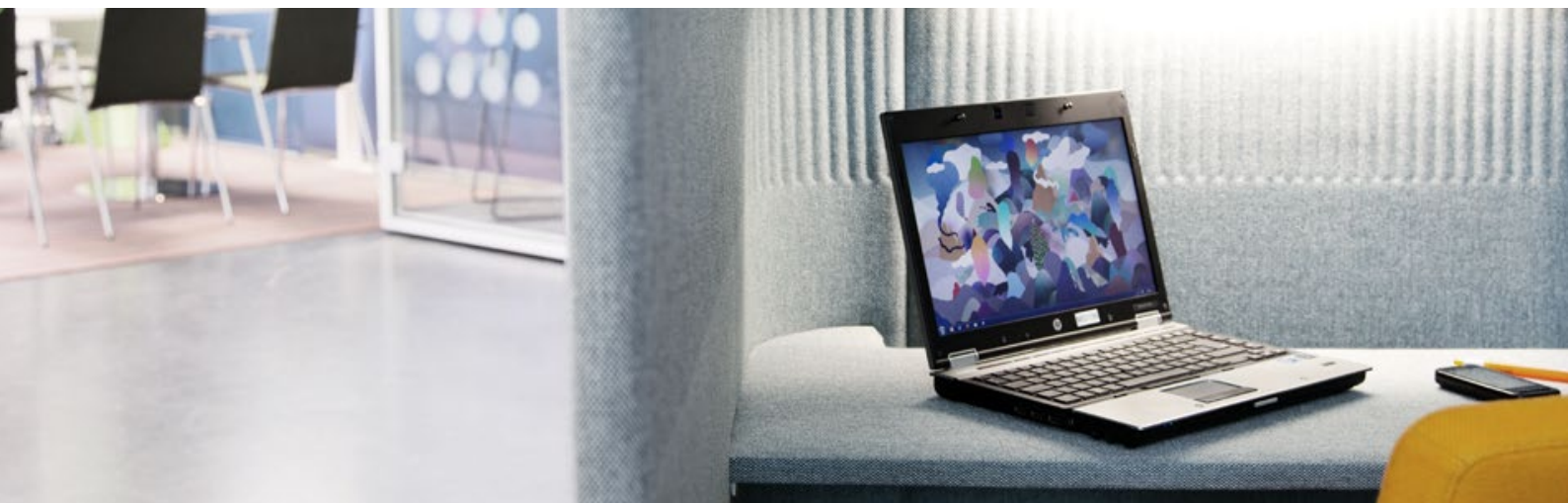
PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

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 Martelan Suomen toiminnoissa oli noin 44 300 €. Suomen toiminnoissa kaikki työntekijät kuuluvat tehtävänsä mukaisen työehtosopimuksen piiriin. Palkkakustannuksia ja palkkojen kehittymistä seurataan jokaisella alueella. Esimerkiksi Suomessa on käytössä tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä, joka on laadittu yhdessä henki-

löstön 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.





Better
future by
Inspiring
spaces

Inspiroiva monitilatoimisto

Martela toteutti laajan layout-muutoksen pääkonttorissaan syyskuussa 2012. Muutos tehtiin monitilatoimisto-konseptimme mukaisesti: Inspiring Office by Martela. Muutosta ei toteutettu mallin testaamiseksi, vaan tavoitteena oli lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä, parantaa toimistotilan tehokkuutta ja samalla vähentää tilankäytöstä aiheutuvia ympäristövaikutuksia. Toimistotilan tehokkuus ja energiansäästö ovat helppoja laskea, mutta käyttäjien tyytyväisyys sekä inspiroituvuus vaativat uusia mittaustapoja. Vuoden 2013 aikana toteutettiin sekä käyttäjätyytyväisyys- että työnhyvintä tutkimus. Tutkimusten jälkeen aineisto analysoitiin ja tulokset käsiteltiin työntekijöille avoimessa tilaisuudessa.

Työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä raikkaaseen ja visuaalisesti inspiroivaan muutokseen. Mahdollisuus käyttää erilaisia työskentelytiloja erilaisiin työtehtäviin otettiin ilolla vastaan erityisesti niiden kohdalla, jotka luopuivat omasta nimenäisestä työpisteestä. Tarjolla on myös erilaisia kokoontumispaikkoja erilaisille työryhmille ja yksityisiä tiloja puhelinkeskusteluja varten. Kirjasto puolestaan soveltuu keskittymistä vaativaan itsenäiseen työskentelyyn. Työntekijät olivat myös erittäin tyytyväisiä työpisteiden ergonomiaan.

Akustiikka, etenkin melu, mainittiin kehitystä vaativana asiana. Kun työtilat ovat lähempänä toisiaan, tieto kulkee vapaasti, mutta samoin tekevät myös äänet. Lasista ja teräksestä rakennetussa tilassa jokainen häiriöääni kuuluu moninkertaisena. Työntekijöiden tiedotustilaisuudessa päätettiin tehdä vuoden 2014 aikana monitilatoimistoon sopivalle käyttäytymiselle säännöt, joilla voidaan parantaa tyytyväisyyttä ja työn tehokkuutta.

Ympäristövastuu

Tuotteiden valmistus painottuu vahvaan toimittajaketjuun. Oma tuotantomme keskittyy loppukokoonpanoon logistiikkakeskuksissamme Suomessa, Puolassa ja Ruotsissa sekä Outlet-logistiikkakeskukseen Riihimäellä. Kiteellä sijaitsevan tytäryrityksen, Kidex Oy:n, tuotantolaitoksessa paloitellaan, pinnoitetaan ja pintakäsitellään puulevykomponentteja.

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

P.O. Korhonen Oy, joka oli aiemmin osa Martela-konsernia, toimi vuoden 2011 lopusta Martela-konsernin ja Artek Oy:n yhteistyryhtymänä. P.O. Korhonen Oy valmisti puisia tuoleja ja muotopuristekomponentteja. Vuoden 2012 loppuun saakka sen koko toiminta oli yhä sisällytetty vastuullisuusmitareihin. Vuoden 2013 osalta sen tietoja ei kuitenkaan ole enää mittareissa mukana.

