

2019

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
CEO:n 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
Vastuullisuuden organisaatio	14
Vastuullisuus on osa jokapäiväistä toimintaamme	15
Vastuullisuusohjelman 2016–2018 seuranta	16
Vastuullisuusohjelma 2017–2020	18

VASTUULLISUUDEN TULOKSET

Vastuullisuuden tulokset	20	MONITILATOIMISTO JA SISÄILMAN LAATU	36
Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut 2014–2016	21	Ympäristövastuu	37
TOIMITUSKETJUN HALLINTA	22	Materiaalit	37
Taloudellinen vastuu	23	Energia	37
Omistajat	23	Päästöt	38
Liikevaihto ja tulos	23	Jätteet	40
Arvon jakautuminen	23	Kierrätyspalvelu	40
Palkkakulut	24	TYÖPAJATYÖSKENTELY SIDOSRYHMÄSUHTEISSA	43
Saadut avustukset	25	Tuotevastuu	45
Hankinnat paikallisilta toimittajilta	25	Asiakastyytyväisyys	45
Lahjontariskit	26	Asiakaspalautteet	46
HENKILÖSTÖN TYÖTYTYVÄISYYS	27	Toimitusvarmuus	46
Sosiaalinen vastuu	28	Markkinointiviestintä ja tuotteiden merkinnät	46
Katsaus vuoteen 2016	28	GRI G4 -sisältöindeksi	48
Henkilöstömäärä ja rakenne konsernissa	29		
Henkilöstön vaihtuvuus konsernissa	30		
Muutosten hallinta	30		
Terveys ja turvallisuus	33		
Henkilöstön osaaminen	34		
Aloitetoiminta	34		
Palkitsemisjärjestelmä	34		

Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä on Martelan seitsemäs yritys vastuuraportti. Raportti sisältää Global Reporting Initiativen (GRI) julkaiseman kestävä kehityksen raportointisuosituksen (G4-versio) yleisiä tietoja. Martelan konsernin hallitus hyväksyi ”Martelan vastuullisen liiketavan periaatteet” dokumentin päivitettyinä finanssimarkkinoita koskevien rikkomusten ilmoittamisen menettelyllä heinäkuussa 2016. Konsernin johtoryhmä hyväksyi joulukuussa 2016 henkilöstöpolitiikan työturvallisuuteen liittyvällä sitoumuksella päivitettyinä ja vahvisti sellaisenaan muut vastuullisuutta ohjaavat politiikat maaliskuussa 2017.

Martelan vastuullisuusohjausryhmä valitsi 2016 raportin tunnusluvut olennaisuusarvioinnin perusteella ja käytettyä 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 vastuullisuusohjausryhmän laatiman sidosryhmäanalyysin ja yritys vastuun kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet.

Kuvatessamme yritys vastuun johtamista esittelemme siihen liittyvien johtamisperiaatteiden ja sitoumusten sisällön

tiivitelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit on luettavissa internet-sivuillamme www.martela.fi. Hallinnointi- ja riskienhallintaperiaatteet 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. Raporttoimme vastuullisuusohjelman 2016–2018 etenemisestä sekä uuden tavoiteohjelman vuosille 2017–2020.

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.

Tässä raportissa julkaistaan tunnusluvuista tietoa vuosilta 2014–2016. Aikaisempien vastuullisuusraporttien kautta löytyy useista mittareista tiedot jo vuodesta 2008 alkaen. Ulkomaisten tytäryhtiöiden osalta tunnuslukujen kattavuus ei ole vielä Suomen toimintojen tasolla.

GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Martela liittyi 2011 YK:n [Global Compact -hankkeeseen](#). Global Compact hyväksyy GRI:n suosituksen tunnuslukujen käyttämisen toiminnan tason ja edistymisen mittarina. 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 2016 tuloksista ja vertailutietona vuosista 2014 ja 2015. Vuoden 2017 raportti julkaistaan keväällä 2018.

Raportti esittelee
toimintaamme vastuullisuuden
näkökulmasta.





”Hyvä työympäristö houkuttaa vuoro-vaikutukseen ja parantaa työhyvinvointia. Siksi työympäristö on myös tärkeä johtamisen väline.”

CEO:n katsaus

YRITYSVASTUUTA MARTELA LIFECYCLE® -MALLILLA

Martelassa yritysvastuu kiteytyy työntekijöiden hallintaan Martela Lifecycle® -mallin mukaisesti. Tavoitteemme on tuottaa tehokkaita käyttäjälähtöisiä työympäristöjä, jotka mahdollistavat yritysten avaintulosten saavuttamisen ja vastuullisen toiminnan. Resurssivii-sas tilankäyttö on Martela Lifecycle® -mallin avulla mahdollista toteuttaa järkevästi niin työntekijöiden omistajan kuin niiden käyttäjienkin kannalta. Kun toimisto toteutetaan käyttäjälähtöisesti ja yrityksen toiminnan tarkoitus huomioiden voidaan tilaa säästää jopa 50 % lisäämällä samalla työhyvinvointia ja työn tehokkuutta.

Martela toteuttaa Martela Lifecycle® -mallissaan kiertotalouden periaatteita. Työtilat suunnitellaan pitkäikäisiksi ja ylläpito-palvelujen avulla tilan käyttökelpoisuutta pystytään edelleen pidentämään siten, että tilan hyödynnettävyys on jatkuvasti optimaalinen. Kalustamisen muutoksissa pystytään asiakkaan tahtotilasta riippuen hyödyntämään olemassa olevia kalusteita. Käyttökelpoiset, mutta asiakkaan kohteeseen sopimattomat, kalusteet pystytään Martelan kierrätystuotannossa saattamaan uudelleenkäyttöön ja löytämään niille uudet käyttäjät Martela Outlet -kanavan kautta.

Materiaalien kierrätys tuotteiden elinkaaren lopussa pystytään toteuttamaan tehokkaasti, kun oikeat materiaalivalinnat on tehty ja materiaalien kiinnitystavat huomioitu jo tuotetta suunniteltaessa. Materiaalitehokkuus toteutetaan tuotteessa käyttökäytettä ja kestävyyttä vaarantamatta ja tuotteiden rakenteellinen laatu varmistetaan testaamalla ne ennen mallien saattamista markkinoille. Tuotteen ja työtilan elinkaaren kaikki vaiheet huomioiva malli mahdollistaa ympäristövaikutuksen optimoinnin sekä haittavaikutusten minimoimisen. Martela Lifecycle®

-mallin edut saavutetaan tehokkaasti, kun mallin valinta on asiakkaalle helppoa.

STRATEGIALLA SUUNTAAN KEHITYKSELLE

Syksyllä 2016 päivitimme strategiaamme, joka ennakoii ja huomioi millaiset työympäristöt ja niihin liittyvät palvelut tukevat parhaalla mahdollisella tavalla uudenlaisen työn tekemistä ja johtamista.

Strategiapäivityksen avulla Martela haluaa tarkentaa identiteettiään, sekä nopeuttaa toimintatapojen muutosta ja implementointia.

Uusi missiomme "Better working" ja uusi visiomme "People centric workplaces" määrittelevät strategisen suuntamme. Martela toimittaa käyttäjälähtöisiä työympäristöjä, joissa käyttäjät ja heidän hyvinvointinsa ovat keskiössä. Martelan lähitulevaisuuden kasvu tulee Pohjoismaista, sillä yhteisen avoimen työkuultuuritaustamme ja tarpeidemme myötä Pohjoismaat ovat hybridien työympäristöjen edelläkävijöitä.

Päivitetyn strategiamme keskeisimmät osa-alueet ovat:

- Tarjoamme käyttäjälähtöisiä työympäristöjä.
- Tarjoamme asiakkaillemme yhden kontaktpisteen kaikkiin työympäristöihin liittyvissä palveluissa.
- Keskitymme Pohjoismaisiin markkinoihin. Strategian terävöittämiseen on ajanut parhaillaan käynnissä oleva työnteon murros. Modernissa asiantuntijayrityksessä työntekijöiden on tehtävä entistä vastuullisemmin tuloksellista työtä ja esimiesten ensisijainen tehtävä on valmentaa ja tukea tällä matkalla. Työympäristöllä on tärkeä rooli työn onnistumisessa. Hyvä työympäristö houkuttaa vuorovaikutukseen, parantaa työhyvinvointia ja mahdollistaa työn paremman jalostusarvon. Siksi työympäristö on tärkeä johtamisen väline.

Pohjoismaat on Martelalle luonnollinen markkina-alue. Yrityskulttuurit ovat Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa hyvin samanlaisia: hierarkia on matalaa, viestintäkulttuuri aktiivista ja yrityksissä tunnustetaan ketteryyden ja yhdessä tekemisen tuottama kilpailuetu.

KOHTI TAVOITTEITA

Uudistetun strategian avulla tavoitteemme ovat:

- Saavuttaa liiketoiminnan EBIT 8 % taso ilman kertaeriä vuoden 2018 loppuun mennessä.
- Palveluliiketoiminnan osuuden kasvattaminen.
- Saavuttaa paras asiakaskokemus. Menestyksen eteen on tehty paljon työtä. Olemme keskittyneet vahvasti Pohjoismaihin ja siirtäneet toimintoja pois Puolasta ja Venäjältä. Suljimme logistiikkakeskuksen Ruotsissa ja roolitimme organisaation uudestaan strategian terävöittämisen myötä.

Vuonna 2017 parannamme edelleen kannattavuuttamme. Keinoina ovat tutut teemat, joista asiakkaillemmekin viestimme: hyvin suunnitellulla työympäristöllä vaikuttamme työn tuottavuuteen, kustannuksiin ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Kun yrityskulttuuri on kunnossa, työpaikka houkuttelee työntekijöitä, innostaa innovaatioon ja vaihtamaan ajatuksia. Sellaista yritystä olemme Martelasta tekemässä ja sellaisia yrityksiä haluamme asiantuntijana olla auttamassa.

Työympäristö vaatii jatkuvaa kehittämistä, se ei ole projekti, joka alkaa ja päättyy. Meillä Martelassakin työ on vasta alussa, mutta se on jo tuottanut tulosta. Uskomme, että parempaan työnteokseen suunnitellut työ- ja oppimisympäristöt ovat Suomen seuraava ventialtti!

Matti Rantaniemi
CEO

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 yhteistyökumppaneille 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 yli 70 vuotta sitten perustettu perheyrittys, jonka osakkeet on listattu OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä

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

Vuonna 2016 Martela-konsernin liikevaihto oli 129,1 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 550 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 aikana.

Vastuullisuuden johtamisperiaatteita on koulutettu vuoden 2012 jälkeen vuosittain henkilöstölle. Martelan kuudes vastuullisuusraportti oli ensimmäinen raportti, joka

tulostettiin. Kevään 2016 koulutus toteutettiin jakamalla koko henkilöstölle tulostettu raportti, jonka liitteenä oli päivitetty vastuullisuuspolitiikat sekä kiteytetty kuva vastuullisuusnäkökulmista Martela Lifecycle® -mallissa. Jokainen esimies kävi vastuullisuuskeskustelun alaistensa kanssa ja varmisti materiaalin saapumisen perille. Hankintaperiaattemme tiedotettiin tärkeimmille yhteistyökumppaneille vuoden 2012 aikana ja ne ovat edelleen osa normaaleja kauppaneuvotteluja uusien toimittajien kanssa. Vuoden 2016 aikana päivitettiin

toimittaja-arvioinnin vastuullisuusosion sisältöä. Hankintaperiaattemme samoin kuin sosiaaliset vaatimukset toimittajillemme kohdistuvat Martelan omalla tuotemerkillä myytävien tuotteiden toimittajiin sekä niihin sopimustoimittajiin, joiden tuotteet sisältyvät Martelan tuoteohjelmaan.



Katsomme
tulevaisuuteen
arvostaen
ympäristöä ja
juuriamme.

Arvot

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

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

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

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

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



Toimintamme
perustuu vuoro-
vaikutukseen
sidosryhmien kanssa.

Vastuullisuuden sidosryhmät

Yritysvastuun johtamismallin perustana olevassa sidosryhmäanalyysissä käsitellään Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksia Martelan vastuullisuudelle sekä toimenpiteitä näihin odotuksiin vastaamiseksi.

Tähän vastuullisuusraporttiin valituilla mitareilla seuraamme, kuinka hyvin toimenpiteemme ovat onnistuneet.

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, Tanskan ja Norjan markkinoilla asiakkaat odottavat kolmannen osapuolen myöntämällä ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden olevan saatavilla. Asiakkaat ovat yhä kiinnostuneempia tuotteiden jalostusarvon alkuperästä. Osa asiakkaista etsii erityisesti suomalaista muotoilua. 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-

kinnän tärkeimmille tuotteillemme Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla. Martelan palveluilla ja valituilla tuotteilla on oikeus käyttää avainmerkkiä osoitukseksi sisällyttämään suomalaisen työn osuudesta. Martela käyttää suomalaista muotoilua sisältävien tuotteiden ja palvelujen esille tuomisessa Design From Finland -merkkiä.

