

# 2014

## vastuullisuusraportti

Inspiring  
spaces

**Martela**



# 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 . . . . .	9
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 . . . . .	14
Vastuullisuusohjelman 2014–2017 seuranta . . . . .	16
Vastuullisuusohjelma 2015–2017 . . . . .	18

## VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Vastuullisuuden tulokset . . . . .	<b>20</b>	LEED MARTELAN TUELLA . . . . .	<b>36</b>
GRI-mittareiden olennaisuusarviointi . . . . .	<b>20</b>	Ympäristövastuu . . . . .	<b>37</b>
Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2012–2014. . . . .	<b>21</b>	Materiaalit . . . . .	<b>37</b>
KESTÄVÄN KEHITYKSEN ELINKAARIMALLI. . . . .	<b>22</b>	Energia . . . . .	<b>38</b>
Taloudellinen vastuu. . . . .	<b>23</b>	Päästöt . . . . .	<b>39</b>
Omistajat . . . . .	<b>23</b>	Jätteet . . . . .	<b>40</b>
Liikevaihto ja tulos . . . . .	<b>23</b>	Kierrätyspalvelu . . . . .	<b>42</b>
Arvon jakautuminen . . . . .	<b>24</b>	YHTEISKUNTAVASTUUTA YRITYSKYLISSÄ . . . . .	<b>43</b>
Palkkakulut . . . . .	<b>24</b>	Tuotevastuu . . . . .	<b>45</b>
Saadut avustukset . . . . .	<b>25</b>	Asiakastyytyväisyys . . . . .	<b>45</b>
Hankinnat paikallisilta toimittajilta . . . . .	<b>25</b>	Asiakaspalautteet . . . . .	<b>46</b>
Lahjontariskit . . . . .	<b>26</b>	Markkinointiviestintä ja tuotteiden merkinnät . . . . .	<b>46</b>
KUUNTELEMINEN ON VÄLITTÄMISTÄ . . . . .	<b>27</b>	GRI G4 -sisältöindeksi . . . . .	<b>48</b>
Sosiaalinen vastuu . . . . .	<b>28</b>		
Katsaus vuoteen 2014 . . . . .	<b>28</b>		
Henkilöstömäärä ja rakenne konsernissa . . . . .	<b>29</b>		
Henkilöstön vaihtuvuus konsernissa . . . . .	<b>30</b>		
Henkilöstömäärä, rakenne ja vaihtuvuus yksiköittäin . . . . .	<b>31</b>		
Muutosten hallinta . . . . .	<b>32</b>		
Terveys ja turvallisuus. . . . .	<b>33</b>		
Henkilöstön osaaminen . . . . .	<b>33</b>		
Aloitetoiminta . . . . .	<b>34</b>		
Palkitsemisjärjestelmä . . . . .	<b>34</b>		

# Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä on Martelan viides yritysraportti. Raportti sisältää Global Reporting Initiatiiven (GRI) julkaiseman kestävän kehityksen raportointisuosituksen (G4-versio) yleisiä tietoja. Martelan konsernin hallituksen 2011 hyväksymät ”Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet” sekä konsernin johtoryhmän 2011 hyväksymät muut yritysraportin ohjaavat johtamisperiaatteet pidettiin muuttamattomina myös vuonna 2014.

Martelan vastuullisuusohjausryhmä valitsi raportin tunnusluvut 2015 päivitetyn olennaisuusarvioinnin perusteella ja alun perin 2010 valittua mittaristoa on uudistettu vuosittain ohjausryhmän arvioinnin mukaan.

GRI G4 -sisältöindeksissä on esitetty Martelan toiminnalle olennaiset tunnusluvut ja/tai sellaiset tunnusluvut, joita sidosryhmämme ovat meiltä odottaneet. Vastuullisuusindikaattoreille ei ole ulkoista varmistusta. Taloudellisen vastuun tulokset perustuvat vuosikertomuksessa käsiteltyyn aineistoon. KPMG on tarkastanut toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot.

## RAPORTIN RAKENNE

Raportin alussa esittelemme lyhyesti Martelan yrityksenä ja kerromme Martelan arvoista, strategiasta ja johtamisesta. Sen jälkeen esitämme vastuullisuusohjausryhmän laatiman sidosryhmäanalyysin ja yritysraportin kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet.

Kuvatussamme yritysraportin johtamista esittelemme siihen liittyvien johtamisperiaatteiden ja sitoumusten sisällön tiivistelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit on luettavissa internet-sivuillamme [www.martela.fi](http://www.martela.fi). Emme tässä yhteydessä käsittele tarkemmin hallinnointi- ja riskienhallintaperiaatteita, koska ne esitellään [Martelan vuosikertomuksessa](#). Vastuullisuuden organisaatio -kohdassa kerromme konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritysraportin ohjausryhmän tehtävistä yritysraportin kehittämisessä.

Toimintamme tuloksia esittelemme raportin taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun osioissa. Lähes kaikissa esittämässämme tuloksissa on kolmen vuoden seurantatieto. Raportoimme vastuullisuusohjelman 2014–2017 sekä uuden tavoiteohjelman vuosille 2015–2017.

## 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 -suositusta. Ulkomaisten tytäryhtiöiden osalta tunnuslukujen kattavuus ei ole vielä Suomen toimintojen tasolla. Useimmista tunnusluvuista on voitu julkaista tietoa vuosilta 2012–2014. Jatkossakin on tarkoitus käyttää kolmen vuoden aikasarjaa.

## GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Martela liittyi 2011 YK:n [Global Compact -hankkeeseen](#). Global Compact hyväksyy GRI:n suosituksen tunnuslukujen käyttämisen toiminnan tason ja edistymisen mittareina. Jatkamme Global Compact -raportointia tässä raportissa kirjaamalla GRI G4 -sisältöindeksiin 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 2014 tuloksista ja vertailutietona pääosin myös vuosista 2012 ja 2013. Vuoden 2015 raportti julkaistaan keväällä 2016.



## TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS



# Toimitusjohtajan katsaus

Vuonna 2014 toimitustyö on ollut suuressa murroksessa. Samaan aikaan vastuullisuuteen liittyvät aiheet, kuten kiertotalous puhuttavat. Tässä tilanteessa Martelalla on haasteiden lisäksi mielenkiintoisia mahdollisuuksia.

Vuoden aikana olemme kehittäneet tarjoamaamme mahdollistamaan työympäristöjen käytön johtamisen välineenä sekä tukemaan asiakkaidemme uusia työskentelytapoja. Samanaikaisesti olemme jatkaneet sekä kierrätyspalveluittemme että tuotteittemme ja palveluittemme ympäristöystävällisyyden kehittämistä.

## MARTELA LIFECYCLE® -MALLIIN SIIRTYMINEN

Viime vuoden aikana merkittävä hanke on ollut Martela Lifecycle® -mallin kehittäminen. Se on nyt valmis ja jalkauttaminen on hyvässä vauhdissa. Martela Lifecycle® on toimintamalli, jonka avulla yritykset säästävät tilaa ja tarjoavat parempaa viihtyvyyttä henkilöstölle. [Kattava kuvaus mallista](#) löytyy nettisivuiltamme. Me myös määrittelimme omat työympäristötarpeemme ja kirjassimme Martelan oman työympäristösuunnitelman. Päivitimme useita omia toimipisteitämme Martela Lifecycle® -mallin mukaisesti vuoden 2014 aikana. Tuloksena saimme mm. parannettua työskentelyn tehokkuutta sekä toimintojen välistä vuorovaikutusta. [Tarina ja video](#) omasta työympäristömuutoksestamme löytyy nettisivuiltamme. Henkilökohtainen kokemukseni on, että työtiloilla on suuri merkitys työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen, ja monet asiakkailem-

me toteuttamamme tilamuutokset puoltavat tätä näkökulmaa.

## KIERTOTALOUDEN TUKEMINEN

Menneen vuoden aikana minulla on ollut kunnia päästä puhumaan kahteen [Sitran](#) järjestämään seminaariin. Keskustelun aiheet ovat vaihdelleet käyttöasteen parantamisesta kierrätykseen.

Monitilatoimisto on vuodessa muuttanut uutuudesta standardiksi. Asiakkaidemme uudet toimitilat kaikilla markkina-alueillamme toteuttavat käytännössä enenevässä määrin näitä tutkitusti tehokkaita, kulloistakin työtehtävää tukevia työympäristöjä. Tilojen ja kalusteiden jaetulla käytöllä voidaan nostaa tilojen käyttöastetta. Tällä hetkellä toimitilojen käyttöaste on tutkimuksesta riippuen noin 30–60 %. Tehostamistarpeeksi määriteltiin aiemmin keskimäärin 20 %, mutta tällä hetkellä yritykset suunnittelevat tai toteuttavat jo jopa puolet aiempaa pienempiä tiloja. Nykyinen trendi johtaa siihen, että toimitiloja jää entistä enemmän tyhjilleen ja ne siirretään asuinkäyttöön. Uudet toimitilat taas suunnitellaan aivan uusista lähtökohdista.

Noin 100 000 tonnia kalusteita päätyy jätteeksi Suomessa vuosittain. Tutkimusten mukaan 70–80 % kalusteista olisi kierrätettävissä. Vuonna 2014 Martela otti vastaan noin 3 000 tonnia käytettyjä kalusteita. Yli 20 000 kalustetta löysi uuden käyttäjän puhdistuksen, verhoilun tai kunnostuksen jälkeen. Loput kierrätettiin materiaaleina. [Lisää kierrätysliiketoiminnastamme](#) löytyy nettisivuiltamme.

Tehokkaan tilankäytön edistäminen ja siitä seuraava tilojen vapauttaminen muuhun käyttöön sekä kierrätysliiketoiminnan kehittä-

minen ovat vain kaksi esimerkkiä siitä, miten Martela edistää kiertotaloutta.

## ASIAKASTILAUSOHJAUTUVA VALMISTUS

Työntekijän oikeuksien turvaaminen läpi toimitusketjun on riski monilla toimialoilla. Martelan toiminta on perustunut asiakastilauksen pohjalta tapahtuvaan valmistukseen jo vuosien ajan. Silloin valmistus on toteutettava lähellä loppuasiakasta, mikä osaltaan pienentää ihmisoikeusriskejä toimitusketjussa. Toinen vastuullisuusriski on uhanalaisten lajien käyttö raaka-aineina. Koska olemme päättäneet käyttää vain talousmetsistä peräisin olevia puuraaka-aineita, voivat asiakkaamme olla varmoja, ettei tuotteisiimme päädy uhanalaisista lajeista peräisin olevia materiaaleja.

Sydämellinen kiitos asiakkaillemme, kumppaneillemme, osakkeenomistajillemme sekä Martelan väelle aktiivisesta ja vastuullisesta vuodesta 2014.

Helsingissä huhtikuussa 2015  
Heikki Martela  
toimitusjohtaja

# Martela lyhyesti

Martela on 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 2014 Martela-konsernin liikevaihto oli 135,9 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli vuoden lopussa 742 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 työkuulttuurin muutokseen. Nopeat toimitukset ja kattava jakeluverkosto tukevat toiminnan tehokkuutta. Martelan tavoitteena on tarjota alan parasta palvelua sekä 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 pintakäsittellään puulevykomponentteja.



# Vastuullisuuden johtaminen Martelassa

Yritysvastuun johtaminen on Martelassa normaalia jokapäiväistä työtä. Vastuullisuus sisältyy Martelan arvoihin, toimintaperiaatteisiin ja strategiaan, ja lisäksi olemme määritelleet erillisiä johtamisperiaatteita ohjaamaan [vastuullisuustyötämme](#). Kaikki tässä esiteltävät johtamisperiaatteet on laadittu tai uusittu vuoden 2011 alussa.

Vastuullisuuden johtamisperiaatteita on koulutettu vuoden 2012 jälkeen vuosittain

henkilöstölle. 2014 koulutuksen yhteydessä työntekijöitä kannustettiin tekemään Martelan vastuullisuutta, laatua tai brändiä edistävä henkilökohtainen lupaus vuodelle 2015. Hankintaperiaattemme tiedotettiin tärkeimmille yhteistyökumppaneille vuoden 2012 aikana ja ne ovat edelleen osa normaaleja kauppaneuvotteluja uusien toimittajien kanssa. Vuoden 2014 lopussa lähetimme tärkeimmille toimittajillemme kyselyn, jonka

avulla he voivat itse arvioida kykyään täyttää vastuullisuuteen liittyvät odotuksemme. Hankintaperiaattemme samoin kuin sosiaaliset vaatimukset toimittajillemme kohdistuvat Martelan omalla tuotemerkillä myytävien tuotteiden toimittajiin sekä niihin sopimustoimittajiin, joiden tuotteet sisältyvät Martelan tuoteohjelmaan.

## 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

Vastuullisuusohjausryhmä on päivittänyt sidosryhmäanalyysin asiakasyhteistyön ja Martelan sivustolla keväällä 2014 julkaistua vastuullisuuskyselyyn saatujen vastausten pohjalta. Yritysvastuun johtamismallin perustana olevassa sidosryhmäanalyysi-

ssä käsitellään Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksia Martelan vastuullisuudelle sekä toimenpiteitä näihin odotuksiin vastaamiseksi. Tähän vastuullisuusraporttiin valituilla mittareilla seuraamme, kuinka hyvin toimenpiteemme ovat

onnistuneet. Sidosryhmäanalyysi toteutettiin ensimmäisen kerran vastuullisuusprojektin alkuvaiheessa yrityksen sisäisenä asiantuntijatyönä perustuen eri sidosryhmien kyselyihin ja tutkimuksiin.

