



2018

Vastuullisuusraportti

Inspiring
spaces

Martela

Sisällys

Martela lyhyesti	3	Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut	16
Raportin sisältö ja kattavuus	4	Vastuullisuusohjelma	17
Johdon haastattelu	5	Taloudellinen vastuu	18
Martela Lifecycle®	7	Sosiaalinen vastuu	22
Arvot	9	Ympäristövastuu	27
Vastuullisuus Martelassa	10	GRI-indeksi	33
Olellisuusarviointi	11	Yhteystiedot	37
Arvonluonti	12		
Sidosryhmät	13		
Vastuullisuuden johtaminen	14		

”
Martelasta saat yksittäisen kalusteen sijaan koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisratkaisun.



Martela lyhyesti

MARTELA ON YKSI Pohjoismaiden johtavista käytäjälähtöisten työ- ja oppimisympäristöjen kehittäjistä. Tarjoamme asiakkaillemme yhden kontaktpisteen koko työympäristön elinkaaren ajaksi – tarpeen määrittelystä työympäristön ylläpitoon ja optimointiin.

Martela on vuonna 1945 perustettu perheyritys, jonka osakkeet on listattu OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä Helsingissä. Päämarkkina-alueitamme ovat Suomi, Ruotsi ja Norja, minkä lisäksi myymme ratkaisuja maailmanlaajuisesti jälleenmyyjäverkostomme kautta. Yhtiömme pääkonttori on Pitäjänmäellä, Helsingissä. Tuotantomme sijaitsee Suomessa ja Puolassa.

Vuonna 2018 Martela-konsernin liikevaihto oli 103,1 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 510 henkilöä.



” **Martela liittyi YK:n
Global Compact
-hankkeeseen
vuonna 2011.**

Raportin sisältö ja kattavuus

TÄMÄ MARTELAN YHDEKSÄS yritys vastuuraportti noudattaa GRI (Global Reporting Initiative) -standardin perustason vaatimuksia. Raportointi kattaa Martelan kaikki toiminnot. GRI-standarditaulukkoon on valittu Martelan toimintaa kuvaavat tunnusluvut vastuullisuusohjausryhmän laatiman olennaisuusarvioinnin perusteella. Arviointi pohjautuu Martelan keskeisten sidosryhmien odotuksiin sekä olennaisimpien tekijöiden merkitykseen liiketoiminnalle. Arviointia on tehty pääasiassa sisäisenä asiantuntijatyönä ja vastuullisuusohjausryhmä on uudistanut sitä vuosittain sidosryhmähaastattelujen ja -keskustelujen pohjalta.

Tunnusluvuista on tiedot vähintään kolmelta vuodelta. Edelliseen, 4.5.2018 julkaistuun, raporttiin verrattuna suurin muutos on turvallisuuskulttuuriin liittyvien panostuksen kautta saavutettu tapaturmämäärien ja niihin liittyvien sairauspoissaolojen huomattava aleneminen. Muut mahdolliset poikkeamat ja rajoitukset kerrotaan kyseisten tunnuslukujen yhteydessä ja GRI-standarditaulukossa.

Global Compact -raportointi

Martela liittyi YK:n Global Compact -hankkeeseen vuonna 2011. Käytämme tätä raporttia myös Global Compact -raportointina mittaamaan ihmisoikeuksien, työelämän oikeuksien, ympäristöperiaatteiden sekä korruption vastaisten periaatteiden toteutumista Martelassa. GRI-standarditaulukkoon on kirjattu ne tunnusluvut, jotka Global Compact on hyväksynyt toiminnan tason ja edistymisen mittareiksi.

Raportin rakenne

Raportin alussa esitellään lyhyesti Martela yrityksenä ja kerrotaan Martelan arvoista, strategiasta ja johtamisesta. Lisäksi esitetään vastuullisuusohjausryhmän laatima kuvaus Martelan arvonaluonnista sekä sidosryhmäanalyysi. Johtamisperiaatteet ja sitoumusten sisältö esitetään tiivistelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit ovat luettavissa Martelan kotisivuilla. Martelan vuosikertomuksessa on esitelty hallinnointiperiaatteet sekä riskienhallintaperiaatteet ja yritys vastuun kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet. Vastuullisuuden

johtaminen -osiossa kerrotaan konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritys vastuun ohjausryhmän tehtävistä yritys vastuun kehittämisessä. Toiminnan tulosten esittely on jaettu taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun osioihin. Jokaisen osa-alueen alussa on esitetty osioon liittyvien mittareiden olennaisuusarviointi sekä tärkeimmät tavoitteet. Raportti kuvaa vastuullisuusohjelman 2018–2022 etenemisen ja uuden tavoiteohjelman vuosille 2019–2030.

Raportin varmennus

Raportin vastuullisuusindikaattoreita ei ole puolueettomasti varmennettu. Taloudellisen vastuun tuloksemme perustuvat hallituksen toimintakertomukseen ja tilinpäätökseen, jotka KPMG on tarkastanut.

Raportin julkaisu

Vuosittain ilmestyvä raportti on julkistettu suomeksi ja englanniksi pdf-dokumenttina. Sitä ei ole painettu, mutta se on mahdollista tulostaa. Vuoden 2019 raportti julkaistaan keväällä 2020.

Kestävää kehitystä kertakäyttökulttuuria vastaan



Kuvassa vasemmalta Ville Taipale,
Anne-Maria Peitsalo ja Matti Rantaniemi

Martela on edistänyt pitkään yritys vastuuta ja kestävä kehitystä. Materiaalien tarkka hyödyntäminen sekä kulutusta ja aikaa kestävien tuotteiden valmistaminen on ollut Martelan perimässä yli 70 vuoden ajan sen perustamisesta lähtien. Martela taistelee kestävä kulutuksen ja kiertotalouden puolesta kertakäyttökulutusta vastaan. Toimitusjohtaja Matti Rantaniemi, vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja Ville Taipale ja sihteeri Anne-Maria Peitsalo keskustelevat Martelalle tärkeistä vastuullisuusteemoista.

Martela määrittelee itsensä käyttäjälähtöisten työ- ja oppimisympäristöjen kehittäjäksi. Mitä tämä tarkoittaa?