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 muotoiluperinteitä kunnioittaen ja osa näistä pääsee vuosittain mukaan Martelan tarjoomaan.

TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät odottavat työsuhteen jatkuvuutta sekä urakehitysmahdollisuuksia. On tärkeää saada koulutusta uusiin

työtaitoihin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin. Näiden odotusten täyttämiseksi Martela seuraa henkilöstön tyytyväisyyttä ja hyvinvointia tutkimuksilla, luo koulutusmahdollisuuksia sekä järjestää kehityskeskusteluja. Martela julkaisee tunnuslukuja koulutuksista, sairauspoissaolopäivistä, tapaturmista, henkilöstön vaihtuvuudesta, kehityskeskustelujen määrästä sekä keskustelee avoimesti tuloksista.

JÄLLEENMYYJÄT

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

TOIMITTAJAT

Toimittajat odottavat vakaata kehitystä ja luottamusta. He tarvitsevat operatiivisten ohjeiden sekä odotusten selkeää kommunikointia. Martela panostaa pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Vies-

timme 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 raportointiamme, joka sisältää mittareita myös kustannussäästöistä ja kilpailukykyä sekä brändimielikuvasta ja -arvosta.

MUUT SIDOSRYHMÄT

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

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

Martela Lifecycle® -strategia päivitettiin syksyllä 2016. Päivitetty strategia ennakoii työympäristöjen kehitystä. Se tukee työympäristökonseptillaan ja palvelullaan uudenlaisen työn tekemistä ja johtamista parhaalla mahdollisella tavalla. Strategiapäivitys myös tarkentaa Martelan identiteettiä ja nopeuttaa toimintatapojen muutosta. Uusi missio

”Better Working” ja visio ”People Centric Workplaces” määrittelevät strategisen suunnan. Martela toimittaa käyttäjälähtöisiä työympäristöjä, joissa käyttäjät ja heidän hyvinvointinsa ovat keskiössä. Martelan vastuullisuusnäkökulmat näkyvät käytännössä toteuttamissamme asiakaskohtaisissa ratkaisuissa.

Konsernin voimassa olevassa riskiarvioinnissa ei yritysvastuun alueella ole 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 finanssimarkkinoita koskevien rikkomusten ilmoittamisenmenettelyllä päivitettyinä 7.6.2016 pidetyssä kokouksessa. Periaatteet sisältävät toimintaohjeita ja -vaatimuksia niin Martelassa työskenteleville kuin Martelan yhteistyökumppaneille. Kantaa otetaan muun muassa 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 19.12.2016 henkilöstöpolitiikan työturvallisuuteen liittyvällä sitoumuksella päivitettyinä. Ympäristöpolitiikka, Ostotoiminnan periaatteet sekä Sosiaaliset vaatimukset toimittajille vahvistettiin sellaisinaan 21.3.2017 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.

HALLINNOINTIPERIAATTEET

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

RISKIENHALLINTA

Riskienhallintaa käsitellään tarkemmin vuosikertomuksessa ja hallituksen toimintakertomuksessa, joihin 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 [hankintaperiaatteet](#) esittelevät Martelan keskeiset vaatimukset tavarantoimittajille. Periaatteissa käsitellään lakien, säännösten ja Martelan vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisvelvoitetta sekä toimitusvarmuus-, ympäristö- ym. kysymyksiä. Tuote- ja toimittajakohtaisia laatu- ja teknisiä vaatimuksia sekä ympäristö- ja sosiaalisia vaatimuksia käsitellään tarkemmissa erillisissä ohjeissa.

SOSIAALISET VAATIMUKSET TOIMITTAJILLE

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

Vastuullisuuden organisaatio

Yritysvastuuta johdetaan Martelassa osana normaalia suunnitteluprosessia ja joka-päiväistä työtä. Vastuullisuusnäkökulman vahvistaminen ei tästä syystä edellytä erillistä organisaatiota. Olemme kuitenkin perustaneet *Vastuullisuusohjausryhmän* valmistelemaan kehystoimenpiteitä, 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 hyväksyy vuosittaisen vastuullisuusraportin ennen sen julkaisemista. Ohjausryhmä koostuu vastuullisuustiimistä sekä valituista johtoryhmän edustajista. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii konsernin vastuullisuusasiantuntija. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Vice President, People & Communication.

Konsernin johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee vastuullisuusohjausryhmän, vastuullisuus-

asioista johtoryhmässä vastaavan johtajan, Vice President, People & Communication sekä johtoryhmän muiden jäsenten tekemiä ehdotuksia. Johtoryhmä hyväksyy vastuullisuutta ohjaavat periaatteet lukuun ottamatta niitä, joiden hyväksyminen kuuluu konsernin hallitukselle.

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

Toiminnot toteuttavat konsernin vastuullisuusperiaatteita omassa toiminnassaan normaalin suunnitteluprosessin ja johtamisen puitteissa. Yritysvastuun tavoiteohjelman 2017–2020 myötä on tarkoitus tuoda vastuullisuustulosten kehitysohjelmaa näkyvästi mukaan tuleviin vuosisuunnitteluprosesseihin.

YHTEYSTIEDOT

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

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja ja vastuullisuusohjausryhmän edustaja konsernin johtoryhmässä

VP, People & Communication
Maija Kaski
puh. 050 567 5928
maija.kaski@martela.com

Vastuullisuusohjausryhmän sihteerit

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

kyseessä | myönteistä ja myönteistä, can be | |
mskirin



Vastuullisuus
on osa
jokapäiväistä
toimintaamme.

Vastuullisuusohjelman 2016–2018 seuranta

Martelan viides vastuullisuusohjelma vuosille 2016–2018 julkaistiin 2015 tuloksista kertovassa vastuullisuusraportissa. Vastuullisuusohjausryhmä katselmoi ohjelman tavoitteiden saavuttamisen tilannetta maaliskuussa 2017. Taulukkoon on kerätty katselmoinnin tiivistelmä.

Tavoite	Aikataulu	Tila	Kommentit
Omistaja-arvon lisääminen Käyttöpääoman vähentäminen Kassavirran lisääminen	2018	Työ jatkuu	Parannusta saavutettu ja työ jatkuu. Tavoite korvattu strategisilla tavoitteilla.
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset 1. 50 % Martelan asiakkaista on aloittanut työympäristömuutoksen Martela Lifecycle® määrittelyvaiheella 2. Käyttäjäkokemuksen tutkimustulos: • Vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen • Vähintään 50 työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen	2018	Tavoite päivitetty	Määrittely palvelu aloitettu ja löytänyt kasvavan kiinnostuksen asiakkaiden keskuudessa. Trendin odotetaan jatkuvan.
Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa 1. Työntekijätutkimus, toimenpiteet ja toteutus 2. Kaikkien Martelan käyttäjän tarpeisiin keskittyvää Martela Lifecycle® -mallia käyttävien tilojen käyttäjäkokemuksen tutkimustulos: • Vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen • Vähintään 50 % työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen	2016	Tavoite päivitetty	Työhyvinvointitutkimus liitetty osaksi konsernin henkilöstötutkimusta. Vuonna 2016 tutkimuksen perusteella 100 erillistä toimenpidesuunnitelmaa. Martelatalon käyttäjäkokemustulokset ylittivät odotukset, muissa toimistoissa muutokset toteutettu 2016.
Jokainen yli 20 työntekijää työllistävä Martela-toimipaikka osallistuu paikalliseen hankkeeseen ainakin kerran vuoden 2017 loppuun mennessä • Esim. Martela Citizen Day Suomessa: Martelan tietotyöläisillä on mahdollisuus työskennellä Päivä Yrityskylän ohjaajana vuoden 2016 aikana.	2017	Aikataulu päivitetty	Jäädetytty toiminnallisten ja organisatoristen muutosten vuoksi vuoden 2016 aikana.

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"> • kaikkiin työpisteisiin on mahdollista päästä julkisilla liikennevälineillä • kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus osallistua virtuaali-neuvotteluihin • kaikilla tietotyöläisillä on etätömahdollisuudet • kaikille tarpeettomille kalusteille etsitään uusi käyttöpaikka tai ne kierrätetään vastuullisesti • tiloja käytetään tehokkaasti Martelan toimistoissa: tavoite 15 m²/henkilö 	2017		Kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus etätöihin sekä virtuaali-neuvottelupalvelut käytettävissä. Tilatehokkuustavoitteet vielä saavuttamatta.
<p>Martelan tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarjoamalla asiakkaille tehokkaampia työskentelytilaratkaisuja • ympäristöystävällisemmän toimitusketjun edistäminen • ympäristöystävällisempien tuotteiden ja palveluiden kehittäminen • pitkän käyttöiän omaavien tuotteiden suunnittelu ja tarjoaminen 	2018		Asiakastarpeeseen ja tilatehokkuuteen tähtäävät määrittelypalvelut kasvussa. Energiasäästöjä saavutettu logistiikkaketjun uudelleenorganisoinnilla.
<p>Kierrätyspalvelujen kehittäminen kaikilla Martelan kotimarkkinoilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehittämällä uudelleenkäyttökohteiden suunnittelua osana työtilasuunnittelua • paikallisten myyntikanavien kehittäminen • paikallisen kunnostamisen kehittäminen • paikallisen materiaalikierrätyksen kehittäminen 	2018		Vakaata edistystä tapahtunut ja työ jatkuu

Vastuullisuusohjelma 2017–2020

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2017 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2017–2020. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

Tavoite	Aikataulu
EBIT 8 % taso ilman kertaeriä Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen Saavuttaa paras asiakaskokemus	2018
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset 1. 50 % Martela Lifecycle® -asiakkaista on aloittanut työympäristömuutoksen määrittelyvaiheella 2. Käyttäjäkokemuksen tutkimustulos: <ul style="list-style-type: none"> Vähintään 30 % työntekijöistä kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen Vähintään 50 työntekijöistä kertoo työn tehokkuuden lisääntyneen 	2020
Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa: <ul style="list-style-type: none"> People Spirit kyselyssä saavutetaan People Power® AAA taso Vuosittainen tutkimus, toimenpidesuunnitelmat ja toteutus 	2020
Jokainen yli 20 työntekijää työllistävä Martela-toimipaikka osallistuu paikalliseen hankkeeseen ainakin kerran vuoden 2018 loppuun mennessä	2018
Martelan omien toimipisteiden ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> kaikkiin työpisteisiin on mahdollista päästä julkisilla liikennevälineillä kaikilla tietotyöläisillä on mahdollisuus osallistua virtuaalineuvotteluihin kaikilla tietotyöläisillä on etätömahdollisuudet tarpeettomille kalusteille etsitään uusi käyttöpaikka, ne kunnostetaan tai kierrätetään vastuullisesti tiloja käytetään tehokkaasti Martelan toimistoissa: tavoite 15 m²/henkilö 	2017
Martelan tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> tarjoamalla asiakkaille tehokkaampia työskentelytilaratkaisuja ympäristöystävällisemmän toimitusketjun edistäminen ympäristöystävällisempien tuotteiden ja palveluiden kehittäminen pitkän käyttöiän omaavien tuotteiden suunnittelu ja tarjoaminen 	2019
Kierrätyspalvelujen kehittäminen kaikilla Martelan kotimarkkinoilla: <ul style="list-style-type: none"> kehittämällä uudelleenkäyttökohteiden suunnittelua osana työtilasuunnittelua paikallisten myyntikanavien kehittäminen paikallisen materiaalkierrätyksen kehittäminen 	2019

Yli 30 %
työntekijöistä
kertoo
työhyvinvoinnin
lisääntyneen.



