

# 2015

## 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 . . . . .                        | 7  |
| Martela lyhyesti . . . . .                                | 8  |
| Vastuullisuuden johtaminen Martelassa . . . . .           | 8  |
| Arvot . . . . .   | 9  |
| Vastuullisuuden sidosryhmät . . . . .                     | 11 |
| 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 |
| Vastuullisuus on osa jokapäiväistä toimintaamme . . . . . | 15 |
| Vastuullisuusohjelman 2015–2017 seuranta . . . . .        | 16 |
| Vastuullisuusohjelma 2016–2018 . . . . .                  | 18 |

## VASTUULLISUUDEN TULOKSET

|   |           |   |           |
|---|-----------|---|-----------|
| Vastuullisuuden tulokset . . . . .                        | <b>20</b> | TYÖTUOLIN UUSI ELÄMÄ . . . . .                          | <b>36</b> |
| GRI-mittareiden olennaisuusarviointi . . . . .            | <b>20</b> | Ympäristövastuu . . . . .                               | <b>37</b> |
| Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2013–2015 . . . . . | <b>21</b> | Materiaalit . . . . .                                   | <b>37</b> |
| DESIGN FROM FINLAND . . . . .                             | <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>23</b> | MUOVIPUISTA OIKEITA PUITA . . . . .                     | <b>43</b> |
| Palkkakulut . . . . .                                     | <b>24</b> | Tuotevastuu . . . . .                                   | <b>45</b> |
| Saadut avustukset . . . . .                               | <b>25</b> | Asiakastytyväisyys . . . . .                            | <b>45</b> |
| Hankinnat paikallisilta toimittajilta . . . . .           | <b>25</b> | Asiakaspalautteet . . . . .                             | <b>46</b> |
| Lahjontariskit . . . . .                                  | <b>26</b> | Toimitusvarmuus . . . . .                               | <b>46</b> |
| SUUNTANA MARTELA ONE . . . . .                            | <b>27</b> | Markkinointiviestintä ja tuotteiden merkinnät . . . . . | <b>46</b> |
| Sosiaalinen vastuu . . . . .                              | <b>28</b> | GRI G4 -sisältöindeksi . . . . .                        | <b>48</b> |
| Katsaus vuoteen 2015 . . . . .                            | <b>28</b> |   |           |
| Henkilöstömäärä ja rakenne konsernissa . . . . .          | <b>29</b> |   |           |
| Henkilöstön vaihtuvuus konsernissa . . . . .              | <b>30</b> |   |           |
| Muutosten hallinta . . . . .                              | <b>30</b> |   |           |
| Terveys ja turvallisuus . . . . .                         | <b>30</b> |   |           |
| henkilöstömäärä, rakenne ja vaihtuvuus maittain . . . . . | <b>31</b> |   |           |
| Henkilöstön osaaminen . . . . .                           | <b>33</b> |   |           |
| Aloitetoiminta . . . . .                                  | <b>34</b> |   |           |
| Palkitsemisjärjestelmä . . . . .                          | <b>34</b> |   |           |

# Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä on Martelan kuudes yritysvastuu-raportti. Raportti sisältää Global Reporting Initiativen (GRI) julkaiseman kestävän kehityksen raportointisuosituksen (G4-versio) yleisiä tietoja. Martelan konsernin hallitus hyväksyi ”Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet” dokumentin Martela Lifecycle® -strategian mukaiset muutokset helmikuussa 2016. Konsernin johtoryhmä hyväksyi vastaavasti päivitetty ympäristö- ja henkilöstöpolitiikat sekä totesi 2011 hyväksymien hankintaketjua ohjaavien johtamisperiaatteiden pysyvän ennallaan helmikuussa 2016.

Martelan vastuullisuusohjausryhmä valitsi raportin tunnusluvut 2016 päivitetyn olennaisuusarvioinnin perusteella ja alun perin 2010 valittua mittaristoa uudistettiin 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 käsitelyyn 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 vastuullisuusohjaus-

ryhmän laatiman sidosryhmäanalyysin ja yritys vastuun kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet.

Kuvatessamme yritys vastuun johtamista esittelemme siihen liittyvien johtamisperiaatteiden ja sitoumusten sisällön tiivistelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit on luettavissa internet-sivuillamme [www.martela.fi](http://www.martela.fi). Hallinnointi- ja riskienhallinta-periaatteet esitellään [Martelan vuosikertomuksessa](#). Vastuullisuuden organisaatio-kohdassa kerromme konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritys vastuun ohjausryhmän tehtävistä yritys vastuun kehittämisessä.

Toimintamme tuloksia esittelemme raportin taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun osioissa. Lähes kaikissa esittämässämme tuloksissa on kolmen vuoden seurantatieto. Raportoimme vastuullisuusohjelman 2015–2017 sekä uuden tavoiteohjelman vuosille 2016–2018.

## RAPORTOINNIN KATTAVUUS

Raportointi kattaa Martelan kaikki toiminnot. Mahdolliset poikkeamat ja rajoitukset kerromme kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Raportointikokonaisuuden ja raportoitavien tietojen määrittämisessä olemme käyttäneet GRI:n Boundary Protocol -suosituksia. Ulkomaisten tytäryhtiöiden osalta tunnuslukujen kattavuus ei ole vielä Suomen toimintojen tasolla. Useimmista tunnusluvuista on voitu julkaista tietoa vuosilta 2013–2015.

Jatkossakin on tarkoitus käyttää kolmen vuoden aikasarjaa. Aikaisempien vastuullisuusraporttien kautta löytyy useista mittareista tiedot jo vuodesta 2008 alkaen.

## 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 toimintakertomuksen yhteydessä.

Tämä raportti kertoo vuoden 2015 tuloksista ja vertailutietona pääosin myös vuosista 2013 ja 2014. Vuoden 2016 raportti julkaistaan keväällä 2017.

Raportti esittelee  
toimintaamme  
vastuullisuuden  
näkökulmasta.



“Hyvä  
työympäristö  
on tärkeä osatekijä  
tavoitteiden  
saavuttamisessa.”

# Toimitusjohtajan katsaus

Martela Lifecycle® -strategian jalkauttaminen on onnistunut hyvin ja luo vahvaa uskoa tulevaisuuteen. Yhä useampi asiakkaamme on ymmärtänyt työympäristön toimivuuden kiistattoman merkityksen osana henkilöstön hyvinvointia ja yrityksen kustannusrakennetta.

Nopeasti muuttuvat markkinat ja asiakastarpeet sekä henkilöstön hyvinvointi ovat haasteita, joiden myötä yritysten on ollut pakko havahtua pohtimaan tehokkuutta uusista näkökulmista. Vaikka toimitukset ovat yhä pienempiä, työympäristön rooli tehokkuudessa on entistä tärkeämpi. Tähän kehitykseen Martelan palveluliiketoiminnan kehitys ja erinomainen tuoteportfolio ovat olleet oivallinen vastaus.

Iloksenne olemme huomanneet yritysten vastuullisuuden näkökulman laajentuneen huomioimaan kalusteiden kierrätyksen ja vastuullisen tuotannon lisäksi muuttuvien tarpeiden mukaan muuttuvat tarkoituksen mukaiset tilat sekä käyttäjälähtöisyyden.

## TYÖYMPÄRISTÖ ON MERKITTÄVÄ JOHTAMISEN VÄLINE

Me Martelassa uskomme ja olemme nähneet työympäristön yrityksen avainresurssiksi sekä vahvaksi johtamisen välineeksi.

Jotta erinomaisuus toteutuu, olemme selkiyttäneet toimenkuvia, parantaneet johtamisalleja ja vastuuttaneet tekemistä uudella tavalla. Koska päätöksenteko on tuotu lähemmäs asiakkaita, voimme toimia yhä ketterämmin. Hyvä työympäristö on tärkeä osatekijä tavoitteiden saavuttamisessa. Palveluliiketoimintaan yhä enemmän suuntautunut organisaatiomme on kyennyt nopeaan muutokseen pitkälti siksi, että työympäristö on sen osaltaan mahdollistanut.

## KÄYTTÄJÄLÄHTÖISET TYÖYMPÄRISTÖT

Moni tietotyöläinen on jo todennut käytännössä, miten työelämä muuttuu: tarvitaan vähemmän säilytystiloja, enemmän erilaisia neuvotteluhuoneita, työpistekään ei välttämättä enää ole oma. Yhä tärkeämmiksi tiloiksi muodostuvat yhteiset tilat, joissa kohdataan ja keskustellaan. Toisaalta yhteiskäytössä oleva työpiste voi tuntua jopa henkilökohtaisemmalta kuin aiemmin itselle määritetty paikka, koska pöytä tai tuoli voivat säätyä automaattisesti omien asetusten mukaan.

Osallistava johtaminen monitoimitilassa on tuonut toimintaamme tehokkuutta ja avoimuutta. Lisäksi se mahdollistaa meille avaintulosten selkeän määrittelyn ja varmistaa nopeasti niiden ymmärtämisen läpi koko organisaation. Monitoimitila osana kulttuurimuutosta antaa myös organisaatiolle ja yksilöille enemmän vastuuta. Näin me luomme aloitteellisen vastuunoton kulttuuria, jonka avulla varmistetaan avaintuloksien saavuttaminen.

## TYÖYMPÄRISTÖJEN KEHITTÄMISEN AVAINTULOKSET JA VASTUULLISUUS

Itse nautin päivittäin monitoimitilan eduista ja pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaammin. On todella motivoivaa olla mukana ja kokea organisaation onnistumiset. Parasta työssäni on kuitenkin nähdä asiakkaidemme muutokset. On innostavaa käydä keskusteluja ja asettaa tavoitteet muutokselle. Tavoitteet vaihtelevat paljon yrityksittäin ja alla muutamia esimerkkejä,

1. Kustannussäästöt
2. Työntekijän tyytyväisyyden/suosittelun parantaminen
3. Työn tuottavuus/tehokkuus parannukset
4. Työhyvinvoinnin lisääminen
5. Työnteon ja toimintatapojen kehittäminen

Haluan kannustaa teitä ottamaan työympäristö johtamisen välineeksi ja siten tukemaan avaintulosten saavuttamista. Olemme mukana osaavana kumppanina tukemassa muutosta.

## MARTELA LIFECYCLE® TARJOAA KOKONAISVALTAISEN RATKAISUN

Investointinäkökulmasta resurssiviisas tilankäyttö on järkevää niin omistajan kuin käyttäjänkin kannalta. Kun fiksu toimisto toteutetaan jopa 50 % vähemmällä tilalla kuin aiemmin, säästyvät muutakin kuin vuokra – muun muassa energiaa. Tutkimusten mukaan toimiva tila lisää työhyvinvointia. Parhaimmillaan fiksu toimitila vapauttaa yrityksen resursseja esimerkiksi kansatalouden kannalta elintärkeisiin investointeihin.

Meille Martelassa yritys vastuun tarkoittaa sitä, että kannamme vastuun työympäristöjen määrittelystä, suunnittelusta, tuotteistamasta suunnittelusta tuotantoon, asiakaspalveluun ja käytön aikaiseen huoltopalveluun ja lopulta tuotteen kierrätykseen, kun asiakkaan käyttötarve loppuu.

Olemme kehittäneet liiketoimintaprosessejamme ja toimintaverkostoamme niin, että voimme vähentää energiankäyttöämme sekä minimoida päästöjä sekä ympäristöriskejä. Tavoitteemme on toteuttaa työympäristöjä, joiden käyttöikä on mahdollisimman pitkä, helposti muokattavissa muuttuvaan tarpeeseen ja siten luonnolle tuottama kuormitus on mahdollisimman vähäinen. Ennen kaikkea tavoitteemme on tuottaa tehokkaita käyttäjälähtöisiä työympäristöjä jotka mahdollistavat yritysten avaintulosten saavuttamisen ja vastuullisen toiminnan.

Helsingissä maaliskuussa 2016  
Matti Rantaniemi  
toimitusjohtaja

# Martela lyhyesti

Martela suunnittelee ja toteuttaa parhaita työ- ja oppimisympäristöjä. Tarjoamme käyttäjälähtöisiä ratkaisuja tämän päivän työympäristöön – liikkuvaan työhön ja monitilatoimistoihin. Martelan tavoitteena on tarjota asiakkailleen ja yhteistyökumppaneilleen alan parhaita palveluita sekä laadukkaita, ergonomisia ja innovatiivisia tuotteita. Nopeat toimitukset ja toimiva palveluverkosto tukevat näihin tavoitteisiin pääsemistä.

Martela on yksi Pohjoismaiden johtavia työympäristöihin keskittyneitä yrityksiä. Martela tarjoaa myös alan laajimman valikoiman sisustusratkaisujen muutoksia ja ylläpitoa tukevia palveluja. Kokonaispalvelumme kattaa tarvittaessa koko toimitilan muutoksen työympäristötarpeen määrittelystä ja suunnittelusta muuttoon ja ylläpitoon saakka.

Martela on 70 vuotta sitten perustettu perheyritys, jonka osakkeet on listattu OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä Hel-

singissä. Yhtiöllä on tuotantoa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Päämarkkina-alueitamme ovat Itämeren alueen lisäksi Norja.

Vuonna 2015 Martela-konsernin liikevaihto oli 132,8 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 622 henkilöä.