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

Martela Oyj:llä on ollut sertifioitu ympäristöjärjestelmä keskeytymättömästi jo vuodesta 1999 alkaen samoin kuin alun perin osana Martela Oyj:tä toimineella Kidex Oy:n tehtaalla. Martela AB:n ympäristöjärjestelmä on sertifioitu ensimmäisen kerran vuonna 2010. Sertifiointin piirissä on konsernin kaikki muut toiminnot Puolan valmistusta, Outlet-logistiikkakeskusta ja alueellisia myyntikonttoreita lukuun ottamatta.

MATERIAALIT

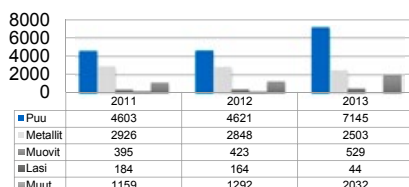
Martelan tuotteissa käytetään pääasiassa kierrätyskelppoisia materiaaleja, kuten puupohjaisia levyjä, metallikomponentteja sekä kierrätyskelppoisia muovimateriaaleja. Martela käyttää tuotteissaan vain talousmetallista saatavaa puumateriaalia, kuten koivua, pyökkiä ja tammea. Koska tällä hetkellä kaikki logistiikkakeskukset käyttävät samaa tuotannonohjausjärjestelmää, meillä on kaikkien valmistuspaikkojen tiedot käytettävissä. Nummela ja Kidex ottivat uuden ERP-järjestelmän käyttöön toukokuun alussa 2013. Materiaalimäärät on saatu Nummelan ja Kidexin osalta käyttämällä kahdeksan kuukauden keskiarvotietoja koko vuoden käyttötietojen arvioimiseksi. Suurimmat muutokset aikaisempiin määriin johtuvat siitä, että Kidex on merkittävä puupohjaisen materiaalien käyttäjä. Konsernin sisäiset materiaalivirrat on poistettu tilastoista.

Tilastojen mukaan Martela-konsernin tuotannossa käytettiin vuoden 2013 aikana noin 12 miljoonaa kiloa materiaaleja, komponentteja ja osakokoonpanoja. Ostanimikkeiden materiaalitietojen perusteella lähes 60 % ostokomponenteista oli puupohjaisia materiaaleja ja alle 20 % metallipohjaisia. Vuoteen 2012 verrattuna materiaalin käyttö oli selvästi korkeampi, koska tilasto oli kattavampi.

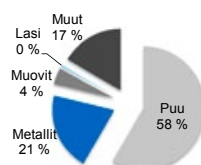
Martelan käyttämistä materiaaleista lähinnä metalleissa käytetään runsaasti kierrätysraaka-ainetta. Jonkin verran käytetään kierrätysmuovia eri käyttötarkoituksiin sekä verhoiluun kankaita, joissa hyödynnetään kierrätyskuitua. Metallin kierrätysmateriaaliosuudeksi arvioidaan noin 33 %, pääasiassa metalliraaka-aineen toimittajan, Ruukin, tehdaskohtaista kierrätysmateriaalien käytön keskiarvon mukaan. Käyttäen tätä laskelman pohjana, voidaan Martelan käyttämä kierrätysmateriaalin osuudeksi arvioida noin 6 % laskennallisesta materiaalinkäytöstä.

Tilastotiedon luotettavuutta haittaa käytössä olevan toiminnanohjausjärjestelmän rajoitukset järjestelmään tallennettaville tiedoille. Järjestelmässä on määritelty kullekin komponentille ja osakokoonpanolle vain yksi materiaali sekä komponentin kokonaispaino. Asiakaskohtaisten sovellustuotteiden ja välitystuotteiden kohdalla painotietoa ei ole yleensä määritetty. Ostetun materiaalin

Ostonimikkeiden materiaalit (1000 kg)



Ostetut materiaalit 2013 (kg)



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 suunnittelemien ja valmistettujen komponenttien osalta kierrätysmateriaalin määrittäminen on helpompaa. Muovimateriaaleissa kierrätysmateriaalin käytön esteenä on usein toimivan materiaalkohtaisen kierrätysjärjestelmän puuttuminen. Ongelmat komponenttien ulkonäön ja teknisen käytettävyyden kanssa estävät yleensä sekakierrätysmuovien käytön. Martela tutkii kuitenkin jatkuvasti mahdollisuuksia ottaa mallistoon tuotteita, joissa voidaan hyödyntää kierrätettyjä materiaaleja.

ENERGIA

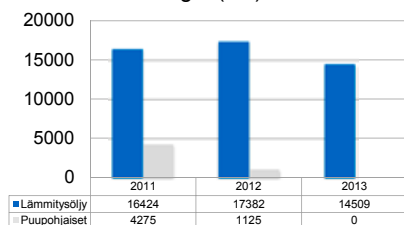
Viimeiset Martelan lämmitysöljyllä tarvitsemaansa energiaa valmistavat tuotantoyksiköt ovat Nummela ja Riihimäki. Kidex Oy siirtyi käyttämään kaukolämpöä vuonna 2011 ja Bodaforsin logistiikkakeskus Ruotsissa on käyttänyt kaukolämpöä jo vuodesta 2008. Molemmat näistä yksiköistä toimittavat puujätettä lähellä olevalle kaukolämpöyksikölle. Vuonna 2013 itse tuotetun energian kokonaismäärä pieneni 19 % prosenttia edellisestä vuodesta 14 500 GJ:een. 100 % energiasta tuotettiin fossiililla polttoaineilla.