## ASIAKKAAT

Asiakkaat odottavat saavansa tietoa tuotteiden emissioista, toimitusketjusta ja materiaaleista. Avainasiakkaille on tärkeää, että vastuullisen liiketavan periaatteet on otettu käyttöön niin sisäisesti kuin toimitusketjussammekin. Asiakkaat tarvitsevat tietoa Martelan ja toimittajien lainsäädännön seurannan ja sopimusten noudattamisen tilasta. Etenkin Ruotsin ja Norjan markkinoilla asiakkaat odottavat kolmannen osapuolen myöntämällä ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden olevan saatavilla. Näiden odotusten täyttämiseksi Martela kerää erilaisia tuotetietoja asiakaspyyntöjen perusteella. Päivitämme ja kommunikoidemme vastuullisen liiketavan periaatteitamme niin sisäisesti kuin toimitusketjussammekin sekä raportoimme avoimesti suorituskyvystämme vuosittaisen vastuullisuusraportoinnin kautta. Olemme myös hankkineet Joutsenmerkin sekä Möbelfakta-merkinnän tärkeimmille tuotteillemme Ruotsin ja Norjan markkinoilla.

## SUUNNITTELIJAT

Suunnittelijat etsivät tietoa etenkin ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta. Täyttääkseen nämä odotukset Martela toteuttaa materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia sekä järjestää suunnittelijatilaisuuksia vuorovaihtuksen mahdollistamiseksi.

## TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät odottavat työsuojelun jatkuvuutta sekä urakehitysmahdollisuuksia. On tärkeää saada koulutusta uusiin työtehtäviin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin. Näiden odotusten täyttämiseksi Martela seuraa henkilöstön tyytyväisyyttä ja hyvinvointia tutkimuksilla, luo koulutusmahdollisuuksia, järjestää suoritusten arviointia sekä henkilöstökehittämisohjelmia. Martela julkaisee tunnuslukuja koulutuksista, sairauspoissaolopäivistä, tapaturmista, henkilöstön vaihtuvuudesta, suoritusarviointien määrästä sekä keskusteleme avoimesti tuloksista.

## JÄLLEENMYYJÄT

Jälleenmyyjien odotukset ovat pääosin samanlaisia kuin asiakkailta. Heille myös luotettava liikesuhde on tärkeä. Täyttääksemme nämä odotukset teemme parhaamme ylittääksemme muiden toimittajien suorituskyvyn ja käymme avointa keskustelua suorituskyvystämme jälleenmyyjiemme kanssa.

## TOIMITTAJAT

Toimittajat odottavat vakaata kehitystä ja luottamusta. He tarvitsevat operatiivisten ohjeiden sekä odotusten selkeää kommunikointia. Martela panostaa pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Viesimme vastuullisen hankintamme periaatteista ja seuraamme sekä keskustelemme Martelan vaatimusten täyttämistä.

## OMISTAJAT JA SIOITTAJAT

Omistajat ja sijoittajat odottavat vakaata kehitystä ja onnistunutta riskienhallintaa. Kilpailukykyämme ja yritysvastuun suorituskykyämme

me seurataan tarkasti. Antaaksemme syvempää tietoa yritysvastuun suorituskyvystämme kehitämme jatkuvasti raportointiamme, joka sisältää mittareita myös kustannussäästöistä ja kilpailukykyä sekä brändimieli-



# Jäsenyydet ja vaikuttaminen

Suomessa lainsäädäntöön ja työehtosyntyisiin vaikuttaminen 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

Parhaiden työympäristöjen luominen on Martelan vuonna 2014 päivitetyn [strategian](#) "Supporting customer business with Martela Lifecycle®" ytimessä. Martela Lifecycle® -mallin avulla asiakasyrityksemme pystyvät säästämään merkittävästi tilakustannuksissa, parantamaan työhyvinvointia ja yrityskuvaa sekä kasvattamaan myyntiä ja työntekijöiden luovuutta. Vastuullisuusnäkökulmat näkyvät käytännössä toteuttamissamme asiakaskohtaisissa ratkaisuisissa.

Konsernin voimassa olevassa riskiarvioinnissa ei yritysvastuun 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 sellaisinaan 14.3.2012, 14.3.2013, 3.2.2014 sekä 10.3.2015 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 sidosryhmäsuhteisiin. 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 sellaisinaan 17.4.2012, 19.3.2013, 25.1.2014 sekä 25.2.2015 pidetyissä kokouksissaan.

Vastuullisen liiketavan periaateteksti kuten myös sitä tukevat Henkilöstöpolitiikka, Ympäristöpolitiikka, Hankintaperiaatteet ja Sosiaaliset vaatimukset toimittajille ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan nettisivuilta [www.martela.fi](http://www.martela.fi).

## HALLINNOINTIPERIAATTEET

Hallinnointiperiaatteita ja -kysymyksiä käsitellään Martelan vuosikertomuksessa, hallituksen kertomuksessa sekä pörssitiedotteissa Martelan Oyj:n hallituksen järjestäytymiskokouksen sekä varsinaisen

yhtiökokouksen päätöksistä, joten niitä ei käsitellä tässä raportissa erikseen.

## RISKIENHALLINTA

Riskienhallintaa käsitellään tarkemmin vuosikertomuksessa ja hallituksen kertomuksessa, joten sitä ei ole sisällytetty tähän raporttiin.

## HENKILÖSTÖPOLITIikka

Johtoryhmän hyväksymä [henkilöstöpolitiikka](#) kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaateistamme, 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 [hankinta-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 [sosiaaliset vaatimukset toimittajille](#) täydentävät hankintaperiaatteita ja kohdistuvat sellaisiin lähinnä kehitysmaissa toimiviin tavarantoimittajiin ja heidän alihankkijoihinsa, joilta ostamiseen katsomme riskiarvioinnin perusteella liittyvän manneriskejä. Toimittajien edellytetään noudattavan kansallista työolainsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Tarkkailtavat osa-alueet ovat työaika, palkkaus, lapsityövoima, pakkotyö, syrjintä, järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus sekä työterveys ja -turvallisuus. Periaatteissa kerrotaan, millä tavoin toimittajien valvonta tapahtuu. Martelan toimittajista vain muutama arvioidaan kuuluviksi ns. riskitoimittajiin.

# Vastuullisuuden organisaatio

Yritysvastuuta johdetaan Martelassa osana normaalia suunnitteluprosessia ja jokapäiväistä työtä. Vastuullisuuskäsitteiden vahvistaminen ei tästä syystä 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, taloudesta, hallinnosta ja IT:stä, tulosyksikkö Suomesta, tulosyksikkö Internationalista, tulosyksikkö Ruotsista ja Norjasta sekä tulosyksikkö Puolasta. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii konsernin vastuullisuusasiantuntija. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii konsernin markkinointi- ja vastuullisuuspäällikkö.

*Konsernin johtoryhmä* seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee vastuullisuusohjausryhmän, vastuullisuusasioista johtoryhmässä vastaavan, johtajan,

(tulosyksikkö International, markkinointi ja vastuullisuus) 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 2015–17 myötä on tarkoitus tuoda vastuullisuustulosten kehitysohjelmia näkyvästi mukaan tuleviin vuosisuunnitteluprosesseihin.

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

## 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.com

### Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja

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

### Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri

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



# Vastuullisuusohjelman 2014–2017 seuranta

Martelan kolmas vastuullisuusohjelma vuosille 2014–2017 julkaistiin 2013 tuloksista kertovassa vastuullisuusraportissa. Vastuullisuusohjausryhmä katselmoi ohjelman tavoitteiden saavuttamisen tilannetta maaliskuussa 2015. Taulukkoon on kerätty katselmoinnin tiivistelmä.

- Tavoite saavutettu
- Työ jatkuu
- Ei tavoitteessa / uudelleenarvioinnissa

Tavoite ja aikataulu	Aikataulu	Omistaja	Tila	Katselmuskomentit ja jatkotoimenpiteet
Omistusravon kasvattaminen sekä käyttö- pääoman ja kassavirran parantaminen	2014	Taloushallinto	■	Parannusta saavutettu ja työ jatkuu
Great Place to Work 2013–2015: Tutkimus	2014	Henkilöstö- toiminto	■	Tutkimus toteutettu syksyllä, tulokset katselmoitu johto- ryhmässä ja tärkeimmät kehityskohteet valittu
Martela Citizen Day: Toimihenkilöille mah- dollisuus lahjoittaa puoli työpäivää vapaa- ehtoistyöhön valitsemassaan koulu- tai hoivakohteessa	2014	Henkilöstö- toiminto	■	Noin 160 työtuntia lahjoitettu Suomessa vuoden 2014 aikana
Energian säästö Suomessa siirtämällä lopputuotetuotanto yhdelle paikkakunnalle; 750 MWh verrattuna 2013 tasoon	2016	Supply Chain Management	■	30 %:n energiansäästö vuoden 2014 aikana
Uusiutuvista lähteistä tuotetun sähkön osuus 20 % ostetusta sähköstä CO <sub>2</sub> - päästöjen vähentämiseksi	2014	Supply Chain Management	■	Noin 80 % ostetusta sähköstä hankittu vesivoimalla tuotettuna vuoden 2014 aikana
Palvelutuotannon kaloustouudistuksen kautta CO <sub>2</sub> päästövähennys 166 tonnia vuonna 2014 ja 123 tonnia vuonna 2015	2015	Tulosityksikkö Suomi	■	119 tonnin lisäys kokonaispäästöissä kalustomäärän lisääntymisen vuoksi. Ajoneuvoikohtainen keskimääräi- nen CO <sub>2</sub> päästö alentunut noin 2 %



## VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

- Tavoite saavutettu
- Työ jatkuu
- Ei tavoitteessa / uudelleenarvioinnissa

Tavoite ja aikataulu	Aikataulu	Omistaja	Tila	Katselmuskomentit ja jatkotoimenpiteet
Ylityön ja sairauslomien vähentäminen palvelutuotannossa tehokkuusparannusten avulla	2014	Tulosyksikkö Suomi	■	30 % vähemmän sairauspoissaoloja, 40 % vähemmän ylityötunteja
Tilatehokkuuden parantaminen Puolassa myynnin ja logistiikan siirtymisellä uusiin kiinteistöihin	2014	Tulosyksikkö Puola	■	47 %:n parannus toimistotilatehokkuudessa ja 21 %:n parannus tuotantotehokkuudessa tehdaspinta-alaa kohden
Ympäristömerkittyyä tuotteita 60 % Martela-tuotteiden myynnistä Ruotsissa ja Norjassa	2017	Tulosyksikkö Ruotsi & Norja	■	43 % vuoden 2014 aikana myydyistä tuotteista joko Joutsenmerkittyyä tai Möbelfakta-merkittyyä
Tuoteohjelman kyvykkyyden lisääminen vastaamaan paremmin asiakkaan tarpeita ja lisäten varaston kiertonopeutta sekä vähentäen poistoja ja romutuksia	2017	Konsernin tuotekehitys	■	Radikaali tuotevarianttien vähennysprojekti aloitettu, tavoite projektin päättymiseen on vuoden 2015 lopussa varastoarvon alentamiseksi
Prosessi työvihiytyyden parantamiseksi sisältäen tilatehokkuuden seurantamittarit Martelan toiminnassa: tavoitteet asetettu vuoden 2014 aikana	2017	Kaikki tulosyksiköt	■	Työtilasunnitelma luotu ja seurantamittarit sekä tavoitteet kommunikoitu intranetin kautta 19.11.2014
Elinkaarimalliin liittyvien palvelutuotteiden kehittäminen Martelan kotimarkkinoilla	2017	Koko konserni	■	Kehitystyö aloitettu strategisten projektin kautta
Toimenpiteet asiakkaan erilaisten ympäristövaatimusten täyttämiseksi	2014	Supply Chain Management	■	Lastulevyn hankintakriteeri muutettu E1-luokitellusta E1/2-luokiteltuun Joutsenkriteerien täyttämiseksi ja työ jatkuu edelleen

# Vastuullisuusohjelma 2015–2017

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2015 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2015–2017. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

Tavoite	Aikataulu
Omistaja-arvon lisääminen Käyttöpääoman vähentäminen Kassavirran lisääminen	2017
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakkailla (tietotyöläiset) 1. 50 % Martelan asiakkaista käyttää käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia 2. Käyttäjäkokemuksen tutkimustulos: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen</li> <li>vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen</li> </ul>	2017
Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa 1. Great Place to Work, toimenpiteet ja toteutus 2. Kaikkien Martelan käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia käyttävien tilojen käyttäjäkokemuksen tutkimustulos: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen</li> <li>vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen</li> </ul>	2016
Jokainen yli 20 työntekijää työllistävä Martela-toimipaikka osallistuu paikalliseen yhteiskuntavastuuhankkeeseen ainakin kerran vuoden 2017 loppuun mennessä <ul style="list-style-type: none"> <li>esim. Martela Citizen Day Suomessa: Martelan tietotyöläisillä on mahdollisuus työskennellä päivä Yrityskylän ohjaajana vuoden 2015 aikana</li> </ul>	2017
Martelan omien toimipisteiden ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> <li>kaikkiin työpisteisiin on mahdollista päästä julkisilla liikennevälineillä</li> <li>kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus osallistua virtuaalivirtaustiloihin</li> <li>kaikilla tietotyöläisillä on etätömahdollisuudet</li> <li>kaikille tarpeettomille kalusteille etsitään uusi käyttöpaikka tai ne kierrätetään vastuullisesti</li> </ul>	2017
Martelan tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> <li>tarjoamalla asiakkaille tehokkaampia työskentelytilaratkaisuja</li> <li>ympäristöystävällisemmän toimitusketjun edistäminen</li> <li>ympäristöystävällisempien tuotteiden ja palveluiden kehittäminen</li> <li>pitkän käyttöiän omaavien tuotteiden suunnittelu ja tarjoaminen</li> </ul>	2017
Kierrätyspalvelujen kehittäminen kaikilla Martelan kotimarkkinoilla <ul style="list-style-type: none"> <li>kehittämällä uudelleenkäyttökohteiden suunnittelua osana työtilasuunnittelua</li> <li>paikallisten myyntikanavien kehittäminen</li> <li>paikallisen kunnostamisen kehittäminen</li> <li>paikallisen materiaalkierrätyksen kehittäminen</li> </ul>	2017