# 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 vuoden 2011 alussa ja osa päivitetty vuoden 2016 alussa.

Vastuullisuuden johtamisperiaatteita on koulutettu vuoden 2012 jälkeen vuosittain henkilöstölle. 2015 koulutuksessa keskityttiin erilaisiin vastuullisuusnäkökulmiin Martela Lifecycle® -vaiheissa. Hankintaperiaatteemme tiedotettiin tärkeimmille yhteistyökumppaneille vuoden 2012 aikana ja ne ovat edelleen osa normaaleja kaupponeuvotteluja uusien toimittajien kanssa. Vuoden 2015 aikana analysoitiin 2014

lopussa lähetyn toimittajakyselyn vastauksia. Hankintaperiaatteemme 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 asiakasluokituksen täyttämistä; viemme aloittamamme työt kunnialla loppuun. Siksi neljäs arvomme on **Finnish**.

Katsomme  
tulevaisuuteen  
arvostaen  
ympäristöä ja  
juuriamme.





Toimintamme  
perustuu vuoro-  
vaikutukseen  
sidosryhmien  
kanssa.

# Vastuullisuuden sidosryhmät

Vastuullisuusohjausryhmä on päivittänyt sidosryhmäanalyysin asiakasyhteistyön ja Martelan sivustolla keväällä 2015 julkaistuun vastuullisuuskyselyyn saatujen vastausten pohjalta. Yritysvastuun johtamismallin perustana olevassa

sidosryhmäanalyysissä käsitellään Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksia Martelan vastuullisuudelle sekä toimenpiteitämme 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 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 kommunikoimme 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. Martelan palveluilla ja valituilla tuotteilla on oikeus käyttää avainmerkkiä osoituksena sisällyttämistään merkittävän osuudesta suomalaista työtä.

## SUUNNITTELIJAT

Suunnittelijat etsivät tietoa etenkin ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta. Täyttääkseen nämä odotukset Martela toteuttaa materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia sekä järjestää suunnittelijatilaisuuksia vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi. Kalustesuunnittelijat etsivät mahdollisuutta toteuttaa uusia ideoita suomalaista muotoilupерinteitä kunnioittaen ja osa näistä pääsee vuosittain mukaan Martelan tarjoamaan.

## 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 henkilöstökehittämistä. Martela julkaisee tunnustelukuja koulutuksesta, sairauspoissaolopäivistä, tapaturmista, henkilöstön vaihtuvuudesta, suoritusarviointien määrästä sekä keskustelee avoimesti tuloksista.

## JÄLLEENMYYJÄT

Jälleenmyyjien odotukset ovat pääosin samanlaisia kuin asiakkailta. Heille myös luotettava liikesuhde on tärkeä. Täyttääksemme nämä odotukset teemme 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 seurataan tarkasti. Antaaksemme syvempää tietoa yritysvastuun suorituskyvystämme kehitämme jatkuvasti raportoin-

tiamme, joka sisältää mittareita myös kustannussäästöistä ja kilpailukykyvyydestä sekä brändimieli-kuvasta ja -arvosta.

## MUUT SIDOSRYHMÄT

Yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistämiseksi Martelalla on toimintapaikkakunnillaan tärkeä vaikutus työllistäminen ja siitä aiheutuviin positiivisiin välillisiin vaikutuksiin. Martela on mukana myös toimialaansa koskevassa yhteiskunnallisessa työssä esimerkiksi uudenlaisen oppimisympäristön mahdollistamisessa Yrityskyläyhteistyön kautta.

# 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 ratkaisuissa.

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) ensimmäisen kerran 8.2.2011 ja Martela Lifecycle® -strategian mukaisine muutoksineen 03.02.2016 pidetyssä kokouksessa. 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) ensimmäisen kerran kokouksessaan 5.1.2011. Johtoryhmä hyväksyi Martela Lifecycle® -strategian mukaisesti päivitettyt Henkilöstö- ja Ympäristöpolitiikat sekä vahvisti Ostotoiminnan periaatteet sekä Sosiaaliset vaatimukset toimittajille uudelleen sellaisinaan 17.02.2016 pidetyssä kokouksessa.

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

## HALLINNOINTIPERIAATTEET

Hallinnointiperiaatteita ja -kysymyksiä käsitellään Martelan vuosikertomuksessa, hallituksen toimintakertomuksessa 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 toimintakertomuksessa, 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 ohjeita ympäristönäkökulman huomioon ottamiseen tarjoomamme kehittämisessä, jonka kautta vaikutamme välillisesti myös asiakkaidemme ympäristövaikutuksiin. 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 neuvottelu-oikeus 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 joka-päiväistä työtä. Vastuullisuuskäytännön vahvistaminen ei tästä syystä edellytä erillistä organisaatiota. Olemme kuitenkin perustaneet *Vastuullisuusohjausryhmän* valmistelemaan kehitystoimenpiteitä, koordinoimaan niiden etenemistä tulosyksiköissä ja tekemään tarvittaessa esityksiä konsernin johtoryhmälle. Vastuullisuusohjausryhmä toimii myös laadun- ja ympäristöhallintajärjestelmien johdonkatselmusryhmänä.

Ohjausryhmässä käsitellään kerran vuodessa vastuullisuustoiminnan tulokset, kehittämissuunnitelmat ja raportointi. Ohjausryhmä koostuu vastuullisuustiimistä sekä valituista johtoryhmän edustajista. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii konsernin vastuullisuus-asiiantuntija. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii konsernin markkinointi- ja vastuullisuusjohtaja.

*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, hallintoperiaatteet ja riskienhallintaperiaatteet. Johtoryhmä tekee tarvittaessa hallitukselle muita vastuullisuutta koskevia esityksiä. Hallitus ei ole nimennyt keskuudestaan erityisesti yritysvastuuasioihin perehtyvää jäsentä.

*Toiminnot* toteuttavat konsernin vastuullisuusperiaatteita omassa toiminnassaan normaalin suunnitteluprosessin ja johtamisen puitteissa. Yritysvastuun tavoiteohjelman 2016–18 myötä on tarkoitus tuoda vastuullisuustulosten kehitysohjelmaa näkyvästi mukaan tuleviin vuosisuunnitteluprosesseihin.

## YHTEYSTIEDOT

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

### Vastuullisuusohjausryhmän edustaja konsernin johtoryhmässä

VP, Business Unit International, Marketing and Responsibility  
Veli-Matti Savo  
puh. 040 068 8535  
veli-matti.savo@martela.com

### Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja

Marketing and Responsibility Director  
Minna Andersson  
puh. 040 087 8101  
minna.andersson@martela.com

### Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri





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



Vastuullisuus on  
osa jokapäiväistä  
toimintaamme.

# Vastuullisuusohjelman 2015–2017 seuranta

Martelan neljäs vastuullisuusohjelma vuosille 2015–2017 julkaistiin 2014 tuloksista kertovassa vastuullisuusraportissa. Vastuullisuusohjausryhmä katselmoi ohjelman tavoitteiden saavuttamisen tilannetta maaliskuussa 2016. Taulukkoon on kerätty katselmoinnin tiivistelmä.

| Tavoite   | Aikataulu | Tila   | Kommentit   |
|---|-----------|--|---|
| Omistusravon kasvattaminen<br>Käyttöpääoman vähentäminen<br>Kassavirran lisääminen  | 2017      |  | Parannusta saavutettu ja työ jatkuu.<br>Aikataulu jatkettu vuoteen 2018   |
| Työhyvinvoinnin lisääminen asiakkailla (tietotyöläiset)<br>1. 50 % Martelan asiakkaista käyttää käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia<br>2. Käyttäjäkokemuksen tutkimustulos:<br>- vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen<br>- vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen                              | 2017      |  | Monet parhaista asiakkaista aloittaneet MLC-mallin soveltamisen. Tavoite tarkennettu ja uudelleenaikataulutettu strategian mukaisesti |
| Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa<br>1. Great Place to Work, toimenpiteet ja toteutus<br>2. Kaikki Martelan käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia käyttävien tilojen käyttäjäkokemuksen tutkimustulos:<br>- vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen<br>- vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen | 2016      |  | MLC Martelan omista toimistoissa:<br>- 30 % määrittely tehty<br>- 5 % käyttäjäkokemuksen mittaus muutosten jälkeen tehty              |
| Jokainen yli 20 työntekijää työllistävä Martela-toimipaikka osallistuu paikalliseen yhteiskuntavastuuhankkeeseen ainakin kerran vuoden loppuun mennessä<br>- esim. Martela Citizen Day Suomessa: Martelan tietotyöläisillä on mahdollisuus työskennellä päivä Yrityskylän ohjaajana vuoden 2015 aikana  | 2017      |  | Martela Citizen day jatkettu Suomessa vuoden 2016 loppuun saakka  |



## VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN MARTELASSA

- Työ jatkuu
- Tavoite päivitetty
- Aikataulu päivitetty

| Tavoite   | Aikataulu | Tila | Kommentit  |
|---|-----------|------|--|
| <p>Martelan omien toimipisteiden ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kaikkiin työpisteisiin on mahdollista päästä julkisilla liikennevälineillä</li> <li>- kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus osallistua virtuaalineuvotteluihin</li> <li>- kaikilla tietotyöläisillä on etätömahdollisuudet</li> <li>- kaikille tarpeettomille kalusteille etsitään uusi käyttöpaikka tai ne kierrätetään vastuullisesti</li> </ul> | 2017      |      | Tavoitteet aikataulussa ja uusi tavoite lisätty  |
| <p>Martelan tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi:</p> <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      |      | Parannusta saavutettu, uusi Dynamic-sarja työtilatehokkuuden seurantaan, uusia tuotesarjoja suunniteltu modulaarisuus pohjalta komponenttitarpeen minimoimiseksi, E1/2-lastulevy otettu käyttöön Martela-tuotteissa. Aikataulu jatkettu vuoteen 2018 |
| <p>Kierrätyspalvelujen kehittäminen kaikilla Martelan kotimarkkinoilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kehittämällä uudelleenkäyttökohteiden suunnittelua osana työtilasuunnittelua</li> <li>- paikallisten myyntikanavien kehittäminen</li> <li>- paikallisen kalustekunnostuksen kehittäminen</li> <li>- paikallisen materiaalikierrätyksen kehittäminen</li> </ul>   | 2017      |      | Parannusta saavutettu, kierrätyskalusteiden logistiikka keskitetty ja uusi netti-kauppa otettu käyttöön. Aikataulu jatkettu vuoteen 2018   |

# Vastuullisuusohjelma 2016–2018

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2016 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2016–2018. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

| Tavoite   | Aikataulu |
|---|-----------|
| Omistaja-arvon lisääminen<br>Käyttöpääoman vähentäminen<br>Kassavirran lisääminen   | 2018      |
| Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset<br>1. 50 % Martelan asiakkaista on aloittanut työympäristömuutoksen Martela Lifecycle® -määrittelyvaiheella<br>2. Käyttäjäkokemuksen tutkimustulos:<br>- vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen<br>- vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen  | 2018      |
| Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa<br>1. Työntekijätutkimus, toimenpiteet ja toteutus<br>2. Kaikkien Martelan käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia käyttävien tilojen käyttäjäkokemuksen tutkimustulos:<br>- vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen<br>- vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen  | 2016      |
| Jokainen yli 20 työntekijää työllistävä Martela-toimipaikka osallistuu paikalliseen yhteiskuntavastuuhankkeeseen ainakin kerran vuoden 2017 loppuun mennessä<br>- esim. Martela Citizen Day Suomessa: Martelan tietotyöläisillä on mahdollisuus työskennellä päivä Yrityskylän ohjaajana vuoden 2016 aikana   | 2017      |
| Martelan omien toimipisteiden ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi:<br>- kaikkiin työpisteisiin on mahdollista päästä julkisilla liikennevälineillä<br>- kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus osallistua virtuaalivirtaustietoihin<br>- kaikilla tietotyöläisillä on etätömahdollisuudet<br>- kaikille tarpeettomille kalusteille etsitään uusi käyttöpaikka tai ne kierrätetään vastuullisesti<br>- tiloja käytetään tehokkaasti Martelan toimistoissa: tavoite 15 m <sup>2</sup> /henkilö | 2017      |
| Martelan tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi:<br>- tarjoamalla asiakkaille tehokkaampia työskentelytilaratkaisuja<br>- ympäristöystävällisemmän toimitusketjun edistäminen<br>- ympäristöystävällisempien tuotteiden ja palveluiden kehittäminen<br>- pitkän käyttöiän omaavien tuotteiden suunnittelu ja tarjoaminen   | 2018      |
| Kierrätyspalvelujen kehittäminen kaikilla Martelan kotimarkkinoilla<br>- kehittämällä uudelleenkäyttökohteiden suunnittelua osana työtilasuunnittelua<br>- paikallisten myyntikanavien kehittäminen<br>- paikallisen kalustekunnostuksen kehittäminen<br>- paikallisen materiaali kierrätyksen kehittäminen   | 2018      |



Yli 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen.