Vastuullisuuden tulokset

Martelan vastuullisuutta mitataan GRI-raportointisuosituksen mukaisilla tunnusluvuilla, jotka on valittu vastuullisuusohjausryhmän laatiman olennaisuusarvioinnin perusteella. Vuoden 2016 raportointiin ohjausryhmä valitsi viisi taloudellisen vastuun, yhdeksän ympäristövastuun, yksitoista henkilöstövas-

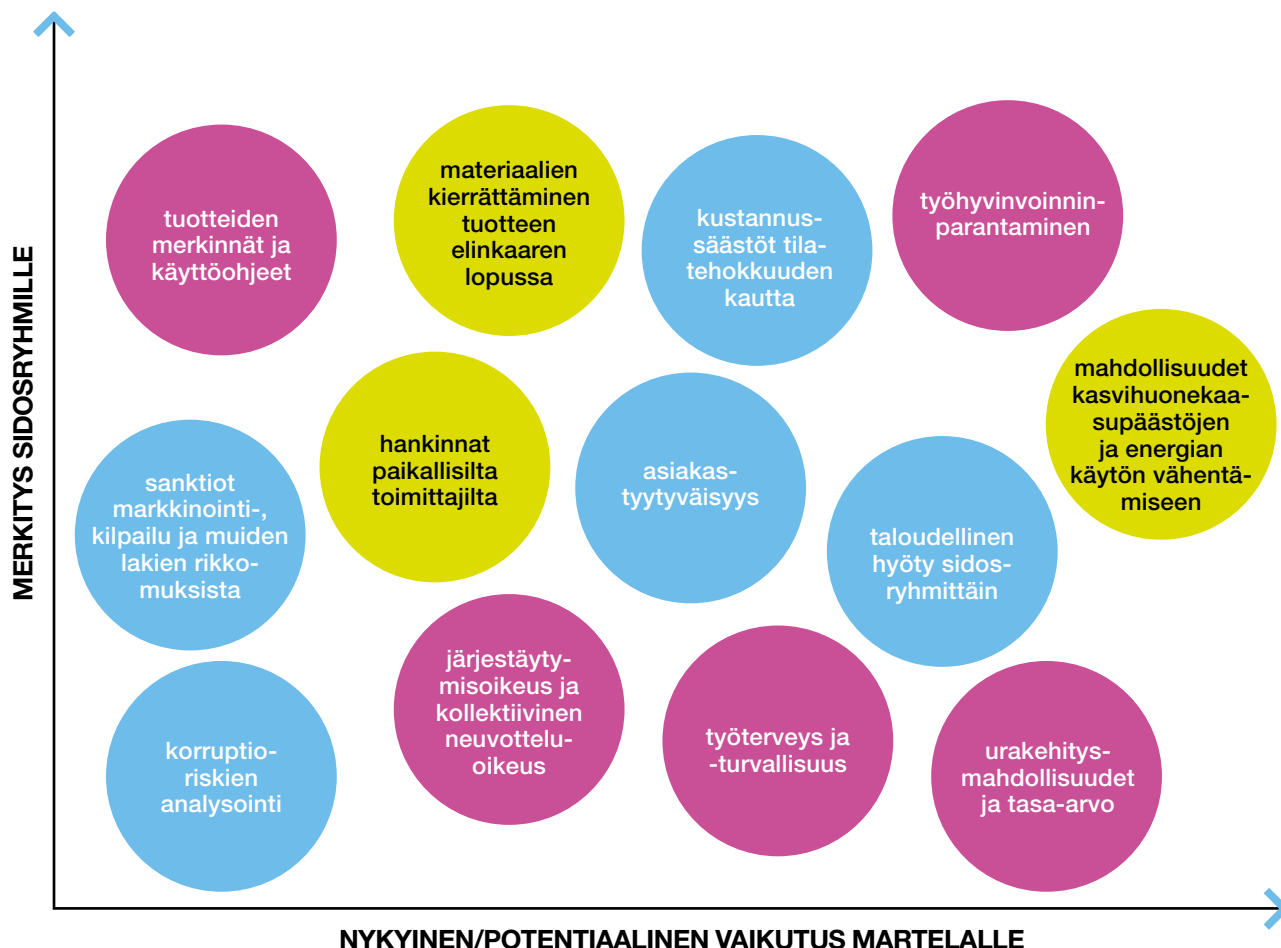
tuun ja kolme tuotevastuun mittaria. Vuoden 2017 raportoinnissa on tarkoitus jatkaa samaa toimintamallia sellaisenaan.

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 2014–2016

	2014	2015	2016
Taloudellisen vastuun mittarit			
Liikevaihto (milj. €)	135,9	132,8	129,1
Voitto ennen veroja (milj. €)	-0,6	3,4	5,6
Tuloverot (milj. €)	0,1	0,9	2,3
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	0,5	12,1	18,2
Omavaraisuusaste (%)	38,1	40,9	45,3
Maksetut osingot (milj. €)	0,0	0,4	1,0
Maksetut palkat (milj. €) 30,1 29,2 25,7	29,2	25,7	23,8
Henkilökunnan määrä (keskimäärin miestyövuosina)	658,4	627,3	544,1
Ostot toimittajilta (milj. €)	96,1	92,8	87,8
Bruttoinvestoinnit (milj. €)	1,7	0,7	2,9
Asiakastytyväisyys (skaala 0–5)	4,20 ¹⁾	4,21 ¹⁾	4,24 ¹⁾
Sosiaalisen vastuun mittarit			
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	44,5 ¹⁾	45,0 ¹⁾	45,1 ¹⁾
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä, %	48,0	48,5	49,7
Vaihtuvuus-%	17,6	19,7	26,2
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)			
- työnantajan päättämä	30	43	53
- työntekijän päättämä	72	67	85
- eläkkeelle siirtyminen	17	8	12
Sairauspoissaolot (% työajasta)	3,4	3,0	3,0
Sijoitus koulutukseen (€ /henkilö)	251	208	333
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	61	79	87
Ympäristövastuun mittarit			
Materiaalien käyttö (tn)	12 255	11 655	10 423
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)			
- lämmitysöljy	5 204	0	0
Ostetun energian käyttö (GJ)			
- kaukolämpö	18 026	20 188	23 231
- sähkö	25 944	24 334	23 231
- kaasu	237	703	682
Hiilidioksidipäästöt (tn)			
- itse tuotetusta energiasta	396	0	0
- ostetusta energiasta	1 534	1 533	1 698
- omasta kuljetuskalustosta	1 173 ¹⁾	1 219 ¹⁾	1 058 ¹⁾
- työsuuhdeautoista	165 ¹⁾	131 ¹⁾	114 ¹⁾
- liikelennoista	249 ¹⁾	106 ¹⁾	116 ²⁾
- materiaalikäyttö	12 485	16 323	11 826
Jätteet (tn)			
- yhteensä	2 082	1 607	1 288
- vaarallista jätettä	16	21	9
- hyötykäyttö-%	98	96	96

1) Martela-konsernin Suomen toiminnot

2) Martela-konsernin Suomen ja Ruotsin toiminnot



Toimitusketjun hallinta

Better
future by
Inspiring
spaces

Kaupankäynti perustuu luottamukseen ja yrityksen vastuullinen tapa toimia antaa yhteistyökumppaneille läpinäkyvän osoituksen yrityksen toimintatavoista. Martela julkaisi toimitusketjun vastuullisuuteen liittyvät periaatteensa 2011 ja kommunikoi niistä toimitusketjulleen. Vastuullisuusnäkökohtien läpikäynti on tärkeä osa myös jatkuvaa kanssakäymistä toimittajien kanssa.

Martela uskoo pitkien yhteistyösuhteiden kehittämiseen toimitusketjun toiminnan tehokkuuden kehittämisessä ja vastuullisuuden varmistamisessa. Toimitusketjumme perustuu merkittävältä osaltaan vuosikymmenten pituisiin yhteistyösuhteisiin ja merkittävän uuden toimittajan valinta on pitkä ja moniportainen prosessi.

Toimittajakunta on laaja ja yksittäisen toimittajan rooli Martelan toiminnassa vaihtelee paljon. Pieni osa toimittajista valmistaa mittatilauskomponentteja Martelan omien tuotteiden valmistamiseen, jolloin tiivis yhteistyö alkaa jo uutta tuotetta kehitettäessä. Toisessa ääripäässä on omia vakiokomponenttejaan toimittavat yritykset, joiden tuotteiden kehittämisessä Martelalla ei ole erityistä roolia. Yhteistyön syvyys ja yksityiskohtaisuus toimittajien kanssa vaihtelee vastaavasti myös vastuullisuusnäkökulmasta.

Yhteistyömuotojen määrittämisessä riskianalysillä on merkittävä rooli. Taloudellisesti merkittävimmät ja vastuullisuusnäkökulmasta riskialttiilla alueella toimivat yhteistyökumppanit ovat aina tarkemman seurannan ja yksityiskohtaisemman keskustelun piirissä.

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 2016 oli 58,2 %. Viidenkymmenen suurimman omistajan osuus yhtiön osakkeista oli vuoden 2016 lopussa 89,2 %, ja yhtiön markkina-arvo oli 53,3 milj. euroa vuoden 2016 lopussa.

LIKEVAIHTO JA TULOS

Konsernin liikevaihto vuonna 2016 oli 129,1 milj. euroa, jossa oli laskua edelliseen vuoteen 2,8 %. Liikevaihdosta Suomen ja Ruotsin tulosityksikön osuus oli 114,3 milj. euroa. Konsernin liikevoitto vastaavalta ajalta oli 6,9 milj. euroa (4,1). Suomen ja Ruotsin tulosityksikön liikevoitto oli 8,4 milj. euroa (7,7). Konsernin omavaraisuusaste oli 45,3 % (40,9 %), nettovelkaantumisaste -18,9 % (16,6 %) ja bruttoinvestoinnit 2,9 milj. euroa (0,7). Investoinnit kohdistui suurimmalta osalta IT-järjestelmän kehitysprojektiin nimeltä NBP, new business platform.

ARVON JAKAUTUMINEN

Martela-konsernin 129,1 milj. euron liikevaihdosta 71,5 % siirtyy edelleen toimittajille ja palveluntuottajille maksuina materiaa-

VASTUULLISUUDEN TULOKSET | TALOUDELLINEN VASTUU

leista, 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 palkka- ja sosiaalikulut noudattavat yhtiön henkilöstörakenteen muutoksia. Kaavio näyttää palkkojen, sivukulujen ja verojen kokonaisuudet 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.

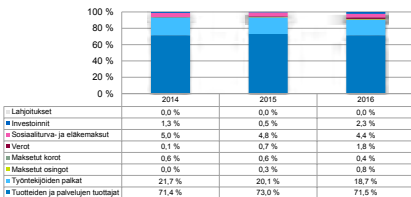
Puusepänteollisuudessa minimikuukausipalkka on ollut 1.2.2016 alkaen 1 646 €. Martelan työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka 2016 oli 1 802 €. Ruotsissa toimi-

alalla minimikuukausipalkka on 18 401 SEK. Martela AB:n työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka oli 23 500 SEK. Puolassa valtakunnallisesti määritetty minimipalkka vuonna 2016 oli 1 850 PLN. Martela Sp. z o.o.:n työntekijöiden vähimmäiskuukausipalkka oli 3 000 PLN.

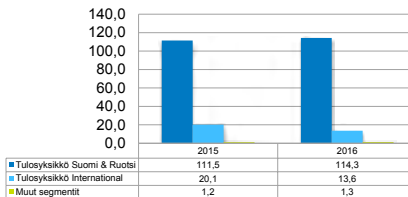
SAADUT AVUSTUKSET

Martela-konserni ryhtyi hakemaan ja vastaanottamaan julkisia avustuksia vuonna 2009. Avustuksia on saatu työ- ja elinkeinoministeriöltä tukemaan läsnäoloa

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin



Ulkoinen liikevaihto segmenteittäin (milj. EUR)



Liiketulos segmenteittäin (milj. EUR)	2015	2016
Tuloyksikkö Suomi & Ruotsi	7,7	8,4
Tuloyksikkö International	-2,7	-2,6
Muut segmentit	-1,0	0,4
Yhteensä	4,1	6,2

Taloudellisen arvon jakautuminen sidosryhmittäin	2014	2015	2016
Tuotteiden ja palvelujen tuottajat	71,4 %	73,0 %	71,5 %
Työntekijöiden palkat	21,7 %	20,1 %	18,7 %
Maksetut osingot	0,0 %	0,3 %	0,8 %
Maksetut korot	0,6 %	0,6 %	0,4 %
Verot	0,1 %	0,7 %	1,8 %
Sosiaaliturva- ja eläkemaksut	5,0 %	4,8 %	4,4 %
Investoinnit	1,3 %	0,5 %	2,3 %
Lahjoitukset	0,0 %	0,0 %	0,0 %

kansainvälisillä design-messuilla. Tutkimus, prosessi- ja tuotekehitys on vastaanottanut avustuksia TEKES:ltä.

Vuonna 2016 saatujen avustusten taso oli hiukan edellisiä vuosia alhaisempi. Avustuksia saatiin prosessien kehittämiseen.

HANKINNAT PAIKALLISILTA TOIMITTAJILTA

Martelan logistiikkakeskukset sijaitsivat 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 pääasiallisista toimittajista toimittajakohtaisesti.