Matti: Olemme kulkeneet pitkän ja ansiokkaan tien toimistokalusteiden toimittajasta työ- ja oppimisympäristöjen kehittäjäksi. Digitalisaatio ja globalisaatio ovat melko radikaalisti muuttaneet asiakkaidemme tapaa tehdä työtä ja opiskella. Siksi olemme luoneet Martelan Lifecycle®-strategian, joka huomioi työympäristöjen kehittämisen kokonaisuutena.

Miten työnteon murros näkyy asiakastarpeissa?

Ville: Tietointensiivisen työn osuus on lisääntynyt erityisesti teollistuneissa yhteiskunnissa. Monet tehtävät voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, mutta toisaalta työympäristön pitää tarjota tiloja moninaisiin tarpeisiin. Välillä on keskityttävä rauhassa, välillä taas keskusteltava ja tehtävä yhteistyötä muiden kanssa tai lepuutettava aivoja. Vanhanaikaiset huonetoimistot eivät tue uudenlaista työntekoa.

Matti: Samalla kansainvälinen kilpailu kiristää tehokkuusvaatimuksia. Erityisesti kasvukeskuksissa toimitilojen vuokrat aiheuttavat asiakkaille merkittävän kuluerän.

Mitä Lifecycle®-strategia pitää sisällään?

Matti: Strategiamme perustuu vahvaan ja monipuoliseen asiantuntemukseemme työ- ja oppimisympäristöistä. Lähtökohtana on asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen tarvekartoitus, jossa huomioidaan sekä organisaation että yksilöiden tarpeet. Sen jäl-

keen suunnitteleamme tarpeisiin parhaiten sopivan ratkaisun ja toteutamme sen. Työ jatkuu työympäristön käyttöönotonkin jälkeen. Tilojen toimivuutta mitataan ja ratkaisua kehitetään saatujen palautteiden perusteella. Siten tilojen optimointi on jatkuva prosessi, koska työn muutoskin on jatkuva.

Ville: Strategiamme olennainen osa on myös jatkuvasti kehittyvä palvelutarjontamme. Asiakkaamme voivat hankkia työ- tai oppimistilansa palveluna, joten heidän ei tarvitse investoida kalusteisiin.

Mitä käyttäjälähtöisyys merkitsee asiakkailenne?

Anne-Maria: Käyttäjälähtöisesti toteutetuissa tiloissa työt sujuvat, mutta niissä myös viihdytään. Nykyään työhyvinvoinnin tiedetään olevan tärkeä tehokkuutta edistävä tekijä, jota korostetaan myös kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Siten käyttäjälähtöiset tilat lisäävät asiakkaiden kilpailuetua monella tapaa. Workplace as a Service -palveluumme kuuluu olennaisena osana myös työympäristön jatkuva optimointi muuttuvien tarpeiden mukaan.

Ville: Käyttäjälähtöisyys tarkoittaa myös uudelle tasolle nousevaa tilatehokkuutta eli entistä parempaa toiminnallisuutta entistä pienemmissä neliömäärissä. Tämä näkyy usein alempina tilakustannuksina.

Anne-Maria: Koko maailman suurin haaste on ilmaston lämpeneminen hiilidioksidipäästöjen takia. Tehokkaammin käytetyt tilat näkyvät alentuneiden vuokratustannusten lisäksi myös asiakkaiden energiankulutuksessa, ja sitä kautta myös heidän ilmastovaikutuksensa pienenevät.

Mitä taistelu kertakäyttökulutusta vastaan pitää sisällään?

Matti: Toimintamme ydin on alusta alkaen ollut laadukkaiden toimistokalusteiden suunnittelu ja tuotanto. Kalusteemme on tarkoitettu kestäväksi aikaa ja ammatti- ja julkitilakäytön kovaa kulutusta. Tämän lisäksi panostamme myös kalusteiden kiertäykseen. Uusia tiloja suunniteltaessa asiakkaan olemassa olevia kalusteita pyritään hyödyntämään asiakastarpeen mukaisesti. Lisäksi tarjoamme asiakkaillemme palveluja, joiden avulla käyttökelpoiset kalusteet eivät päädy jätteeksi vaan ne löytävät uuden omistajan.

Anne-Maria: Korkeatasoinen design on Martelan vahva kilpailutekijä. Yksi esimerkki aikaa kestävästä designista on Kilta-tuoli, jonka toimme markkinoille jo vuonna 1955. Kansainvälistäkin tunnustusta saanut tuoli on edelleen tuotannossamme ja käytetyistä ja kunnostetuista Kilta-tuoleistakin on kovaa kysyntää.

Miten asiakkaat ovat ottaneet vastaan tarjontanne muutoksen?

Matti: Olemme Martela Lifecycle® -mallilla selkeä edelläkävijä Pohjoismaissa, mutta myös kansainvälisesti. Ajattelutavan muutos vie varmasti aikaa, mutta suurin osa asiakkaistamme on jo huomannut tarjontamme tuomat edut. Myös asiakaskokemuksen vahvistaminen oli merkittävä tavoitteemme ja siinä saavutuksemme olivat hyvät. Toimisto 2018 -tutkimuksessa meidät arvioitiin toimialamme parhaaksi.

Ville: Martelan brändi on vahva ja tunnettuus hyvä. Asiakkaat osaavat odottaa meiltä ammattitaitoista

ratkaisuja ja uudenlaista ajattelua. Työtä on kuitenkin vielä tehtävänä paljon ennen kuin asiakkaat laajalti alkavat vaatia kokonaisvaltaisia ratkaisuja ja mieltä tilojensa elinkaarivaikutuksia.

Mitkä yritys vastuun teemat korostuivat työsänne vuonna 2018?

Matti: Vastuullisuus näkyy sekä perustehtävässä asiakkaidemme työympäristöjen kehittämisessä että oman toimintamme vastuullisuudessa. Martela on sitoutunut Global Compactin kymmeneen periaatteeseen ihmisoikeuksista, työnteekijöiden oikeuksista, ympäristön suojelemisesta ja korruption ehkäisemisestä.