# Vastuullisuuden tulokset

Martelan vastuullisuutta mitataan GRI-raportointisuosituksen mukaisilla tunnusluvuilla, jotka on valittu vastuullisuusohjausryhmän laatiman olennaisuusarvioinnin perusteella. Vuoden 2015 raportointiin ohjausryhmä valitsi viisi taloudellisen vastuun, yhdeksän ympäristövastuun, yksitoista henkilöstövas-

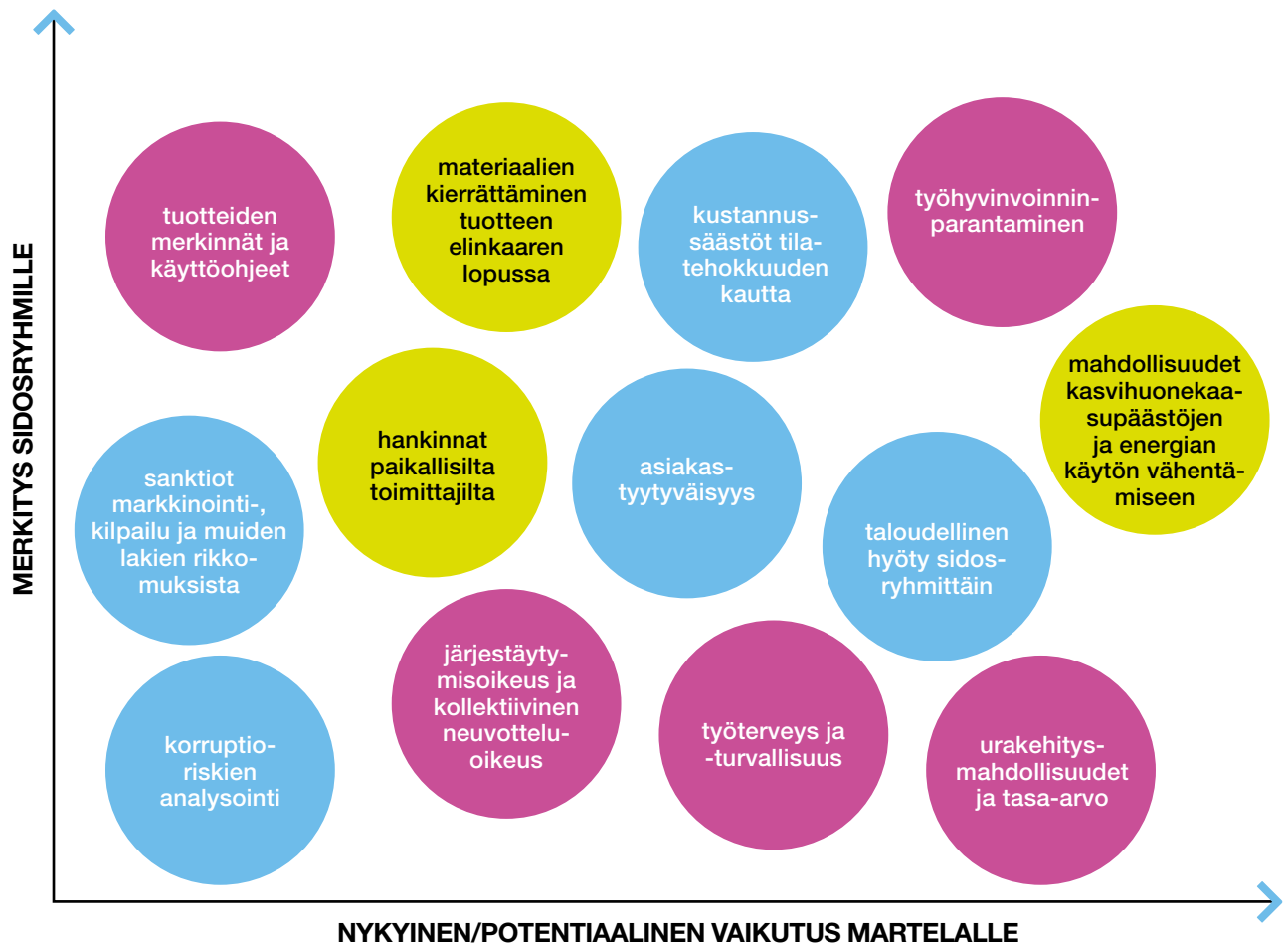
tuun ja kolme tuotevastuun mittaria. Vuoden 2016 raportoinnissa on tarkoitus jatkaa samaa toimintamallia sellaisenaan.

## 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.

### OLENNAISUUSARVIOINTI



# Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2013–2015

|   | 2013               | 2014                | 2015                |
|---|--------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Taloudellisen vastuun mittarit</b>                       |                    |                     |                     |
| Liikevaihto (milj.€)  | 132,3              | 135,9               | 132,8               |
| Voitto ennen veroja (milj.€)                                | -4,6               | -0,6                | 3,4                 |
| Tuloverot (milj.€)  | -0,5               | 0,1                 | 0,9                 |
| Sijoitetun pääoman tuotto (%)                               | -8,4               | 0,5                 | 12,1                |
| Omavaraisuusaste (%)  | 37,2               | 38,1                | 40,9                |
| Maksetut osingot (milj.€)                                   | 0,8                | 0,0                 | 0,4                 |
| Maksetut palkat (milj.€)                                    | 30,1               | 29,2                | 25,7                |
| Henkilökunnan määrä (keskimäärin miestyövuosina)            | 690,0              | 658,4               | 627,3               |
| Ostot toimittajilta (milj.€)                                | 97,7               | 96,1                | 92,8                |
| Bruttoinvestoinnit (milj.€)                                 | 3                  | 1,7                 | 0,7                 |
| Asiakastytyväisyys (skaala 0–5)                             | 4,15 <sup>1)</sup> | 4,20 <sup>1)</sup>  | 4,21 <sup>1)</sup>  |
| <b>Sosiaalisen vastuun mittarit</b>                         |                    |                     |                     |
| Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)                           | 44,2 <sup>2)</sup> | 44,5 <sup>2)</sup>  | 45,0 <sup>2)</sup>  |
| Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä, % | 48,0               | 48,0                | 48,5                |
| Vaihtuvuus-%  | 15,3               | 17,6                | 19,7                |
| <b>Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)</b>                    |                    |                     |                     |
| - työnantajan päättämä                                      | 17                 | 30                  | 67                  |
| - työntekijän päättämä                                      | 82                 | 72                  | 43                  |
| - eläkkeelle siirtyminen                                    | 10                 | 17                  | 8                   |
| Sairauspoissaolot (% työajasta)                             | 3,0                | 3,4                 | 3,0                 |
| Sijoitus koulutukseen (€ /henkilö)                          | 360                | 251                 | 208                 |
| Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)                      | 75                 | 61                  | 79                  |
| <b>Ympäristövastuun mittarit</b>                            |                    |                     |                     |
| Materiaalien käyttö (tn)                                    | 12 253             | 12 255              | 11 655              |
| <b>Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)</b>                      |                    |                     |                     |
| - lämmitysöljy  | 14 509             | 5 204               | 0                   |
| <b>Ostetun energian käyttö (GJ)</b>                         |                    |                     |                     |
| - kaukolämpö  | 13 279             | 18 026              | 20 188              |
| - sähkö   | 25 927             | 25 944              | 24 334              |
| - kaasu   |                    | 237                 | 703                 |
| <b>Hiilidioksidipäästöt (tn)</b>                            |                    |                     |                     |
| - itse tuotetusta energiasta                                | 1 117              | 396                 | 0                   |
| - ostetusta energiasta                                      | 2 163              | 1 141               | 865                 |
| - omasta kuljetuskalustosta                                 | 994 <sup>2)</sup>  | 1 173 <sup>2)</sup> | 1 219 <sup>2)</sup> |
| - työsuhteesta  | 187 <sup>2)</sup>  | 165 <sup>2)</sup>   | 131 <sup>2)</sup>   |
| - liikelennoista  | 166 <sup>2)</sup>  | 249 <sup>2)</sup>   | 106 <sup>2)</sup>   |
| <b>Jätteet (tn)</b>   |                    |                     |                     |
| - joista vaarallista jätettä (tn)                           | 4 165              | 2 082               | 1 596               |
| - hyötykäyttö-%   | 19                 | 16                  | 18                  |
|   | 99                 | 98                  | 96                  |

1) Suomen myynti

2) Martela-konsernin Suomen toiminnot



Better  
future by  
Inspiring  
spaces

# Design from Finland

Useille Martelan palveluille ja kalusteille on myönnetty Design From Finland -merkki. Suomalaisen Työn Liitto myöntää merkin ainutlaatuiselle suomalaiselle muotoilulle, ja se kertoo yrityksen panostaneen edelläkävijänä suomalaiseen muotoiluun. Ensisijaiset kriteereinä on yrityksen investointi muotoiluun, muotoiluinvestoinnin tuomat hyödyt tuotteen/palvelun kilpailukyvyille, erottautumiselle sekä liiketoiminnalle ja lisäksi käyttäjälähtöisyys.

Design from Finland -tunnustus sopii hyvin Martelan arvomaailmaan, sillä Martelassa on aina suhtaututtu intohimolla käyttäjälähtöiseen suunnitteluun. Martela Lifecycle® on malliesimerkki modernista suomalaisesta palvelumuotoilusta, joka optimoi sekä tilojen käytön että pitää huolta kalusteista ja ihmisistä. Hallittu kokonaisajattelu mahdollistaa tulevien tarpeiden ennakoinnin, mikä luo tehokkuutta ja säästöjä Design from Finland -merkki myönnettiin useille suomalaisten muotoilijoiden suunnitteleuille Martelan kalusteille ja palveluille. Yksi tunnustuksen saaneista on liro Viljasen suunnittelema Frankie-neuvottelupöytäsarja.

[Lue lisää Suomalaisen työn liiton toiminnasta](#)

[Lue lisää Martelan Design from Finland -palveluista ja -tuotteista](#)

# 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) 2015.

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 2015 oli 21,6 %. Viidenkymmenen suurimman omistajan osuus yhtiön osakkeista oli vuoden 2015 lopussa 72,3 %, ja yhtiön markkina-arvo oli 14,4 milj. euroa.

## LIKEVAIHTO JA TULOS

Konsernin liikevaihto vuonna 2015 oli 132,8 milj. euroa, jossa oli laskua edelliseen vuoteen 2,3 %. Liikevaihdosta Suomen tulosityksikön osuus oli 96,7 milj. euroa. Konsernin liikevoitto vastaavalta ajalta oli 4,1 milj. euroa (0,2). Suomen tulosityksikön liikevoitto oli 8,2 milj. euroa (2,8). Konsernin omavaraisuusaste oli 40,9 % (38,1 %), nettovelkaantumisaste 16,6 % (33,4 %) ja bruttoinvestoinnit 0,7 milj. euroa (1,7). Investoinnit kohdistui suurimmalta osalta tuotannon laitteisiin.

## ARVON JAKAUTUMINEN

Martela-konsernin 132,8 milj. euron liikevaihdosta 73 % 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. Tuloverot maksetaan jokaisen toimintamaan lain vaatimusten mukaisesti, ja verojen maksun taso riippuu paikallisiin yksiköihin jäävän taloudellisen tuloksen suuruudesta.

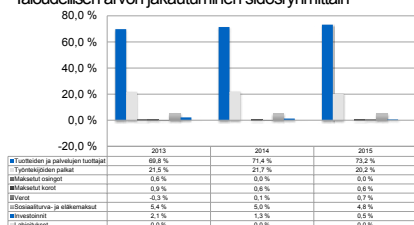
### PALKKAKULUT

Martela-konsernin maksetut palkat ja sosiaalikulut kasvoivat vuosina 2010–2012 kasvaneesta henkilöstömäärästä johtuen, 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.

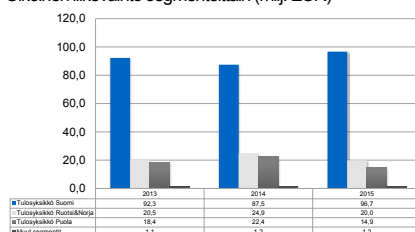
Puusepänteollisuudessa minimikuukausipalkka on ollut 1.10.2015 alkaen 1639 € ja 1.2.2016 alkaen se on 1646 €. Muuttoalan minimipalkka on 10,15 €/tunti. Martelan työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka 2015 oli 1802 €.

Ruotsissa ammattiyhdistys on asettanut minimipalkkatason. Esimerkiksi tuotannossa minimipalkka riippuu työvuosista ja ensimmäisen vuoden tuntipalkkataso on 117,40 SEK. Martela AB:llä tilapäiselle henkilöstölle maksetaan vähimmäispalkkaa ja

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin



Ulkoisen liikevaihto segmenteittäin (milj. EUR)



| Liiketulos segmenteittäin (milj. EUR) | 2013        | 2014       | 2015       |
|---------------------------------------|-------------|------------|------------|
| Tulosityksikkö Suomi                  | 1,4         | 2,8        | 8,2        |
| Tulosityksikkö Ruotsi & Norja         | -1,4        | -0,4       | -1,5       |
| Tulosityksikkö Puola                  | -1,2        | -0,6       | -1,7       |
| Muut segmentit                        | -2,0        | -1,7       | -1,0       |
| <b>Yhteensä</b>                       | <b>-3,1</b> | <b>0,2</b> | <b>4,1</b> |

| Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin | 2013   | 2014   | 2015   |
|--|--------|--------|--------|
| <b>Tuotteiden ja palvelujen tuottajat</b>        | 69,8 % | 71,4 % | 73,0 % |
| <b>Työntekijöiden palkat</b>                     | 21,5 % | 21,7 % | 20,1 % |
| <b>Maksetut osingot</b>                          | 0,6 %  | 0,0 %  | 0,3 %  |
| <b>Maksetut korot</b>                            | 0,9 %  | 0,6 %  | 0,6 %  |
| <b>Verot</b>                                     | -0,3 % | 0,1 %  | 0,7 %  |
| <b>Sosiaaliturva- ja eläkemaksut</b>             | 5,4 %  | 5,0 %  | 4,8 %  |
| <b>Investoinnit</b>                              | 2,1 %  | 1,3 %  | 0,5 %  |
| <b>Lahjoitukset</b>                              | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  |



vakituisille työntekijöille maksetaan pätevyystä riippuen enemmän. Toimihenkilöiden minimipalkka Ruotsissa on 18 040 SEK/kk ja kaikkien Martela AB:n toimihenkilöiden ansiotaso ylittää minimitason.