Martelan ostettu energia muodostuu pääasiassa sähköenergiasta ja kaukolämmöstä. Tämä raportti huomioi pääkonttorin, Kidex Oy:n, Bodaforsin logistiikkakeskuksen ja Oulun myyntikonttorin käyttämän kaukolämmön. Suomen pääkonttorin sekä Nummelan ja Kiteen yksiköiden osalta sähköenergian hankinta on keskitetty yhdelle toimittajalle. Ruotsin logistiikkakes-

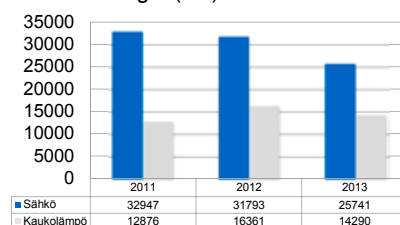
kus, Riihimäen yksikkö sekä myyntikonttorit hankkivat sähköenergiansa paikallisilta toimittajilta. Koska paikallisten myyntikonttoreiden (Oulu, Tampere, Jyväskylä, Kuopio ja Turku) käyttämä energiamäärä vastaa vain 3 % kokonaismäärästä, ei niiden käyttämiä energiamääriä ole enää selvitetty vuoden 2013 osalta. Myöskään P.O. Korhonen Oy:n käyttämä energia ei ole mukana laskelmissa. Puolan logistiikkakeskuksen kohdalla energiamittaustulokset eivät ole käytettävissä, koska ne ovat osana vuokraa.

Ostetun energian energialähteet on vuositason selvitetty Suomen ja Ruotsin toimintojen suurimmalta energiatuottajalta ja laskelmissa on käytetty vuosien 2011–2013 osalta vuosien 2011 ja 2012 tietoja. Näiden tietojen pohjalta ostetun energian kokonaismäärä 2013 oli noin 40 000 GJ, josta oli 41 % fossiilista alkuperää, 33 % uusiutuvaa ja ydinvoimaa 26 %.

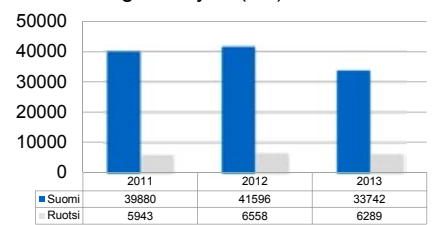
Itse tuotettu energia (GJ)



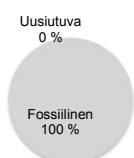
Ostettu energia (GJ)



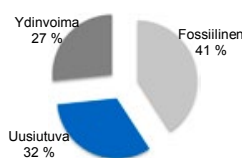
Ostoenergian käyttö (GJ)



Itse tuotetun energian jakauma 2013



Ostetun energian jakauma 2013



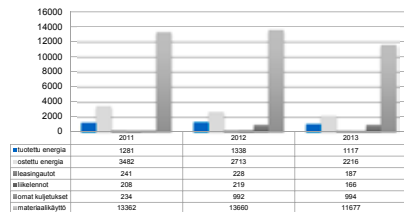
Alueelliset ympäristöryhmät seuraavat ympäristömittareiden tuloksia sekä käynnistävät ja seuraavat tarvittavia energiansäästötoimenpiteitä. Nummelan tehtaalla toteutettiin vuoden 2014 alussa muutos sisäisestä energiantuotannosta aluelämpöön eri energiavaihtoehtojen, ympäristövaikutusten, investointivaatimusten sekä resurssikäytön tutkimusten jälkeen.

PÄÄSTÖT

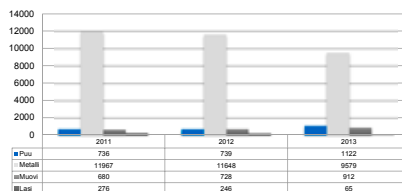
Materiaalikäytön CO₂-emissiot on arvioitu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Materiaalikäytön kasvihuonekaasuvaikutukset vähentyivät edellisestä vuodesta 13 % ollen noin 11700 tonnia vuoden 2013 aikana. Lukujen pienemisen taustalla on pääasiassa metallin ja lasin käytön väheneminen tuotannossa. Muutos voi kuitenkin johtua muiden logistiikkakeskusten mukaan ottamisesta, koska niiden ympäristötalstat eivät ole yhtä

luotettavia kuin Suomen. Edelleen metallit aiheuttivat kuitenkin 82 % ilmastovaikutuksesta. Puupohjaisten materiaalien käyttö oli kasvanut runsaasti, mutta koska niillä on paljon pienempi kasvihuonekaasuvaikutus, jää kokonaisvaikutus aikaisempaa pienemmäksi. Merkittävä osa (20 %) materiaaleista kuului ryhmään muut ja jäi siksi laskelmien ulkopuolelle. Kaikista CO₂-emissioista 71 % johtui materiaalikäytöstä, 14 % epäsuorasta energian käytöstä, 7 % suorasta energian

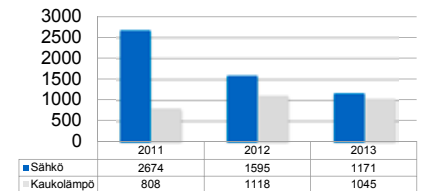
CO₂ päästöjen jakauma (1000 kg)



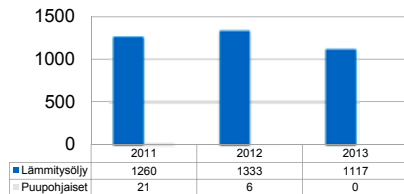
Materiaalikäytön CO₂ päästöt (1000 kg)



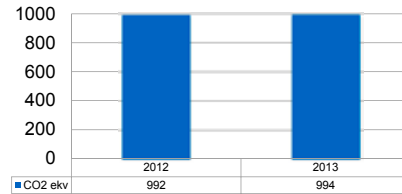
Ostetun energian CO₂ (1000 kg)



Itse tuotetun energian CO₂ (1000 kg)



Oman kuljetuskaluston päästöt (1000 kg)



käytöstä sekä 6 % omalla kalustolla toteutettavista kuljetuksista.

Martelan konsernin energiakäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen sähköenergian kertoimina Suomen ja Ruotsin pääasiallisten energiatoimittajien vuoden 2011 ja 2012 arvoja. Muun energiakäytön osalta on käytetty pääasiassa maakohtaisia kertoimia. Lämmitysöljyn, puupohjaisten polttoaineiden sekä kaukolämmön kasvihuonepäästöjen laskennassa on käytetty kirjallisuudesta saatuja yleiskertoimia. Itse tuotetun energian hiilidioksidipäästö oli 2013 laskenut hiukan yli 1100 tonniin. Ostetun energian hiilidioksidipäästö laski merkittävästi lähes 2200 tonniin, kun Kidexin energiakäyttö väheni 13 %.