Ville: Hankintaketjun vastuullisuus on toimintamme kannalta olennaisimpia asioita. Päivitimme omia ohjeistuksiamme ja jalkautimme ohjeet tavarantoinnillamme suunnatun kyselyn avulla. Suurin osa toimittajistamme on jo sitoutunut yhteiseen vastuullisuustyöhön, ja jatkamme työtä vielä keskustelemalla ja tarkentamalla tavoitteitamme ja vaatimuksiamme.

Anne-Maria: Tavoitteenamme on työhyvinvoinnin lisääminen sekä asiakasyrityksissämme että Martelassa. Asiakaspuolella uskomme onnistuneemme ja tarjoamamme ratkaisut ovat saaneet paljon kiitosta. Martelassa työhyvinvointi on ollut selkeä panostuskohde vuoden aikana. Kartoitimme työnteekijöiden tyytyväisyyttä sekä vuosittaisella tutkimuksella että nopeampoisella mielipiteiden mittauksella. Olemme saaneet henkilöstöltä arvokasta palautetta ja voineet reagoida haasteisiin nopeasti erilaisin kehittämistoimin.



Palvelumallit

Workplace as a Service

Toimitilat on perinteisesti suunniteltu kestäväksi viisi tai seitsemän vuotta. Nykyisen muutostahdin vuoksi on kuitenkin mahdotonta tietää, koska ja miten oman organisaation tilanne, henkilöstön määrä ja työn tekemisen tavat muuttuvat. Martelan Workplace as a Service -palvelun avulla varmistetaan, että yrityksen työympäristö on aina parhaimmillaan. Palvelumallin ansiosta organisaatio saa yksittäisten kalusteiden sijaan koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisratkaisun, joka pitää jatkuvaa huolta tiloista, kalusteista – ja ihmisistä.

Palveluun kuuluu olennaisena osana työympäristön jatkuva optimointi käyttäjien muuttuvien tarpeiden mukaisesti. Palvelumallin ansiosta organisaatio maksaa vain siitä, mitä aidosti tarvitsee, ja kalusteiden omistamiseen liittyvät ongelmat poistuvat. Näin työympäristö vastaa aina ajankohtaisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin.

Martelan kaikki palvelumallit noudattavat Waste Nothing -periaatetta: esimerkiksi kalusteita ei itsetarkoituksellisesti vaihdeta. Jos kaikille kalusteille ei löydy käyttötarkoitusta, ne saadaan joustavasti uuteen käyttöön esimerkiksi Martelan Outletin kautta.

Learning Environment as a Service

Oppilaitosten toimintakulttuuri on murroksessa, ja opettamisen ja oppimisen tavat ovat yhä monimuotoisempia. Uudet käytännöt ja menetelmät edellyttävät myös oppimisympäristön uudistamista. Martelan vuonna 2018 palvelumuotoilun avulla ja asiakkaiden kanssa kehittämä Oppimisympäristö palveluna -malli vastaa tähän haasteeseen. Uuden palvelumallin myötä koulujen ja oppilaitosten ei tarvitse enää omistaa ainuttakaan kalustetta, vaan kokonaisuus voidaan vuokrata palveluna. Oppimisympäristö palveluna -mallin merkittävin hyöty on se, että se luo käytännölläheisesti puitteet oppimisympäristön uudistamiselle ja on konkreettinen tapa tuoda kiertotalous kouluihin käytännön tasolla.

Arvo asiakkaalle



Todellista tarvetta vastaavat, kestävät ja kierrätettävät kalusteet



Käyttäjien työtyytyväisyyden lisääntyminen



Työn tekemistä tukevat ratkaisut



Tilojen käyttöasteen seuranta ja optimointi



Ilmasto vaikutuksia vähentävä tilatehokkuus

Martela Lifecycle®

– käyttäjälähtöisiä työ- ja oppimisympäristöjä

KÄYTTÄJÄLÄHTÖISET TYÖ- JA OPPIMISYMPÄRISTÖT muuntautuvat monenlaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin. Niistä löytyy alueita monenlaiselle toiminnalle, kuten yhdessä tekemiselle, vuorovaikutukselle, virkistytymiselle ja keskittymiselle. Paras työ- ja oppimisympäristö luodaan kunkin organisaation tavoitteiden ja arvojen pohjalta käyttäjien tarpeita kuunnellen. Mitä paremmin ympäristö helpottaa työtä ja oppimista, sitä tyytyväisempiä ovat sen käyttäjät, mikä puolestaan näkyy tuottavuutena ja hyvinvointina. Tapa tehdä työtä ja opiskella paranee!

Martela Lifecycle® perustuu kattavaan kokonaisajatteluun, jossa tarkastellaan työ- ja oppimisympäristöjen koko elinkaarta ja jonka avulla tilojen ja kalusteiden kehittäminen ja ylläpito on jatkuvaa ja työtila kehitty muuttuvien tarpeiden mukana. Martelan palvelumallit taas mahdollistavat työ- ja oppimistilojen hankkimisen palveluna. Niiden avulla varmistetaan, että työ- ja oppimisympäristö on kovassakin muutostahdissa aina parhaimmillaan.

Määrittely

Työympäristötarpeen määrittelyssä otetaan huomioon tulevaisuuden muutostarpeet. Jos yrityksellä on mahdollisuus muuttaa uusiin tiloihin, antaa määrittely tukea oikeanlaisten tilojen etsimiseen. Uudet tilat ovat yleensä 20–40 prosenttia pienemmät perinteisiin toimistoihin verrattuna. Määrittely aloitetaan aina liiketoiminnallisista tavoitteista ja käyttäjälähtöisestä tarvemäärittelystä

käymällä läpi organisaation käyttäjät, tehtävät, työn luonne ja tarpeet sekä työympäristömuutoksen tavoitteet. Muutoksen tavoitteet johdetaan aina strategiasta ja tavoitteista, jolloin ne ajavat organisaatiota osaltaan kohti sen tulevaisuuden visiota. Huolellisesti toteutettuun määrittelyyn kuuluu muun muassa tilojen käyttöasteen mittaaminen, työpajat ja työympäristökysely sekä käyttäjien osallistaminen muutokseen. Määrittelyvaiheen päätteeksi asiakas saa työympäristöraportin ja siihen pohjautuvan tilankäyttösuunnitelman.