Puolassa valtakunnallisesti määritetty minimipalkka vuonna 2015 oli 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 saatu työ- ja elinkeinoministeriöltä tukemaan läsnäoloa kansainvälisillä design-messuilla. Tutkimus, prosessi- ja tuotekehitys on vastaanottanut avustuksia TEKES:ltä.

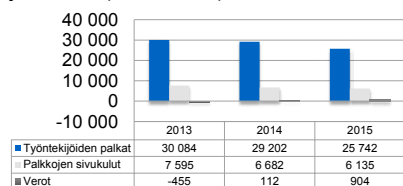
Vuonna 2015 saatujen avustusten taso ei poikennut edellisistä vuosista. Avustuksia saatiin prosessien kehittämiseen.

### HANKINNAT PAIKALLISILTA TOIMITTAJILTA

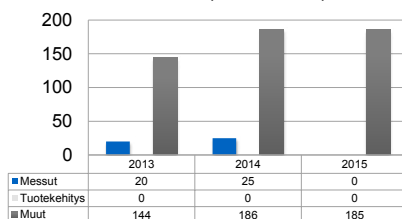
Martelan logistiikkakeskukset sijaitsevat Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa. Hankintoja kaikista näistä maista voidaan pitää hankintoina paikallisilta toimittajilta. Komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei kuitenkaan aina ole sama kuin toimittajan kotimaa. Toimittajakohtainen sosiaalisen riskin arviointi täytyy siksi tehdä päätoimittajista toimittajakohtaisesti.

Euroopan ulkopuolisten ostojen taso on noussut, ostot muilta kuin paikallisilta toimittajilta Euroopasta oli edellisvuoden tasolla.

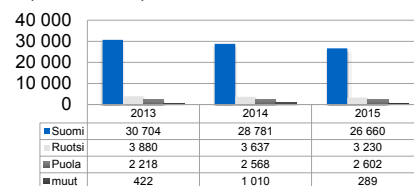
Palkkojen, sivukulujen ja verojen jakauma (1000 EUR)



Julkiset avustukset (1000 EUR)



Palkat, sivukulut ja verot maittain (1000 EUR)



Vuonna 2015 kokonaisostoista 67 % käytettiin asiakkaille toimitettaviin materiaaleihin, komponentteihin ja valmiisiin tuotteisiin. 33 % ostoista sisältää esimerkiksi markkinointikuluja sekä niin kiinteistöön kuin tietohallintoonkin liittyviä tuotteita ja palveluja.

Vuonna 2015 Martelalla oli noin 150 toimittajaa vakiomalliston materiaaleille ja komponenteille. Materiaaliostoista noin 70 % oli peräisin Suomesta, Ruotsista tai Puolasta. Melkein puolet materiaalikustannuksista syntyi metalli- ja puupohjaisten materiaalien tai komponenttien hankinnasta.

### LAHJONTARISKIT

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

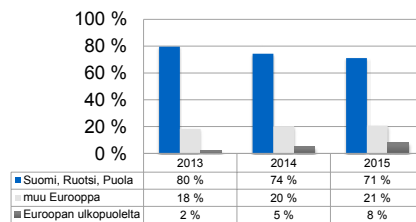
Martela varmistaa paikallisen henkilöstön luotettavuuden etenkin lahjontariskisillä markkinoilla käyttämällä rekrytointiprosessissa asiantuntijaorganisaatioita, joilla on luotettava maine.

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

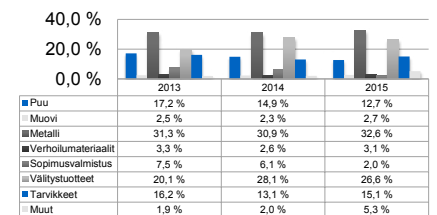
Ostot 2015

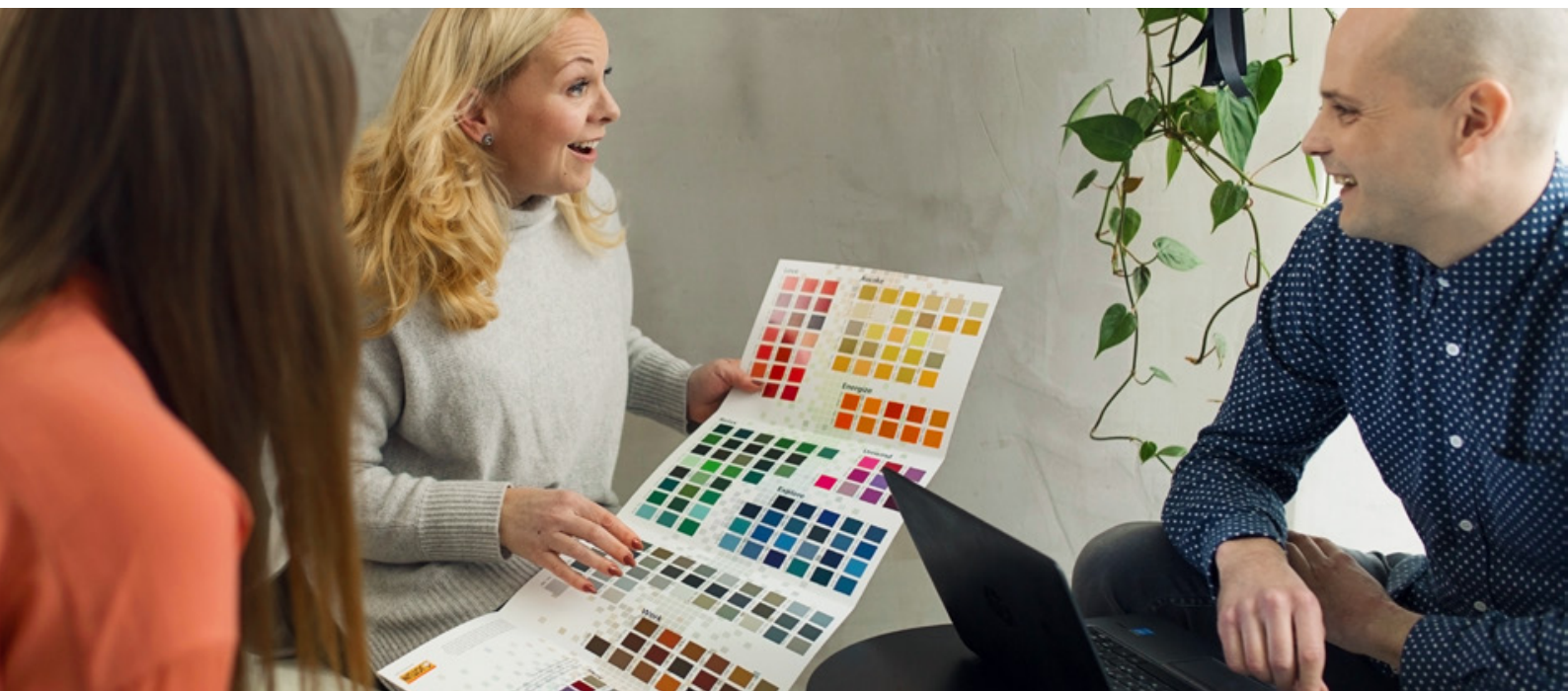


Ostot alueittain



Materiaalihankinta 2013 - 2015 (%)





# Suuntana Martela One

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Martela One on kirjaimellisesti tapamme ajatella monissa eri maissa toimivaa organisaatiota ja organisaation sisäisiä yksiköitä yhtenä kokonaisuutena. Martela toimii Suomen lisäksi Puolassa, Ruotsissa, Norjassa ja Venäjällä sekä jälleenmyyjien kautta monissa muissakin maissa ja kymmenissä kaupungeissa. Yrityskulttuurit ovat vaihtuneet maasta toiseen siirryttäessä paljonkin ja toisinaan organisaation sisällä yksiköiden välillä on ollut toisistaan poikkeava tapa toimia. Kaikkeen yrityksemme toimintaan vaikuttava perusteellinen muutos on tapamme ajatella – Martela One.

Strategiamme on luoda parhaita työympäristöjä ja sitä olemme tehneet käytännössä myös omalla kohdallamme. Olemme uudistamassa kaikissa maissa jo fyysisiä tilojamme, jotta avoin vuorovaikutus toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla. Martela One -ajattelu parantaa entisestään vuorovaikutusta ja yhdessä toimimista yli maanrajojen.

Martela Onen mukaan esimerkiksi asiakastilauksen toimitusprosessia tarkastellaan holistisesti ja yhteiset rajapinnat ovat erityisen tärkeitä. Yhteisissä työpajoissa on haettu tehokkainta mahdollista tapaa, jolla jokainen prosessin osa on saumattomasti yhteydessä toiseen.

Martelan uusi henkilöstöpolitiikka on julkaistu Martela One -ajattelun pohjalta ja viestimme kaikessa ulospäin samaa tarinaa. Yrityksellä on yksi virallinen kieli, jonka avulla tämä kaikki kerrotaan.

Martela One -ajattelu varmistaa, että yrityksellä on yhteinen strategia, jota kaikki toteuttavat. Ideaalii on vielä edessä, mutta muutoksen tiellä on otettu jo kunnan askeleita.

Martela One  
Yksi yhteinen strategia  
Yksi yhteinen tapa toimia  
Yksi yhteinen menestystarina

# Sosiaalinen vastuu

Johtoryhmän hyväksymä henkilöstöpolitiikka kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteistamme, joilla selkeytämme ja yhdenmukaistamme henkilöstövoimavarojemme 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 johtaa 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 Martela Oyj, Muuttopalvelu Grundell Oy ja Kidex Oy. Henkilöstömittarit perustuvat vuoden 2015 tapahtumiin ja tuloksiin.

## KATSAUS VUOTEEN 2015

Vuonna 2015 yhtiössä toteutettiin organisaatiomuutoksia, jotka tähtäsivät toiminnan tehokkuuden parantamiseen. Vuoden alkupuolella toteutettu uudelleenorganisointi muunsi yhtiön organisaatorakenteen vastaamaan entistä paremmin Martela Lifecycle® -strategiaa. Syksyllä Puolassa toteutettiin niin ikään uudelleenorganisointi, jonka tavoitteena oli Puolan myyntiorganisaation tehostaminen. Uudelleenorganisointien seurauksena konsernin henkilöstömäärä sopeutettiin vastaamaan tehostettua organisaatorakennetta.



### HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE KONSERNISSA

Martela-konsernissa henkilöstömäärä oli vuoden 2015 aikana 627,3 miestyövuosissa. Henkilöstömäärä väheni 31,1 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

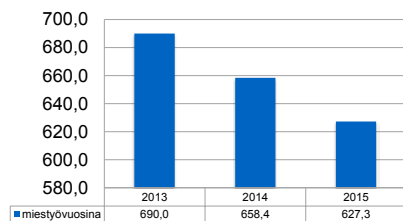
suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain.

Vuoden 2015 lopussa konsernin henkilöstöstä 295 oli toimihenkilöä ja 287 työntekijää. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 35 % ja miesten 65 %. Toimihenkilöistä 54 % oli miehiä ja 46 % naisia, työntekijöistä 80 % miehiä ja 20 % naisia. Konsernissa suurin ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus oli 10 %. Vanhin Suomen toiminnoissa työs-

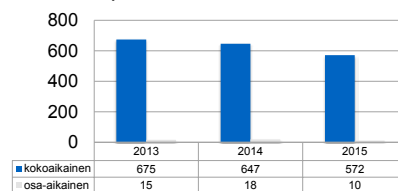
sä oleva työntekijä täytti 66 vuotta. Suomessa ja Ruotsissa Martelan henkilöstöstä noin puolet on ollut yhtiön palveluksessa yli 15 vuotta. Puolassa 80 %:a henkilöstöstä on työskennellyt yrityksen palveluksessa 1–10 vuotta ja vain 16 % henkilöstöstä on ollut Martelan palveluksessa yli 15 vuotta.

Martela-konsernin hallituksessa oli 2015 seitsemän jäsentä, joista kaksi naista ja viisi miestä. Konsernin johtoryhmässä oli kuusi jäsentä, joista yksi nainen ja viisi miestä.