# Vastuullisuuden tulokset

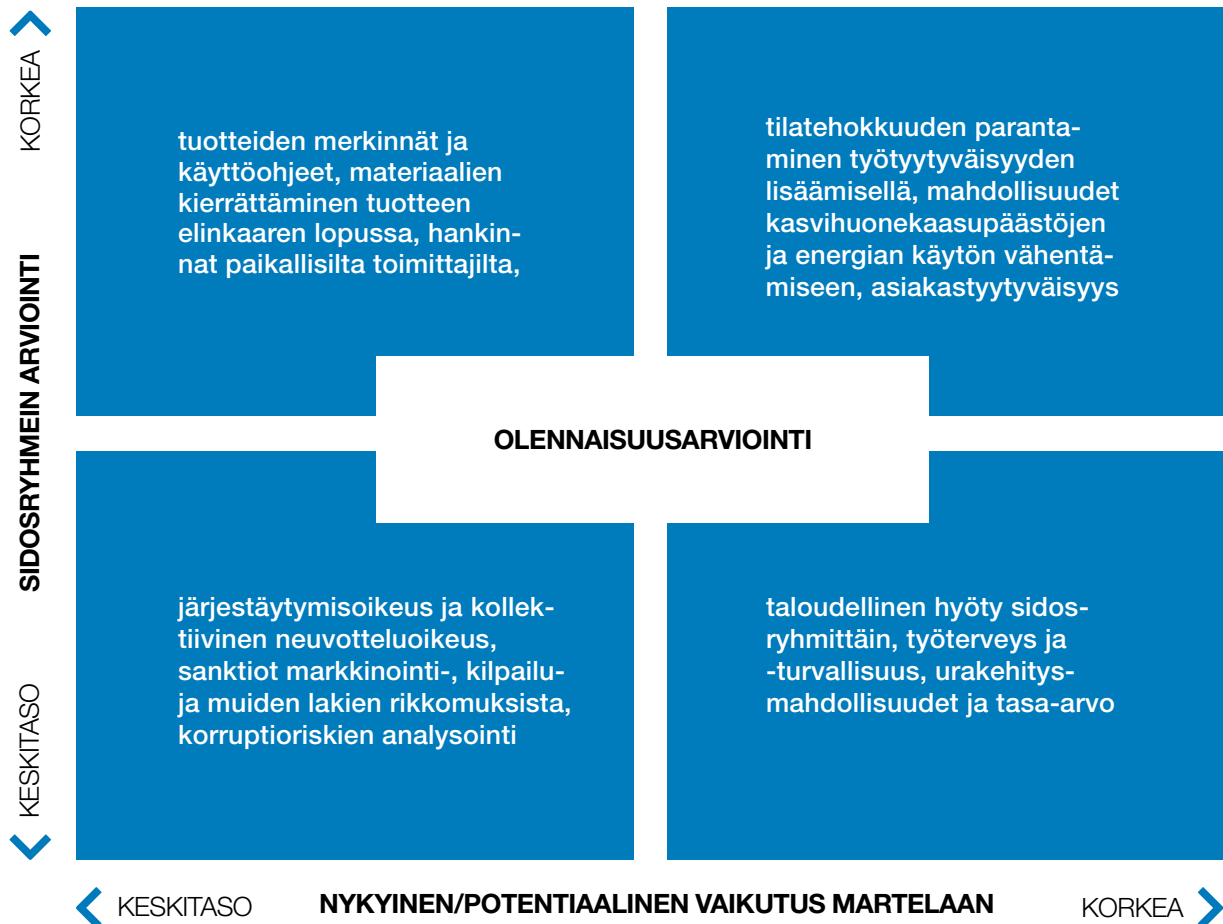
Martelan vastuullisuutta mitataan GRI-raportointisuosituksen mukaisilla tunnusluvuilla, jotka on valittu vastuullisuusohjausryhmän laatiman olennaisuusarvioinnin perusteella. Vuoden 2014 raportointiin ohjausryhmä valitsi viisi taloudellisen vastuun, yhdeksän ympäristövastuun, yksitoista henkilöstövastuun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

2015 raportoinnissa on tarkoitus jatkaa samaa toimintamallia sellaisenaan.

## GRI-MITTAREIDEN OLENNAISUUSARVIOINTI

Vastuullisuusohjausryhmä on laatinut raportoinnin lähtökohdaksi mittarien olennaisuusarvioinnin. GRI-raportointisuosituksen

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



# Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2012–2014

	2012	2013	2014
<b>Taloudellisen vastuun mittarit</b>			
Liikevaihto (milj.€)	142,7	132,3	135,9
Voitto ennen veroja (milj.€)	-1,8	-4,6	-0,6
Tuloverot (milj.€)	0,2	-0,5	0,1
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	-2,7	-8,4	0,5
Omavaraisuusaste (%)	42,6	37,2	38,1
Maksetut osingot (milj.€)	1,8	0,8	0,0
Maksetut palkat (milj.€)	31,0	30,1	29,2
Henkilökunnan määrä (keskimäärin)	765	690	658
Ostot toimittajilta (milj.€)	105,4	97,7	96,1
Bruttoinvestoinnit (milj.€)	4,0	3,0	1,7
Asiakastytyväisyys (skaala 0–5)	4,29 <sup>1)</sup>	4,15 <sup>1)</sup>	4,20 <sup>1)</sup>
<b>Sosiaalisen vastuun mittarit</b>			
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,4 <sup>2)</sup>	44,2 <sup>2)</sup>	44,5 <sup>2)</sup>
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä, %	57	48	48
Vaihtuvuus (%)	14,7	15,3	17,6
<b>Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)</b>			
- työnantajan päättämä	17	17	30
- työntekijän päättämä	70	82	72
- eläkkeelle siirtyminen	11	10	17
Sairauspoissaolot (% työajasta)	5,0	3,0	3,4
Sijoitus koulutukseen (€ /henkilö)	237	360	251
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	82	75	61
<b>Ympäristövastuun mittarit</b>			
Materiaalien käyttö (tn)	9348 <sup>1)</sup>	12253 <sup>1)</sup>	12255 <sup>1)</sup>
<b>Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)</b>			
- lämmitysöljy	14509	14509	5204
<b>Ostetun energian käyttö (GJ)</b>			
- kaukolämpö	16361	14290	12788
- sähkö	30445	27043	27045
- kaasu	x	x	237
<b>Hiilidioksidipäästöt (tn)</b>			
- itse tuotetusta energiasta	1120	1117	396
- ostetusta energiasta	2520	2289	1268
- omasta kuljetuskalustosta	992 <sup>2)</sup>	994 <sup>2)</sup>	1173 <sup>2)</sup>
- työsuhdeautoista	228 <sup>1)</sup>	187 <sup>1)</sup>	165 <sup>1)</sup>
- liikelennoista	219 <sup>2)</sup>	166 <sup>1)</sup>	249 <sup>2)</sup>
<b>Jätteet (tn)</b>			
- joista vaarallistajätettä (tn)	23	19	15
- hyötykäyttö (%)	98	99	98

X ei mittaustulosta

1) Tulosyksikkö Suomi

2) Martela-konsernin Suomen toiminnot



# Kestävän kehityksen elinkaarimalli

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Parhaat työympäristöt tukevat yrityksen liiketoimintaa. Niissä on huomioitu optimaalinen tilojen käyttö ja ne kannustavat työntekijöitä parhaaseen tekemiseen. Ne tukevat yrityksen brändiä niin visuaalisuuden kuin vastuullisuudenkin kautta. Ennen kaikkea, parhaat työympäristöt luovat hyvinvointia ja tehokkuutta koko työyhteisölle.

Uskomme, että asiakastarpeen huolellisesti toteutettu määrittely on pohjana työympäristöille, jotka tukevat työntekijöiden tekemistä ja ovat joustavasti muunneltavissa tarpeiden muuttuessa. Työympäristöjen ylläpidon tulee olla vaivatonta niin, että niissä aina huomioidaan kunkin työntekijän yksilölliset tarpeet. Kalustekustannukset ovat vain jäävuoren huippu yrityksen tilojen elinkaaren kokonaiskustannuksista. Käyttökustannukset ovat tyypillisesti kymmenen kertaa kalustekustannuksia korkeammat ja henkilöstökustannukset helposti jopa satakertaiset. Martelan Lifecycle® -malli on keskeisessä osassa uudenlaista toimitila-ajattelua. Yksittäisten kalustetilausten sijaan yritys saa Martelalta koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisajattelun, joka pitää huolta tiloista, kalusteista – ja ihmisistä. Parhaat työympäristöt luovat hyvinvointia koko työyhteisölle.

Martelan nykyaikaiset monitilaratkaisut tarjoavat viihtyisämmän ja tehokkaamman työympäristön pienemmillä neliöillä. Vähentyneen tilantarpeen ja paremman energiatehokkuuden ansiosta voidaan saavuttaa merkittävää säästöä käyttökustannuksissa muun muassa vuokra-, lämmitys-, valaistus- ja siivouskuluissa. Monitilaratkaisun toimivuudesta yhtenä esimerkkinä on oma Martela-talomme Helsingissä, jossa Martela Lifecycle® -mallin avulla on saavutettu 0,4 M€ kustannussäästöt. Laskennalliset liiketoimintavaikutukset Martelalle on arvioitu olevan jopa 1 M€ vuodessa. Samaan aikaan käyttäjäkokemustutkimuksen mukaan 72 % kertoo työskentelyn tehostuneen ja 68 % työhyvinvoinnin parantuneen.

[Lue lisää Martela-talon uudistuksesta](#) Martelan sivustolta.

[Lue lisää Lifecycle® -mallista](#) Martelan sivustolta.

# 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 2014 oli 21,0 %. Viidenkymmenen suurimman omistajan osuus yhtiön osakkeista oli vuoden 2014 lopussa 71,3 %, ja yhtiön markkina-arvo oli 11,9 milj. euroa.

## LIKEVAIHTO JA TULOS

Konsernin liikevaihto vuonna 2014 oli 135,9 milj. euroa, jossa oli nousua edelliseen vuoteen 2,7 %. Liikevaihdosta Suomen tulosityksikön osuus oli 87,5 milj. euroa. Konsernin liikevoitto vastaavalta ajalta oli 0,2 milj. euroa (-3,1). Suomen tulosityksikön liikevoitto oli 2,8 milj. euroa (1,4). Konsernin omavaraisuusaste oli 38,1 % (37,2 %), nettovelkaantumisaste 33,4 % (51,7 %) ja bruttoinvestoinnit 1,7 milj. euroa (3,0). Investoinnit kohdistui suurimalta osalta tuotannon laitteisiin.

### ARVON JAKAUTUMINEN

Martela-konsernin 135,9 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.

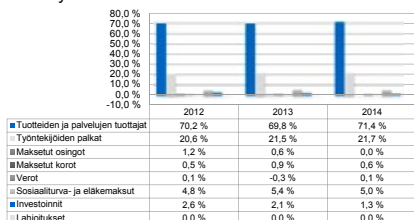
### PALKKAKULUT

Martela-konsernin kasvaneesta henkilöstömäärästä johtuen maksetut palkat ja sosiaalikulut kasvoivat vuosina 2010–2012, mutta luvut ovat laskeneet sen jälkeen. Kaavio näyttää palkkojen, sivukulujen ja verojen kokonaisosuudet päämarkkinoilla. Suurin osuus on luonnollisesti Suomessa,

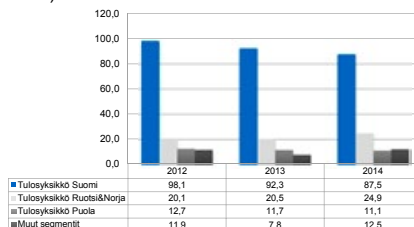
kun Ruotsi ja Puola jakavat lopun osuuden. Ruotsin osuus sisältää myös Norjan kulut kaikkina vuosina. 'Muut' sisältävät muita, pienempiä markkinoita.

Puusepänteollisuudessa minimikuukausipalkka on ollut 1.10.2013 alkaen 1619 € ja 1.2.2015 alkaen se on 1639 €. Muuttoalan minimipalkka on 10,11 €/tunti. Martelan työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka 2014 oli 1712 € eli sama kuin vuosina 2012 ja 2013.

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin



Ulkoinen liikevaihto segmenteittäin (milj. EUR)



Liiketulos segmenteittäin (milj. EUR)	2012	2013	2014
Tulosityksikkö Suomi	3,9	1,4	2,8
Tulosityksikkö Ruotsi & Norja	-0,7	-1,4	-0,1
Tulosityksikkö Puola	-1,2	-0,7	-1,4
Muut segmentit	-3,0	-1,6	0,4
Muut	0,2	-0,9	-1,7
<b>Yhteensä</b>	<b>-0,9</b>	<b>-3,1</b>	<b>0,2</b>

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin	2012	2013	2014
Tuotteiden ja palvelujen tuottajat	70,2 %	69,8 %	71,4 %
Työntekijöiden palkat	20,6 %	21,5 %	21,7 %
Maksetut osingot	1,2 %	0,6 %	0,0 %
Maksetut korot	0,5 %	0,9 %	0,6 %
Verot	0,1 %	-0,3 %	0,1 %
Sosiaaliturva- ja eläkemaksut	4,8 %	5,4 %	5,0 %
Investoinnit	2,6 %	2,1 %	1,3 %
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 vakituisille työntekijöille maksetaan pätevydestä riippuen enemmän. Toimihenkilöiden minimipalkka Ruotsissa on 18 040 SEK/kk ja kaikkien Martela Ab:n toimihenkilöiden ansiotaso ylittää minimitason.

Puolassa valtakunnallisesti määritetty minimipalkka vuonna 2014 oli 1680 PLN ja vuodesta 2015 alkaen minimipalkka on ollut 1750 PLN. Kaikille työntekijöille Martela Sp z o.o:lla maksetaan yli minimitason palkkaa.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että Martelan koko 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.