Suunnittelu

Käyttäjälähtöinen tilasuunnittelu varmistaa organisaatiolle sen toimintoja tukevan, vastuullisesti toteutetun ja ylläpidetyn työympäristön. Tila- ja sisustussuunnittelun avulla optimoidaan työympäristön tilankäyttö ja toiminnallisuus. Suunnitteluvaiheessa luodaan yritysکوhtainen tilasuunnitelma, jossa huomioidaan olemassa olevat kalusteet, yli jäävien kierrätys sekä kalusteiden vuokrausmahdollisuudet ja henkilöstön perehdytys tilan käyttöön. Suunnittelun lopputuloksena asiakas saa räätälöidyn tilasuunnitelman, jota käytetään tilamuutoksen toteutukseen. Työympäristö kokonaisuutena voidaan ostamisen sijaan myös vuokrata.

Toteutus

Huolellinen ennakosuunnittelu ja tehokas projektinhallinta takaavat muutos- ja ylläpityksen erinomaisen to-

teutuksen. Martela hoitaa kaikki toimenpiteet toimiston muutosta, kalusteiden asennuksesta ja kierrätyksestä loppusivoukseen sekä henkilöstön perehdyttämiseen uuteen työtapaan siirtymisessä.

Ylläpito

Ylläpitoon kuuluu käyttäjäkokemuksen ja käyttöasteen mittauksen perusteella toteutettava tilojen kehitystarpeen tutkimus sekä sen pohjalta tehdyt kehitysehdotukset. Jatkuva ylläpito ja optimointi vähentää suurten muutosten tarvetta, pienentää kustannuksia sekä pitää huolen työntekijöiden viihtyvyydestä ja työnteon tehokkuudesta, kun tilat tukevat työnteoa myös organisaation tai työskentelytapojen muuttuessa.

Organisaatiot ja työskentelytavat muuttuvat jatkuvasti. On hyvä tarkistaa säännöllisesti, kuinka työympäristö tukee nykyistä tapaa tehdä työtä. Työtiloihin tarvittavat muutokset eivät välttämättä ole suuria, mutta niillä voi olla suuri vaikutus työn tehokkuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin.

Työ- tai oppimisympäristö palveluna

Palvelumallien ansiosta organisaatio saa yksittäisten kalusteiden sijaan koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisratkaisun, joka pitää jatkuvaa huolta tiloista, kalusteista ja ihmisistä. Palveluun kuuluu olennaisena osana työ- tai oppimisympäristön jatkuva optimointi käyttäjien muuttuvien tarpeiden mukaisesti. Palvelumallin ansiosta

organisaatio maksaa vain siitä, mitä aidosti tarvitsee, ja kalusteiden omistamiseen liittyvät ongelmat poistuvat. Martelan kaikki palvelumallit noudattavat Waste Nothing -periaatetta: kalusteita ei itsetarkoituksellisesti vaihdeta ja tarpeettomat kalusteet kierrätetään.

Arvoa asiakkaille

Onnistunut työ- ja oppimisympäristö ohjaa ja haastaa osallistuvampaan työtapaan, jolla on suora yhteys tehokkuuden, kustannussäästöjen, tyytyväisyyden ja yhteistyön parantamiseen. Menestyvässä organisaatiossa on usein ymmärretty työympäristön mahdollisuudet johtamisen välineenä. Toimiva ympäristö tarjoaa välineen, joka tukee käyttäjien aloitteellista vastuunottoa, organisaation avaintulosten saavuttamista ja sujuvaa tiedonkulkua. Hyvä ympäristö on luovuuden lähde, joka tukee sekä laadukkaan työn tekemistä että hyvinvointia.

Arvot

MARTELAN 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 sanansa pitäminen. Martelassa se tarkoittaa asiakslupauksen täyttämistä; viemme aloittamamme työt kunnialla loppuun. Siksi neljäs arvomme on **Finnish**.

”

Katsomme pidemmälle kuin vain seuraavan kvartaalin yli.

Vastuullisuus Martelassa



Agenda 2030 tavoitteet



Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

4.a Rakentaa ja uudistaa lapset, vammaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon huomioon ottavia koululaitoksia sekä tarjota turvallisia, väkivallattomia, osallistavia ja tehokkaita oppimisympäristöjä kaikille.

ASIAKASREFERENSSI: SYVÄLAHDEN MONITOIMITALO

<https://www.martela.fi/referenssit/syvalahden-monitoimitalo>

Martela Lifecycle ja oppimisympäristöt – autamme asiakkaitamme luomaan lapsen tarpeista lähteviä oppimisympäristöjä.

Martela Lifecycle® -mallin avulla tehdyt ratkaisut edesauttavat uuden opetussuunnitelman toteuttamista: oppimisympäristö tukee oppilaiden omaa oivaltamista, kokemuksellisuutta ja yhteisöllisyyttä.



Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

8.4 Parantaa vuoteen 2030 saakka asteittain maailmanlaajuisista resurssitehokkuutta kulutuksessa ja tuotannossa ja pyrkiä erottamaan talouskasvu ja ympäristön pilaantuminen toisistaan kestävää kulutusta ja tuotantoa koskevan kymmenvuotisen ohjelmakehyksen mukaisesti, kehittyneet valtiot eturintamassa.

ASIAKASREFERENSSI: SUOMEN LÄHETYSSEURA

<https://www.martela.fi/referenssit/suomen-lahetysseura>

Martela Lifecycle® -mallilla autamme asiakkaitamme luomaan työn tekemistä tukevia tiloja, jotka edistävät yhteistoimintaa ja työn tuottavuutta resurssitehokkuutta unohtamatta.

Martela Lifecycle® -malli ja työskentelyä tukevat ratkaisut.



Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.

12.5 Vähentää vuoteen 2030 mennessä merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisy-, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin.

12.7 Edistää kestäviä julkisia hankintakäytäntöjä kansallisten lakien ja prioriteettien mukaisesti.

ASIAKASREFERENSSI: KALASATAMA URBAN LAB

<https://www.martela.fi/referenssit/kalatatama-urban-lab>

Martelan materiaalitehokkuuden, kierrätysliiketoiminnan ja uusien palvelumallien luominen asiakkaiden materiaalikäytön minimoimiseksi.