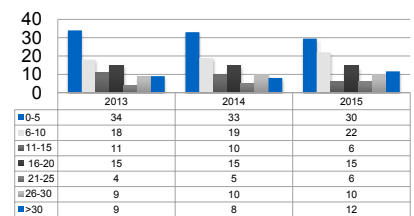
Henkilöstö keskimäärin



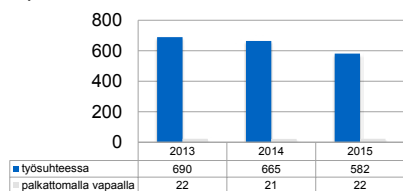
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset vuoden lopussa



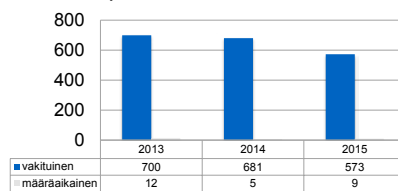
Palvelusvuosijakauma (%)



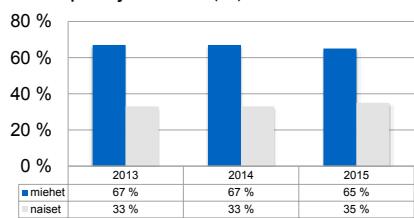
Henkilöstömäärä vuoden lopussa



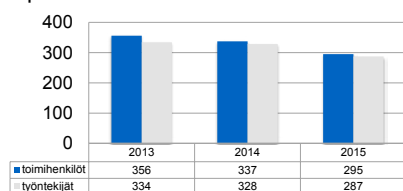
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa



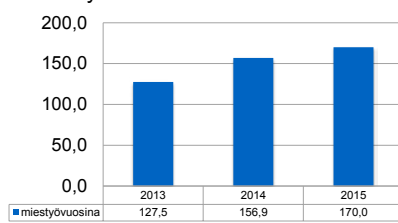
Sukupuolijakauma (%)



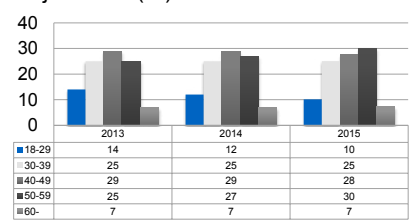
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa



Vuokratyövoima



Ikäjakauma (%)



### HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS KONSERNISSA

Martelassa henkilöstön vapaaehtoinen lähtövaihtuvuus on pitkään ollut alhaisella tasolla. Martelasta lähti vuonna 2015 118 työntekijää, joista 57 % lähti vapaaehtoisesti, 37 % irtisanottiin uudelleenorganisointien seurauksena ja 5 % siirtyi eläkkeelle. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä 30–50-vuotiaiden ikäryhmästä. Martela-konsernin toiminnoissa vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat keskimäärin 64-vuotiaita.

### MUUTOSTEN HALLINTA

Merkittävillä toiminnallisilla muutoksilla, kuten toimintojen uudelleenjärjestelyillä, toimintojen siirtämisellä alihankintaan tai

yritysostoilla voi olla henkilöstövaikutuksia. Näissä tapauksissa Martela noudattaa kunkin alueen laissa tai työehtosopimuksessa määriteltyjä neuvottelu-aikoja ja henkilöstön vähentämistapauksissa vähimmäisirtisanomisaikoja. Neuvottelumenettelyt ovat erilaisia eri maissa ja riippuvat esimerkiksi yrityksen koosta, työntekijämäärästä ja siitä, minkälaisesta työsopimuksesta on kysymys.

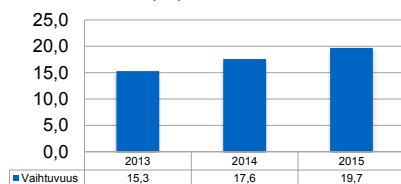
Myös irtisanomisajoissa on joitakin alueellisia eroja. Esimerkiksi irtisanomisaika työnantajan puolelta henkilölle, joka on työskennellyt Martelassa kolme vuotta, on Suomessa yksi kuukausi, Ruotsissa kaksi kuukautta ja Puolassa kolme kuukautta.

### TERVEYS JA TURVALLISUUS

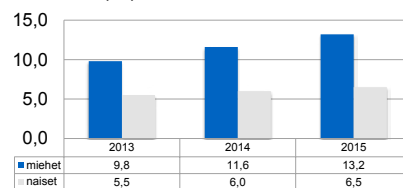
Martela noudattaa työsuojelutoiminnassa lakisääteisiä vaatimuksia ja työsuojelutoimikuntia on kaikilla niillä alueilla, joissa niitä vaaditaan. Puolassa on lakisääteisten työsuojelutoimikuntavaatimusten sijasta terveys- ja hygieniamääräykset, jotka kunkin yrityksen on täytettävä ennen kuin voivat aloittaa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

Työsuojelutoimikuntien asiantunteudesta hyödynnetään niin korjaavissa kuin ennaltaehkäisevissäkin toimenpiteissä. Työsuojeluhenkilöstöä on Suomessa 17 ja Ruotsissa kaksi ja heidän toimialueensa kattaa koko Suomen ja Ruotsin toiminnot.

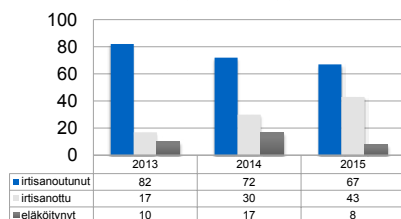
Henkilöstön vaihtuvuus henkilöstöstä (%)



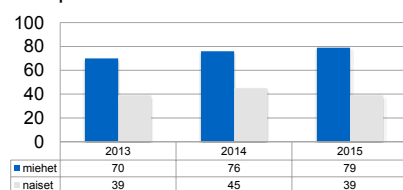
Vaihtuvuus sukupuolen mukaan (%)



Työsuhteen päättymisen syyt



Lähteneet työntekijät sukupuolittain



## HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS MAITTAIN

|   | Suomi |       |              | Puola |       |              | Ruotsi |      |             |
|---|-------|-------|--------------|-------|-------|--------------|--------|------|-------------|
|   | 2013  | 2014  | 2015         | 2013  | 2014  | 2015         | 2013   | 2014 | 2015        |
| Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa                | 558   | 519   | <b>448</b>   | 80    | 110   | <b>95</b>    | 65     | 51   | <b>54</b>   |
| Töissä olevien määrä vuoden lopussa                 | 540   | 501   | <b>430</b>   | 77    | 108   | <b>93</b>    | 65     | 50   | <b>54</b>   |
| Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa | 18    | 18    | <b>18</b>    | 3     | 2     | <b>2</b>     | 0      | 1    | <b>0</b>    |
| Toimihenkilöt vuoden lopussa                        | 243   | 220   | <b>189</b>   | 67    | 73    | <b>61</b>    | 38     | 37   | <b>40</b>   |
| Työntekijät vuoden lopussa                          | 297   | 281   | <b>241</b>   | 10    | 35    | <b>32</b>    | 27     | 13   | <b>14</b>   |
| Kokoaikaiset vuoden lopussa                         | 533   | 491   | <b>426</b>   | 77    | 107   | <b>91</b>    | 57     | 43   | <b>50</b>   |
| Osa-aikaiset vuoden lopussa                         | 7     | 10    | <b>4</b>     | 0     | 1     | <b>2</b>     | 8      | 7    | <b>4</b>    |
| Vakituiset vuoden lopussa                           | 551   | 496   | <b>460</b>   | 80    | 108   | <b>93</b>    | 60     | 50   | <b>46</b>   |
| Määräaikaiset vuoden lopussa                        | 7     | 5     | <b>0</b>     | 0     | 0     | <b>0</b>     | 5      | 0    | <b>8</b>    |
| Henkilöstö keskimäärin miestyövuosina               | 543,6 | 495,6 | <b>467,2</b> | 76,3  | 108,0 | <b>102,6</b> | 62,5   | 48,8 | <b>49,5</b> |
| Vuokratyövoiman määrä työvuosina                    | 120,3 | 115,7 | <b>158,0</b> | 0,0   | 40,0  | <b>11,0</b>  | 4,0    | 1,2  | <b>0,0</b>  |
| Poislähteneet työntekijät                           | 89    | 85    | <b>66</b>    | 11    | 15    | <b>39</b>    | 6      | 21   | <b>9</b>    |
| Poislähteneet miehet                                | 59    | 52    | <b>48</b>    | 6     | 13    | <b>24</b>    | 3      | 11   | <b>6</b>    |
| Poislähteneet naiset                                | 30    | 33    | <b>18</b>    | 5     | 2     | <b>15</b>    | 3      | 10   | <b>3</b>    |
| Poislähteneet < 30                                  |       | 31    | <b>5</b>     |       | 4     | <b>11</b>    |        | 3    | <b>1</b>    |
| Poislähteneet 30–50                                 |       | 25    | <b>31</b>    |       | 9     | <b>23</b>    |        | 12   | <b>6</b>    |
| Poislähteneet > 50                                  |       | 29    | <b>30</b>    |       | 2     | <b>5</b>     |        | 6    | <b>2</b>    |
| Vaihtuvuus %  | 16,0  | 16,4  | <b>15,4</b>  | 14,5  | 13,6  | <b>41,0</b>  | 9,1    | 41,1 | <b>23,0</b> |
| Vaihtuvuus % miehet                                 | 10,7  | 10,0  | <b>11,2</b>  | 7,9   | 11,8  | <b>25,0</b>  | 4,6    | 21,5 | <b>11,1</b> |
| Vaihtuvuus % naiset                                 | 8,5   | 6,4   | <b>4,2</b>   | 6,6   | 1,8   | <b>15,8</b>  | 4,6    | 19,6 | <b>5,5</b>  |
| Vaihtuvuus % <30                                    |       | 6,0   | <b>1,2</b>   |       | 3,7   | <b>11,6</b>  |        | 5,8  | <b>3,0</b>  |
| Vaihtuvuus % 30–50                                  |       | 4,8   | <b>7,2</b>   |       | 8,2   | <b>24,2</b>  |        | 23,5 | <b>15,0</b> |
| Vaihtuvuus % >50                                    |       | 5,6   | <b>7,0</b>   |       | 1,7   | <b>0,5</b>   |        | 11,7 | <b>5,0</b>  |
| Irtisanoutunut                                      | 66    | 57    | <b>30</b>    | 10    | 12    | <b>26</b>    | 3      | 5    | <b>7</b>    |
| Irtisanottu   | 16    | 12    | <b>29</b>    | 1     | 3     | <b>13</b>    | 0      | 15   | <b>1</b>    |
| Eläköitynyt   | 7     | 16    | <b>7</b>     | 0     | 0     | <b>0</b>     | 3      | 1    | <b>1</b>    |





Henkilöstön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja siksi myönteistä kehitystä tällä alueella pidetään Martelassa tärkeänä.

Henkilöstön terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi tehdään myös tiivistä yhteistyötä työterveyskumppanin kanssa. Suomessa työntekijöistä 30 % on tihennetyn 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 sekä järjestelmällinen toiminta terveys- ja turvallisuusasioissa edistävät hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Esimerkiksi Nummelan valmistuksessa toteutettua

ikäjohtamis- ja työssäjaksamismalleja jatkettiin vuonna 2015. Niiden tarkoituksena on edistää pitkiä työuria, edesauttaa jaksamista työssä ja vähentää sairauspoissaoloja. Tavoitteena on myös, että Martelan työntekijät pääsisivät eläkkeelle terveenä. Sairauspoissaolojen vähentämiseen kohditetut toimenpiteet ovat onnistuneet jossain määrin ja sairauspoissaoloprosentti koko henkilöstön keskuudessa oli vuonna 2015 3 %. Työperäisistä sairauksista ja tapaturmista sekä niistä johtuvista sairauspäivistä johtuvat poissaolopäivät säilyivät konsernissa vuoden 2014 tasolla.

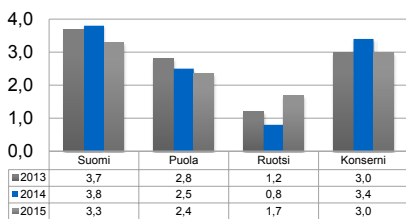
### HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa Martelan johtamisjärjestelmää. Kehityskeskustelujen tavoitteena on käydä keskustelua esimie-

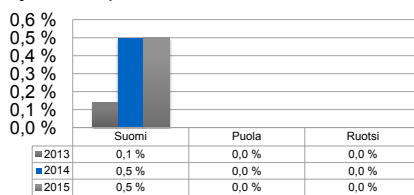
hen ja alaisen välillä ja antaa työntekijälle palautetta edellisen kauden suorituksesta, asettaa tulevan kauden tavoitteita, tehdä työntekijän kehittämissuunnitelma ja keskustella työympäristöön liittyvistä kysymyksistä. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus käydä kehityskeskustelu esimiehensä kanssa. Kehityskeskustelujen määrää seurataan vuosittain. Vuonna 2015 henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun osallistuneiden osuus oli 79 %.

Vuotta 2015 kuvaa muutoksen jatkuvuus ja henkilöstön osaamisen kehittämisen painopisteet ovat olleet muutosjohtamisessa. Muutosjohtamisen lisäksi henkilöstölle järjestettiin myös muun muassa järjestelmiin, vastuullisuuteen ja esimiestaitoihin liittyvää koulutusta ja valmennusta.