Martelan kuljetustoiminta ja Grundell muuttopalvelutoiminta uudelleen organisoitiin ja Martelan kuljetuskalusto siirtyi Grundellin käyttöön. Kuljetuskaluston ympäristövaikutukset laskettiin käyttämällä Suomen palvelutuotannon kuljetuskaluston rekisteriä sekä Lipasto-kertoimia. Kasvihuonekaasun määräksi saatiin 994 tonnia vuoden 2013 aikana. Vuoden 2014 aikana tullaan saamaan kattavampi kuva kuljetustoiminnan ympäristövaikutuksista, kun koko palveluliiketoimintaa koskeva polttoaineen kulutusseuranta on suunniteltu otettavan käyttöön.

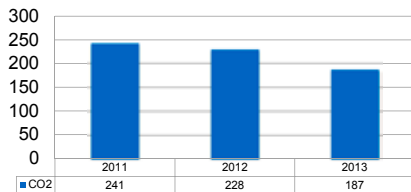
Martelan Suomen toiminnoissa 2013 käytössä olleiden leasing-autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö laski ollen nyt 135 gCO₂/km. Vuoden 2013 alusta alkaen leasing-autojen emissioarvo laskettiin 180:sta 150 gCO₂/km. Tällä hetkellä 11:n

yrittäjäauton emissiot ylittävät 150 tason ja näistä kuuden leasing-sopimus päättyi vuonna 2014 ja viiden 2015. Kun lasketaan leasing-autojen arvioidut sopimuskilometri-määrät suhteessa autokohtaisiin hiilidioksidipäästöihin saadaan Martelan leasing-autojen kokonaishiilidioksidipäästöksi vuodelle 2013 noin 187 tonnia.

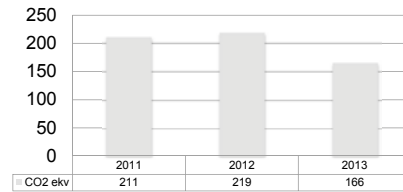
Noin 80 % Martelan henkilöstön tekemistä liikematkoista tilataan keskitetyn varausjärjestelmän kautta. Varausjärjestelmästä saadun laskelman mukaan Martelan työmatkalentojen CO₂-päästöt vuonna 2013 laskivat 24 % noin 166 tonniin.

Erityisiä tuotantoprosesseista tulevia päästöjä ovat pintakäsittelyprosesseihin liittyvät orgaaniset liuotteet. Pintakäsittelyä tehdään Martela-konsernissa vain Kidex Oy:n tiloissa. Tasopintojen pintakäsittelyssä on siirrytty vesiliukoisiin ja UV-kovetteisiin

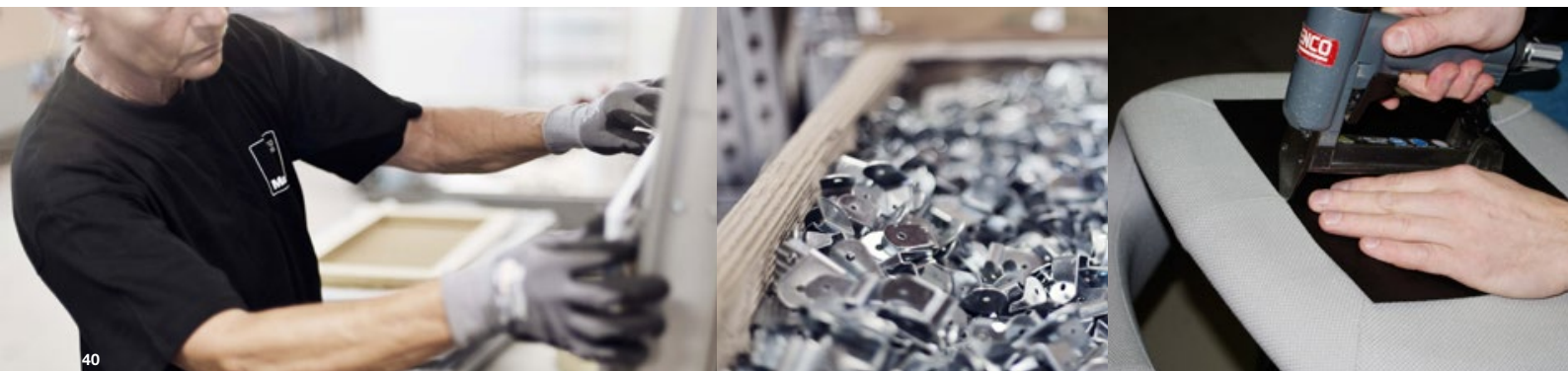
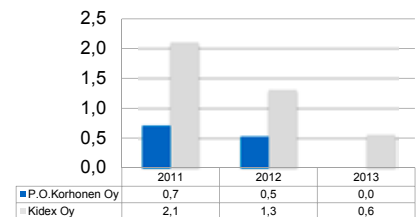
Leasingautojen päästöt (1000 kg)



Liikentojen päästöt (1000 kg)



VOC päästöt (1000 kg)



lakkoihin jo 90-luvulla. Kidex Oy ei ole kuitenkaan tarvinnut toiminnalleen koskaan ympäristölupaa, sillä pintakäsittelyn päästöt ovat olleet alle luparajan. Vuoden 2013 haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt olivat Kidex Oy:llä 0,6 tonnia, joka on alle puolet 2012 tasosta.