Martelan kestävien palvelutuotteiden tarjoaminen julkisille hankkijoille ja keskustelun herättäminen erilaisista kestävä kehityksen mukaisista mahdollisuuksista.

Arvonluonti

Panokset ja resurssit

KOMPONENTIT JA OSAKOKOONPANOT

- **9 milj. kg** (Puupohjaiset 60 %, metallipohjaiset 29 %)

TUOTANTOLAITOKSET

- Laminaatti- ja melamiinikomponenttivalmistus Kiteellä
- Uusien kalusteiden kokoonpano ja käytettyjen uudelleenvalmistus Nummelassa
- Verhoiltujen kalustekomponenttien valmistus Piasecznossa, Puolassa

HENKILÖSTÖ

- keskimäärin **510** henkilöä, joista **265** työntekijöitä ja **245** toimihenkilöitä
- **142** henkilötyövuotta vuokratyövoimaa
- Panostukset henkilöstön kehittämiseen **112 000 eur** vuodessa

KUMPPANIVERKOSTO

- **150** toimittajaa, **50** jälleenmyyjää, **5** freelancer-suunnittelijaa

OMISTAJIA

- **3 689** kpl, joista **94,7 %** kotitalouksia, **4,4 %** yrityksiä, **0,3 %** ulkomaisia sijoittajia
- **78,9 %** omistaa **500** osaketta tai vähemmän, **2,5 %** yli **5 000** osaketta

AINEETON PÄÄOMA

- Martelan brändi, Martela Lifecycle® -strategia, **6** mallisuojaa, **1** hyödyllisyysmalli
- Monipuolinen osaaminen

RAHOITUS

- Oma pääoma ja velat **50 milj. eur**

INVESTOINNIT JA TUOTEKEHITYS

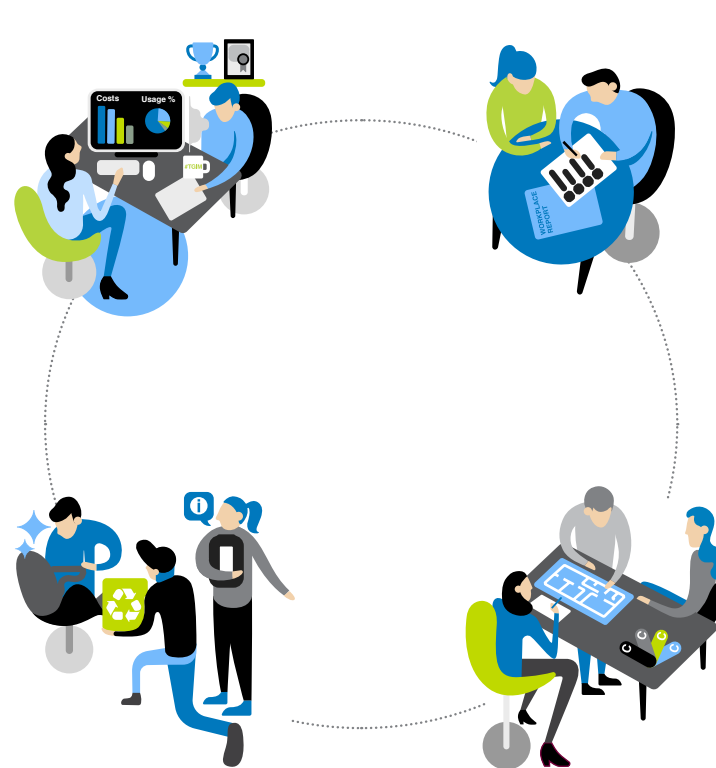
- **1,7 milj. eur** investointeihin, **1,9 milj. eur** tutkimukseen ja tuotekehitykseen

LUONNONVARAT

- Sähkö **5 228 MWh**
- Kaukolämpö **4 403 MWh**
- Kaasulla tuotettu lämpö **210 MWh**
- Energiasta uusiutuvista lähteistä tuotettua **78 %**, fossiilista **20 %** ja ydinvoimaa **2 %**

Martelan toiminta

MARTELA LIFECYCLE®



Tuotokset ja niiden jakautuminen

ASIAKKAILLE

- Työympäristötarpeen määrittelyä, suunnitelmia, toteutusta, ylläpitoa, työhyvinvointia, kustannussäästöjä, kalusteita, kierrätyskalusteita

TAVARAN- JA PALVELUNTOIMITTAJILLE

- Ostot yhteensä **64 milj. eur** sisältäen mm. materiaalit, komponentit, energiakulut, polttoaineet, jätehuollon, kiinteistövuokrat, kuljetuskaluston vuokrat, palvelut, IT-lisenssit

HENKILÖSTÖLLE

- Maksetut palkat sisältäen osakepalkkiona maksettavat osuudet **21 541 000 eur**
- Sosiaalikulut ja eläkemaksut **4 925 000 eur**