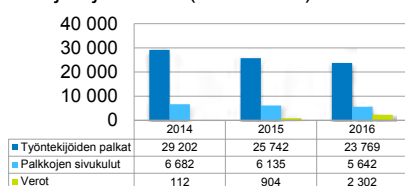
Euroopan ulkopuolisten ostojen taso on hiukan noussut, ostot muilta kuin paikallisilta toimittajilta Euroopasta oli hiukan laskenut edellisvuoden tasosta.

Vuonna 2016 kokonaisostoista 63 % käytettiin asiakkaille toimitettaviin materiaaleihin, komponentteihin ja valmiisiin tuotteisiin. 37 % ostoista sisältää esimerkik-

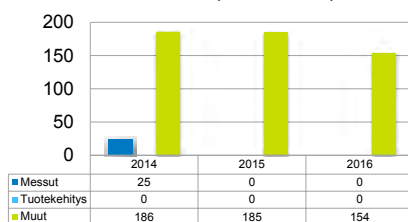
si markkinointikuluja sekä niin kiinteistöön kuin tietohallintoonkin liittyviä tuotteita ja palveluja.

Vuonna 2016 Martelalla oli noin 150 toimittajaa vakiomalliston materiaaleille ja komponenteille. Materiaaliostoista noin 70 % oli peräisin Suomesta, Ruotsista tai Puolasta. Noin 40 % materiaalikustannuksista syntyi metalli- ja puupohjaisten materiaalien tai komponenttien hankinnasta.

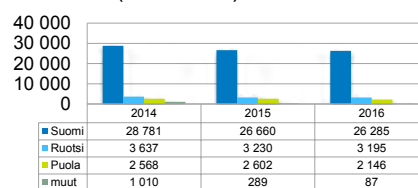
Palkkojen, sivukulujen ja verojen jakauma (1000 EUR)



Julkiset avustukset (1000 EUR)



Palkat, sivukulut ja verot maittain (1000 EUR)



LAHJONTARISKIT

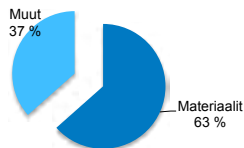
Martela-konserni on tunnistanut korruptio-riskinsä markkina-alueillaan. Riskejä tunnistaan pääasiassa Venäjän ja Itä-Euroopan markkinoilla. Martela ei hyväksy lahjontaa missään muodossa liiketoiminnassaan millään markkina-alueella. Lahjonnan antaminen tai vastaanottaminen ei ole sallittua missään olosuhteissa.

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

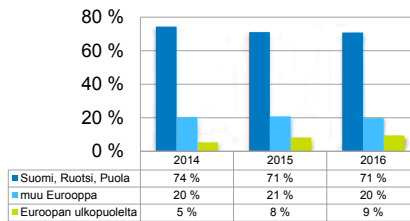
Kaikki rahaliikenne tallentuu kunkin tytäryrityksen taloushallinnon/kirjanpidon kautta. Martelan käyttämä tilintarkastusyhtiö KPMG tarkastaa vuosittain kaikkien tytär-

yhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Tarkastusraportti julkaistaan Martela-konsernin yhtiökokouksessa. Kirjanpito on läpinäkyvää konsernin talousjohtajalle.

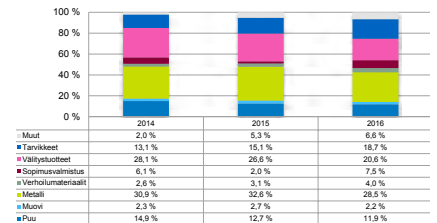
Ostot 2016



Ostot alueittain



Materiaalihankinta 2014 - 2016 (%)





Better
future by
Inspiring
spaces

Henkilöstön työtyytyväisyys

Vuoden 2016 alussa Martela otti käyttöön uuden työkalun henkilöstön työtyytyväisyyden seurantaan. Corporate Spiritin kehittämällä mallilla voidaan verrata Martelan yhtiötason tuloksia kunkin toimintamaansa yleisnormiin. Kulttuuriset tekijät sekä työn luonne vaikuttavat vastaajan vastaustapaan selkeämmin kuin toimiala. Siksi käytetty normiaineisto perustuu vastaajan maan ja työtyypin mukaiseen jaotteluun.

Martelan vuoden 2016 tutkimustuloksia verrattiin Suomen tulostan osalta saman vuoden Suomen yleisnormiin. Kunakin vuotena käytetty normisto sisältää kerrallaan dataa viimeisen 6 vuoden ajalta. Tällä estetään suuret, esimerkiksi taloustilanteesta johtuvat heilahtelut vertailuaineistossa. Martela sijoittui ensimmäisenä tutkimusvuotenaan noin 200 tutkimukseen osallistuneen organisaation joukossa sijalle 21 saavuttaen tason AA. Tavoitteena on työkalun avulla seurata ja kehittää yrityksen toimintaa vuoteen 2020 mennessä siinä määrin, että arvioinnissa Martela tavoittaa parhaan mahdollisen AAA-tason.

Arviointimalli ja sillä saavutettu lopputulos on kuitenkin vain yksi mittariarvo ja yksi tapa mitata organisaation tilaa. Malli luo parhaimmillaankin vain rungon ja struktuurin jatkuvalla kehittämiselle. Tärkeintä on käydä keskustelua, tunnistaa kehityskohteita ja tehdä muutostoimenpiteitä. Näin toimimalla voidaan toimenpiteet kohdistaa tehokkaasti suurinta joukkoa koskeviin kysymyksiin.

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 Mar-

tela Oyj, Muuttopalvelu Grundell Oy ja Kidex Oy. Henkilöstömittarit perustuvat vuoden 2016 tapahtumiin ja tuloksiin.

KATSAUS VUOTEEN 2016

Vuonna 2016 yhtiö jatkoi Martela Lifecycle® -strategian implementointia ja sopeutti yrityksen organisaatorakennetta vastaamaan entistä paremmin Martela Lifecycle® (MLC) -strategiaa. Martela esimerkiksi keskittyi pohjoismaisiin markkinoihin ja siksi 2016 toisella vuosipuoliskolla konsernin organisaatio muokattiin vastaamaan pohjoismaisia MLC-tarpeita. Tämän seurauksena Martela vetäytyi omasta myyntitoiminnasta Puolassa ja Venäjällä.



Vuoden ensimmäisellä puoliskolla Martelassa toteutettiin koko konsernia koskeva työhyvinvointikysely, jossa 87% henkilöstöstä antoi palautetta omasta työstään, esimiehistään, työympäristöstä ja yhtiöstä yleisesti. Tutkimuksessa sadut tulokset olivat yksi tärkeimmistä tekijöistä organisaation kehittämisessä ja saivat aikaan sata erillistä toimenpidesuunnitelmaa organisaatiossa.

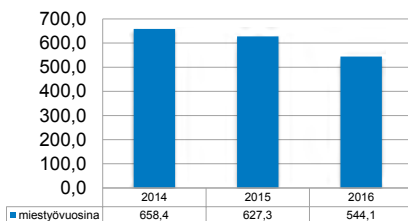
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE KONSERNISSA

Martela-konsernissa henkilöstömäärä oli vuoden 2016 aikana 544,1 miestyövuosissa. Henkilöstömäärä väheni 83,2 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 tasapainotta-

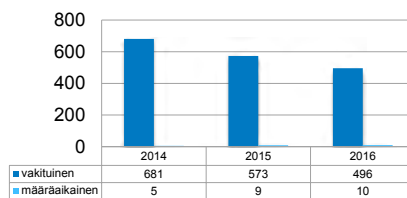
miseksi. Henkilöstömäärän oikea mitoitus suhteessa yrityksen tavoitteisiin on tärkeä tavoite ja siksi henkilömäärän hallintaan kiinnitetään huomiota. Henkilöstömäärää seurataan kuukausittain.

Vuoden 2016 lopussa konsernin henkilöstöstä 233 oli toimihenkilöitä ja 273 työntekijöitä. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 35 % ja miesten 65 %. Toimihenkilöistä 54 % oli miehiä ja 46 % naisia, työntekijöistä 81 % miehiä ja 19 % naisia. Konsernissa

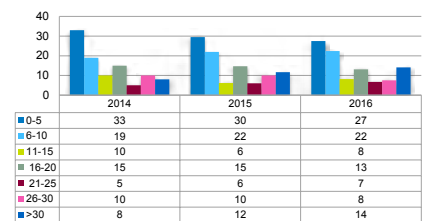
Henkilöstö keskimäärin



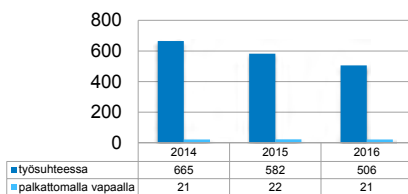
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa



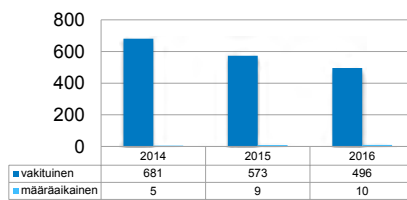
Palvelusvuosijakauma (%)



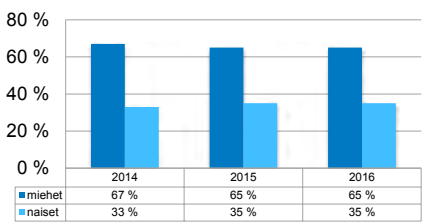
Henkilöstömäärä vuoden lopussa



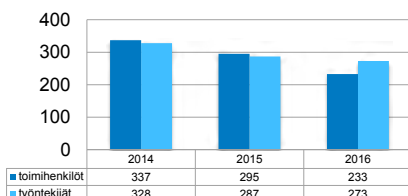
Vakituiset ja määräaikaiset vuoden lopussa



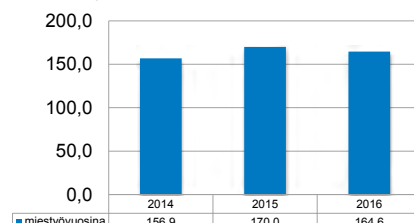
Sukupuolijakauma (%)



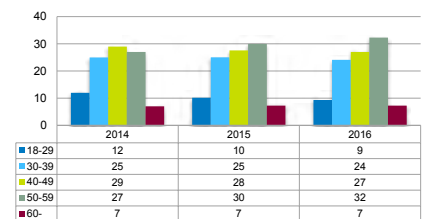
Henkilöstöryhmät vuoden lopussa



Vuokratyövoima



Ikäjakauma (%)



suurin ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden nuorten työntekijöiden osuus oli 9 %.

Martelan vanhin työntekijä työskenteli Suomessa ja täytti 67 vuotta vuoden 2016 aikana. Suomessa Martelan henkilöstöstä noin 46 % on ollut yhtiön palveluksessa yli 15 vuotta. Puolassa 83 % ja Ruotsissa 69 %:a henkilöstöstä on työskennellyt yrityksen palveluksessa 10 vuotta tai vähemmän.

Martela-konsernin hallituksessa oli 2016 seitsemän jäsentä, joista kolme naista ja neljä miestä. Konsernin johtoryhmässä oli kuusi jäsentä, joista kaksi naista ja neljä miestä.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS KONSERNISSA

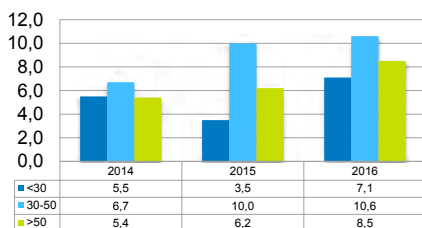
Martelassa vakituisen henkilöstön lähtö- vaihtuvuus on vähitellen kasvanut vuoden 2016 tasolle 26,2 %. Martelasta lähti 150 työntekijää, joista 57 % lähti vapaaehtoisesti, 35 % irtisanottiin uudelleenorganisointien seurauksena ja 3 % siirtyi eläkkeelle vuonna 2016. Useimmat lähtijöistä olivat miehiä 30–50-vuotiaiden ikäryhmästä. Martela-konsernin toiminnoissa vanhuuseläkkeelle siirtyneet olivat keskimäärin 63,8-vuotiaita. Vuoden 2016 aikana Martela palkkasi 99 uutta työntekijää.

MUUTOSTEN HALLINTA

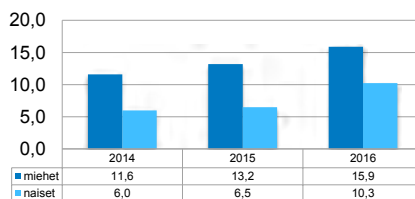
Liiketoimintaympäristön jatkuvalla muutoksella on vaikutuksia jokaisen organisaation sisäiseen toimintaan. Muutoksien syynä on muun muassa sellaisia megatrendejä kuin digitalisaatio, globalisaatio ja teknologia. Koska muutos on väistämätön, yrityksen tulee tarjota työkaluja, prosesseja ja tukea henkilöstölle jokaisen muutoksen yhteydessä. Martelassa kiinnitetään erityistä huomiota muutoksiin tarjoamalla tarvittavaa tukea tiedonvälityksellä, koulutuksella ja seurannalla paikallisia lakeja noudattaen.