Tuotteiden ympäristövaikutusten selvittämiseksi 2012 aikana laskettiin useille tuotteille hiilijalanjälki Footprinter-ohjelmalla. Vuoden 2013 aikana laskettiin lisää tuotekohtaisia hiilijalanjälkilaskelmia ja päivitettiin vanhoja. Laskennan pohjatietona käytettiin pääasiassa tuotteen tai tuoteperheen kohdalla esimerkkituotteen materiaali-jakaamaa. Lisäksi arvioitiin keskimääräiset, materiaalityypikohtaiset kuljetusmatkat komponentti- tai materiaalitaiomittajalta Martelan logistiikkakeskukseen sekä keskimää-

räinen kuljetusmatka logistiikkakeskuksesta asiakkaalle. Lisäksi arvioitiin tuotekohtainen pakkausmateriaali sekä logistiikkakeskuskohtaiset energia ja jätewaikutukset tuoteyksikköä kohden. Näin saatiin keskenään vertailukelpoisia tuloksia Martelan tuotteiden ilmastovaikutuksista.

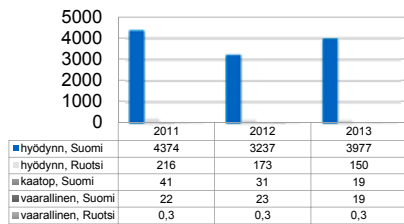
JÄTTEET

Martela konsernin tuottama jätemäärä lisääntyi 4200 tonniin vuonna 2013. Suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna oli puujätteen määrän lisääntyminen Kidex Oy:llä. Suomen osalta jätteistä jo 99 % ja Ruotsin osalta lähes 100 % toimitettiin hyötykäyttöön. Vuonna 2013 hyödynnetyistä jätteistä Suomessa 86 % ja Ruotsissa 76 % oli puupohjaisia materiaaleja. Puujätettä kertyy muun muassa tuotantoprosesseista,

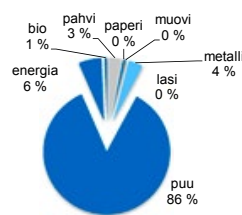
pakkauksista, lavoista ja vaurioituneista komponenteista sekä käytettyjen kalusteiden alueellisista romutuksista. Muita hyödynnettäviä tuotannon sivuvirtoja ovat pahvi ja metalli sekä polttokelpoinen jäte. Jättemäärien laskennassa on otettu mukaan Nummelan, Kiteen, Raision (vuoden 2013 alkuun saakka), Riihimäen ja Bodaforsin tehtaat sekä Pitäjänmäen pääkonttori.

Martelan toimintatapaan kuuluu olennaisena osana tuotteiden kuljetus sekä asennus asiakkaan kohteeseen. Asiakas-kohteissa tuotteet avataan pakkauksista ja käyttökelpoinen pakkausmateriaali palautetaan valmistusyksiköihin tai lajitellaan materiaalikohtaisesti paikkakunnan jätteiden käsittelyn asettamissa rajoissa. Lähes kaikki pakkausmateriaalit ovat kierrätyskelpoista materiaalina tai polttokelpoisena jätteenä.

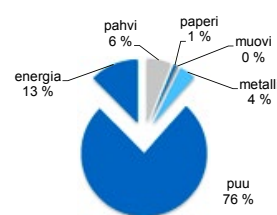
Jätteet (1000 kg)



Hyödynnetyt jätteet, Suomi 2013



Hyödynnetyt jätteet, Ruotsi 2013



Etenkin Nummelan logistiikkakeskuksessa hyödynnetään asiakkailta palautuneita, hyväkuntoisia pakkausmateriaaleja uusien tuotteiden pakkaamiseen. Lakisääteisen pakkausjätteiden tuottajavastuun Martela on hoitanut jo vuodesta 1998 alkaen Pakkausalan Ympäristökisteri PYR Oy:n kautta Suomessa ja FIT FIT Förpacknings & Tidnings Insamlingenin kautta Ruotsissa.

Tuotekehitysvaiheessa suunnitellaan tuotteelle materiaalin mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Paikalliset ympäristötyöryhmät seuraavat tuotantovaiheessa syntyvän jätteiden määrää. Työryhmät käynnistävät ja seuraavat tarvittavia toimenpiteitä jätemäärien vähentämiseksi. Aloitetoiminnan kautta myös työntekijät voivat tuoda esiin prosessin kehittämiskohtia. Vaarallisia jätteitä syntyy hyvin pieniä määriä lähinnä pintakäsittely- ja liimausprosesseista sekä normaalista kiinteistön hoidosta ja kunnossapidosta. Vuonna 2013 Suomen toiminnoissa kerättiin 19 tonnia ja Ruotsissa vain 300 kiloa. Vaarallisten

jätteiden käsittelyssä käytetään paikallisia palvelutoimittajia, jotka kuljettavat jätteet kiinteistöltä vaarallisen jätteen erityskäsittelyyn. Vaarallisten jätteiden seurantakirjanpito kiinteistön tiloissa sekä vaarallisten jätteiden palvelutoimittajien toimintaluopien tarkastus kuuluu jokaisen jätettä tuottavan yksikön normaaliin toimintaan.

KIERRÄTYSPALVELU

Martela tarjoaa laajan valikoiman kierrätyspalveluja osana tarjoomaansa. Vuonna 2010 Martela osti Pa-Ri Materia Oy:ltä Martela Poistomyynnin liiketoiminnan kaksi toimipistettä ja tuotantolaitoksen. Martela Outletiksi nimetty ketju palveli vuoden 2013 lopussa jo kuudella paikkakunnalla eri puolilla Suomea. Myymälät myyvät kierrätettyjä, kunnostettuja kalusteita kohderyhmään pienet yritykset ja kotitoimistot.

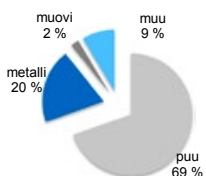
Hyväkuntoiset käytetyt kalusteet tuodaan puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville valtakunnallisesti Outlet-myymöloihin. Noin 38 % käytetyistä

kalusteista, jotka vaativat vaativampaa kunnostustyötä, käsiteltiin Riihimäen logistiikkakeskuksessa.