YHTEISKUNNALLE

- Verot **-84 000 eur**

OMISTAJILLE JA RAHOITTAJILLE

- Osingot **1 326 000 eur**
- Korkokulut **821 000 eur**




JÄTTEET

- **1,7 milj. kg**, hyötykäyttö **99,6 %**, **0,4 %** vaarallista jätettä

ASIAKASKIERRÄTYKSET

- **2,7 milj. kg**, josta puu, metalli ja energijakeen osuus **98 %**

Sidosryhmät ja niiden odotukset

	Asiakkaat	Suunnittelijat	Työntekijät	Jälleenmyyjät	Toimittajat	Omistajat, sijoittajat ja rahoittajat	Muut sidosryhmät
MÄÄRÄ JA KUVAUS 	<ul style="list-style-type: none"> Yritykset ja julkishallinnon ostajat. Yksityisasiakkaat vain Martela Outlet -kanavan kautta. Liikevaihdosta 84 % tuli Suomesta, 7 % Ruotsista, 5 % Norjasta ja 4 % muista maista. 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkaiden tuotemäärittelyistä vastaavat henkilöt, arkkitehtitoimistot, sisustusarkkitehdit 	<ul style="list-style-type: none"> 501 vakituudessa työsuhhteessa: 28,5 % tehdastyöntekijää, 23,2 % muuttopalvelun työntekijää ja 48,3 % tietotyöntekijää 142 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 50 jälleenmyyjää, joista Suomessa neljä toimii Martela-tunnuksen alla. Muut jälleenmyyjät, joista noin puolet Euroopassa, tarjoavat Martela-tuotteita osana muuta tarjoomaa. 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 150 toimittajaa, joista noin 70 % Martelan kotimarkkinoilla eli Norjassa, Ruotsissa, Puolassa ja Suomessa 	<ul style="list-style-type: none"> Suurimpina omistajina Martela-suku ja eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja rahoittajina tunnetut pohjoismaiset pankit 	<ul style="list-style-type: none"> Media, toimintapaikkakunnat, toimialan järjestöt, koulut ja oppilaitokset
ODOTUKSET 	<ul style="list-style-type: none"> Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen niin sisäisesti kuin toimitusketjussa Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla Osa toivoo erityisesti suomalaista muotoilua 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoa tuotteista, materiaaleista, ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta Mahdollisuuksia toteuttaa uusia ideoita suomalaista muotoiluperinteitä kunnioittaen 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuhteen jatkuvuus Urakehitysmahdollisuudet Koulutusta uusiin työtehtäviin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin 	<ul style="list-style-type: none"> Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen Luotettava liikesuhde Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla 	<ul style="list-style-type: none"> Vakaa kehitys ja luottamus Ohjeiden sekä odotusten selkeä viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> Vakaa kehitys Onnistunut riskienhallinta Kannattava liiketoiminta ja osingonmaksukyky 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistäminen mm. työllistämällä Avoin viestintä
TOIMENPITEET 	<ul style="list-style-type: none"> Tuotetietojen saatavuuden varmistaminen Vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisen varmistaminen Avoin viestintä keskittyen olennaisuuksiin Ympäristömerkin hankinta Oikeus käyttää Avainmerkkiä ja Design from Finland -merkkiä 	<ul style="list-style-type: none"> Materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia Suunnittelijalajaisuuksia vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi Suunnittelijoiden ideoiden tuotteiden sisällyttäminen tarjoomaan 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tutkiminen Koulutus Kehityskeskustelut Avoin sisäinen viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> Muiden toimittajien suorituskyvyn ylittäminen Avoin keskustelu suorituskyvystä 	<ul style="list-style-type: none"> Pitkäaikaiseen yhteistyöhön panostaminen Vastuullisen hankinnan periaatteiden viestiminen, seuranta ja keskustelu 	<ul style="list-style-type: none"> Kilpailukykyä ja suorituskykyä seurataan tarkasti ja siitä viestitään avoimesti Yritysvastuuta kehitetään ja siitä raportoidaan Yritysvastuuta kuvaavia mittareita kehitetään jatkuvasti 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyö muiden sidosryhmien edustajien kanssa



Vastuullisuuden johtaminen

YRITYSVASTUUN JOHTAMINEN ON MARTELLASSA osa jokapäiväistä työtä. Vastuullisuus sisältyy Martelan arvoihin, strategiaan ja toimintaperiaatteisiin. Lisäksi Martela on laatinut erillisiä johtamisperiaatteita ohjaamaan vastuullisuustyötä. Vuonna 2011 laaditut johtamisperiaatteet katselmoidaan vuosittain ja tarvittaessa päivitetään.

Vastuullisuustyötä johtaa Martelan hallitus yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Vastuullisuusohjausryhmä valmistelelee ja koordinoi käytännön kehitystoimenpiteitä, joiden toteuttamista valvotaan yrityksen normaalin organisaation kautta. Yritysvastuun tavoiteohjelma kerää yh-

teen vuosisuunnitteluun liittyvät vastuullisuuden kehitysohjelmat ja antaa niille pidemmän aikaperspektiivin. Vastuullisuusohjelma jalkautetaan toimintojen vuosisuunnitteluun ja toteumaa seurataan toimintojen johtoryhmätasolla. Toiminnot toteuttavat konsernin vastuullisuusperiaatteita omassa toiminnassaan normaalin vuosisuunnitteluprosessin ja johtamisen puitteissa. Martelan johtoryhmässä vastuullisuusasioista on vastannut vuoden 2018 alusta alkaen Customer Supply Management -yksikön johtaja.

Martelan tavoitteena on tarjota vastuullisia ratkaisuja asiakkaidensa työ- ja oppimisympäristöihin Martela Lifecycle® -mallin avulla. Mallin avulla

tietotyön murroksen vaatimat muutokset työympäristössä voidaan toteuttaa tilatehokkuuden, työhyvinvoinnin ja työn tehokkuuden vaatimukset huomioiden. Myös tuotteiden koko valmistusketjun sosiaalinen vastuu on tärkeä. Martela terävöittikin vuoden 2018 alussa toimitusketjun vastuullisuuden hallintaan liittyviä johtamisperiaatteitaan.

Johtamisperiaatteista järjestetään vuosittain koulutuksia vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi ja koko organisaation sitouttamiseksi vastuullisiin toimintamalleihin. Tavoitteena on varmistaa jokaisen työntekijän oikea ja riittävä tiedon taso työtehtäviin liittyvistä vastuullisuusnäkökohdista sekä osallistaa heitä yrityksen kehittämiseen.

Johtamisperiaatteet

MARTELAN HALLITUS HYVÄKSYI KONSERNIN VASTUULLISEN LIIKETAVAN PERIAATTEET (Martela Corporate Code of Conduct) ensimmäisen kerran vuonna 2011. Helmikuussa 2019 hallitus hyväksyi periaatteisiin selkeämmän kiellon kilpailijatiedon hankkimisesta harhaanjohtavin keinoin. Samalla päivitettiin Global Compactin muuttuneeseen organisoitumismalliin ja hankintaketjun vuonna 2018 päivitettyyn ohjeistukseen liittyvät viittaukset. Periaatteet sisältävät toimintaohjeita ja -vaatimuksia niin Martelassa työskenteleville kuin Martelan yhteistyökumppaneillekin. Periaatteet käsittelevät muun muassa hyvään taloudenhoitoon, henkilöstövastuuseen, ympäristövastuuseen, tavarantoimittajayhteistyöhön, asiakassuhteisiin sekä viestintään ja sidosryhmäsuhteisiin liittyviä toimintatapoja sekä toimintamallien epäkohtien kommunikointiin. Periaatteisiin on kirjattu myös Martelan kansainväliset sitoumukset.