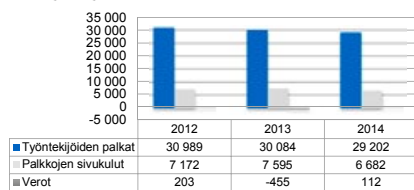
Vuonna 2014 saadun avustusten taso nousi edellisistä vuosista, mutta sen jakautumien vastasi edellistä. Tuotekehitys ei saanut rahallista tukea, mutta muun toiminnan

avustusten määrä on puolestaan kasvanut. Eniten avustuksia on käytetty integroitujen prosessien kehittämiseen.

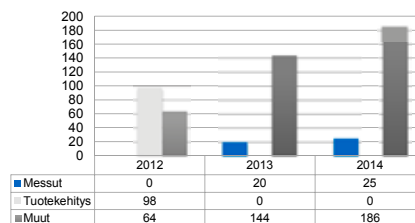
## HANKINNAT PAIKALLISILTA TOIMITTAJILTA

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 sosiaalisen riskin arviointi täytyy siksi tehdä päätoimittajista toimittajakohtaisesti.

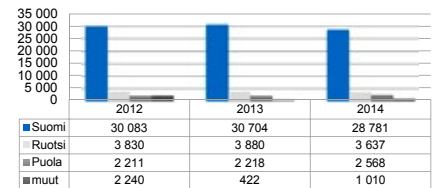
Palkkojen, sivukulujen ja verojen jakauma (1000 EUR)



Julkiset avustukset (1000 EUR)



Palkat, sivukulut ja verot maittain (1000 EUR)



Euroopan ulkopuolisten ostojen taso on laskenut, kuten myös ostot muilta kuin paikallisilta toimittajilta Euroopasta.

Vuonna 2014 kokonaisostoista 66 % käytettiin asiakkaille toimitettaviin materiaaleihin, komponentteihin ja valmiisiin tuotteisiin. 34 % ostoista sisältää esimerkiksi markkinointikuluja sekä niin kiinteistöön kuin tietohallintoonkin liittyviä tuotteita ja palveluja.

Vuonna 2014 Martelalla oli noin 150 toimittajaa vakiomalliston materiaaleille ja komponenteille. Materiaaliostoista noin kolme neljäsosaa oli peräisin Suomesta, Ruotsista tai Puolasta. Noin puolet materi-

aalikulunnuksista syntyi metalli ja puu-pohjaisten materiaalien tai komponenttien hankinnasta.

### LAHJONTARISKIT

Martela-konserni on tunnistanut korruptioriskinsä markkina-alueillaan. Riskejä tunnistetaan pääasiassa Venäjän ja Itä-Euroopan markkinoilla. Martela ei hyväksy lahjontaa missään muodossa liiketoiminnassaan millään markkina-alueella. Lahjonnan antaminen tai vastaanottaminen ei ole sallittua missään olosuhteissa.

Martela varmistaa paikallisen henkilöstön luotettavuuden etenkin lahjontariskisillä

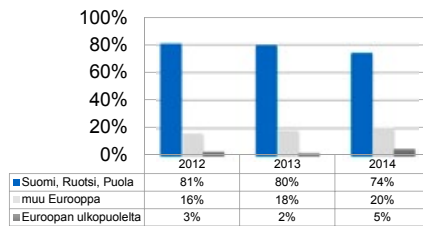
markkinoilla käyttämällä rekrytointiprosessissa asiantuntijaorganisaatioita, joilla on luotettava maine.

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.

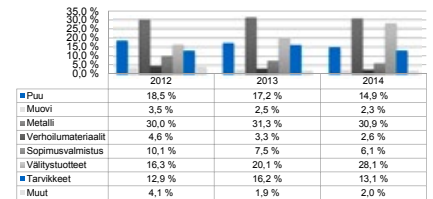
Ostot 2014

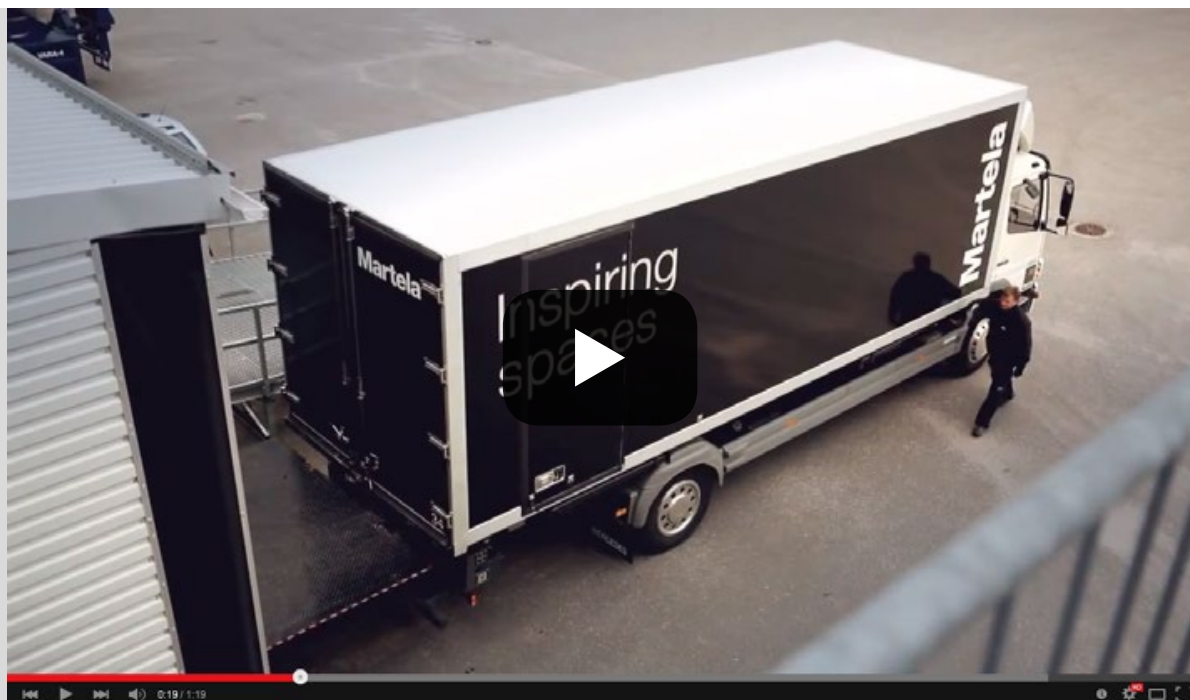


Ostot alueittain



Materiaalihankinta 2012 - 2014 (%)





# Kuunteleminen on välittämistä

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Martelaan jo muutaman vuoden kuulunut muutto- sekä varastointipalveluja tarjoava Grundell työllistää noin 150 henkilöä, joista suurin osa, noin 90 %, tekee hyvin fyysistä työtä. Martelan henkilöstöjohtaja Sirpa Ontronen kertoo, että vuonna 2013 huomattiin yrityksen sairauspoissaolojen olevan todella korkealla. Keinoja mietittäessä päädyttiin uudistamaan varhaisen tuen malli, joka otettiin myös saman tien käyttöön.

Yksinkertainen malli perustuu esimiehen ja työntekijän aktiivisempaan keskinäiseen kommunikointiin ja luottamussuhteen luomiseen. Kun työntekijällä tulee tietty määrä sairauspoissaoloja täyteen, esimies käy hänen kanssaan tarkasti läpi poissaolojen syyt, mahdolliset tarpeet työtehtävien tai työaikojen vaihtamiselle sekä muut keinot, joilla henkilön terveyttä ja hyvinvointia edistettäisiin.

Mallia alettiin käyttää välittömästi ja keskusteluihin työntekijöiden kanssa panostettiin huomattavasti enemmän aikaa. Muutos sairauspoissaolojen määrässä on sen jälkeen ollut selvä. ”Kun vuonna 2013 sairauspoissaoloja oli työajasta noin 6 %, 2014 vastaava luku oli 4,1 %”, Ontronen kertoo tyytyväisenä.

Myös Martelan työntekijät ovat huomanneet muutoksen ja ottaneet sen ilolla vastaan. Kun esimies antaa kiireettömästi omaa aikaansa ja osoittaa kiinnostusta työntekijän huolia kohtaan, keskinäinen luottamus paranee ja ongelmiin pystytään puuttumaan aikaisemmassa vaiheessa. Henkilöstöjohtaja Sirpa Ontronen muistuttaakin, että työelämässä arkiset ja yksinkertaiset asiat ovat useimmiten parhaita johtamisen välineitä.

# Sosiaalinen vastuu

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.

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 tulossyksikkö Suomi ja Muuttopalvelu Grundell Oy, tulossyksikkö International, konsernitoinnot sekä Kidex Oy. Henkilöstömittarit

perustuvat vuoden 2014 tapahtumiin ja tuloksiin.

## KATSAUS VUOTEEN 2014

Motivoituneet, sitoutuneet ja osaavat työntekijät ovat Martelan menestyksen ydin ja henkilöstö on Martela-konsernissa merkittävässä roolissa. Vuosi 2014 oli muutosten vuosi. Huomattavia organisaatiomuutoksia toteutettiin toiminnan tehokkuuden parantamiseksi. Vuoden alkupuolella toteutettiin uudelleenjärjestelyt, jotka liittyivät tuotannon siirtoihin Martelan eri tuotantolaitosten välillä. Syksyllä tulossyksikkö Suomi uudelleenjärjesteli organisaationsa vastaamaan paremmin strategisia tavoitteita. Henki-



löstömäärää vähennettiin kustannustason alentamiseksi.

### HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE KONSERNISSA

Martela-konsernissa henkilöstömäärä oli vuoden 2014 aikana 712 miestyövuosissa. Henkilöstömäärä väheni 32 miestyövuodella. Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vakituisesti ja päätoimisesti. Myös määräaikaisia työntekijöitä, kuten kesätyöntekijöitä rekrytoitiin ja vuokratyövoimaa käytettiin auttamaan kausivaihteluissa. Muuttopalvelu

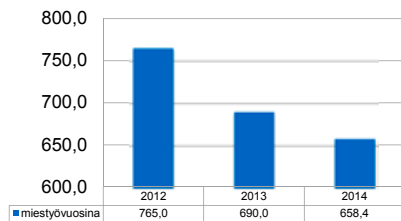
Grundell Oy käyttää vuokratyövoimaa kausivaihtelujen tasapainottamiseksi. Henkilöstömäärän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilöstömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain ja jokaiseen rekrytointiin pitää olla lupaa ennen varsinaisen rekrytointin aloittamista.

Työsuhteet ovat tyypillisesti pitkiä Martelassa ja normaali palvelusaika voi olla 20 vuotta tai enemmän Suomessa ja Ruotsissa. Puolassa työsuhteet ovat lyhyempiä, mutta sielläkin 43 %:a henkilöstöstä on

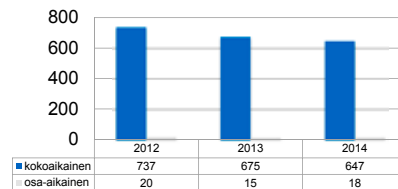
työskennellyt yrityksen palveluksessa 11–20 vuotta. Vuonna 2014 toimihenkilöt olivat Martelan suurin henkilöstöryhmä. Naisten osuus henkilöstöstä oli 33 % ja miesten 67 %. Suurin ikäryhmä oli 40–49-vuotiaat. Vanhin Suomen toiminnoissa työssä oleva työntekijä täytti 67 vuotta. Alle 30-vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus laski 12 %:iin vuodesta 2013.

Martela-konsernin hallituksessa oli 2014 seitsemän jäsentä, joista kaksi naista ja viisi miestä. Konsernin johtoryhmässä oli seitsemän jäsentä, joista yksi nainen ja

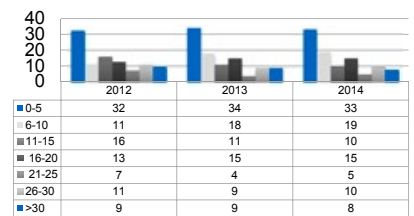
Henkilöstö keskimäärin



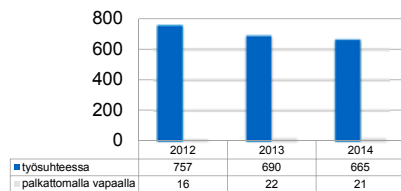
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa



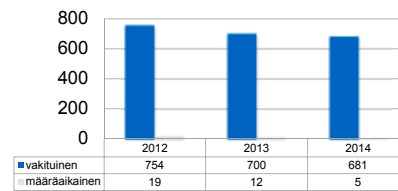
Palvelusvuosijakauma (%)



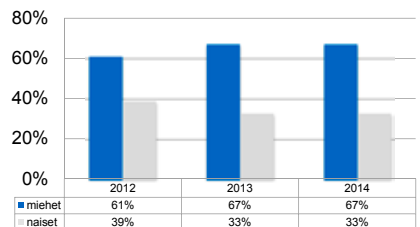
Henkilöstömäärä vuoden lopussa



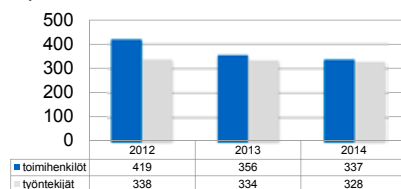
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa



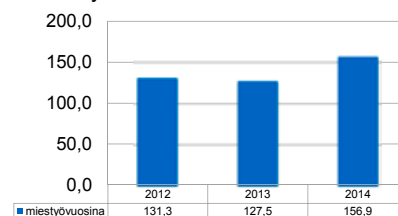
Sukupuolijakauma (%)



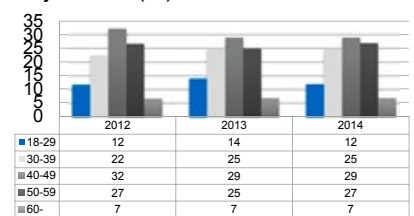
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa



Vuokratyövoima



Ikäjakauma (%)



kuusi miestä. Suomen toiminnoissa toimihenkilöistä 53 % oli miehiä ja 47 % naisia, työntekijöistä 78 % miehiä ja 22 % naisia.