Merkittäville toiminnallisilla muutoksilla, kuten toimintojen uudelleenjärjestelyillä, toimintojen siirtämisellä alihankintaan tai yritysostoilla voi olla henkilöstövaikutuksia.

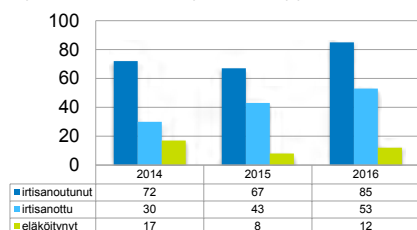
Vaihtuvuus% ikäluokan mukaan



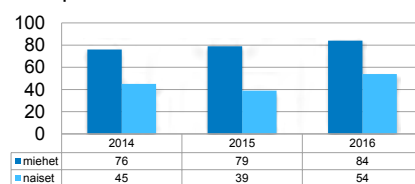
Vaihtuvuus sukupuolen mukaan (%)



Työsuhteen päättymisen syyt



Lähteneet työntekijät sukupuolittain



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA VAIHTUVUUS MAITAIN

	Suomi			Puola			Ruotsi		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	519	448	445	110	95	43	51	54	39
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	501	430	435	108	93	36	50	54	35
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	18	18	10	2	2	7	1	0	4
Toimihenkilöt vuoden lopussa	220	189	188	73	61	10	37	40	35
Työntekijät vuoden lopussa	281	241	247	35	32	26	13	14	0
Kokoaikaiset vuoden lopussa	491	426	430	107	91	35	43	50	33
Osa-aikaiset vuoden lopussa	10	4	5	1	2	1	7	4	2
Vakituiset vuoden lopussa	496	460	430	108	93	35	50	46	33
Määräaikaiset vuoden lopussa	5	0	5	0	0	1	0	8	2
Henkilöstö keskimäärin miestyövuosina	495,6	467,2	425,6	108	102,6	73,4	48,8	49,5	45,1
Vuokratyövoiman määrä työvuosina	115,7	158,0	161,7	40,0	11,0	1,4	1,2	0,0	1,5
Poislähteneet työntekijät	85	66	72	15	39	44	21	9	22
Poislähteneet miehet	52	48	53	13	24	20	11	6	11
Poislähteneet naiset	33	18	19	2	15	24	10	3	11
Poislähteneet < 30-vuotiaat	31	5	30	4	11	5	3	1	2
Poislähteneet 30–50-vuotiaat	25	31	16	9	23	31	12	6	9
Poislähteneet > 50-vuotiaat	29	30	26	2	5	8	6	2	11
Vaihtuvuus %	16,4	15,4	16,2	13,6	41,0	102,3	41,1	23,0	56,4
Vaihtuvuus % miehet	10,0	11,2	11,9	11,8	25,0	46,5	21,5	11,1	28,2
Vaihtuvuus % naiset	6,4	4,2	4,3	1,8	15,8	55,8	19,6	5,5	28,2
Vaihtuvuus % < 30-vuotiaat	6,0	1,2	6,7	3,7	11,6	11,6	5,8	3,0	5,1
Vaihtuvuus % 30–50-vuotiaat	4,8	7,2	3,6	8,2	24,2	72,1	23,5	15,0	23,1
Vaihtuvuus % > 50-vuotiaat	5,6	7,0	5,9	1,7	0,0	18,6	11,7	5,0	28,2
Irtisanoutunut	57	30	59	12	26	14	5	7	0
Irtisanottu	12	29	2	3	13	30	15	1	21
Eläköitynyt	16	7	11	0	0	0	1	1	1



Näissä tapauksissa Martela noudattaa kun-kin alueen laissa tai työehtosopimuksessa määriteltyjä neuvotteluaikoja ja henkilöstön vähentämistapauksissa vähimmäisirtisa-nomisaikoja. Neuvottelumenettelyt ovat erilaisia eri maissa ja riippuvat esimerkiksi yrityksen koosta, työntekijämäärästä ja siitä, minkälaisesta työsopimuksesta on kysymys.

TERVEYS JA TURVALLISUUS

Uskomme työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta tukevan työympäristön olevan yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä. Martela noudattaa työsuojelutoiminnassa lakisäätöi-siä vaatimuksia ja työsuojelutoimikuntia on kaikilla niillä alueilla, joissa niitä vaaditaan. Puolassa on lakisäätöisten työsuojelu-toimikuntavaatimusten sijasta terveys- ja hygieniamääräykset, jotka kunkin yrityksen

on täytettävä ennen kuin voivat aloittaa toimintansa. Vaatimusten täyttämistä valvoo viranomaisen valtuuttamat, itsenäisesti toimivat henkilöt.

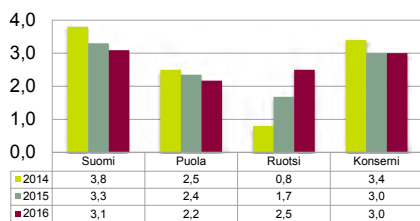
Työsuojelutoimikuntien asiantunte-musta hyödynnetään niin korjaavissa kuin ennaltaehkäiseivissäkin toimenpiteissä. Työsuojeluhenkilöstöä oli 2016 aikana Suomessa 31 ja Ruotsissa neljä ja heidän toimialueensa kattoi koko Suomen ja Ruot-sin toiminnot. Henkilöstön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja siksi myönteistä kehitystä tällä alueella pidetään Martelassa tärkeänä.

Henkilöstön terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi tehdään myös tiivistä yhteis-työtä työterveyskumppanin kanssa. Suo-messa työntekijöistä vain 9 % on tihennetyn terveysseurannan piirissä työympäristöaltis-

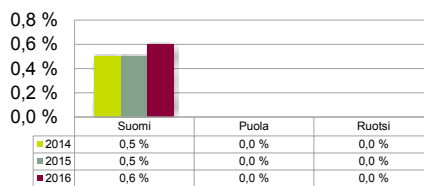
tusten vuoksi. Altistusta aiheuttavat lähinnä pintakäsittelyaineet sekä hiontapöly. Muissa toimintamaissa ei ole altistusta aiheuttavia työvaiheita.

Martela panostaa henkilöstönsä työter-veyteen ja -turvallisuuteen. Hyvin järjestetty työterveyshuolto sekä järjestelmällinen toiminta terveys- ja turvallisuusasioissa edis-tävät hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Yksi tavoitteemme on, että Martelan työntekijät työskentelisivät ja pääsisivät eläkkeelle ter-veenä. Sairauspoissaolojen vähentämiseen kohdistetut toimenpiteet ovat onnistuneet jossain määrin ja sairauspoissaoloprosentti koko henkilöstön keskuudessa oli 3 %. Työperäisistä sairauksista ja työtapaturmista sekä niistä johtuvista sairauspäivistä johtu-vat poissaolot oli 20 % kaikista poissaolo-päivistä vuonna 2016.

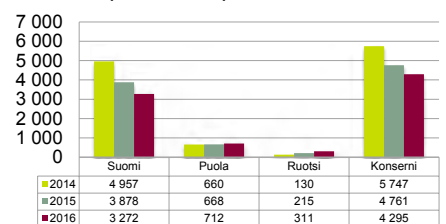
Sairauspoissaolot (%)



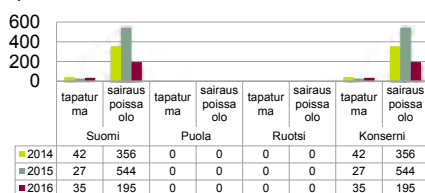
Työperäisistä sairauksista johtuvat poissaolot



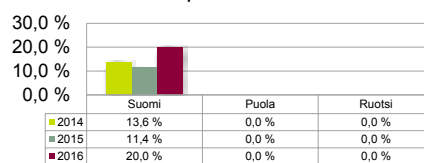
Sairauspoissaolot päivinä



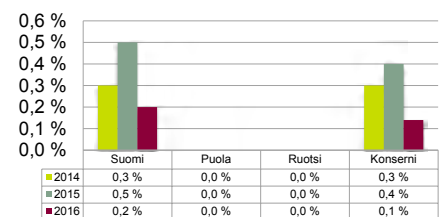
Tapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot



Työperäisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista



Tapaturma (%)



HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Johdonmukainen kykyjen ja osaamisen kehittäminen nopeuttaa Martela Lifecycle®-strategian toteutumista. Yksi osaamisen kehittämisen työkaluista on kehityskeskustelu, joka on tärkeä osa Martelan johtamisjärjestelmää. Kehityskeskustelujen tavoitteena on käydä dialogia esimiehen ja alaisen välillä, antaa työntekijälle palautetta edellisen kauden suorituksista, 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. Vuoden 2016 aikana henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun osallistuneiden osuus oli 87 %.

Vuonna 2016 Martela Talent -ohjelma pilotoitiin sisustussuunnittelijatiimillä. Pilotin yhteydessä määriteltiin liiketoiminnan kannalta kriittiset sisustussuunnitteluun liittyvät osaamisalueet ja jokainen sisustussuunnittelija kävi osaamiskeskustelun esimiehensä kanssa omista näkemyksistään ja uratoiveistaan. Pilotti oli onnistunut ja se jalkautetaan muille toimihenkilötyön osaamisalueille vuonna 2017.

ALOITETOIMINTA

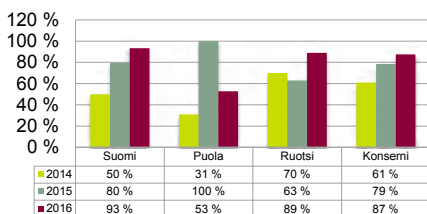
Henkilöstön kehitysideoiden hyödyntäminen Martelan toiminnan kehittämisessä on toteutettu jo vuosia aloitetoiminnan kautta. Martelan aloitetoiminta käsittää perinteisen mallin lisäksi pääosin tuotanto-osastoilla käytössä olevan jatkuvan parantamisen

(JP) menetelmät Suomessa. Aloitetoiminta on edelleen arvioinnin ja kehittämisen kohteena.

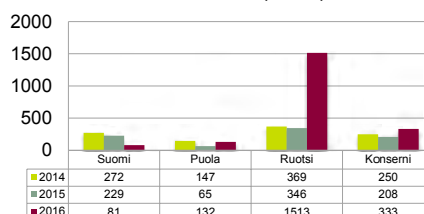
PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

Palkitsemisjärjestelmillä on merkittävä rooli henkilöstön motivoinnissa ja sitouttamisessa. Martelan palkkataso on linjassa teollisuuden palkkatasojen kanssa kaikissa toimintamaissa ja konsernissa on käytössä sekä pitkän että lyhyen ajan tavoitteiden saavuttamista tukevia palkitsemis- ja kannustamisjärjestelmiä, kun vuosittainen bonusohjelma.

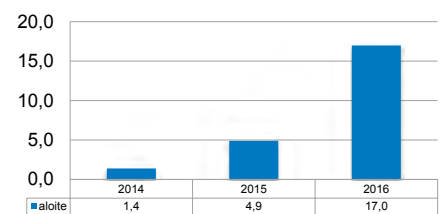
Kehityskeskustelut



Koulutuskustannukset (€/hlö)



Aloitteita 100 henkeä kohden







Better
future by
Inspiring
spaces

Monitilatoimisto ja sisäilman laatu

Yksi työviihtyvyyden tärkeimpiä osatekijöitä on sisäilman laatu. Sisäilman laatuun vaikuttavista tekijöistä osaa on helpompi hallita kuin toisia. Ilmanvaihtojärjestelmän rakenteella, tekniikalla ja toimivuudella on suurimmat vaikutukset sisäilman laatuun. Päätökset näissä vaikuttavat kuitenkin myös suoraan energiankulutukseen ja kustannuksiin. Tilojen sisustuksessa voidaan huomioida ilmapurkausten kohdistuminen ja minimoida työpisteiden vetoisuutta. Monitilatoimistossa käyttäjällä on mahdollisuus valita tehtäväänsä parhaiten sopiva työskentelytila ja samalla huomioida valinnassa myös muut yksilölliset tarpeensa.