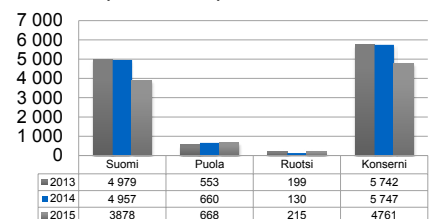
Sairauspoissaolot (%)



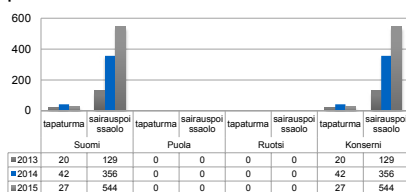
Työperäisistä sairauksista johtuvat poissaolot



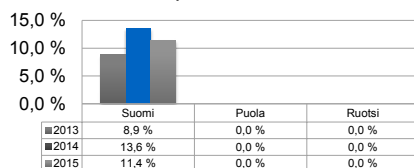
Sairauspoissaolot päivinä



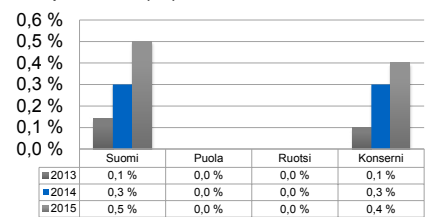
Tapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot



Työperäisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaaloista



Tapaturma (%)



### ALOITETOIMINTA

Henkilöstön kehitysideoiden hyödyntäminen Martelan toiminnan kehittämisessä on toteutettu vuosia aloitetoiminnan kautta. Martelan aloitetoiminta käsittää perinteisen mallin lisäksi pääosin tuotanto-osastoilla käytössä olevan jatkuvan parantamisen (JP) menetelmät. Vuotta 2015 sävytti jatkuva muutos, jonka seurauksena aloitetoimintaan ei vielä erityisesti panostettu. Aloitetoiminnan kehittämistä jatketaan vuonna 2016.

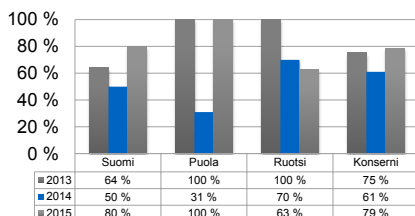
### PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

Palkitsemisjärjestelmillä on merkittävä rooli henkilöstön motivoinnissa ja sitouttamisessa. Palkkausjärjestelmän avulla kannustamme henkilöstöä omaehtoiseen työssä

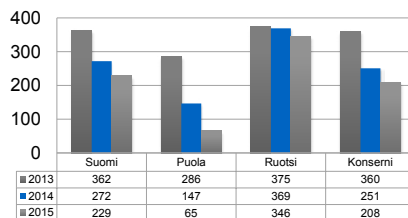
kehittämiseen ja hyvään suoritukseen. Konsernissa on käytössä sekä pitkän että lyhyen ajan tavoitteiden saavuttamista tukevia palkitsemis- ja kannustamisjärjestelmiä. Palkkausjärjestelmät vaihtelevat Martelassa alueittain ja siksi palkkatietoja ei pystytä yhteismitallisesti esittämään koko Martelasta. Keskimääräinen vuosipalkka Martelan Suomen toiminnoissa oli noin 46 500 €. 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.

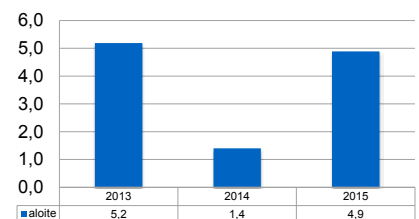
Kehityskeskustelut



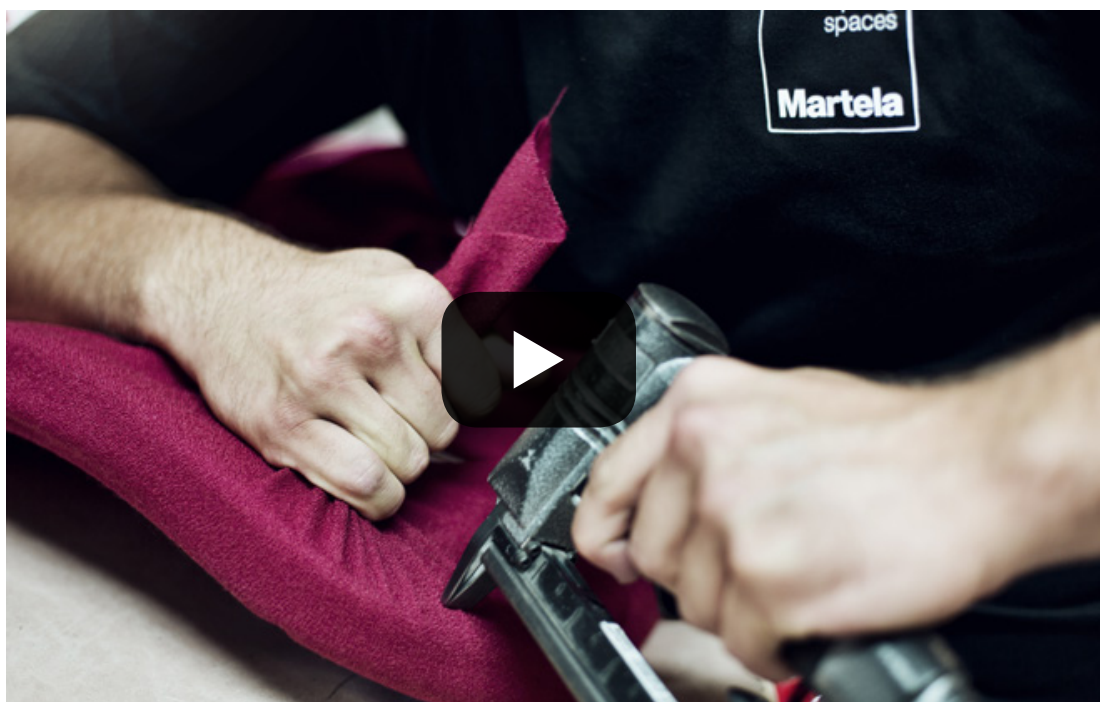
Koulutuskustannukset (€/hlö)



Aloitteita 100 henkeä kohden







# Työtuolin uusi elämä

Better  
future by  
Inspiring  
spaces

Asiakkaiden tapaaminen kuluneiden kalusteiden ympäröimänä tuntuu hiukan kiusalliselta. Vaikka toimisto kaipaa päivitystä, kaatopaikka ei kuitenkaan ole oikea paikka laadukkaalle toimistokalusteelle. Suomessa päättyy vuosittain noin 100 000 tonnia kalusteita jätteeksi, vaikka tutkimusten mukaan 70–80 prosenttia olisi kierrätettävissä.

Martelan työtuolien ja muiden kalusteiden taustalla on vuosien suunnittelutyö ja niiden mekaniikka kestää testatusti kymmenen vuotta. Kalusteiden käyttöikä pidentyy entisestään säännöllisellä huollolla, ja samalla ehkäistään uuden tuotteen valmistamisen aiheuttamat ympäristövaikutukset. Olisi vastoin yrityksemme arvoja, jos arvokas, käyttäjälähtöisesti suunniteltu kaluste päättyisi turhaan kaatopaikalle.

Kun vuosia palvelleeseen toimistotuolin verhoilu on rispaantunut ja se pistää silmään toimistolla Martelan kierrätyspalvelu noutaa tuolin ehostettavaksi. Kun tuote tunnetaan ja varaosat löytyvät varastosta on kalusteen kuluneet osat helpot irrottaa, huoltaa tai vaihtaa. Uudelleenverhoiltuna työtuoli on hetkessä uudenveroinen.

[Katso video työtuolin tarinasta](#)

[Lue lisää Martelan kierrätyspalvelusta.](#)

# Ympäristövastuu

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

Martelan pääkonttori, Martelatalo 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.

Vuodesta 2014 alkaen Martelalla on ollut kolmannen osapuolen multisite-sertifioitu ISO9001- ja ISO14001-standardien mukainen ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmä. Multisite-sertifiointi takaa yhteisten toimintamallien toteuttamisen kaikilla konsernin toimintatasoilla. Martelan multisite-sertifiointi kattaa Martelan pääkonttorin Helsingissä sekä Martelan Oyj:n logistiikkakeskuksen Nummelassa, Martela AB:n logistiikkakeskuksen Bodaforsissa, Ruotsissa sekä Mar-

tela 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 talousmetallista saatavaa puumateriaalia, kuten koivua, saarnea, pyökkiä ja tammea. Kaikki logistiikkakeskukset käyttävät 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.

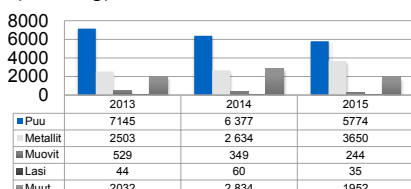
Tilastojen mukaan vuonna 2015 Martela-konsernin tuotannossa materiaalikäyttö laski hieman edellisen vuoden tasosta eli oli noin 11,6 miljoonaa kiloa materiaaleja, komponentteja ja osakokoonpanoja. Ostomikkeiden materiaalitietojen perusteella lähes 50 % ostokomponenteista oli puupohjaisia materiaaleja ja noin 31 % 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 %, pääasiallisten metalliraaka-aineen toimittajien kierrätysmateriaalien käytön keskiarvon mukaan. Käyttäen tätä laskelman pohjana voidaan Martelan käyttämä kierrätysmateriaalin osuudeksi arvioida noin 10 % laskennallisesta materiaalinkäytöstä.

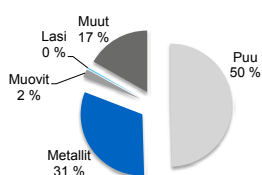
Tilastotiedon luotettavuutta haittaavat käytössä olevan toiminnanohjausjärjestelmän rajoitukset järjestelmään tallennettaville tiedoille. Järjestelmässä on määritelty kullekin komponentille ja osakokoonpanolle vain yksi materiaali sekä komponentin kokonaispaino. Asiakaskohtaisten sovellustuotteiden ja välitustuotteiden kohdalla painotietoa ei ole yleensä määritetty. Ostetun materiaalin kierrätysmateriaaliosuuden määrittäminen tilastollisesti on lähes mahdotonta, sillä Martelan ostamien nimikkeiden jalostusaste vaihtelee, valmistusketjut ovat usein hyvin 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 2015 (kg)



suunnittelemien ja valmistettujen komponenttien osalta kierrätysmateriaalin määrittäminen on helpompaa. Muovimateriaaleissa kierrätysmateriaalin käytön esteenä on usein toimivan materiaaliokohtaisen 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

Vuoden 2015 aikana Martelan konsernin yksiköistä ei enää yksikään tuottanut itse käyttämäänsä energiaa. Vuoden 2014 alussa Nummelan logistiikkakeskus siirtyi viimeisenä yksikkönä käyttämään aluelämpöä. Kidex Oy siirtyi käyttämään kaukolämpöä vuonna 2011 ja Bodaforsin logistiikkakeskus Ruotsissa on käyttänyt kaukolämpöä

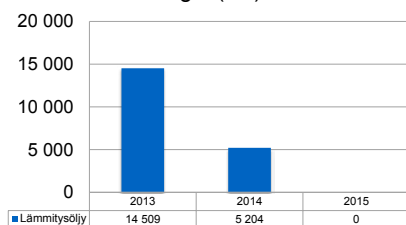
jo vuodesta 2008. Kaikkien yksiköiden käyttämä kaukolämpö tuotetaan pääosin uusiutuvista energialähteistä.

Martelan ostettu energia muodostuu pääasiassa sähköenergiasta ja kaukolämmöstä. Tämä raportti huomioi Martela-talon, Kidex Oy:n, Nummelan ja Bodaforsin logistiikkakeskusten käyttämän kaukolämmön sekä Piasecznossa käytetyn kaasulla tuotetun lämmityksen. Helsingin pääkonttorin hyödykkeet ovat jo vuodesta 2014 saakka olleet osana vuokraa. Koska laskennalliset energia ja jätemäärät on edelleen saatavilla, ne on kuitenkin toistaiseksi sisällytetty ympäristömittareihin. Nummelan ja Kiteen yksiköiden osalta sähköenergian hankinta on keskitetty yhdelle toimittajalle, jolta vuodesta 2014 saakka on hankittu pelkästään uusiutuvista lähteistä tuotettua energiaa. Ruotsin ja Puolan logistiikkakeskukset hankkivat sähköenergiansa paikallisilta toimittajilta. Puolan logistiikkakeskus muutti uuteen rakennukseen, joten se on mukana

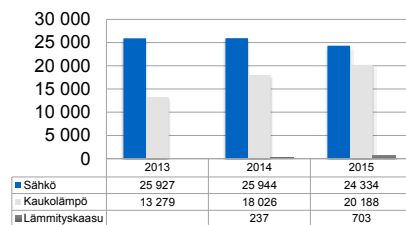
energiakäytön laskelmissa huhtikuusta 2014 alkaen. Paikalliset myyntikonttorit toimivat pääasiassa vuokrakiinteistöissä, joissa hyödykkeet ovat osana vuokraa. Paikallisten myyntikonttoreiden käyttämät energiamäärät eivät ole energiakatselmusnäkökulmasta merkittäviä, joten ne on poistettu myös kolmevuotisjakson mittaristosta.

Ostetun energian energialähteet on Suomen osalta selvitetty pääasialliselta energiatuottajalta. Muuten Suomen, Ruotsin ja Puolan osalta laskelmissa on käytetty keskiarvokertoimia. Näiden tietojen pohjalta ostetun energian kokonaismäärä 2015 oli noin 45 000 GJ, josta oli 13 % fossiilista alkuperää, 86 % uusiutuvaa ja ydinvoimaa 1 %. Käytetyn sähköenergian määrä väheni noin 6 % ja kaukolämmön puolestaan kasvoi noin 12 %. Kaasulla tuotetun lämmön määrä puolestaan lähes kaksinkertaistui. Lämpöenergian määrän kasvu pohjautui pääasiassa siihen, että 2014 osalta käyttö kattoi vain osan lämmityskaudesta.