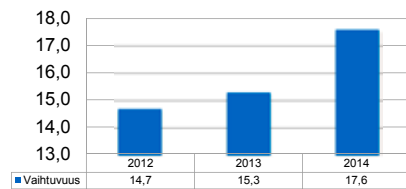
### HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS KONSERNISSA

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

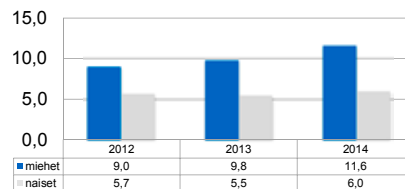
teneiden työntekijöiden määrä on kuitenkin lisääntymässä ja 2014 lähtövaihtuvuus oli vuotta 2013 korkeampi osittain irtisanomisista johtuen. Martelasta lähti vuonna 2014 pois 121 työntekijää, joista 60 % lähti vapaaehtoisesti, 25 % irtisanottiin ja 15 % jäi eläkkeelle. Martela-konsernin toiminnoissa vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat kes-

kimäärin 63-vuotiaita. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä 30–50-vuotiaiden ikäryhmästä. Lähtövaihtuvuus on suurin Ruotsissa. Ruotsissa lukuun vaikuttaa irtisanomisten määrä.

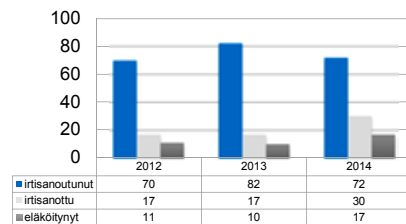
Henkilöstön vaihtuvuus henkilöstöstä (%)



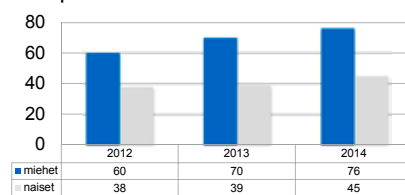
Vaihtuvuus sukupuolen mukaan (%)



Työsuhteen päättymisen syyt



Lähteneet työntekijät sukupuolittain



## HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS YKSIKÖITTÄIN

	Suomi			Puola			Ruotsi		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	603	558	<b>519</b>	81	80	<b>110</b>	66	65	<b>51</b>
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	590	540	<b>501</b>	78	77	<b>108</b>	66	65	<b>50</b>
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	13	18	<b>18</b>	3	3	<b>2</b>	0	0	<b>1</b>
Toimihenkilöt vuoden lopussa	293	243	<b>220</b>	68	67	<b>73</b>	37	38	<b>37</b>
Työntekijät vuoden lopussa	297	297	<b>281</b>	10	10	<b>35</b>	29	27	<b>13</b>
Kokoaikaiset vuoden lopussa	578	533	<b>491</b>	78	77	<b>107</b>	60	57	<b>43</b>
Osa-aikaiset vuoden lopussa	12	7	<b>10</b>	0	0	<b>1</b>	6	8	<b>7</b>
Vakituiset vuoden lopussa	586	551	<b>496</b>	81	80	<b>108</b>	64	60	<b>50</b>
Määräaikaiset vuoden lopussa	17	7	<b>5</b>	0	0	<b>0</b>	2	5	<b>0</b>
Henkilöstö keskimäärin miestyövuosina	596	544	<b>496</b>	81	76	<b>108</b>	64	63	<b>49</b>
Vuokratyövoiman määrä työvuosina	111	120	<b>116</b>	9	0	<b>40</b>	10	4	<b>1</b>
Poislähteneet työntekijät	66	89	<b>85</b>	19	11	<b>15</b>	7	6	<b>21</b>
Poislähteneet miehet	44	59	<b>52</b>	10	6	<b>13</b>	2	3	<b>11</b>
Poislähteneet naiset	22	30	<b>33</b>	9	5	<b>2</b>	5	3	<b>10</b>
Vaihtuvuus %	13	16	<b>16</b>	23	15	<b>14</b>	11	9	<b>41</b>
Vaihtuvuus % miehet	9	11	<b>10</b>	12	8	<b>12</b>	3	5	<b>22</b>
Vaihtuvuus % naiset	4	9	<b>6</b>	11	7	<b>2</b>	8	5	<b>20</b>
Irtisanoutunut	50	66	<b>57</b>	15	10	<b>12</b>	1	3	<b>5</b>
Irtisanottu	11	16	<b>12</b>	4	1	<b>3</b>	0	0	<b>15</b>
Eläköitynyt	5	7	<b>16</b>	0	0	<b>0</b>	6	3	<b>1</b>

### MUUTOSTEN HALLINTA

Merkittävillä toiminnallisilla muutoksilla, kuten toimintojen uudelleenjärjestelyillä, toimintojen siirtämisellä alihankintaan tai yri-tysostoilla saattaa olla vaikutusta henkilös-töön. Näissä tapauksissa Martela noudattaa kunkin alueen laissa tai työehtosopimukses-

sa määriteltyjä neuvotteluaikoja ja henkilös-tön vähentämistapauksissa vähimmäisirti-sanomisaikoja. Neuvottelumenettelyt ovat erilaisia eri alueilla ja riippuvat esimerkiksi yrityksen koosta, työntekijämäärästä ja siitä, minkälaisesta työsopimuksesta on kysymys.

Myös irtisanomisajoissa on joitakin 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 asiantuntemusta hyödynnetään niin korjaavissa kuin ennaltaehkäiseivissäkin toimenpiteissä. Työsuojeluhenkilöstöä on Suomessa 17 ja Ruotsissa kaksi ja heidän toimialueensa kattaa koko Suomen ja Ruotsin toiminnot. Henkilöstön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus työtyytyväi-

syyteen ja siksi myönteistä kehitystä tällä alueella pidetään Martelassa tärkeänä.

Henkilöstön terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi tehdään myös tiivistä yhteistyötä työterveyskumppanin kanssa. Suomessa työntekijöistä vain 39 % on tiheennetyn terveysseurannan piirissä työympäristöaltistusten vuoksi. Altistusta aiheuttavat lähinnä pintakäsittelyaineet sekä hiontapöly. Muissa toimintamaissa ei ole altistusta aiheuttavia työvaiheita.

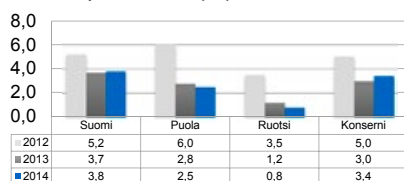
Martela panostaa henkilöstönsä työterveyteen. Hyvin järjestetty työterveys- huolto, järjestelmällinen toiminta terveys- ja turvallisuusasioissa sekä vapaa-ajanvietto- mahdollisuudet edistävät hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Nummelan valmistuksessa toteutettiin ikäjohtamallia ja työssäjakamismallit, joiden tarkoituksena on edistää

pitkiä työuria, edesauttaa jaksamista työssä ja vähentää sairauspoissaoloja. Tavoitteena on myös se, että Martelan työntekijät pääsivät eläkkeelle terveenä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut viime vuosina kasvussa työntekijöiden ryhmässä ja siksi on tärkeää suunnitella ja toteuttaa kehittämistoimenpiteitä poissaolojen vähentämiseksi. Työperäisistä sairauksista ja työtapaturmista sekä niistä johtuvista sairauspäivistä johtuvat poissaolopäivät vähenivät konsernissa 0,55 %:sta 0,10 %:iin kaikista työpäivistä.

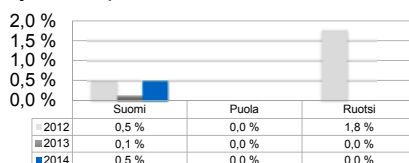
### HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa Martelan johtamisjärjestelmää. Kehityskeskustelujen tavoitteena on antaa työntekijälle palautetta edellisen kauden suorituskyvystä, asettaa tulevan kauden tavoitteita, tehdä työntekijän

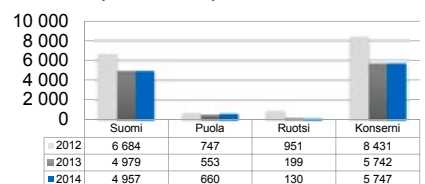
Sairauspoissaolot (%)



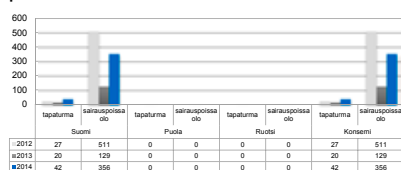
Työperäisistä sairauksista johtuvat poissaolot



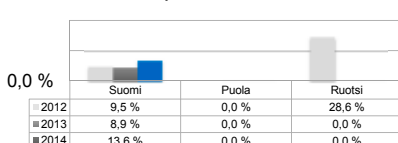
Sairauspoissaolot päivinä



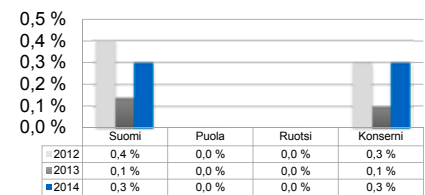
Tapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot



Työperäisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista



Tapaturma (%)



kehittämissuunnitelma ja keskustella työympäristöön liittyvistä kysymyksistä. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus käydä kehityskeskustelu esimiehensä kanssa. Kehityskeskustelujen määrää seurataan vuosittain. Vuonna 2014 henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun osallistuneiden osuus oli 61 %. Luku oli aikaisempia vuosia alhaisempi, koska organisaation joissain osissa esimiehet ja työntekijät keskittyivät toteuttamaan lukuisia käynnissä olevia muutoksia.

Työssä oppiminen on yksi tehokaimmista tavoista kehittää osaamista. Monia kehittämishankkeita oli käynnissä vuoden 2014 aikana ja niihin osallistuvien henkilöiden osaaminen kehittyi projektien etenemisen myötä. Henkilöstölle järjestettiin myös mm. järjestelmiin, vastuullisuuteen ja esimiestaitoihin liittyvää koulutusta ja valmennusta.

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin vuoden 2014 aikana. On tärkeää selvittää, miten työntekijät kokevat työnsä ja työpaikkansa. On myös tärkeää saada tietoa mahdollisista kehittämistarpeista. Tulosten mukaan työtyytyväisyys on hyvällä tasolla. Kehitystoimenpiteet määritellään vuoden 2015 alussa ja toteutetaan 2015 aikana.

### 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 2014 aikana aloiteaktiivisuus laski 1,4 aloiteeseen 100 henkilöä kohden. Aloiteaktiivisuuden parantamiseksi ei suunniteltu eikä toteutettu toimenpiteitä vuoden 2014 aikana. Aloitetoiminnan piirissä oli 2014 Martela Oyj:n tulosyksikkö Suomi ja Kidex Oy.

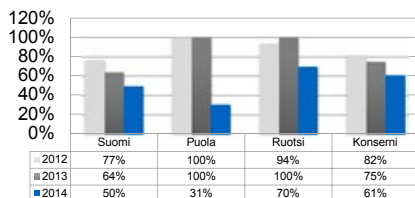
### PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

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.

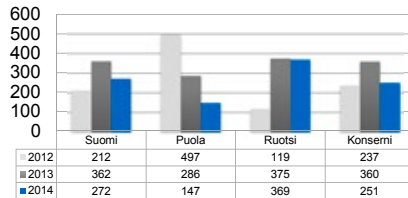
Palkkausjärjestelmät vaihtelevat Martelassa alueittain ja siksi palkkatietoja ei pystytä yhteismitallisesti esittämään koko Martelasta. Keskimääräinen vuosipalkka Martelan Suomen toiminnoissa oli noin

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 henkilöstön kanssa. Järjestelmän toimivuutta ja palkkojen kehitystä seurataan säännöllisesti yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Jokainen tehtävä on luokiteltu 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.

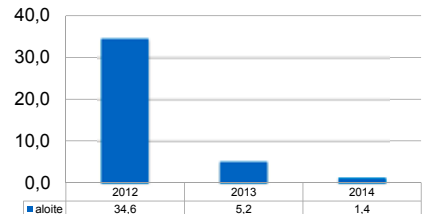
Kehityskeskustelut



Koulutuskustannukset (€/hlö)



Aloitteita 100 henkeä kohden







## LEED Martelan tuella

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Kun Nordea muutti uuteen toimitilaan Lindhagensgatanille Tukholmaan, vastuullisuus oli muutoksen tärkein lähtökohta. Martela toimi monta toimittajaa yhdistäneessä sisustusprojektissa koordinaattorina ja toimitti huonekalut. Asiakkaalla oli vahva visio tuottaa mahdollisimman hyvän ympäristöluokituksen saava kokonaisuus Leadership in Energy and Environmental Design -asteikolla. Lopputuloksena oli Pohjoismaissa hyvin harvinainen Platinum-tason sertifiointi.

Asiakas edellytti läpi projektin Martelalta vahvaa paneutumista ja vastuuta ympäristönäkökulmiin. Erinomainen lopputulos oli myös Martelalle osoitus siitä, että yrityksen uusi tuotantomalli pystyy vastaamaan vaativimpiinkin vastuullisuushaasteisiin. Projektin pohjautui Martelan Lifecycle® -malliin, jonka mukaan yksittäisten kalustetilausten sijaan yritys saa koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisajattelun. Sen avulla helpotetaan toimitilojen hallintaa ja autetaan yritystä toimimaan vastuullisella ja ympäristöä säästävällä tavalla.