Martela osallistui marraskuussa 2015 alkaneeseen, Rakennustietosäätiön koordinoimaan hankkeeseen, jolla luotiin luokittelukriteerit pehmustetuille työ- ja toimistohuonekaluille. Kriteerien avulla pyritään erottamaan vähäisimmän emission omaavat kalusteet markkinoilla olevista vaihtoehdoista. Lähes kaikesta materiaalista haihtuu yhdisteitä ympäristöönsä: luonnollisista materiaalista eloperäisiä yhdisteitä ja teollisesti valmistetuista valmistuksessa käytettyjä kemikaaleja. Haasteellisimpia ovat materiaalien vanhentumisen kautta syntyvien, sekä eri materiaalien keskinäisten reaktioiden kautta syntyneiden aineiden tunnistus ja hallinta. Selkeät tutkimusmenetelmät ja -kriteerit sekä niiden pohjalta tehdyt tutkimustulokset auttavat arvioimaan erilaisten emissioiden vaikutusta sisäilmaan.

Kemikaaliherkistymiset lisääntyvät jatkuvasti kemikaalien käytön lisääntyessä. Haasteellisimpia sisäilman laatuun vaikuttavia tekijöitä onkin tiloihin tarkoituksella tai tarkoituksetta tuodut yhdisteet. Kiinteistön huollosta vastaavat voivat tehdä valintoja tilojen puhtaanapitoon käytettyjen aineiden ja tilojen hajustamisessa käytettävien aineiden valinnassa. Sisäilman laatuun vaikuttavat myös tiloissa työskentelevät ihmiset niin itsensä kuin vaatetuksensa hoitoon käyttämien aineiden kautta. Myös ulkoa tuleva ilma ja sen mukana tulevat liikenteen päästöt vaikuttavat sisäilman laatuun.

Ympäristövastuu

Tuotteiden valmistus painottuu vahvaan toimittajaketjuun. Toimintamme keskittyy loppukokoonpanoon ja kierrätystuotantoon logistiikkakeskuksessa Suomessa. Verhoilukomponenttien kokoonpano tapahtuu Martelan omalla tehtaalla Puolassa. Kansija säilytinkomponenttien valmistus tapahtuu Martelan tuotantolaitoksella Kidex Oy:ssä Kiteellä Suomessa.

Martelan pääkonttori, Martelatalo, sijaitsee Helsingissä Pitäjänmäellä. Martelalla on useita myyntikonttoreita eri puolilla Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Muissa maissa Martela-tuotteiden myynti tapahtuu lähinnä jälleenmyyjien kautta.

Martelan toimistojen ja tuotantolaitosten 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, Martelan Oyj:n logistiikkakeskuksen Nummelassa sekä tuotannon Piasecznossa,

Puolassa. Kidex Oy:n tehtaalla on erillinen, kolmannen osapuolen sertifioima ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmä.

MATERIAALIT

Martelan tuotteissa käytetään pääasiansa kierrätyskelpoisia materiaaleja, kuten puupohjaisia levyjä, metallikomponentteja sekä kierrätyskelpoisia muovimateriaaleja. Martela käyttää tuotteissaan vain talousmetseistä saatavaa puumateriaalia, kuten koivua, saarnea, pyökkiä ja tammea. Materiaalitiedot löytyvät yhteistä tuotannonohjausjärjestelmää, joka on ollut käytössä vuodesta 2013. Konsernin sisäiset materiaalivirrat on poistettu tilastoista.

Tilastojen mukaan vuonna 2016 Martela-konsernin tuotannossa materiaalikäyttö laski hieman edellisen vuoden tasosta ollen noin 10,4 miljoonaa kiloa materiaaleja, komponentteja ja osakokoonpanoja. Ostomikkejien materiaalitietojen perusteella lähes 50 % ostokomponenteista oli puupohjaisia materiaaleja ja noin 25 % metallipohjaisia.

Kierrätysraaka-ainetta käytetään Martelan käyttämistä materiaaleista lähinnä metalleissa. Jonkin verran kierrätysmuovia hyödynnetään eri käyttötarkoituksiin ja asiakkaiden valittavissa on kierrätyskuitua sisältäviä verhoilukankaita. Metallin kierrätysmateriaaliosuudeksi voidaan pääasiallisten metalliraaka-aineen toimittajien käytön

keskiarvon mukaan arvioida olevan noin 33 %. Käyttäen tätä laskelman pohjana, voidaan Martelan käyttämä kierrätysmateriaalin osuuden arvioida olevan noin 7 % laskennallisesta materiaalinkäytöstä.

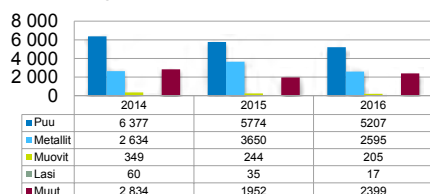
Tilastollinen kierrätysmateriaalin käytön osuus on suuntaa-antava, koska järjestelmässä on määritelty kullekin komponentille ja osakokoonpanolle yksi materiaali sekä komponentin kokonaispaino. Asiakaskoh- taisten sovellustuotteiden ja välitystuotteiden kohdalla painotietoa ei ole yleensä määritetty.

Käytetyn kierrätysmateriaalin määrä on mahdollista määrittää yksittäisen tuotteen kohdalla. Martelan itse suunnittelemien ja valmistettujen komponenttien osalta kierrätysmateriaalin määrittäminen on helppoa. Muovimateriaaleissa kierrätysmateriaalin käytön esteenä on usein toimivan materiaali-kohtaisen 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.

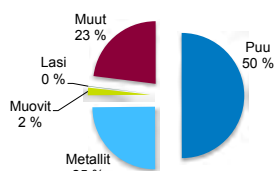
ENERGIA

Vuoden 2016 aikana Martelan konsernin yksiköistä ei enää yksikään tuottanut itse käyttämäänsä energiaa. Vuoden 2014

Ostomikkejien materiaalit (1000 kg)



Ostetut materiaalit 2016 (kg)



alussa Nummelan logistiikkakeskusta vielä lämmitettiin öljyllä ennen siirtymistä alue- lämpöön.

Martelan ostettu energia muodostuu pääasiassa sähköenergiasta ja kaukolämmöstä. Keväästä 2014 myös Nummela logistiikkakeskus siirtyi aluelämmön käyttäjäksi. Kidex Oy siirtyi käyttämään kaukolämpöä vuonna 2011 ja Bodaforsin yksikkö Ruotsissa jo vuonna 2008 (suljettu vuoden 2016 lopussa). Kaikkien näiden yksiköiden käyttämä kaukolämpö tuotetaan pääosin uusiutuvista energialähteistä. Tämä raportti huomioi Martelatalon, Kiteen tuotannon, Nummelan ja Bodaforsin logistiikkakeskusten käyttämän kaukolämmön sekä Piasecznon tuotannon Puolassa käyttämän, kiinteistöomistajan kaasulla tuottaman 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, joita vuodesta 2014 saakka on hankittu pelkästään uusiutuvista lähteistä tuotettua energiaa. Ruotsin ja Puolan yksiköt hankkivat sähköenergiansa paikallisilta toimittajilta. Puolan yksikkö muutti uuteen rakennukseen, joten se on mukana energiakäytön laskelmissa huhtikuusta 2014 alkaen.

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 2016 oli noin 46 000 GJ, josta 10 % oli fossiilista alkuperää, 91 % uusiutuvaa ja ydinvoimaa 1 %. Käytetyn sähköenergian määrä väheni

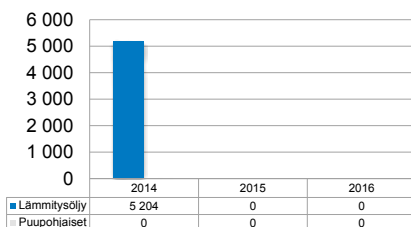
noin 9 % ja kaukolämmön puolestaan kasvoi noin 13 %. Kaasulla tuotetun lämpöenergian käyttö väheni 3 %.

Alueelliset ympäristöryhmät seuraavat ympäristömittareiden tuloksia sekä käynnistävät ja seuraavat tarvittavia energiansäästötoimenpiteitä.

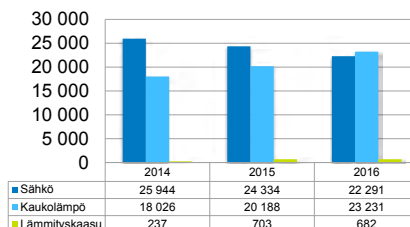
PÄÄSTÖT

Materiaalikäytön CO₂-emissiot on laskettu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Materiaalikäytön kasvihuonekaasuvaikutukset vähenivät edellisestä vuodesta 28 % ollen noin 11 800 tonnia vuoden 2016 aikana. Lukujen pienenemisen taustalla on niin kokonaisuutena kuin metallin käytön väheneminen tuotannossa. Metallipohjaiset materiaalit aiheuttivat 90 % ilmastovaikutuksesta. Merkittävä osa (23 %) materiaaleista kuului ryhmään muut ja jäi siksi laskelmien ulkopuolelle. Kaikista CO₂-emissioista 80 %

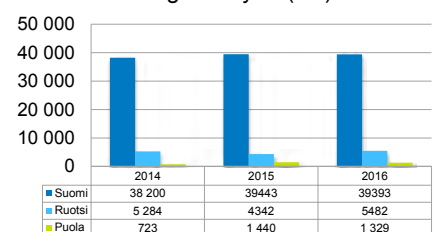
Itse tuotettu energia (GJ)



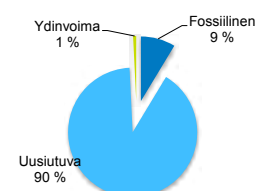
Ostettu energia (GJ)



Ostetun energian käyttö (GJ)



Ostetun energian jakauma 2016



VASTUULLISUUDEN TULOKSET | YMPÄRISTÖVASTU

johtui materiaalikäytöstä, 11 % 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 lisääntyi 11 % noin 1 700 tonniin, kun kaukolämmön käyttö lisääntyi Martelatalossa sekä Martelan tuotantoyksiköissä Nummelassa, Kiteellä ja Bodaforssissa.

Kuljetuskaluston ympäristövaikutukset laskettiin käyttämällä Suomen muuttopalvelun kuljetuskaluston rekisteriä sekä Lipasto-kertoimia. Kasvihuonekaasun määrä laski edellisestä vuodesta 13 % eli noin 1 000 tonniin, kun oman kaluston määrää laski ja kalustoa osittain uudistettiin vuoden 2016 aikana. Tilapäisiä kysyntähuippuja tasataan

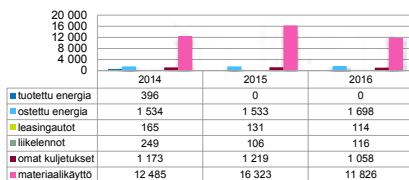
käyttämällä vuokrakalustoa ja niiden osuutta hiilidioksidipäästöihin ei ole toistaiseksi arvioitu. Kuljetustoiminnan ympäristövaikutuksista saadaan kattavampi kuva, kun koko muuttopalvelua koskeva polttoaineen kulutusseuranta tulevaisuudessa otetaan käyttöön.

Martelan Suomen toiminnoissa 2016 käytössä olleiden leasing-autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö laski ja on nyt 124 gCO₂/km. Vuoden 2013 alusta alkaen leasing-autojen emissioraja laskettiin 180:sta 150 gCO₂/km. Tällä hetkellä ei ole käytössä enää ainuttakaan leasing-autoa, jonka emissiot ylittävät 150 gCO₂/km tason. Kun lasketaan leasing-autojen arvioidut sopimuskilometrimäärät suhteessa autokohtaisiin hiilidioksidipäästöihin saadaan Martelan leasing-autojen kokonaishiilidioksidipäästökseen vuodelle 2016 noin 114 tonnia käytettävissä olevien leasing-autojen kokonaismäärän edelleen vähennyttyä.

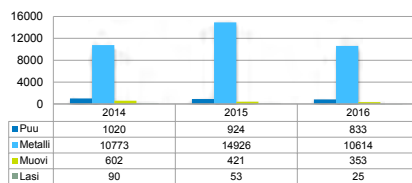
Noin 80 % Martelan henkilöstön tekemistä liikematkoiista tilataan keskitetyn varausjärjestelmän kautta. Varausjärjestelmästä saadun laskelman mukaan Martelan työmatkalentojen CO₂-päästöt vuonna 2016 lisääntyivät 7 % noin 116 tonniin.

Eryttäviä tuotantoprosesseista tulevia päästöjä ovat pintakäsittelyprosesseihin liittyvät orgaaniset liuottimet. Pintakäsittelyä tehdään Martela-konsernissa enää Kiteen tuotannossa. Tasopintojen pintakäsittelyssä on siirrytty vesiliukoisiin ja UV-kovetteisiin lakkoihin jo 90-luvulla. Kiteen tuotanto ei ole tarvinnut toiminnalleen koskaan ympäristölupaa, sillä pintakäsittelyn päästöt ovat aina olleet alle luparajan. Vuoden 2016 haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt olivat Kiteen tuotannossa alle 0,2 tonnia. Vähenneminen johtuu kehitysprojektista, jonka avulla pintakäsittely ulkoistetaan.