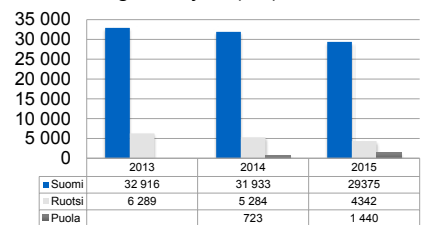
Itse tuotettu energia (GJ)



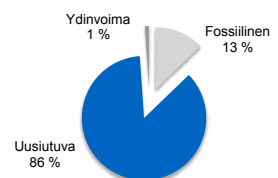
Ostettu energia (GJ)



Ostoenergian käyttö (GJ)



Ostetun energian jakauma 2015



Alueelliset ympäristöryhmät seuraavat ympäristömittareiden tuloksia 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 31 % ollen noin 16 300 tonnia vuoden 2015 aikana. Lukujen kasvamisen taustalla on pääasiassa metallin käytön lisääntyminen tuotannossa. Metallipohjaiset materiaalit aiheuttivat 91 % ilmastovaikutuksesta. Puupohjaisten materiaalien käyttö väheni, mutta koska niillä on paljon pienempi kasvihuonekaasuvaikutus, jää kokonaisvaikutus aikaisempaa suuremmaksi. Merkittävä osa (17 %) materiaaleista kuului ryhmään muut ja jäi siksi laskelmien ulkopuolelle. Kaikista CO<sub>2</sub>-emissioista 88 %

johtui materiaalikäytöstä, 5 % epäsuorasta energian käytöstä sekä 7 % omalla kalustolla toteutettavista kuljetuksista.

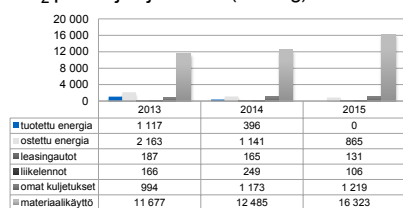
Martelan konsernin energiakäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen sähköenergian kertoimina Suomessa pääasiallisen sähköntuottajan antamia todellisia kertoimia sekä muuten Suomen, Ruotsin ja Puolan osalta keskiarvokertoimia. Ostetun energian hiilidioksidipäästö laski 24 % noin 860 tonniin. Nummelan ja Kidexin yksiköt siirtyivät käyttämään vesienenergiaa tuotettua sähköä vuoden 2014 alusta.

Kuljetuskaluston ympäristövaikutukset laskettiin käyttämällä Suomen palvelututannon kuljetuskaluston rekisteriä sekä Lipasto-kertoimia. Kasvihuonekaasun määräksi saatiin noin 1200 tonnia vuoden 2015 aikana, joka on lähes sama kuin edellisenä vuotena. Tilapäisiä kysyntähuipuja tasataan käyttämällä vuokrakalustoa, mutta niiden osuutta hiilidioksidipäästöihin

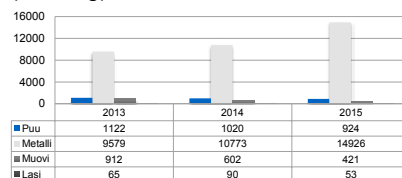
ei ole toistaiseksi arvioitu. Kuljetustoiminnan ympäristövaikutuksista saadaan kattavampi kuva, kun koko palveluliiketoimintaa koskeva polttoaineen kulutusseuranta tulevaisuudessa otetaan käyttöön.

Martelan Suomen toiminnoissa 2015 käytössä olleiden leasing-autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö laski ollen nyt 126 gCO<sub>2</sub>/km. Vuoden 2013 alusta alkaen leasing-autojen emissioraja laskettiin 180:sta 150 gCO<sub>2</sub>/km. Tällä hetkellä 3 leasingauton emissiot ylittävät 150 tason ja näistä viimeisen leasing-sopimus päättyi 2017 alkuvuodesta. Kun lasketaan leasing-autojen arvioidut sopimuskilometrimäärät suhteessa autokohtaisiin hiilidioksidipäästöihin saadaan Martelan leasing-autojen kokonaishiilidioksidipäästöksi vuodelle 2015 noin 131 tonnia käytettävissä olevien leasing-autojen kokonaismäärän edelleen vähentyessä.

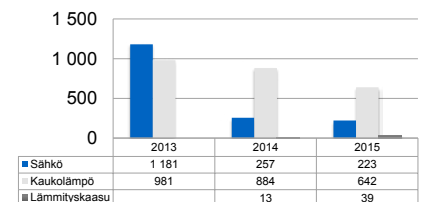
CO<sub>2</sub> päästöjen jakauma (1000 kg)



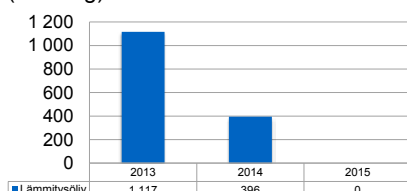
Materiaalikäytön CO<sub>2</sub> päästöt (1000 kg)



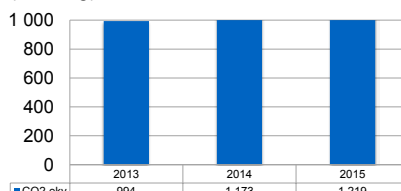
Ostetun energian CO<sub>2</sub> (1000 kg)



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



Oman kuljetuskaluston päästöt (1000 kg)



Noin 80 % Martelan henkilöstön tekemistä liikematkoista tilataan keskitetyn varausjärjestelmän kautta. Varausjärjestelmästä saadun laskelman mukaan Martelan työmatkalentojen CO<sub>2</sub>-päästöt vuonna 2015 laskivat alle puoleen eli noin 100 tonniin. Edellisen vuoden tuotantorakenteen muuttamiseen liittyvien lentojen määrä väheni selvästi.

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 2015 haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt olivat Kidex Oy:llä alle 0,6 tonnia, joka on noin 2/3 edellisen vuoden emissioista, johtuen maalattujen säilyttimien kysynnän vähenemisestä.

Tuotteiden materiaalivalintojen ympäristövaikutusten selvittämiseksi käyttöönotettua Footprinter-ohjelmaa käytettiin edelleen tuotekohtaisten hiilijalanjälkilaskelmien laskemiseksi uusille tuotteille. Laskennan pohjatietona käytetään tuotteen tai tuoteperheen kohdalla pääasiassa esimerkituot-

teen materiaali-jakaamaa. Materiaalityyppi-kohtaiset kuljetusmatkat komponentti- tai materiaalitaiomittajalta Martelan logistiikkakeskukseen sekä keskimääräinen kuljetusmatka logistiikkakeskuksesta asiakkaalle on arvioitu keskimäärin. Lisäksi on arvioitu tuotekohtainen pakkausmateriaali sekä logistiikkakeskuskohtaiset energia- ja jätevaikutukset tuoteyksikköä kohden. Näin saadaan keskenään vertailukelpoisia tuloksia Martelan tuotteiden ilmastovaikutuksista.

### JÄTTEET

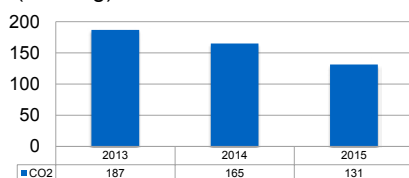
Martela-konsernin tuottama jätemäärä väheni 1 600 tonniin vuonna 2015. Suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna oli puujätteen määrän väheneminen Kidex Oy:llä. Jätteistä 95,8 % toimitettiin hyötykäyttöön. Vuonna 2015 hyödynnetyistä jätteistä Suomessa 85 % ja Ruotsissa 77 % oli puupohjaisia materiaaleja. 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 (tuotanto

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

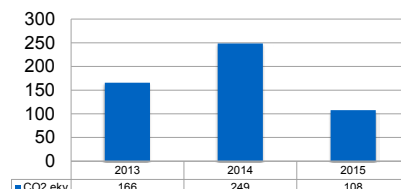
Martelan toimintatapaan kuuluu olennaisena osana tuotteiden kuljetus sekä asennus asiakkaan kohteeseen. Asiakas-kohteissa tuotteet avataan pakkauksista ja käyttökelpoinen pakkausmateriaali palautetaan valmistusyksiköihin tai lajitellaan materiaalkohtaisesti paikkakunnan jätteiden käsittelyn asettamissa 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 Suomen Pakkauskierrätys RINKI Oy:n (ent. Pakkausalan Ympäristörekisteri PYR Oy) 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

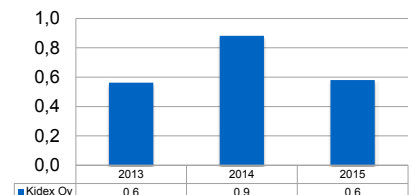
Leasingautojen päästöt (1000 kg)



Liikentöjen päästöt (1000 kg)



VOC päästöt (1000 kg)

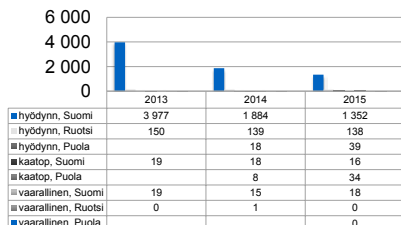




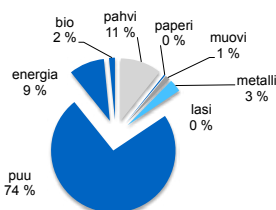
# Teemme tilat käyttövalmiiksi asiakkaalle.



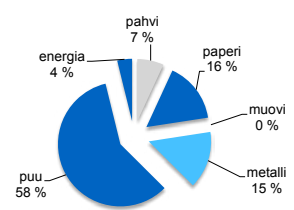
Jätteet (1000 kg)



Hyödynnetyt jätteet, Suomi 2015



Hyödynnetyt jätteet, Ruotsi 2015



jättemäärien vähentämiseksi. Aloitetoiminnan kautta myös työntekijät voivat tuoda esiin prosessin kehittämiskohtia.

Vaarallisia jätteitä syntyy hyvin pieniä määriä lähinnä pintakäsittely- ja liimausprosesseista sekä normaalista kiinteistön hoidosta ja kunnossapidosta. Vuonna 2015 Suomen toiminnoissa kerättiin 18 tonnia ja Ruotsissa vain 60 kiloa vaarallista jätettä. Vaarallisten jätteiden käsittelyssä käytetään paikallisia palvelutoimittajia, jotka kuljettavat jätteet kiinteistöltä vaarallisen jätteen erityskäsittelyyn. Vaarallisten jätteiden seuranta-kirjanpito kiinteistön tiloissa sekä vaarallisten jätteiden palvelutoimittajien toimintaluopien tarkastus kuuluu jokaisen jätettä tuottavan yksikön normaaliin toimintaan.

### KIERRÄTYSPALVELU

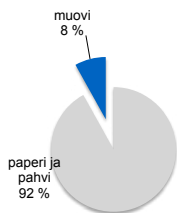
Martela tarjoaa laajan valikoiman kierrätyspalveluja osana tarjoomaansa. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä asiakkaat voivat sisällyttää käytettyjä kalusteitaan joko uuteen toimitilaansa tai Martela voi auttaa heitä vanhojen kalusteiden kierrättämisessä. Hyväkuntoiset käytetyt kalusteet tuodaan puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville valtakunnallisesti Outlet-myymöliihin. 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 2015 myymistä kalusteista noin

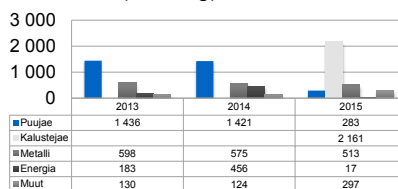
70 % oli kokonaan tai osittain kierrätyskalusteita ja loput käyttämättömiä kalusteita, kuten erilaisia tehtaan eriä, poistotuotteita, vanhoja malleja ja erityisiä Outlet-tuotteita. Noin 25 000 käytettyä huonekalua löysi uuden kodin Martela Outlet -ketjun kautta.

Osa kalusteista ei ole kunnostuskel-poista ja ne toimitetaan materiaalkierrätyksestä vastaaville yhteistyökumppaneille. Materiaalkierrätys lisääntyi edellisestä vuodesta yli 3 miljoonaan kiloon vuoden 2015 aikana. 66 % toimitettiin palvelukumppaneille huonekaluina edelleen hyödynnettäväksi, 16 % voitiin hyödyntää metallina, 9 % puujakeena ja 1 % energijakeena. 9 % muuta materiaalia sisälsi kaatopaikalle päätyvän jakeen lisäksi sähkö- ja elektronikaaromun (SER) sekä muun jätteen, joka vaatii erityistä läsiprosoessointia. Tilasto ei sisällä pieniä paikallisia kierrätyksiä.

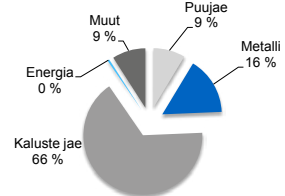
Hyödynnetyt jätteet, Puola 2015



Kierrätykseen edelleen toimitetut materiaalit (1000 kg)



Kierrätysjakauma 2015





Better  
future by  
Inspiring  
spaces

## Muovipuista oikeita puita

Professori Eero Aarnion suunnittelema The Tree -tilanjakaja tuottaa oikeita puita siellä, missä niitä on vähän. Asiakkaan maksamasta tuotteen hinnasta osa ohjataan Suomen World Visionin kehitys-ohjelmiin.