Lindhagensgatanin toimistossa haluttiin muun muassa hyödyntää mahdollisimman suuri osa olemassa olevista toimistokalusteista. Tähän tarpeeseen Martela pystyi tarjoamaan tarvittavan ratkaisun. Käytössä olleista säädettävistä pöydänjalustoista hyödynnettiin mahdollisimman suuri osa ja niihin asennettiin uudet tasot, jotka sopivat tilojen uuteen ilmeeseen. Projektissa uudistettiin ja uusiokäytettiin noin tuhat pöytää Nordean eri toimistojen tarpeisiin. Huonekalut, joita ei voitu käyttää uudelleen, myytiin Martela Outletin kautta. Asiakkaan toive toteutui: mitään ei heitetty pois.

[Lue lisää tämän projektin LEED-serfioinnista USGBC:n sivustolta.](#)

[Lue lisää projektista](#) Martelan sivustolta.

# Ympäristövastuu

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

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

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

Vuoden 2014 aikana Martela päätti tavoitella ISO9001:2008- ja ISO14001:2004-standardien mukaisen ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmän multisite-sertifiointia. Multisite-sertifiointi takaa sidosryhmillemme yhteisten toimintamallien toteuttamisessa kaikilla konsernin toimintatasoilla. Martelan multisite-sertifiointi kattaa Martelan pääkonttorin Helsingissä sekä Martelan Oyj:n logistiikkakeskuksen Nummelassa, Martela Ab:n logistiikkakeskuksen Bodaforsissa,

Ruotsissa sekä Martela Sp. z o.o:n Varsovassa ja logistiikkakeskuksen Piasecznossa, Puolassa. Kidex Oy:n tehtaalla on erillinen sertifioitu ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmä.

## MATERIAALIT

Martelan tuotteissa käytetään pääasiassa kierrätyskelpoisia materiaaleja, kuten puupohjaisia levyjä, metallikomponentteja sekä kierrätyskelpoisia muovimateriaaleja. Martela käyttää tuotteissaan vain talousmetseistä saatavaa puumateriaalia, kuten koivua, saarnea, pyökkiä ja tammea. Kaikki logistiikkakeskukset käyttävät nyt samaa tuotannonohjausjärjestelmää, joten materiaalitieto löytyy yhdestä järjestelmästä. Nummela ja Kidex ottivat uuden ERP-järjestelmän käyttöön toukokuun alussa 2013. Vuoden 2013 materiaalmäärät on saatu Nummelan ja Kidexin osalta käyttämällä kahdeksan kuukauden keskiarvotietoja koko vuoden käyttötietojen arvioimiseksi. Konsernin sisäiset materiaalivirrat on poistettu tilastoista.

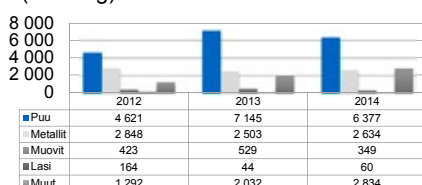
Tilastojen mukaan vuonna 2014 Martela-konsernin tuotannossa materiaalikäyttö pysyi lähes edellisen vuoden tasolla eli noin 12 miljoonassa kilossa materiaaleja, komponentteja ja osakokoonpanoja. Ostomikkeiden materiaalitietojen perusteella lähes 52 % ostokomponenteista oli puupohjaisia materiaaleja ja noin 21 % metallipohjaisia.

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 7 % laskennallisesta materiaalinkäytöstä.

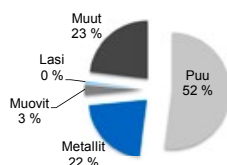
Tilastotiedon luotettavuutta haittaavat käytössä olevan toiminnanohjausjärjestelmän rajoitukset järjestelmään tallennettaville tiedoille. Järjestelmässä on määritelty kullekin komponentille ja osakokoonpanolle vain yksi materiaali sekä komponentin kokonaispaino. Asiakaskohtaisten sovellustuotteiden ja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

Ostomikkeiden materiaalit (1000 kg)



Ostetut materiaalit 2014 (kg)



suunnitelmien 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 sekakierrätysmuovin käytön. Martela tutkii kuitenkin jatkuvasti mahdollisuuksia ottaa mallistoon tuotteita, joissa voidaan hyödyntää kierrätettyjä materiaaleja.

**ENERGIA**

Nummela ja Riihimäki ovat viimeiset Martelan lämmitysöljyllä tarvitsemaansa energiaa valmistavat tuotantoyksiköt. Vuoden 2014 alussa Nummelan logistiikkakeskus siirtyi käyttämään aluelämpöä, joka tuotetaan pääasiassa uusiutuvalla energialla. Vuoden aikana Riihimäen yksikkö suljettiin ja Outlet-tuotanto siirtyi Nummelan yksikköön. Lämmitysöljyn käyttö Riihimäellä jatkuu kui-

tenkin vuokrakauden loppuun peruslämmön ylläpitämiseksi. 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 2014 itse tuotetun energian kokonaismäärä pieneni 65 % prosenttia edellisestä vuodesta 5 200 GJ:een. 100 % energiasta tuotettiin fossiililla polttoaineilla.

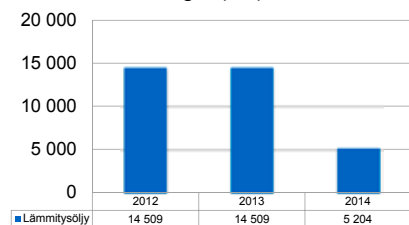
Martelan ostettu energia muodostuu pääasiassa sähköenergiasta ja kaukolämmöstä. Tämä raportti huomioi Martelatalon, Kidex Oy:n, Nummelan ja Bodaforsin logistiikkakeskusten ja Oulun myyntikonttorin käyttämän kaukolämmön sekä Piasecznossa käytetyn kaasulla tuotetun lämmityksen. Pääkonttorimme Helsingissä muutettiin tarvelähtöiseksi toimistoksi vuoden 2012 aikana ja kohti puhtaampaa tarvelähtöistä työympäristöä vuoden 2014 aikana. Vähentyneen tilatarpeemme vuoksi

käytämme enää 70 % koko rakennuksen energiasta. Nummelan ja Kiteen yksiköiden osalta sähköenergian hankinta on keskitetty yhdelle toimittajalle. Ruotsin ja Puolan logistiikkakeskukset, Riihimäen yksikkö sekä myyntikonttorit hankkivat sähköenergiansa paikallisilta toimittajilta. Paikallisten myyntikonttoreiden käyttämä energiamäärä on pääasiassa arvioitu. Puolan logistiikkakeskus muutti uuteen rakennukseen, joten se on mukana energiakäytön laskelmissa huhtikuusta 2014 alkaen.

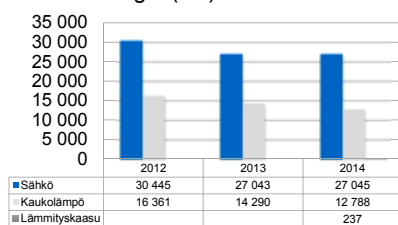
Ostetun energian energialähteet on vuositasolla selvitetty Suomen ja Ruotsin toimintojen suurimmalta energiatuottajalta ja laskelmissa on käytetty vuosien 2012–2014 osalta vuoden 2012 tietoja. Näiden tietojen pohjalta ostetun energian kokonaismäärä 2014 oli noin 40 000 GJ, josta oli 12 % fossiilista alkuperää, 87 % uusiutuvaa ja ydinvoimaa 1 %.

Alueelliset ympäristötyöryhmät seuraavat ympäristömittareiden tuloksia

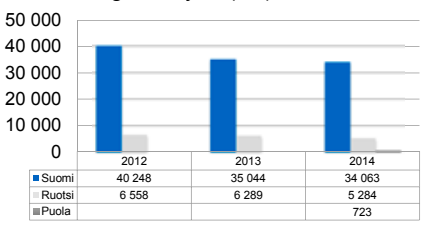
Itse tuotettu energia (GJ)



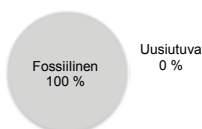
Ostettu energia (GJ)



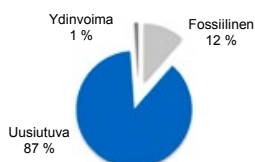
Ostoenergian käyttö (GJ)



Itse tuotetun energian jakauma 2014



Ostetun energian jakauma 2014



sekä käynnistävät ja seuraavat tarvittavia energiansäästötoimenpiteitä.

### PÄÄSTÖT

Materiaalikäytön CO<sub>2</sub>-emissiot on arvioitu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Materiaalikäytön kasvihuonekaasuvaikutukset lisääntyivät edellisestä vuodesta 7 % ollen noin 12 500 tonnia vuoden 2014 aikana. Lukujen kasvamisen taustalla on pääasiassa metallin ja lasin käytön lisääntyminen tuotannossa. Metallipohjaiset materiaalit aiheuttivat 86 % ilmastovaikutuksesta. Puupohjaisten materiaalien käyttö väheni, mutta koska niillä on paljon pienempi kasvihuonekaasuvaikutus, jää kokonaisvaikutus aikaisempaa suuremmaksi. Merkittävä osa (23 %) materiaaleista kuului ryhmään muut ja jäi siksi laskelmien ulkopuolelle. Kaikista CO<sub>2</sub>-emissioista 79 % johtui materiaalikäytöstä, 8 % epäsuorasta energian käytöstä, 3 % suorasta energian

käytöstä sekä 7 % omalla kalustolla toteutettavista kuljetuksista.

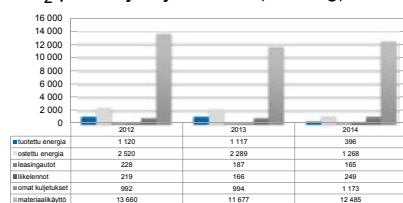
Martelan konsernin energiakäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen sähköenergian kertoimina Suomen ja Ruotsin pääasiallisten energiatoimittajien vuoden 2011 ja 2012 arvoja. Muun energiakäytön osalta on käytetty pääasiassa maakohtaisia kertoimia. Lämmitysöljyn, puupohjaisten polttoaineiden sekä kaukolämmön kasvihuonepäästöjen laskennassa on käytetty kirjallisuudesta saatuja yleiskertoimia. Itse tuotetun energian hiilidioksidipäästö oli 2014 laskenut hiukan alle 400 tonniin. Ostetun energian hiilidioksidipäästö laski 45 % vajaan 1 300 tonniin, kun Nummelan ja Kidexin yksiköt siirtyvät käyttämään vesienergialla tuotettua sähköä.

Kuljetuskaluston ympäristövaikutukset laskettiin käyttämällä Suomen palvelutuotannon kuljetuskaluston rekisteriä sekä Lipasto-kertoimia. Kasvihuonekaasun mää-

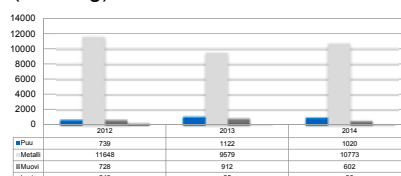
räksi saatiin 1173 tonnia vuoden 2014 aikana. Lähes 20 % lisääntyminen johtui uusien kuljetusvälineiden käyttöönotosta vuoden aikana. Keskimääräinen ajoneuvokohtainen päästö väheni 2 %. Kuljetustoiminnan ympäristövaikutuksista saadaan kattavampi kuva, kun koko palveluliiketoimintaa koskeva polttoaineen kulutusseuranta otetaan käyttöön.

Martelan Suomen toiminnoissa 2014 käytössä olleiden leasing-autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö laski ollen nyt 130 gCO<sub>2</sub>/km. Vuoden 2013 alusta alkaen leasing-autojen emissioraja laskettiin 180:sta 150 gCO<sub>2</sub>/km. Tällä hetkellä 8 yritysauton emissiot ylittävät 150 tason ja näistä viiden leasing-sopimus päättyy 2015. Kun lasketaan leasing-autojen arvioidut sopimuskilometrimäärät suhteessa autokohtaisiin hiilidioksidipäästöihin saadaan Martelan leasing-autojen kokonaishiilidioksidipäästökseen vuodelle 2014 noin 165

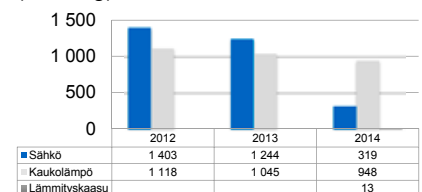
CO<sub>2</sub> päästöjen jakauma (1000 kg)



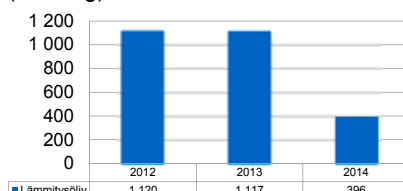
Materiaalikäytön CO<sub>2</sub> päästöt (1000 kg)



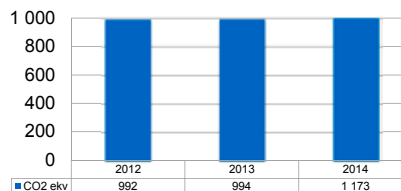
Ostetun energian CO<sub>2</sub> (1000 kg)



Itse tuotetun energian CO<sub>2</sub> (1000 kg)



Oman kuljetuskaluston päästöt (1000 kg)



tonnia käytävissä olevien leasing-autojen kokonaismäärän vähentyessä.

Noin 80 % Martelan henkilöstön tekemistä liikematoista tilataan keskitetyn varausjärjestelmän kautta. Varausjärjestelmästä saadun laskelman mukaan Martelan työmatkalentojen CO<sub>2</sub>-päästöt vuonna 2014 nousivat 50 % noin 249 tonniin. Kasvu oli seurausta pääasiassa tuotantorakenteen muuttumiseen liittyvistä lennoista.

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 lakkoihin jo 90-luvulla. Kidex Oy ei ole tarvinnut toiminnalleen koskaan ympäristölupaa, sillä pintakäsittelyn päästöt ovat aina olleet alle luparajan. Vuoden 2014 haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt olivat Kidex Oy:llä 0,9 tonnia, joka on noin 50 % edellistä vuotta korkeampi johtuen maalattujen säilyttimien kysynnän kasvusta.