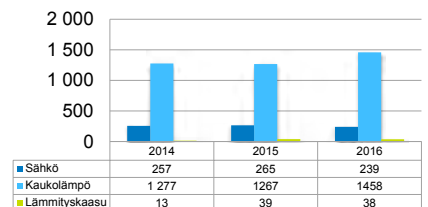
CO₂ päästöjen jakauma (1000 kg)



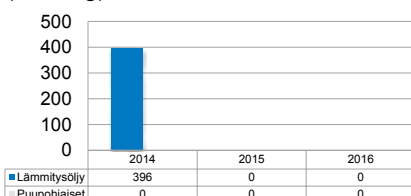
Materiaalikäytön CO₂ päästöt (1000 kg)



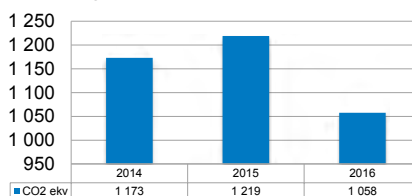
Ostetun energian CO₂ (1000 kg)



Itse tuotetun energian CO₂ (1000 kg)



Oman kuljetuskaluston päästöt (1000 kg)



Tuotteiden materiaalivalintojen ympäristövaikutusten selvittämiseksi käyttöön otettiin Footprinter-ohjelmaa käytettiin edelleen tuotekohtaisten hiilijalanjälkilaskelmien laskemiseksi uusille tuotteille. Laskennan pohjatielona käytetään tuotteen tai tuoterperheen kohdalla pääasiassa esimerkkituotteen materiaalityypin ja kuljetusmatkan komponentti- tai materiaalityypin ja kuljetusmatkan logistiikkakeskuksesta asiakkaalle on arvioitu keskimäärin. Lisäksi on arvioitu tuotekohtainen pakkausmateriaali sekä logistiikkakeskustoimittajien energia- ja jätteen vaikutukset tuoteyksikköä kohden. Näin saadaan keskenään vertailukelpoisia tuloksia Martelan tuotteiden ilmastovaikutuksista.

JÄTTEET

Martela-konsernin tuottama jätemäärä väheni 1 300 tonniin vuonna 2016. Suurin muutos edelliseen vuoteen verrattuna oli puujätteen määrän väheneminen Kiteen tuotannossa. Jätteistä 95,5 % toimitettiin hyötykäyttöön. Vuonna 2016 hyödynnettyistä jätteistä Suomessa 63 % ja Ruotsissa 58 % oli puupohjaisia materiaaleja. Puujätettä syntyy muun muassa tuotantoprosesseista, pakkauksista, laivoista 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, Bodaforsin ja Piasecznon yksiköt sekä Pitäjänmäellä oleva Martelatalo.

Martelan toimintatapaan kuuluu olennaisena osana tuotteiden kuljetus sekä asennus asiakkaan kohteeseen. Asiakaskohteissa tuotteet avataan pakkauksista ja käyttökelpoinen pakkausmateriaali palautetaan valmistusyksiköihin tai lajitellaan materiaali-kohtaisesti paikkakunnan jätteen käsittelyä asettamissa rajoissa. Lähes kaikki pakkausmateriaalit ovat kierrätyskelpoista materiaalia tai polttokelpoista jätettä. Etenkin Nummelan logistiikkakeskuksessa hyödynnetään asiakkailta palautuneita, hyväkuntoisia pakkausmateriaaleja uusien tuotteiden pakkaamiseen. Lakisääteisen pakkausjätteen tuottajavastuun Martela on hoitanut jo vuodesta 1998 alkaen Suomen Pakkauskierrätys RINKI Oy:n (ent. Pakkausalan Ympäristörekisteri PYR Oy) kautta Suomessa. Vastaavat veloitteet on hoidettu FTI Förpacknings & Tidnings Insamlingenin kautta Ruotsissa ja Gønt Punkt Norge AS:n kautta Norjassa.

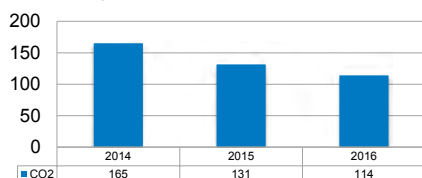
Tuotesuunnitteluvaiheessa tuotteelle suunnitellaan materiaalin mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Paikalliset ympäristötyöryhmät seuraavat tuotantovaiheessa syntyvän jätteen määrää. Työryhmät käynnistävät ja seuraavat tarvittavia toimenpiteitä jättemäärien vähentämiseksi. Aloitetoiminnan kautta myös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

Vaarallisia jätteitä syntyy hyvin pieniä määriä lähinnä pintakäsittely- ja liimausprosesseista sekä normaalista kiinteistön hoidosta ja kunnossapidosta. Vuonna 2016 Suomen ja Puolan toiminnossa kerättiin 9 tonnia vaarallista jätettä. Vaarallisten jätteen käsittelyssä käytetään paikallisia palvelu- ja toimittajia, jotka kuljettavat jätteet kiinteistöltä vaarallisen jätteen erityskäsittelyyn. Vaarallisten jätteen seurantakirjanpito kiinteistön tiloissa sekä vaarallisten jätteen palvelu- ja toimittajien toimintatilojen tarkastus kuuluu jokaisen jätteen tuottavan yksikön normaaliin toimintaan.

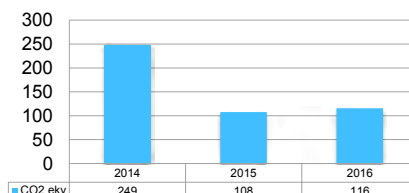
KIERRÄTYSPALVELU

Martela tarjoaa laajan valikoiman kierrätyspalveluja osana tarjoamaansa. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä asiakkaat voivat sisällyttää käytettyjä kalusteitaan joko uuteen toimitilaansa tai Martela

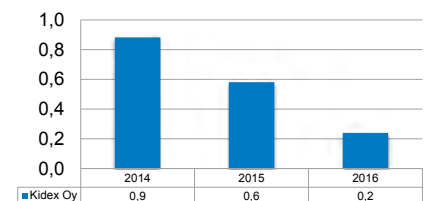
Leasingautojen päästöt (1000 kg)



Liikenteiden päästöt (1000 kg)

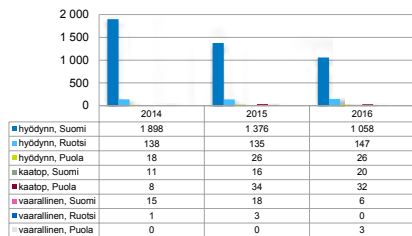


VOC päästöt (1000 kg)

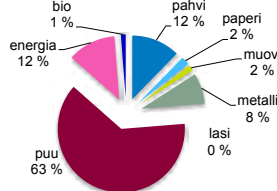




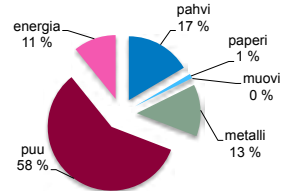
Jätteet (1000 kg)



Hyödynnetyt jätteet, Suomi 2016



Hyödynnetyt jätteet, Ruotsi 2016



voi auttaa heitä kierrättämään vanhat kalusteet. Hyväkuntoiset käytetyt kalusteet tuodaan puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville Martela Outlet -myymälöihin Suomessa. Vaativampaa kunnostustyötä vaativat kalusteet toimitetaan Nummelan logistiikkakeskukseen uudelleenvalmistusta varten.

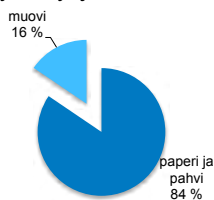
Martela Outlet -ketju palvelee kahdella paikkakunnalla Suomessa. Myymälät myyvät kierrätettyjä, kunnostettuja kalusteita kohderyhmään pienet yritykset ja koti-

toimistot. Kaikista Martela Outletin vuonna 2016 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 20 000 käytettyä huonekalua löysi uuden kodin Martela Outlet -ketjun kautta.

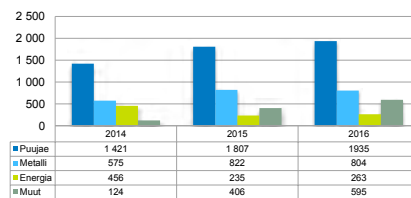
Osa kierrätyspalvelun vastaanottamista kalusteista ei ole kunnostuskelpoista ja ne toimitetaan materiaalkierrätyksestä vastaaville yhteistyökumppaneille. Materiaali-

kierrätys lisääntyi edellisestä vuodesta yli 3,6 miljoonaan kiloon vuoden 2016 aikana. 22 % voitiin hyödyntää metallina, 54 % puujakeena ja 7 % energijakeena. 17 % muuta materiaalia sisälsi kaatopaikalle päätyvän jakeen lisäksi sähkö- ja elektroniikkaromun (SER) sekä muun jätteen, joka vaatii erityistä lisäprosessointia. Tilasto ei sisällä pieniä paikallisia kierrätyksiä.

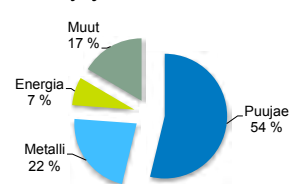
Hyödynnetyt jätteet, Puola 2016



Kierrätyspalvelu materiaaleittain (1000 kg)



Kierrätysjakauma 2016





Työpajatyöskentely sidosryhmäsuhhteissa

Better
future by
Inspiring
spaces

Yrityksen vastuullinen toiminta perustuu yrityksen kykyyn toimia kannattavasti eri sidosryhmien kanssa ympäristön kannalta kestäväällä tavalla. Yrityksen on tunnistettava ne sidosryhmät, joilla on yrityksen toiminnalle suurin merkitys ja ne, jotka ovat yrityksen toiminnasta eniten kiinnostuneita. Yritys pystyy parhaiten kehittämään toimintaansa ja tarjoamaansa yhteistyössä näiden tärkeimpien ryhmien kanssa. Yrityksen on myös löydettävä menettelyt, joilla eri sidosryhmien tarpeet ja odotukset voidaan analysoida ja käsitellä.

Martela käyttää työpajatoimintamenettelyä merkittävien sidosryhmien yhteistyön systemaattiseen organisointiin ja analysointiin. Työpajatyöskentelyä hyödynnetään muun muassa työtilojen määrittely- ja suunnitteluvaiheessa käyttäjien kanssa. Siinä kehitettävän tilan käyttäjät osallistuvat aktiivisesti tulevien työskentelytilojensa kehittämiseen. Työpajatyöskentely on myös tehokas työskentelymuoto uusien ratkaisujen kehittämisessä.

Määrittelyvaiheessa käyttäjät tutustuvat erilaisten työskentelytilojen moniin mahdollisuuksiin. Työpajatyöskentelyssä asiakkaan edustajat vaikuttavat lopputuloksena syntyvän tilasuunnitelman sisältöön. Kun asiakasyrityksen edustajat osallistuvat tilojen suunnitteluun, he tuntevat myös tilaratkaisujen taustalla olevat päätökset ja osaavat paremmin hyödyntää tiloja niiden valmistuttua.

Uusien palvelujen kehittämisessä tarvitaan syvällistä näkemystä niin asiakkaan tarpeista kuin yrityksen mahdollisuuksista toteuttaa halutut palvelut käytännössä. Löytämällä asiakkaiden joukosta kattava joukko, ohjatulla työpajatyöskentelyllä voidaan nopeasti ja tehokkaasti tunnistaa laajan asiakaskunnan yksityiskohtaiset tarpeet. Työpajojen avulla kerätty tieto analysoidaan ja yrityksen valitsemat ratkaisut toteutetaan yhteistyössä asiantuntijoiden ja toimittajaverkoston kanssa.

Toimitusketjun
vastuullisuus
on tärkeää
asiakkaillemme.



Tuotevastuu

Martelan tuotteet ovat pääasiassa normaaleissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä kalusteita, joihin ei liity erityisiä tuotevastuuriskejä. Ammattikäyttöön tarkoitettujen tuotteiden turvallisuutta yleisellä tasolla valvoo Turvallisuus- ja kemikaalivirasto (Tukes). Huonekaluihin ei tällä hetkellä kohdistu erityisiä viranomaisvaatimuksia eikä pakollisia sertifiointivaatimuksia. Sähköisesti säädettävien työpöytien tulee olla CE-merkittyjä, koska ne lasketaan kuuluvan koneisiin ja laitteisiin. Huonekalut eivät saa aiheuttaa vaaraa tai 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. Pohjoismaissa tunnetuimpia ympäristövaatimuksia huonekaluille on Joutsenmerkintään liittyvät vaatimukset. Martela sai vuoden 2010 alusta oikeuden käyttää Joutsenmerkkiä Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla merkittävimmille tuotteilleen. Joutsenmerkintä on vapaaehtoinen, kaupallinen ja valmistuspaikkakohtainen tuoteryhmään kohdistuva ympäristömerkki.