Design-puista saaduilla lahjoituksilla vuosien 2008–2015 aikana istutettiin reilu 100 000 oikeaa puuntainta Andien rinteille. Sympaattiset sisustuspuut muuntuivatkin noin 13 700 hedelmäpuuksi ja 91 200 luonnonpuuksi Perun Pitumarcaan. World Visionin istutusprojektin tuloksista innostuneena paikalliset päättäjät määräsivät virallisen metsien istutus -päivän, jonka tavoitteena on miljoona puuta vuoteen 2020 mennessä.

Vuodesta 2015 alkaen The Tree -tuotoilla on edistetty elinolosuhteiden parantamista Keniassa. Farmer Managed Natural Regeneration (FMNR) -menetelmässä herätetään eloon jo katkaistujen puiden kantoja. Näin saadaan uusia puita nopeammin ja edullisemmin kuin istuttamalla uusia taimia maahan. Pihapiirissä olevien puunkantojen herättämisellä on paljon hyviä puolia. Polttopuiden kanton kuluu vähemmän aikaa, jolloin naisille jää aikaa hankkia lisätuloja viljelemällä kotipuutarhaa. Puusto suojaa paahtavalta auringolta ja ruohikko kasvaa niiden alla entistä paremmin. Ruoholla ruokittavat lehmät tuottavat enemmän maitoa. Käytännön hyödyt näkyvät erityisesti naisten ja lasten elämässä, parantuneena ravitsemuksena sekä mahdollisuutena sijoittaa koulutukseen.

[Lue lisää Kenian metsitysprojektista](#)

[Lue lisää Martelan vastuullisuustyöstä The Treen kautta](#)

[Lue lisää Martelan yhteiskuntavastuuseen liittyvistä projekteista](#)



Toimitusketjun  
vastuullisuus  
on tärkeää  
asiakkaillemme.

# Tuotevastuu

Martelan tuotteet ovat pääasiassa normaaleissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä kalusteita, joihin ei liity erityisiä tuotevastuuriskejä. Tuotteisiin ei kohdistu tällä hetkellä erityisiä viranomaisvaatimuksia eikä pakollisia sertifiointivaatimuksia. Tuotteet eivät aiheuta erityisiä terveysriskejä. Kaikki tuotantoprosesseissa 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 2015 aikana Martela lisäsi edelleen Möbelfakta-merkittyjen tuotteiden määrää Ruotsin ja Norjan markkinoilla. Möbelfakta on ruotsalaisten huonekaluvalmistajien yhdistyksen luoma ympäristömerkki. Ympäristövaatimusten lisäksi se sisältää myös vaatimuksia toimitusketjun sosiaalisesta vastuusta sekä tuotteen teknisestä laadusta.

Koko toimitusketjun vastuullisuus on yhä tärkeämpää etenkin suurille asiakkaillemme. Asiakkaan pyynnöstä Martela osallistui kolmannen osapuolen vastuullisuusarviointiin kesällä 2015. EcoVadiksen tekemän analyysin mukaan Martela sijoittuu kultaiselle tunnustustasolle ollen yksi parhaista 5 % arvioituista. Arviointiin osallistuu

vuosittain noin 20 000 yritystä, joista noin 1000 sijoittuu samaan ryhmään Martelan kanssa. EcoVadiksen kanssa sopimuksen tehneet asiakasyritykset voivat halutessaan pyytää EcoVadikselta näkymän Martelan vastuullisuusarviointiin.

Tärkeimmät alihankkijamme vastasivat vuoden 2015 aikana Martelan verkkokyselyyn sitoutumisestaan Martelan vastuullisuusperiaatteisiin. Toimittajien tärkeimmät ympäristövaikutukset liittyvät jätteiden lajitteluun sekä energiankäyttöön. Sosiaalisen vastuun alueella tärkeimpiä kysymyksiä ovat työturvallisuus ja työntekijöiden työsuhteasiat sekä tasa-arvoinen kohtelu. Vain yhden toimittajan toimitusketjun alkulähteet ovat ns. riskialueella ja hekin sitoutuvat noudattamaan Martelan sosiaalisia vaatimuksia toimittajille.

Huonekalujen teknisten ominaisuuksien tutkimiseen on tuoteryhmä- ja käyttötarkoituskohdaisia standardeja. Martelalla on Nummelan logistiikkakeskuksen yhteydessä oma akkreditoitu huonekalujen testauslaboratorio, joka antaa kolmannen riippumattoman osapuolen vuosittain auditoitavana toimintona laatutakteen Martelan tuotteiden kestävydestä, stabiiliteetin ja mittavaatimusten täyttymisestä. Testauslaboratorion akkreditointiin piiriin kuuluu yleisimmät EN-standardit, joiden perusteella testit toteutetaan. Tämä takaa vertailukelpoisen tuloksen toisten akkreditoitujen testauslaboratorioiden kesken sekä tulosten vertailun historia-tietojen kesken, kun halutaan seurata kestävyden paranemista tuotemuutosten välillä. Martelalla ei ole omaa laitteistoa tuotteista haihtuvien aineiden tutkimiseen, vaan emissioiden arvioinnissa tukeudutaan toimittajien materiaalkohtaisiin emissiotesteihin. Tarvittaessa tuotekohtaisia testejä teetetään myös ulkopuolisilla tutkimuslaitoksilla.

Martelan testauslaboratoriomme saavutti standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2005 mukaisen akkreditoinnin vuonna 2014. Lisätietoa akkreditointitilastuksemme löytyy Suomen akkreditointilaitoksen verkkosivuilta [www.finas.fi](http://www.finas.fi). Akkreditoinnin piirissä on yleisimmät toimisto- ja ei-kotikäyttöön tarkoitettujen kalusteiden euroopalaiset 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. Suomessa Martelan huonekalujen testauslaboratorio on toinen alallaan ja laboratorion akkreditointitunnus on: Finas T280.

## ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Asiakastyytyväisyyden mittaamisen tavoitteena on kehittää asiakaskokemusta proaktiivisten päättäjätason tapaamisten, asiakaspalvelun sekä toimitus- ja asennustoiminnan osalta. Suomessa Martela mittaa asiakaskokemusta näiden kaikkien näkökulmien jatkuvalla mobiilimittauksella, joka on ollut käytössä jo vuodesta 2012. Asiakastyytyväisyyden mittariksi on valittu mobiilitutkimuksen kautta kerättyjen toimitus- ja asennustyön laatuarvioiden pohjalta laskettu yleinen tyytyväisyys Martelaan kokonaisuutena. Asiakastyytyväisyyden voidaan todeta pysyneen hyvällä tasolla Suomessa

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 segmentin myyntijohtajille tai palvelutuotantopäälliköille.

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-portaaliin, jossa he voivat seurata oman ryhmänsä onnistumista ja tuloksia. Mobiilipalautetta kokonaisuutena seurataan kuukausittain Suomen myynnin johtoryhmässä.

Lisäksi vuodesta 2013 alkaen Suomesa on ollut käytössä laajempi vuositason haastatteluihin pohjautuva asiakastutkimus. Tutkimuksen mukaan Martelan asiakkaiden mielestä vastuullisuudella on merkitystä kumppanin valinnassa 44 % mielestä erittäin paljon, 49 % mielestä jonkin verran ja 7 % mielestä vähän tai ei ollenkaan. Asiakastutkimuksessa seurattu NPS (Net Promoting Score) luku on koko tutkimusajan pysynyt noin 60 % tasolla. Tutkimuksen mukaan suositelijat arvostavat Martela erityisesti:

1. Monipuoliset, kattavat palvelut: kokonaisvaltaisuus
2. Yhteyshenkilöiden toiminta
3. Luotettavuus ja toimitusvarmuus
4. Asiakaslähtöisyys ja asiakkaan kuunteleminen
5. Tuotteiden korkea laatu

Asiakastytyväisysmittauksia ei ole tehty muissa tulosityksiköissä vuoden 2015 aikana, mutta vuoden lopussa käynnistettiin projekti yhteisten mittausmenetelmien käyttöönotosta kaikilla Martelan markkinoilla.

## ASIAKASPALAUTTEET

Martelan kaikissa yksiköissä on vuodesta 2012 alkaen ollut käytössä yhteinen asiakas- ja toimittajahallinnan järjestelmä. Yhteinen järjestelmä on käytössä myös asiakaspalautteiden hoitamisessa. Yhteiset järjestelmät ja niiden yhtenäinen käyttö Martelan tasolla mahdollistaa tehokkaan viestinnän, korjaavien toimenpiteiden

käytön, yhtenäisen läpinäkyvyyden eri yksiköiden laatu- ja kustannus-seurauksien seuraamisen. Käyttökartoitus ja -koulutus jatkuu edelleen vuonna 2015 yhteisen toimintatavan kehittämiseksi ja varmistamiseksi eri yksiköissä.

Vuonna 2015 CSM-organisaation (Customer Supply Management) Suomen toimintoihin perustettiin uusi Customer Feedback -organisaatio, johon keskitettiin kaikki saadut asiakaspalautteet ja niihin liittyvät jatkotoimenpiteet yhden organisaation hoidettavaksi. Järjestelmän pilotointi alkoi syyskuussa 2015 ja hyvien kokemusten myötä vastaavanlainen käytäntö tullaan mahdollisesti ottamaan käyttöön muissakin toimintamaissa.

Reklamaatioksi lasketaan Martelassa kaikki tapaukset, joita ei laskuteta asiakkailta. Tällaisia ovat esimerkiksi tilausvirheet, toimitusvirheet, tuotteiden laatu- ja asennusvirheet ja palveluvirheet. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aloite uuden asiakaspalautteen luomiseksi voi tulla myynniltä tai palvelutuotannosta, kun mahdollinen poikkeama huomataan tilauksessa, toimituksessa tai asennuksessa ja sen aikaisessa lopputarkastuksessa tai vastaavasti logistiikkakeskuksilta, kun poikkeama havaitaan ennen toimitusta lähtöalueella. Reklamaatioiden kokonaismäärä oli 2,71 % suhteessa samaan aikaan toimitettuihin lähetysriveihin vuoden 2015 aikana.

## TOIMITUSVARMUUS

Martelan tuotanto- ja logistiikkakeskukset toimivat asiakastilaus- ja päiväohjautuvasti. Toimitusmäärien vaihtelut ovat suuria ja ennustettavuus on välillä haastavaa. Toimitusvarmuusmittaus vertaa tietyllä aikajaksoilla tehtyjen tilaussiirtojen määrää samalla ajanjaksolla toimitettujen myyntitilauksien määrään. Mittauksessa seurataan lähtöpäivää logistiikkakeskuksesta, joka pääkaupunkiseudulla Suomessa on sama päivä,

jolloin tuotteet toimitetaan asiakkaalle. Toimitusajat vaihtelevat tuotteen logistiikkaketjusta, tuotemäärästä sekä toimituskohteen sijainnista riippuen. Nopeimmillaan asiakas voi saada 5 työpistettä muutamien päivien toimitusajalla. Toimitusvarmuutta on Martelassa mitattu jo vuosikymmeniä ja se on aina ollut yksi keskeisimmistä mittareistamme. Tuotannonohjausjärjestelmän uudistaminen aiheutti sen, että historiadata ei ole vertailukelpoista nykytilastoihin ja siksi kuvassa on esitetty kahden viimeisen vuoden trendi.

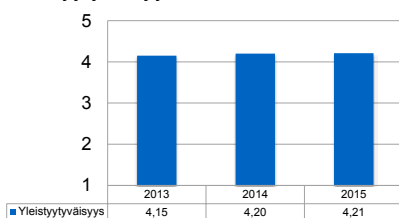
## MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTTEIDEN MERKINNÄT

Martelan tuotteet on pääasiassa jokapäiväisessä käytössä olevia, yksinkertaisia huonekaluja, joihin ei 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 materiaa-vaatimukset.

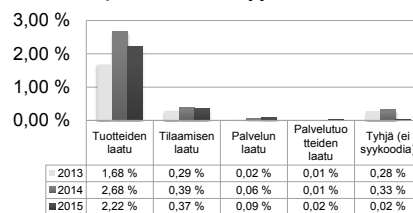
Martelan tuotteiden puhdistus- ja huoltotoimenpiteet vastaavat normaalien kotikalusteiden kunnossapitoa. Yleisiä ohjeita kalusteiden ylläpitoon löytyy esimerkiksi Martelan nettisivuilta. Martelan tuotteissa suositetaan mekaanisia liitoksia, joka mahdollistaa kalusteiden huollon ilman erityistyökaluja ja mahdollistaa tarvittaessa uudelleenverhoilun. Mekaanisten kiinnitysten vuoksi materiaalit on helppo erottaa toisistaan myös tuotteen käyttöajan päätyttyä.



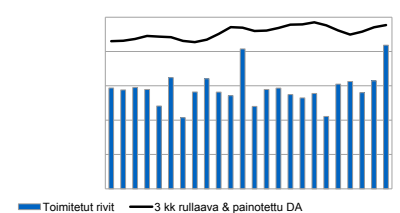
### Yleistyytyväisyys



### Asiakaspalautteiden syyt



### Toimitusvarmuus 2014-2015



# 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                             | 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 havaittu virhe 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   | Sidosryhmätoiminnan 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 julkaisuaihe  | 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, ympäristön 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 neuvoa-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  | Asiakastytyväisyyssuostukimusten tulokset  | Vastuullisuuden tulokset        |  |   |