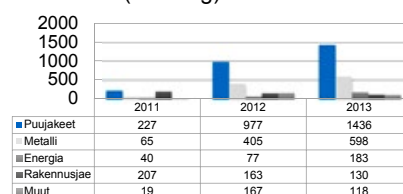
Kaikista Martela Outletin vuonna 2013 myymistä kalusteista yli puolet oli kokonaan tai osittain kierrätyskalusteita ja loput käyttämättömiä kalusteita, kuten erilaisia tehtaani eriä, poistotuotteita, vanhoja malleja ja erityisiä Outlet-tuotteita. Noin 40000 käytettyä huonekalua löysi uuden kodin Martela Outlet-ketjun kautta.

Osa kalusteista ei ole kunnostuskelpoista ja ne toimitetaan materiaalkierrätyksestä vastaaville yhteistyökumppaneille. Materiaalkierrätys lisääntyi edellisestä vuodesta lähes 2,5 miljoonaan kiloon vuoden 2013 aikana. 58 % voitiin hyödyntää puujakeena, 24 % metallina ja 7 % energijakeena. Tilastollisen tarkastelun ulkopuolelle jäivät pienimuotoinen alueellinen kierrätys sekä sähkö- ja elektroniikkaromu (SER), joka toimitettiin edelleen tuottajavastuunjärjestelmän mukaisesti kierrätettäväksi.

Kierrätyspalveluun vastaanotetut materiaalit 2013



Kierrätyksestä edelleen toimitetut materiaalit (1000 kg)





Better
future by
Inspiring
spaces

Autamme asiakkaitamme luomaan inspiroivia tiloja

Martelan dynaamiset ratkaisut säilytyskalusteisiin ja työasemiin tarjoavat optimaalisen tuen ja saatavuuden työntekijöille heidän päivittäisessä työssään. Ratkaisu on täydellinen liiketoiminnallemme. Tavoitteena on näin edistää oppimista, yhteistyötä, innovaatioita ja tehokkuutta, kertoo johtaja Geir Inge Lunde.

Ramboll Arkkitehtien suunnittelema toimisto on sisustettu Martelan dynaamisilla säilytyskalusteilla ja työpisteratkaisuilla, jotka mahdollistavat työntekijöille pääsyn säilytystiloihin ja työskentelyyn olivatpa he missä tahansa osassa taloa. Strategisesti sijoitetut näytöt tekevät kokonaiskuvan saamisesta helpon. Työntekijän tarvitsee vain lukea henkilökorttinsa koneella, joka on suoraan linkitetty kulunvalvontaa, pysäköintiin, tulostimiin ja muihin tarpeellisiin toimintoihin.

Järjestelmä myös sulkeutuu automaattisesti, kun työntekijä poistuu tilapäisestä työpisteestään. Toimenpide täyttää PwC:n korkeat luottamuksellisuusvaatimukset. Työpisteitä on vähemmän kuin työntekijöitä, mutta järjestelmä takaa, että kaikille löytyy tarvittava työtila.

”Martelan ratkaisut tarjoavat paremman liikkuvuuden. Vaihdamme useammin työpistettä ja seisomme tehdessämme työtä. Näemme sen mahdollisuutena saavuttaa työntekijöidemme paremman terveyden” kertoo Geir, joka huomauttaa, että valittu ratkaisu oli tarkkaan harkittu.

”Avokonttorissa on haasteita ja siellä on häiriöitä. Työpöytien Silence-tekniologialla ja tarkoilla materiaalivalinnoilla olemme pystyneet vähentämään niitä mahdollisimman paljon. En väitä, että monitilatoimistotyöskentely sopii kaikkiin työpaikkoihin, mutta me PwC:llä olemme erittäin innostuneita. Tämä ratkaisu tukee liiketoimintaamme täydellisesti.”

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 ympäristövaatimukset. Martela hankki vuoden 2010 alusta oikeuden käyttää Joutsenmerkkiä Ruotsin ja Norjan markkinoilla merkittävimmille tuotteilleen. Joutsenmerkintä on vapaaehtoinen, kaupallinen ja valmistuspaikkakohtainen tuoteryhmän ympäristömerkki. Vuoden 2013 aikana monet Martelan tuotteista on myös Möbelfakta –merkittyjä Ruotsin ja Norjan markkinoille. Möbelfakta on ruotsalaisten huonekaluvalmistajien yhdistyksen luoma ympäristömerkki. Ympäristövaatimusten lisäksi se sisältää nykyisin myös vaatimuksia sosiaalisesta vastuusta sekä tuotteen teknisestä laadusta.

Vuoden 2013 aikana asiakkaat ovat tulleet yhä kiinnostuneemmiksi kiinteistöjensä ja sisätilojensa LEED-sertifioinnista. LEED-sertifiointi on amerikkalainen järjestelmä, jolla on erilaisia vaatimuksia erityyppisille rakennuksille. Kriteerit sisältävät vaatimuksia kierrätetyn ja nopeasti uudistuvan materiaalin käytölle sekä tuotteen kokoonpanon ja materiaalin alkuperän etäisyydelle

asiakkaan tiloista. Sertifioidun puun osalta pisteitä annetaan pelkästään FSC-järjestelmän kautta sertifioidusta puusta. Kaikki nämä vaatimukset arvioidaan sisustusmateriaalien ja kalusteiden kokonaisuudesta. Mikäli asiakas haluaa tavoitella pääosaa saatavissa olevista pisteistä, on asiakkaan koko materiaali ja kalustevalintaa kokonaisuutena. Martela antaa tietoa siitä missä määrin asiakkaan valitsemat kalusteet ja niihin käytetyt materiaalit täyttävät asetettuja kriteereitä auttaakseen asiakkaitaan saavuttamaan LEED tai muita ympäristövaatimuksista saatavia pisteitä.

Huonekalujen teknisten ominaisuuksien tutkimiseen on tuoteryhmä- ja käyttötarkoitukskohtaisia 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 käytettävyyttä. Martelalla ei ole omaa laitteistoa tuotteista haihtuvien aineiden tutkimiseen, vaan emissioiden arvioinnissa tukeudutaan toimittajien materiaalkohtaisiin emissiotesteihin. Tarvittaessa tuotekohtaisia testejä teetetään myös ulkopuolisilla tutkimuslaitoksilla.

ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Asiakastyytyväisyyden mittaamisen tavoitteen on kehittää asiakaskokemusta myynnin, toimitusten ja asiakaspalvelun osalta. Martelassa mitataan tulevaisuudessa asiakaskokemusta jatkuvalla mobiilimitauksella. Tämä kysely on ollut käytössä jo vuodesta 2012. Ennen tätä järjestelmää asiakastyytyväisyyttä mitattiin puolivuositaitelulla, laajemmalla asiakastyytyväisyyssmittauksella. Tästä syystä täysin yhdenvertaista

tutkimustietoa ei ole käytettävissä ennen vuotta 2012. Verrattaessa kuitenkin jatkuvan tutkimuksen asiakastyytyväisyyttä Martelaa kokonaisuutena ja mobiilitutkimuksen tyytyväisyyttä toimitusten ja asennustyön laatuun, voidaan todeta asiakastyytyväisyyden pysyneen hyvällä tasolla viimeisen neljän vuoden jaksolla.

Jatkuvan mobiilimitauksen tarkoituksena on löytää poikkeamat asiakastapah- tumissa, sekä korjata välittömästi virheet ja ongelmat. Tavoitteena on seurata ja kehittää palvelutasoa toiminto-, projekti- ja henkilö- tasolla. Asiakas saa jokaisen tapahtuman jälkeen kyselyn tekstiviestinä ja sähköpostina ja hän voi vastata kyselyyn matkapuhelimella tai verkkopalvelussa. Jos asiakas antaa jostain suorituksesta heikon arvostuksen, ohjataan palaute suoraan sähköpostilla aluemyyntijohtajalle tai palvelujohtajalle, jonka kautta tapahtuma otetaan lähempään tarkasteluun ja analysoidaan sekä tehdään tarvittavat jatkotoimenpiteet yhdessä kyselyyn vastanneen kanssa tilanteen korjaamiseksi kuntoon asiakkaalla mahdollisimman nopeasti. Esimiehillä on jatkuva pääsy reaaliaikaiseen web-portaaliin, jossa he voivat seurata oman ryhmänsä onnistumista ja tuloksia. Mobiilipalautetta kokonaisuutena seurataan kuukausittain tulosityksikkö Suomen johtoryhmässä. Asiakastyytyväisyyssmittauksia ei ole tehty muissa tulosityksiköissä vuoden 2013 aikana.

ASIAKASPALAUTTEET

Kaikki Martelan yksiköt siirtyivät käyttämään samaa asiakas- ja toimittajahallintajärjestelmää vuoden 2012 kesäkuussa. Yhtenäistetty järjestelmä antaa mahdollisuuden tehokkaampaan korjaavien toimenpiteiden käyttämiseen, suurempaan läpinäkyvyyteen

(myös Martelan yksiköiden välillä) ja laajempaan kustannusseurantaan. Uusien työkalujen kehitystyö jatkuu edelleen. Asiakaspalautteet jaotellaan nykyisin seuraavasti:

- Reklamaatiot
- Kyselyt, joihin odotetaan vastinetta
- Yleiset palautteet, joihin ei odoteta kirjallista vastinetta

Uusien yhtenäistettyjen työkalujen myötä koko Martelan reklamaatioprosessi uudistui. Myös reklamaation määrittely muuttui. Aikaisemmin reklamaatioksi määriteltiin vain suoraan asiakkaalta tulleet merkittävimmät poikkeamat tuotelaadussa. Nykyisin reklamaatioksi luetaan kaikki tapaukset, joita ei laskuteta asiakkaalta. Nämä voivat liittyä myös esimerkiksi tilausvirheisiin, jotka voivat aiheuttaa hyvyksiä tai korvaavia tuote-, komponentti- tai työtilauksia. Reklamaatioksi määritellään myös ne poikkeamat, jotka havaitaan logistiikkaketjussa ennen toimitushetkeä. Tämä tarkoittaa sitä, että aloite uuteen asiakaspalautteeseen voi tulla paitsi asiakkaalta myös palvelutuotannosta tai myynnistä, jolloin poikkeama on havaittu toimituksen, asennuksen tai

lopputarkastuksen yhteydessä tai jopa logistiikkakeskuksesta, jolloin poikkeama on havaittu lähtöalueella jo ennen toimitusta logistiikkakeskuksesta.

Vuoden 2013 aikana järjestettiin henkilöstölle laaja koulutus asiakaspalautetyökalujen käytön parantamiseksi sekä uusien koko prosessia koskevien parannusmahdollisuuksien löytämiseksi. Useimmissa asiakaspalautetapauksissa syynä on toimitus- ja käsittelyvauriot sekä erilaiset sähköstöisten työpöytien toimintahäiriöt. Toimintahäiriöiden perussyiksi on löytynyt virheet loppukokoonpanossa sekä eräkohtaiset komponenttivalmistusvirheet. Puuttuneiden tai hävinneiden tuotteiden määrä on ollut tavallista suurempi uuden ERP-järjestelmän implementointivaiheessa toukokuun alusta. Reklamaatioiden kokonaismäärä oli 2,28 % suhteessa samaan aikaan toimitettuihin lähetyksiriveihin vuoden 2013 aikana.

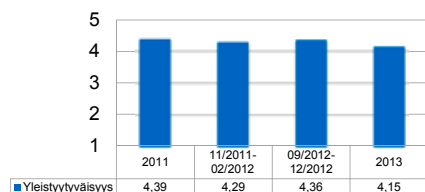
MARKKINOINTIVIESTINTÄ JA TUOTTEIDEN MERKINNÄT

Koska Martelan tuotteet on pääasiassa jokapäiväisessä käytössä olevia, yksin-

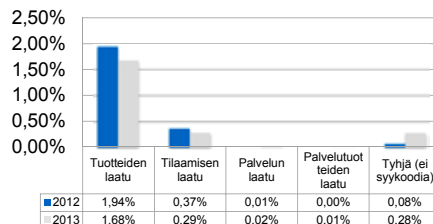
kertaisia huonekaluja, ei niihin yleensä liity erityisiä merkintöjä tai käyttöohjeita. Martelan tuotteet toimittaa, asentaa ja säätää valmiiksi käyttökuntoon ammattitaitoinen henkilökunta ja ergonomiset ohjeet ovat mukana itse säädettävissä kalusteissa, kuten työtuoleissa ja sähkösäätöisissä työpöydissä. Sähkösäätöiset työpöydät on luokiteltu pöydiksi, eikä niitä siksi käsitellä elektroniikkalaitteina. Martela kuitenkin vaatii toimittajiltaan, että elektroniikkakomponentit täyttävät RoHS-direktiivin asettamat materiaalityypit.