Tuotteiden materiaalivalintojen ympäristövaikutusten selvittämiseksi 2012 aikana otettiin käyttöön Footprinter-ohjelma useiden tuotteiden hiilijalanjälkien laskentaan. Vuoden 2014 aikana laskettiin lisää tuotekohtaisia hiilijalanjälkilaskelmia etenkin uusille tuotteille. Laskennan pohjatielona

käytettiin tuotteen tai tuoteperheen kohdalla pääasiassa esimerkkituotteen materiaali-jakaamaa. Materiaalityyppikohtaiset kuljetusmatkat komponentti- tai materiaali-toimittajalta Martelan logistiikkakeskukseen sekä keskimääräinen kuljetusmatka logistiikkakeskuksesta asiakkaalle arvioitiin keskimäärin. Lisäksi arvioitiin tuotekohtainen pakkausmateriaali sekä logistiikkakeskuskohtaiset energia- ja jätevaikutukset tuoteyksikköä kohden. Näin saatiin keskenään vertailukelpoisia tuloksia Martelan tuotteiden ilmastovaikutuksista.

### JÄTTEET

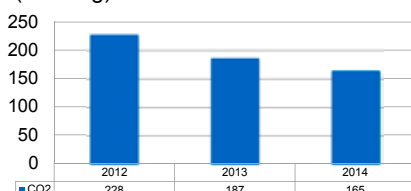
Martela-konsernin tuottama jätemäärä väheni 2 200 tonniin vuonna 2014. Suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna oli puujätteen määrän väheneminen Kidex Oy:llä. Jätteistä 98 % toimitettiin hyötykäyttöön. Vuonna 2014 hyödynnetyistä jätteistä Suomessa 85 % ja Ruotsissa 77 % oli puupohjaisia materiaaleja. Puujätettä syntyy 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 huomioitu Nummelan, Kiteen, Riihimäen (2014 alkuun

saakka), Bodaforsin ja Piasecznon (2014 alkaen) yksiköt sekä Pitäjänmäen Martelatalo.

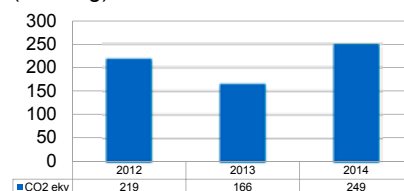
Martelan toimintatapaan kuuluu olennaisena osana tuotteiden kuljetus sekä asennus asiakkaan kohteeseen. Asiakaskohteissa tuotteet avataan pakkauksista ja käyttökelpoinen pakkausmateriaali palautetaan valmistusyksiköihin tai lajitellaan materiaalkohtaisesti paikkakunnan jätteiden käsittelyn asettamissa rajoissa. Lähes kaikki pakkausmateriaalit ovat kierrätyskelpoista materiaalia tai polttokelpoista jätettä. Etenkin Nummelan logistiikkakeskuksessa hyödynnetään asiakkailta palautuneita, hyväkuntoisia pakkausmateriaaleja uusien tuotteiden pakkaamiseen. Lakisääteisen pakkausjätteiden tuottajavastuun Martela on hoitanut jo vuodesta 1998 alkaen Pakkausalan Ympäristörekisteri PYR Oy:n kautta Suomessa ja FTI 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 jättemäärien vähentämiseksi. Aloitetoiminnan kautta myös työntekijät voivat tuoda esiin prosessin kehittämiskohtia.

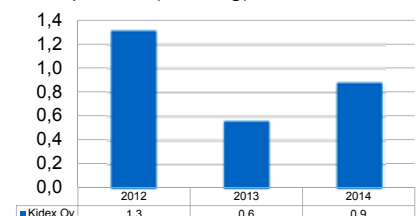
Leasingautojen päästöt (1000 kg)



Liikentöjen päästöt (1000 kg)



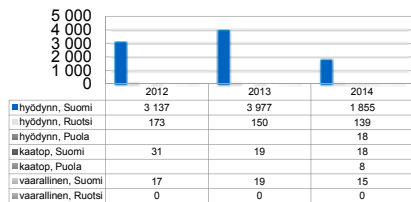
VOC päästöt (1000 kg)



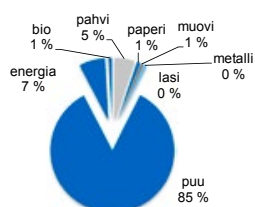




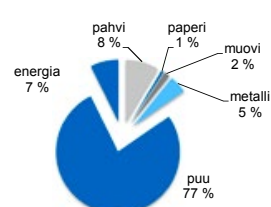
Jätteet (1000 kg)



Hyödynnetyt jätteet, Suomi 2014



Hyödynnetyt jätteet, Ruotsi 2014



Vaarallisia jätteitä syntyy hyvin pieniä määriä lähinnä pintakäsittely- ja liimausprosesseista sekä normaalista kiinteistön hoidosta ja kunnossapidosta. Vuonna 2014 Suomen toiminnoissa kerättiin 15 tonnia ja Ruotsissa vain 60 kiloa. Vaarallisten jätteiden käsittelyssä käytetään paikallisia palvelutoimittajia, jotka kuljettavat jätteet kiinteistöltä vaarallisen jätteen erityskäsittelyyn. Vaarallisten jätteiden seurantakirjanpito kiinteistön tiloissa sekä vaarallisten jätteiden palvelutoimittajien toimintalupien tarkastus kuuluu jokaisen jätteitä tuottavan yksikön normaaliin toimintaan.

### KIERRÄTYSPALVELU

Martela tarjoaa laajan valikoiman kierrätyspalveluja osana tarjoomaansa. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä asiakkaat voivat sisällyttää käytettyjä kalusteitaan joko uuteen toimitilaansa tai Martela voi auttaa heitä vanhojen kalusteiden kierrättämisessä. Hyväkuntoiset käytetyt kalusteet tuodaan puhdistuksen ja

kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville valtakunnallisesti Outlet-myymöloihin. Vaativampaa kunnostustyötä vaativat kalusteet toimitetaan Nummelan logistiikkakeskukseen kunnostettavaksi.

Martela Outlet -ketju palvelee viidellä paikkakunnalla eri puolilla Suomea. Myymälät myyvät kierrätettyjä, kunnostettuja kalusteita kohderyhmänään pienet yritykset ja kotitoimistot. Kaikista Martela Outletin vuonna 2014 myymistä kalusteista yli puolet oli kokonaan tai osittain kierrätyskalusteita ja loput käyttämättömiä kalusteita, kuten erilaisia tehtaan eriä, poistotuotteita, vanhoja malleja ja erityisiä Outlet-tuotteita. Noin 20 000 käytettyä huonekalua löysi uuden kodin Martela Outlet -ketjun kautta.

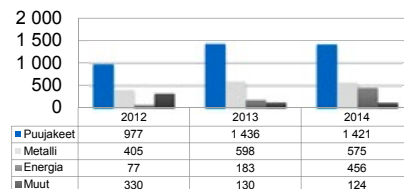
Osa kalusteista ei ole kunnostuskel-poista ja ne toimitetaan materiaalikierrätyksestä vastaaville yhteistyökumppaneille. Materiaalikierrätys lisääntyi edellisestä vuodesta yli 2,5 miljoonaan kiloon vuoden 2014 aikana. 55 % voitiin hyödyntää puujakeena, 22 % metallina ja 17 % energijakeena, 5 %

muuta materiaalia sisältää kaatopaikalle päätyvän jakeen lisäksi sähkö- ja elektroniikkaromun (SER) sekä muun jätteen, joka vaatii erityistä lisäprosessointia. Tilasto ei sisällä pieniä paikallisia kierrätyksiä.

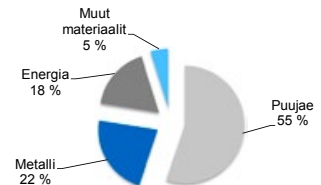
Hyödynnetyt jätteet, Puola 2014

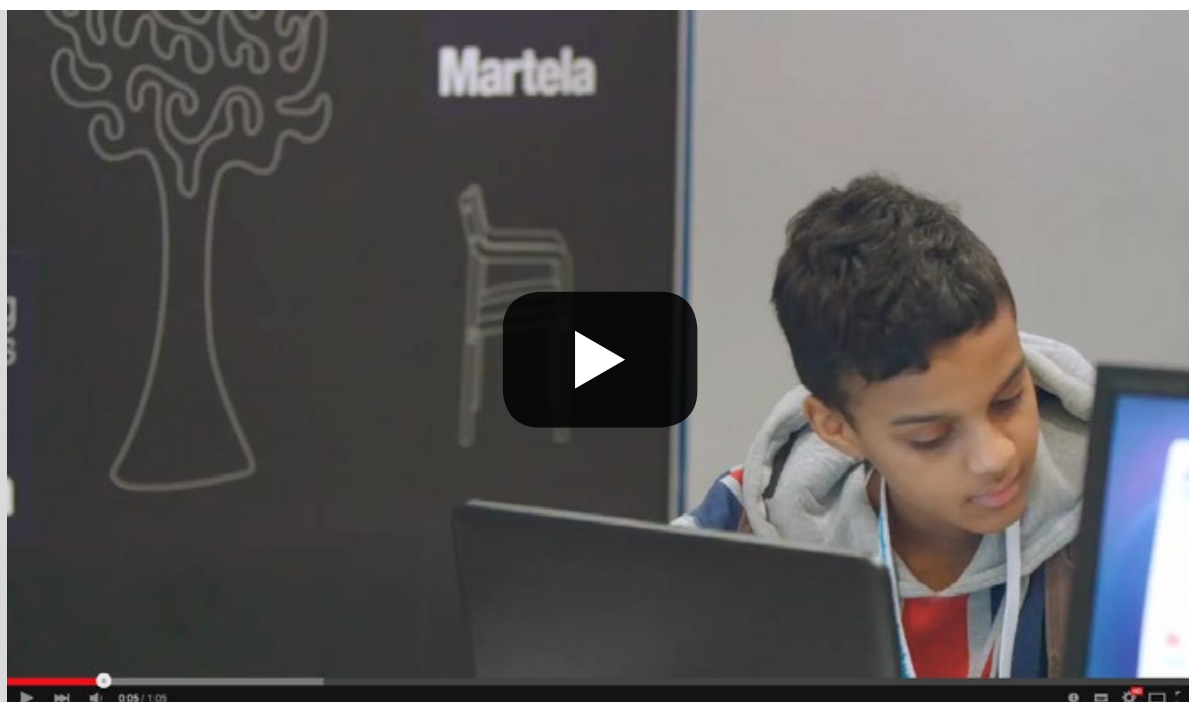


Kierrätykseen edelleen toimitetut materiaalit (1000 kg)



Kierrätysjakauma 2014





# Yhteiskuntavastuuta Yrityskylissä

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Yrityskylässä on valtava hälinä, kun monta kymmentä kuudesluokkalaista suorittaa työtehtäviään. Yksi heistä on Eikka, jonka tehtävä on olla Martelan toimitusjohtaja. Nuori mies singahtelee posket punaisina tekemään töitä, jotka hänen päiväänsä kuuluvat. Työn lomassa hän ehtii kommentoimaan, että Yrityskylässä oppii ainakin sen, että toimitusjohtajalla on aina kova kiire.

Yrityskylä on peruskoulun kuudensille luokille suunnattu yhteiskunnan, työelämän ja yrittäjyyden 20 tunnin opintokokonaisuus, joka huipentuu päivän mittaiseen vierailuun Yrityskylä-oppimisympäristössä. Oppilaat saavat tuntumaa esimerkiksi vuorotöihin, laskujen kirjoittamiseen, maksujen maksamiseen sekä pankkiasiointiin. He vaikuttavat yhteisiin asioihin äänestämällä ja kilpailevat leikkimielisesti myös parhaasta asiakaspalvelusta. Oppilaita eri puolilla Suomea olevissa Yrityskylissä on vierailut jo useita kymmeniä tuhansia.

Martela on ollut Yrityskylän valtakunnallinen yritys yhteistyökumppani alusta saakka. Yhteistyö tarkoittaa esimerkiksi sitä, että Martela on kalustanut kaikki Yrityskylät ja heillä on jokaisessa kylässä oma ”toimipiste”.

Toimipisteessä on yleensä kolme lasta, joiden työnimikkeitä ovat toimitusjohtajan lisäksi sisustussuunnittelija ja ratkaisumyyjä. Näiden lisäksi paikalla on ohjaajia, jotka on koulutettu tehtävänsä. Nämä henkilöt voivat olla myös Martelan oikeita työntekijöitä, jotka ovat suorittamassa Citizen Day -hankkeen vapaaehtoistehtävänsä. Citizen Day on Martelan sisäinen sosiaalisen vastuun hanke, jonka puitteissa jokaisella Martelan toimihenkilöllä on mahdollisuus osallistua Yrityskylän toimintaan ja antaa siten oma panoksensa yhteiskunnan kehittämiseen.

[Lue lisää aiheesta Yrityskylän sivustolta.](#)

[Lue lisää uutisesta Martelan sivustolta.](#)

[Lue lisää sosiaalisen vastuun näkökulmista Martelan sivustolta.](#)

## 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. Pohjoismaisissa 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 2014 aikana Martela lisäsi edelleen Möbelfakta-merkittyjen tuotteiden määrää Ruotsin ja Norjan markkinoilla. Möbelfakta on ruotsalaisten huonekaluvalmistajien yhdistyksen luoma ympäristömerkki. Ympäristövaatimusten lisäksi se sisältää nykyisin vaatimuksia sosiaalisesta vastuusta sekä tuotteen teknisestä laadusta.