Martelalla on useita Möbelfakta-merkityjä tuotteita Ruotsin markkinoilla. Möbelfakta on ruotsalaisten huonekaluvalmistajien yhdistyksen luoma ympäristömerkki. Ympäristövaatimusten lisäksi se sisältää myös vaatimuksia toimitusketjun sosiaaliselle vastuulle sekä tuotteen tekniselle laadulle.

Vuoden 2015 vaihteesta alkaen Martelan palveluilla ja valituilla tuotteilla on ollut oikeus käyttää suomalaista Avainlippu-tunnusta, jolla osoitetaan suomalaisen työn määrää niiden tuottamisessa. Martela on käyttänyt suomalaista muotoilua sisältävien

tuotteiden ja palvelujen edistämiseen Design From Finland -merkkiä vuoden 2016 alusta lähtien. Kummankin merkin käyttöoikeuden myöntää Suomalaisen Työn Liitto.

Koko toimitusketjun vastuullisuus on yhä tärkeämpää etenkin suurille asiakkaillemme. Kesällä 2015 Martela osallistui asiakkaan pyynnöstä kolmannen osapuolen vastuullisuusarviointiin. EcoVadixsen tekemän analyysin mukaan Martela sijoittui kultaiselle tunnustustasolle ja oli yksi parhaasta 5 % arvioiduista. Koska toimitusketjun vastuullisuuden ulkoiselle arvioinnille ei ollut laajempaa asiakaskiinnostusta, Martela ei jatkanut sopimusta vuoden 2016 aikana.

Vuoden 2016 aikana Martela arvioi toimittaja-auditoinneilla tärkeimpien alihankkijoidensa sitoutumisesta Martelan vastuullisuusperiaatteisiin. Toimittajien tärkeimmät ympäristövaikutukset liittyvät jätteen lajitteluun sekä energiankäyttöön. Sosiaalisen vastuun alueella tärkeimpiä kysymyksiä ovat työturvallisuus ja työntekijöiden työsuhteasiat sekä tasa-arvoinen kohtelu.

Huonekalujen teknisten ominaisuuksien tutkimiseen on tuoteryhmä- ja käyttötarjoituskohtaisia standardeja. Martelalla on Nummelan yksikön yhteydessä oma akkreditoitu huonekalujen testauslaboratorio, joka antaa laatutakeen Martelan tuotteiden kestävydestä, stabiiliteetin ja mittavaatimusten täyttymisestä. Martelan testauslaboratorio saavutti standardin SFS-EN ISO/IEC 17025:2005 mukaisen akkreditoinnin vuonna 2014. Lisätietoa akkreditointitilastuksesta löytyy Suomen akkreditointilaitoksen verkkosivuilta www.finas.fi. Akkreditoinnin piirissä on yleisimmät toimisto- ja ei-kotikäyttöön tarkoitettujen kalusteiden euroopalaiset EN-standardit. 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.

Martelalla ei ole omaa laitteistoa tuotteista haihtuvien aineiden tutkimiseen, vaan emissioiden arvioinnissa tukeudutaan toimittajien materiaalkohtaisiin emissiotesteihin. Vuoden 2016 aikana Martela osallistui Rakennustietosäätiön RTS organisoimaan ja Työsuojelurahaston rahoittamaan emissiotutkimusprojektiin. Projektin tavoitteena oli luoda M1-luokittelukriteerit pehmustetuille työtuoleille. Martela tarjosi kolme erilaista työtuolia emissiotutkimuksiin ja oli mukana projektin ohjausryhmässä. Projektin loppuraportti ja M1-luokittelukriteerit julkaistiin keväällä 2017.

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 laatuarvojen 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 myyntijohtajalle tai muuttopalvelujohtajalle.

Palaute analysoidaan sekä tehdään tarvittavat jatkotoimenpiteet yhdessä kyselyyn vastanneen kanssa tilanteen korjaamiseksi mahdollisimman nopeasti. Esimiehillä on jatkuva pääsy reaaliaikaiseen web-portaalin, jossa he voivat seurata oman ryhmänsä onnistumista ja tuloksia. Mobiilipalautetta kokonaisuutena seurataan kuukausittain Suomen myynnin johtoryhmässä.

Vuosina 2014–2016 Suomen liiketoiminnossa oli käytössä laajempi vuositason haastatteluihin pohjautuva asiakastutkimus. Tutkimuksen mukaan Martelaa suosittelevat asiakkaat (arvosana 9–10, 59 % vastaajista 2016) arvostivat Martelan toiminnassa ja palveluissa eniten:

1. Ammattitaitoa
2. Palvelua ja yhteyshenkilöä
3. Luotettavuutta
4. Monipuolisuutta
5. Tuotteiden korkea laatua

Henkilökohtaisten puhelinhaastattelujen kautta on saatu syvällisempää tietoa valikoidulta asiakasjoukolta. Raportin avulla löydettiin myös käytännön kehityskohteita toiminnan kehittämiseksi. Vuoden 2017 aikana kehitetään asiakastutkimukseen uutta mallia, jota voidaan hyödyntää konsernin koko toiminta-alueella.

ASIAKASPALAUTTEET

Martelassa aloitettiin vuonna 2016 mittava järjestelmien kehitysprojekti. Yksi projektin tavoitteista oli keskittää asiakaspalautteet päivitettyyn järjestelmään ja yhtenäiseen raportointityökaluun. Uuden järjestelmän avulla saadaan asiakaskohtaista tietoa palautteista ja kustannuksista. Osana kehitysprojektia luodaan kanava, jonka kautta asiakaspalautteiden antaminen helpottuu ja käsittely yhtenäistyy. Yhtenäinen asiakaspalauttejärjestelmä mahdollistaa tehokkaan viestinnän, korjaavien ja ehkäisevien toimenpiteiden käytön, yhtenäisen raportointitavan eri yksiköiden laatustatuksesta sekä tarkat

kustannus seurannat. Asiakaspalauttejärjestelmän kehitystyö jatkuu vuoden 2017 aikana.

Vuonna 2015 Martelan Suomen yksiköön perustettiin uusi Customer Feedback-organisaatio, johon keskitettiin kaikki saadut asiakaspalautteet ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet. Syksyllä 2016 yksikkö liitettiin osaksi Martelan laatuorganisaatiota. Tällä muutoksella saavutettiin nopeampi tiedonkulku asiakaspalautteiden juurisyistä, korjaavista toimenpiteistä. Myös tuotteiden ja palveluiden laaturaportointi keskitettiin koko konsernin tasolla.

Reklamaatioksi lasketaan Martelassa kaikki tapaukset, joita ei laskuteta asiakkailta. Tällaisia ovat esimerkiksi tilausvirheet, toimitusvirheet, tuotteiden laaturvirheet, asennusvirheet ja palveluvirheet. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aloite uuden asiakaspalautteen luomiseksi voi tulla myynniltä tai muuttopalvelusta, kun mahdollinen poikkeama huomataan tilauksessa, toimituksessa tai asennuksessa ja sen aikaisessa lopputarkastuksessa tai vastaavasti logistiikkakeskuksilta, kun poikkeama havaitaan ennen toimitusta lähtöalueella. Reklamaatioiden kokonaismäärä oli 2,99 % suhteessa samaan aikaan toimitettuihin lähetysriveihin vuoden 2016 aikana.

TOIMITUSVARMUUS

Martelan tuotanto- ja logistiikkakeskukset toimivat asiakastilaus- ja päiväohjautuvasti. Toimitusmäärien vaihtelut ovat suuria ja ennustettavuus on välillä haastavaa. Toimitusvarmuusmittaus vertaa tietyllä aikajaksolla 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, tuotemääristä sekä toimitus-

kohteen sijainnista riippuen. Nopeimmillaan asiakas voi saada 5 työpistettä muutamien päivien toimitusajalla. Toimitusvarmuutta on Martelassa mitattu jo vuosikymmeniä ja se on aina ollut yksi keskeisimmistä mittareista. Mittari näyttää kolmen kuukauden rullaavan toimitusvarmuuden ja toimitettujen rivien määrän kuukausitasolla. Toimitusvarmuus on ollut jatkuvasti paraneva ja on noin 95 % tasolla.

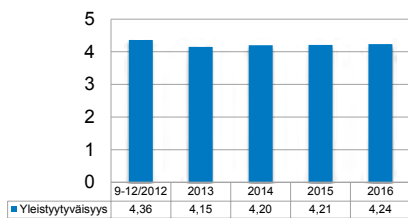
MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTTEIDEN MERKINNÄT

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 asennushenkilöstö. Ergonomiset ohjeet ovat mukana säädettävissä kalusteissa, kuten työtuoleissa ja sähkösäätöisissä työpöydissä. Sähkösäätöiset työpöydät on luokiteltu pöydiksi, eikä niitä siksi käsitellä elektroniikkalaitteina. Martela kuitenkin vaatii toimittajiltaan, että elektroniikkakomponentit täyttävät RoHS-direktiivin asettamat materiaalivaatimukset.

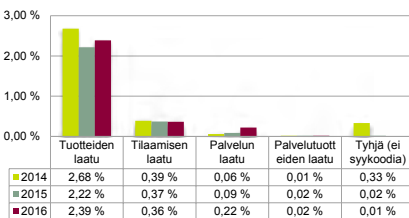
Martelan tuotteiden puhdistus- ja huoltotoimenpiteet vastaavat normaalien kotikalusteiden kunnossapitoa. Yleisiä ohjeita kalusteiden ylläpitoon löytyy esimerkiksi Martelan nettisivuilta. Martelan tuotteissa suositaan mekaanisia liitoksia, joka mahdollistaa kalusteiden huollon ilman erityistyökaluja ja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



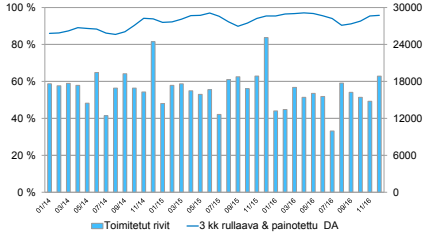
Yleistyytävyäisyys



Asiakaspalautteiden syyt



Toimitusvarmuus 2014-2016



GRI G4 -sisältöindeksi

Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot	Global Compact
Yleinen sisältö				
Strategia ja analyysi				
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	CEO:n katsaus		
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	CEO:n katsaus, Vastuullisuuden johtaminen		
Organisaation taustakuvaus				
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Martela lyhyesti		
G4-4	Tärkeimmät tavamerkit/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		
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat				
G4-17	Konsernitilinpäätöksessä mukana olevat yksiköt	Martela lyhyesti		
G4-18	Raportin sisällön määrittely	Esittely		
G4-19	Olennaiset näkökohdat GRI-raportoinnissa: Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat	Vastuullisuuden tulokset		
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Vastuullisuuden tulokset		
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	Vastuullisuuden tulokset		
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa.	Vastuullisuuden tulokset		
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Vastuullisuuden tulokset		
Sidosryhmävuorovaikutus				
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		

Raportin kuvaus

G4-28	Raportointijakso	Vastuullisuuden tulokset
G4-29	Edellisen raportin päiväys	Esittely
G4-30	Raportin julkaisuviite	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

Hallinto

G4-34	Hallintorakenne ja valtiokunnat	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

Liiketoiminnan eettisyys

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

Erityinen sisältö

	Johtamistavan kuvaukset	Vastuullisuuden tulokset
--	-------------------------	--------------------------

Taloudelliset vaikutukset

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	

Ympäristövaikutukset

G4-EN1	Materiaalien käyttö painon tai tilavuuden mukaan	Vastuullisuuden tulokset	X
G4-EN2	Kierrätysmateriaalien käyttö	Vastuullisuuden tulokset	X

Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot	Global Compact
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	Puuttanut informaatio Nummelan kaukolämmön emissioista lisätty vuodesta 2014 alkaen.	X
G4-EN21	Typenoksidien (NO _x), rikkioksidien (SO _x) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Vastuullisuuden tulokset	Vain VOC-emissiot olennaisia tuotantoprosesseille	X
G4-EN23	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan 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
Sosiaaliset vaikutukset		Vastuullisuuden tulokset		
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.	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	Mittatiedot 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		
Tuotevastuu				
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	Asiakastyytyväisyyssuostukimusten tulokset	Vastuullisuuden tulokset		