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.

Yleistyytyväisyys Martelaan



Asiakaspalautteiden syyt





Better
future by
Inspiring
spaces

Inspiroiva arvoketju

Martela on perheyrittäjä. Ihmissuhteet ovat tärkeitä perheen sisällä ja niin ne ovat myös asiakkaidemme kanssa. Olemme mukana inhimillisessä liiketoiminnassa auttamassa asiakkaitamme luomaan inspiroivia tiloja työntekijöilleen ja asiakkailleen. Seuraamme sisustustrendien muutoksia ja meillä on halu luoda kestäviä kumppanuuksia asiakkaidemme kanssa parhaan win-win-yhteistyön saavuttamiseksi.

Rakentaaksemme kestäväää liiketoimintaa meidän on huolehdittava muustakin kuin uusien tuotteidemme laadusta ja pitkäikäisyydestä. Meidän on myös luotava asiakkaillemme mahdollisuuksia löytää olemassa oleville kalusteilleen uutta käyttöä sekä lisäksi löydettävä käyttömahdollisuuksia niille kalusteille, joilla ei enää ole käyttöä asiakkaalle. Näin on myös Nordean kohdalla, jonka kanssa Martela allekirjoitti viisivuotisen yhteistyösopimuksen. Sopimus kattaa laajan toimistokalustamisen toimitukset ja laajasti elinkaaripalveluja heidän kiinteistöilleen Tanskassa, Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa.

Kolmannen osapuolen arviointi on tärkeä osa kehitystyötä. Yleensä puolueeton näkemys yrityksen toimintaan saadaan käyttämällä konsultointiyritystä, joka tekee ulkopuolisen arvion yrityksen puolesta. Pitkässä yhteistyössä asiakkaalla ja Martelalla on yhteinen tavoite tulevaisuuden menestykselle. Asiakkaan yksityiskohtaiset kysymykset ja syvälinen tutkiminen juuri häntä kiinnostavista aihepiireistä antaa meille arvokasta opastusta toimintamme parantamiseksi. Parannukset ovat sekä meidän että asiakkaamme etu.

Raportin vertailu GRI-suositukseen

	GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2013	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	Vastuullisuuden tulokset	
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, vuokrakohteiden, 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 soveltu

GC-sarake = Global Compact-raportointia

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

	GC	GRI	Yritysvastuuaraportti 2013	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 vaikutus- mahdollisuudet 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 edun- valvontaorganisaatioissa		R	Vastuullisuuden johtaminen	
4.14. Organisaation sidosryhmät		R	Vastuullisuuden johtaminen	
4.15. Sidoryhmien tunnistaminen ja valinta		R	Vastuullisuuden johtaminen	
4.16. Sidoryhmävuorovaikutuksen muodot		RP		
4.17. Sidoryhmävuorovaikutuksessa esiin nousseet asiat ja huolenilmaukset		RP		
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	Vastuullisuuden tulokset	
EN2 Kierrätysmateriaalien käyttö	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
Energia				
EN3 Välitön energiankulutus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN4 Välillinen energiankulutus	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	

		GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2013	Lisätiedot/puutteet/ poikkeamat
EN5	Energiansäästötoimenpiteet, energiatehokkuuden parantaminen ja saavutetut säästöt	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	paikallisten ympäristötyöryhmien 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 ympäristötyöryhmien 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 rikkailta alueilta tai suojelluilta alueilta omistetut, vuokratut ja hallinnoidut maa-alueet		N/A		
EN12	Organisaation toiminnan vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen suojelualueilla tai monimuotoisuuden kannalta rikkailta alueilta		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	N/A		
Päästöt ja jätteet					
EN16	Välittömien ja välillisten kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN17	Muut merkittävät välilliset 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 käsittelytavan mukaisesti	COP	R	Vastuullisuuden tulokset	
EN23	Kemikaali-, öljy- ym. vuodot	COP	NM		
EN24	Kuljetetun, maahantuodun, maastaviedyn tai käsitellyn 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	R	Vastuullisuuden tulokset	
Lakien noudattaminen					
EN28	Ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomukset ja niistä tuomitut sakot tai rangaistukset	COP	NM		
Kuljetukset					
EN29	Kuljetuksiin liittyvät merkittävät ympäristövaikutukset	COP	RP	Vastuullisuuden tulokset	
Yleistä					
EN30	Ympäristönsuojelukustannukset ja ympäristöinvestoinnit	COP	N/A		
SOSIAALINEN VASTUU					
	Lähestymistapa sosiaalisen vastuun johtamiseen		R	Vastuullisuuden tulokset	

		GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2013	Lisätiedot/puutteet/ poikkeamat
Työvoima					
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 neuvottelu-oikeus					
HR5	Toiminnot joissa järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus 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 koulutetun turvahenkilökunnan määrä	COP	N/A		
Alkuperäiskansojen oikeudet					
HR9	Alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomukset ja toteutetut toimenpiteet	COP	N/A		

		GC	GRI	Yritysvastuuraportti 2013	Lisätiedot/puutteet/ poikkeamat
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 säädösten rikkomuksista asetetut sakot ja muut seuraamukset		N/A		
TUOTEVASTUU					
Asiakkaan 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		N/A		
PR5	Asiakastyytyväisyyteen liittyvät toimintakäytännöt ja asiakastyytyväisyyskyselyiden 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		
Yksityisydensuoja					
PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset		N/A		
Sanktiot					
PR9	Merkittävien tuotteiden ja palvelujen käyttöön liittyvän lainsäädännön ja -säädösten rikkomisesta aiheutuneiden sakkojen määrä		N/A		

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