Vastuulliset kalustusratkaisumme ovat auttaneet asiakkaitamme saavuttamaan ympäristösertifiointia toimitiloilleen. Esimerkiksi vuoden 2014 aikana toimitimme kalusteita Euroopan ensimmäiseen sisustukseen, joka saavutti LEED Platinum -sertifiointin. LEED-sertifiointi painottaa paikallista tuotantoa, joka on tärkeä osa Martelan vastuullisuusnäkökulmaa. Paikalliset toimittajat ja paikallinen työllistäminen

ovat Martelalle tärkeitä tekijöitä ja pyrimme luomaan työpaikkoja pääasiassa markkina-alueillemme.

LEED-sertifiointi on amerikkalainen järjestelmä, jolla on erilaisia vaatimuksia eri rakennustyypeille. 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 arvioitava 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 käyttötarkoituksikohtaisia standardeja. Martelalla on Nummelan logistiikkakeskuksen yhteydessä oma tutkimuslaboratorio, jossa tuotteille tehdään Eurooppalaisten EN-standardien määrittelemiä testauksia. Testauksen avulla voidaan jo tuotekehitysvaiheessa varmistaa tuotteiden tekninen kestävyys ja käytettävyys. Martelalla ei ole omaa laitteistoa tuotteista haihtuvien aineiden tutkimiseen, vaan emissioiden arvioinnissa tukeudutaan toimittajien materiaalkohtaisiin emissiotesteihin. Tarvittaessa tuotekohtaisia testejä teetetään myös ulkopuolisilla tutkimuslaitoksilla.

Martelan korkealaatuinen työ palkittiin huhtikuussa 2014, jolloin testauslaboratoriomme saavutti standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2005 mukaisen akkreditoinnin. Lisätietoa akkreditointitilastuksestamme löy-

tyy Suomen akkreditointilaitoksen verkkosivuilta [www.finas.fi](http://www.finas.fi). Akkreditoinnin piirissä on yleisimmät toimisto- ja ei-kotikäyttöön tarkoitettujen kalusteiden eurooppalaiset EN-standardit. Tämä varmistaa sen, että kaikki testatut tuotteet täyttävät standardien ja Martelan itse asettamat laatuvaatimukset. Akkreditointi on voimassa neljä vuotta kerrallaan ja FINAS suorittaa vuosittain laboratorion auditoinnin. Akkreditointiprojektin alussa testilaboratorio oli osa tuotekehitysorganisaatiota, mutta riippumattomuuden vaatimuksen täyttämiseksi testauslaboratorio on nyt siirretty osaksi laatuosastoa.

## ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Asiakastyytyväisyyden mittaamisen tavoitteena on kehittää asiakaskokemusta myynnin, toimitusten ja asiakaspalvelun osalta. Martelassa mitataan asiakaskokemusta jatkuvalla mobiilimittauksella, joka on ollut käytössä jo vuodesta 2012. Asiakastyytyväisyyden mittariksi on valittu mobiilitutkimuksen kautta kerättyjen toimitusten ja asennustyön laatuarvioiden pohjalta laskettu yleinen tyytyväisyys Martelaan kokonaisuutena. Asiakastyytyväisyyden voidaan todeta pysyneen hyvällä tasolla Suomessa.

Jatkuvan mobiilimittauksen tarkoituksena on löytää poikkeamat asiakastapah- tumissa sekä korjata välittömästi virheet ja ongelmat. Tavoitteena on seurata ja kehittää palvelutasoa toiminto-, projekti- ja henkilötasolla. Asiakas saa jokaisen valitun arvokynnyksen ylittävän tapahtuman jälkeen kyselyn tekstiviestinä tai sähköpostina ja hän voi vastata kyselyyn matkapuhelimella tai verkkopalvelussa. Jos asiakas antaa jostain suorituksesta heikon arvosanan, ohjataan palaute sähköpostilla suoraan aluemyyntijohtajalle tai palvelujohtajalle. Palaute analysoidaan sekä tehdään tarvittavat jatkotoimenpiteet yhdessä kyselyyn

vastanneen kanssa tilanteen korjaamiseksi, jotta epätydyttävä tilanne saadaan korjattua mahdollisimman nopeasti. Esimiehillä on jatkuva pääsy reaaliaikaiseen web-portaalin, jossa he voivat seurata oman ryhmänsä onnistumista ja tuloksia. Mobiilipalautetta kokonaisuutena seurataan kuukausittain tulosityksikkö Suomen johtoryhmässä. Asiakastytyväisyyssmittauksia ei ole tehty muissa tulosityksiköissä vuoden 2014 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 reklamaatioiksi luetaan kaikki tapaukset, joita ei laskuteta asiakkaalta. Nämä voivat liittyä myös esimerkiksi tilausvirheisiin, jotka voivat aiheuttaa hyvityksiä tai korvaavia tuote-, komponentti- tai työtilauksia. Reklamaatioiksi 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.

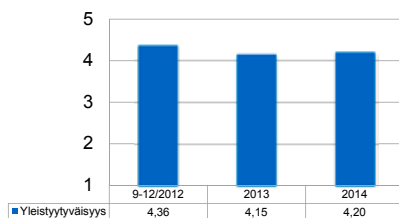
Vuoden 2013 aikana järjestettiin henkilöstölle laaja koulutus asiakaspalautteiden käytön parantamiseksi sekä uusien koko prosessia koskevien parannusmahdollisuuksien löytämiseksi. Useimmissa asiakaspalautetapauksissa syynä on toimitus- ja käsittelyvauriot sekä erilaiset sähkösäätöisten työpöytien toimintahäiriöt. Yhtenäistetyin työkalun kautta Martelan työntekijöiden on helpompi löytää tietoa reklamaation vaiheesta sekä reklamaatio-tilanteiden syistä. Reklamaatioiden kokonaismäärä oli 3,47 % suhteessa samaan aikaan toimitettuihin lähetysriveihin vuoden 2014 aikana.

### MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTTEIDEN MERKINNÄT

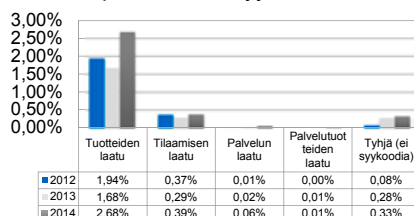
Koska Martelan tuotteet on pääasiassa jokapäiväisessä käytössä olevia, yksinkertaisia huonekaluja, ei niihin yleensä liity erityisiä merkintöjä tai käyttöohjeita. Martelan tuotteet toimittaa, asentaa ja säätää valmiiksi käyttökuntoon ammattitaitoinen henkilökunta ja ergonomiset ohjeet ovat mukana itse 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 materiaalivaatimukset.

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

Yleistyytyväisyys Martelaan



Asiakaspalautteiden syyt





# GRI G4 -sisältöindeksi

Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot	Global Compact
<b>Yleinen sisältö</b>				
<b>Strategia ja analyysi</b>				
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus		
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Toimitusjohtajan katsaus, Vastuullisuuden johtaminen		
<b>Organisaation taustakuvaus</b>				
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Martela lyhyesti		
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Martela lyhyesti		
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Martela lyhyesti		
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii	Martela lyhyesti		
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Martela lyhyesti		
G4-8	Markkina-alueet	Martela lyhyesti		
G4-9	Raportoivan organisaation koko	Martela lyhyesti		
G4-10	Henkilöstön määrä eriteltynä	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-12	Organisaation toimitusketju	Vastuullisuuden tulokset		
G4-13	Merkittävät muutokset raportointijaksolla	Vastuullisuuden tulokset		
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullisuuden tulokset		
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Vastuullisuuden tulokset		
<b>Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat</b>				
G4-17	Konsernitilinpäätöksessä mukana olevat yksiköt	Martela lyhyesti		
G4-18	Raportin sisällön määrittely	Esittely		
G4-19	Olellaiset näkökohdat GRI-raportoinnissa: Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat	Vastuullisuuden tulokset		
G4-20	Olellaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Vastuullisuuden tulokset		
G4-21	Olellaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	Vastuullisuuden tulokset		
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa.	Vastuullisuuden tulokset	Ympäristömittareista poistettu P.O. Korhonen Oy:n tiedot vuoden 2012 osalta. Grundell Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokratyöläisten käyttö konsernin toiminnassa on lisätty 2013 vuokratyövoiman käyttöön, vaikka Grundell Henkilöstöpalvelut Oy ulkoistettiin vasta 2014 alussa. 2013 liittyvissä taloudellisissa mittareissa havaittiin virhe, joka korjattiin tilinpäätöksen 2014 laatimisen yhteydessä IAS 8 -standardin edellyttämällä tavalla.	
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Vastuullisuuden tulokset		
<b>Sidosryhmävuorovaikutus</b>				
G4-24	Organisaatioon liittyvät sidosryhmät	Vastuullisuuden johtaminen		
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Vastuullisuuden johtaminen		



G4-26	Sidosryhmätöiminnan periaatteet	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Vastuullisuuden johtaminen	
<b>Raportin kuvaus</b>			
G4-28	Raportointijakso	Vastuullisuuden tulokset	
G4-29	Edellisen raportin päiväys	Esittely	
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-31	Yhteystiedot, josta voi kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Vastuullisuuden organisaatio	
G4-32	GRI-sisältövertailu	GRI G4 -sisältöindeksi	
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Esittely	
<b>Hallinto</b>			
G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-36	Taloudellisen, ympäristö ja sosiaalisen vastuun vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden organisaatio	
G4-38	Hallituksen kokoonpano	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-39	Hallituksen puheenjohtajan asema	Martelan Vuosikertomus	
G4-40	Hallituksen valinta	Martelan Vuosikertomus	
G4-41	Eturistiriitojen välttäminen	Martelan Vuosikertomus	
G4-42	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Martelan Vuosikertomus	
G4-45	Hallituksen rooli riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-46	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-47	Riskiarviointien frekvenssi	Vastuullisuuden johtaminen	
G4-48	Yritysvastuuraportin hyväksyminen	Vastuullisuuden organisaatio	
G4-49	Epäkohtien kommunikointi	Vastuullisuuden organisaatio	
G4-51	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Martelan Vuosikertomus	
G4-52	Palkitsemisesta päättäminen	Martelan Vuosikertomus	
<b>Liiketoiminnan eettisyys</b>			
G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Arvot	
G4-57	Sisäiset ja ulkoiset menettelytavat eettisen ja laillisen toimintatapaan liittyvän ohjeistuksen saamiseksi	Vastuullisuuden organisaatio	
G4-58	Sisäiset ja ulkoiset menettelytavat epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittamiseksi	Vastuullisuuden organisaatio	
<b>Erityinen sisältö</b>			
	Johtamistavan kuvaukset	Vastuullisuuden tulokset	
<b>Taloudelliset vaikutukset</b>			
G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vastuullisuuden tulokset	
G4-EC3	Organisaation eläkesitoumusten kattavuus	Martelan Vuosikertomus	
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	Vastuullisuuden tulokset	
G4-EC5	Palkkataso suhteessa paikalliseen minimipalkkaan	Vastuullisuuden tulokset	X
G4-EC9	Hankinnat paikallisilta toimittajilta	Vastuullisuuden tulokset	
<b>Ympäristövaikutukset</b>			
G4-EN1	Materiaalien käyttö painon tai tilavuuden mukaan	Vastuullisuuden tulokset	X
G4-EN2	Kierrätysmateriaalien käyttö	Vastuullisuuden tulokset	X

G4-EN3	Organisaation oma energiankulutus	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-EN4	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-EN15	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-EN16	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	Vastuullisuuden tulokset	Vain rajoitettu tieto saatavilla epäsuorasta käytöstä	X
G4-EN21	Typenoksidien (NO <sub>x</sub> ), rikkioksidien (SO <sub>x</sub> ) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Vastuullisuuden tulokset	Vain VOC-emissiot olennaisia tuotantoprosesseille	X
G4-EN23	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsiteltävän mukaisesti	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-EN27	Tuotteiden ja palveluiden ympäristövaikutusten vähentämistoimenpiteiden laajuus	Vastuullisuusohjelma		X
G4-EN28	Kierrätettyjen tuotteiden ja pakkausmateriaalien suhteellinen osuus myydyistä tuotteista tuoteryhmittäin	Vastuullisuuden tulokset		X
<b>Sosiaaliset vaikutukset</b>		<b>Vastuullisuuden tulokset</b>		
G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Vastuullisuuden tulokset	Uuden palkatun henkilöstön tietoja ei ole raportoitu, vaihtuvuutta ei ole raportoitu ikäryhmittäin	X
G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäis-ilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	Vastuullisuuden tulokset	Lakisääteisten vaatimukset täyttävät järjestely, mutta ei GRI:n vaatimalla tarkkuudella.	X
G4-LA5	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoo-antavissa toimikunnissa	Vastuullisuuden tulokset	Edustajat raportoitu lukumääränä eikä prosentteina	X
G4-LA6	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	Vastuullisuuden tulokset	Mittaustiedot saatavilla vain kustannusten mukaan	
G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa	Vastuullisuuden tulokset		
G4-LA11	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Vastuullisuuden tulokset	Ei raportoitu sukupuolen tai työntekijäryhmän mukaan	
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	Vastuullisuuden tulokset	Raportoitu vain ikäryhmän ja sukupuolen mukaan	X
G4-SO3	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	Vastuullisuuden tulokset	Raportoitu vain toimintatapana	X
G4-SO4	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-SO6	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	Vastuullisuuden tulokset		
<b>Tuotevastuu</b>				
G4-PR1	Prosenttiosuus merkittävistä tuotteista ja palveluista, joiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten parantaminen on arvioitu	Vastuullisuuden tulokset		X
G4-PR3	Organisaation tuotteiden ja palvelujen pakollisen tuoteinformaation ja -merkintöjen tyypit sekä prosenttiosuus tärkeimmistä tuotteista ja palveluista, joita nämä vaatimukset koskevat	Vastuullisuuden tulokset		
G4-PR5	Asiakastytyväisyyssuostimusten tulokset	Vastuullisuuden tulokset		