Martelan johtoryhmä määritteli vuonna 2011 ensimmäisen kerran konsernin vastuullisen liiketavan periaatteita tukevat vastuullisuuspolitiikat. Maaliskuussa 2019 johtoryhmä vahvisti sellaisinaan vuonna 2016 päivitettyt henkilöstö- ja ympäristöpolitiikat sekä vuonna 2018 ostotoiminnan periaatteet sekä sosiaaliset vaatimukset toimittajille dokumenteista yhdistetyn vastuullisuuspolitiikan hankintaketjulle. Vastuullisen liiketavan periaatteet kuten myös sitä tukevat vastuullisuuspolitiikat ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan nettisivuilta www.martela.fi/vastuullisuus.

Hallinnointiperiaatteet

Hallinnointiperiaatteita ja -kysymyksiä käsitellään Martelan vuosikertomuksessa, hallituksen toimintakertomuksessa, pörssitiedotteissa ja hallituksen järjestäytymiskokouksen sekä varsinaisen yhtiökokouksen päätöksissä, joten niitä ei käsitellä tässä raportissa erikseen.

Riskienhallinta

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

Henkilöstöpolitiikka

Johtoryhmän hyväksymä henkilöstöpolitiikka kertoo vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteista, joilla selkeytetään ja yhdenmukaistetaan johtamista sekä ylläpidetään ja kehitetään Martelan yritys- ja työnantajakuvaa. Martelan menestys rakentuu vastuullisella henkilöstöjohtamisella osaavan, työssään viihtyvän ja motivoituneen henkilöstön varaan niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikajänteellä.

Ympäristöpolitiikka

Johtoryhmän hyväksymä ympäristöpolitiikka ohjeistaa omien ympäristövaikutustemme vähentämistä ja kierrätyksen edistämistä. Ympäristötyötä johdetaan ISO 14001 -standardin mukaisella johtamisjärjestelmällä, josta kerrotaan tarkemmin raportin ympäristöosiossa. Ympäristöpolitiikka antaa ohjeita ympä-

ristönäkökulman huomioimiseksi kehittäessämme tarjoomaamme, jonka kautta vaikutamme välillisesti asiakkaidemme ympäristövaikutuksiin. Martelalla on suurin mahdollisuus torjua ilmastonmuutosta välillisten ympäristövaikutustensa kautta.

Vastuullisuuspolitiikka hankinnoille

Johtoryhmän hyväksymä vastuullisuuspolitiikka hankinnoille esittelee Martelan keskeiset vaatimukset tavarantoimittajille. Periaatteissa käsitellään lakien, säännösten ja Martelan vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisvelvoitetta sekä esimerkiksi toimitusvarmuus- ja ympäristönäkökulmia. Yleisten hankintaperiaatteiden lisäksi toimittajille ja heidän toimitusketjulle asetetaan myös sosiaalisen vastuun velvoitteita. Toimittajien edellytetään noudattavan kansallista työainsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Tarkkailtavia osa-alueita ovat työaika, palkkaus, lapsityövoima, pakkotyö, syrjintä, järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus sekä työterveys ja -turvallisuus. Poliitikassa kuvataan toimittajien valinta- sekä valvontamallit. Vastuullisuuspolitiikka hankinnoille kohdistuu Martelan omalla tuotemerkillä myytävien tuotteiden toimittajiin sekä niihin sopimustoimittajiin, joiden tuotteet sisältyvät Martelan tuoteohjelmaan.

Vastuullisuuden organisaatio

Yritysvastuuta johdetaan Martelassa osana jokapäiväistä työtä eikä se itsessään edellytä erillistä orga-

nisaatiota. Yhtiössä toimii vastuullisuusohjausryhmä, joka valmistelee kehitystoimenpiteitä, koordinoi niiden etenemistä toiminnoissa ja tekee tarvittaessa esityksiä konsernin koko johtoryhmälle. Vastuullisuusohjausryhmä toimii myös laatu-, ympäristö- ja työturvallisuushallintajärjestelmien ohjausryhmänä.

Vastuullisuusohjausryhmässä käsitellään vuosittain 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 Sustainability Manager. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Vice President, Customer Supply Management.

Johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etene- mistä ja käsittelee vastuullisuusohjausryhmän, vastuullisuusasioista johtoryhmässä vastaavan johtajan, Vice President, Customer Supply Management sekä johtoryhmän muiden jäsenten tekemiä ehdotuksia. Johtoryhmä hyväksyy vastuullisuutta ohjaavat periaatteet lukuun ottamatta niitä, joiden hyväksyminen kuuluu Martelan hallitukselle.

Hallitus hyväksyy vastuullisuutta ohjaavista johtamisperiaatteista vastuullisen liiketavan periaatteet, hallinnointiperiaatteet ja riskienhallintaperiaatteet. Johtoryhmä tekee tarvittaessa hallitukselle muita vastuullisuutta koskevia esityksiä. Hallitus ei ole nimenmennyt keskuudestaan erityisesti yritysvastuuasioihin perehtyvää jäsentä.

Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut

	2015	2016	2017	2018
TALOUDELLISEN VASTUUN MITTARIT				
Liikevaihto (milj. €)	132,8	129,1	109,5	103,1
Voitto ennen veroja (milj. €)	3,4	5,6	0,0	-2,5
Tuloverot (milj. €)	0,9	2,3	-0,7	0,1
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	12,1	18,2	1,6	-4,9
Omavaraisuusaste (%)	40,9	45,3	40,8	39,2
Maksetut osingot (milj. €)	0,4	1,0	1,5	1,3
Maksetut palkat (milj. €) 30,1 29,2 25,7	25,7	23,8	21,9	21,5
Henkilökunnan määrä (keskimäärin henkilötyövuosina)	627,3	544,1	497,8	505,4
Ostot toimittajilta (milj. €)	92,8	87,8	77,7	76,1
Bruttoinvestoinnit (milj. €)	0,7	2,9	2,1	1,7
SOSIAALISEN VASTUUN MITTARIT				
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,0	45,1	44,0	45,0
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä, %	48,5	49,7	49,2	51,9
Vaihtuvuus-%	19,7	26,2	17,8	14,7
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)				
• työnantajan päättämä	43	53	12	6
• työntekijän päättämä	67	85	73	65
• eläkkeelle siirtyminen	8	12	8	6
Sairauspoissaolot (% työajasta)	3,0	3,0	2,5	2,8
Sijoitus koulutukseen (€/henkilötyövuodet)	208	333	376	221
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	79	87	64	66
YMPÄRISTÖVASTUUN MITTARIT				
Materiaalien käyttö (tn)	11 655	10 423	10 928	9 215
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)	0	0	0	0
Ostetun energian käyttö (GJ)				
• kaukolämpö	20 188	23 231	17 331	16 339
• sähkö	24 334	22 291	19 019	18 820
• kaasu	703	682	702	757
Hilidioksidipäästöt (tn)				
• itse tuotetusta energiasta	0	0	0	0
• ostetusta energiasta	1 533	1 742	1 268	477
• omasta kuljetuskalustosta	1 219	1 058	1 035	928
• työsuhdeautoista	131	114	114	98
• liikelennoista	106	116	97	105
• materiaalikäytöstä	16 323	11 826	18 314	13 214
Jätteet				
• yhteensä (tn)	1 594	1 288	1 237	1 670
• vaarallista jätettä %	1,3 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %
• hyötykäyttö-%	95,6 %	95,5 %	95,7 %	99,6 %

Vastuullisuusohjelma 2019–2030

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2019 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2019–2030. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

TAVOITE

AIKAVÄLI

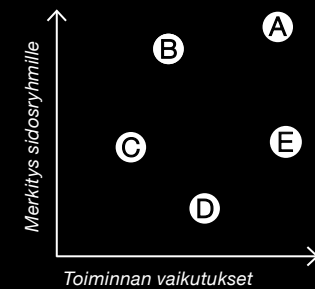
EBIT 8 %:n taso ilman kertaeriä	Pitkä
Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen	
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset	Keskipitkä
<ul style="list-style-type: none">• 50 % MLC-asiakkuuksille tehdystä työympäristömuutoksen määrittelyistä johtaa toteutukseen• Käyttäjäkokemuksen tuloksena työntekijöistä vähintään 30 % kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen ja vähintään 50 % työn tehokkuuden lisääntyneen	
Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa:	Keskipitkä
<ul style="list-style-type: none">• People Spirit -kyselyssä saavutetaan People Power ® -AAA-taso• Vuosittainen tutkimus, toimenpidesuunnitelmat ja toteutus	
Työ- ja oppimisympäristöjen parantaminen ja ympäristövaikutusten vähentäminen Martela Lifecycle® -mallilla parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi:	Keskipitkä
<ul style="list-style-type: none">• Todellisen tarpeen selvittäminen työskentelyä tukevien ja tehokkaiden ympäristöjen kehittämiseksi• Tilatehokkuuden sekä kestävien ja monikäyttöisten ratkaisujen edistäminen olemassa olevaa hyödyntäen ja turhaa välttäen• Arvontuotannon jatkuva parantaminen materiaalin ja energian käyttö optimoiden, parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi• Työympäristöjen optimointi, jatkuva kehittäminen ja ylläpito kiertotalous huomioiden	
Ilmastovaikutusten minimointi logistiikkaketjussa ja materiaalikäytössä	Keskipitkä
Työturvallisuuden kehittäminen kohti tapaturmatonta työskentelyä	Keskipitkä
Toimitusketjun sosiaalisen vastuun sekä lahjonnan ja kiristyksen vastustamisen osoittaminen:	Lyhyt
<ul style="list-style-type: none">• Kirjalliset sitoumukset ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja lahjonnan ja kiristämisen vastustamisesta• Selkeät alennusehdot ja päätösmallit myyntiprosessissa• Koulutus ja tiedon lisääminen koko arvoketjussa	

Taloudellinen vastuu



Olennaisuusanalyysi

- A Käyttäjien kustannussäästöt tilatehokkuuden kautta
- B Asiakastyytyväisyys
- C Korruption vastustaminen
- D Ostot paikallisilta toimittajilta
- E Taloudelliset tulokset



Tavoitteet

- EBIT 8 %:n taso ilman kertaeriä
- Todellisen tarpeen selvittäminen työskentelyä tukevien ja tehokkaiden ympäristöjen kehittämiseksi
- Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen
- Arvontuotannon jatkuva parantaminen materiaalin ja energian käyttö optimoiden parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi

Taloudellinen hyöty sidosryhmittäin

Martelan tavoitteena on tuottaa taloudellista hyötyä asiakkailleen, omistajilleen, työntekijöilleen, kumppaneilleen ja ympäröiville yhteiskunnille. Taloudellisesta arvosta yli 70 prosenttia jakautuu tuotteiden ja palvelujen tuottajille ja lähes 20 prosenttia työntekijöille palkkoina. Tuotteiden ja palvelujen tuottajaryhksistä yli 70 prosenttia oli Martelan omista toimintamaista (Suomi, Ruotsi, Puola, Norja) ja yli 20 prosenttia muista Euroopan maista. Asiakkaille suunnitellut ja toteutetut käyttäjälähtöiset työ- ja oppimisympäristöt lisäävät tilojen käyttäjien työhyvinvointia ja sitä kautta asiakasorganisaatioiden tuottavuutta ja toimintakykyä. Tavarant- ja palveluntoimittajille sekä rahoittajilleen Martela haluaa olla luotettava kumppani, henkilöstölleen reilu ja kannustava työnantaja ja omistajilleen kannattava sijoitus. Taloudellisen hyödyn jakautuminen esitellään tarkemmin raportin sivulla 12 Arvonluonti-kuvas-
sa.

Asiakastarpeet muuttavat tarjontaa

Martelan tuotteiden ja palveluiden kehittäminen perustuu asiakastarpeiden muutoksiin. Käytettävyys, kestävyys sekä esteettinen ja fyysinen laatu ovat tuotteiden tärkeimmät tekijät. Nämä vaatimukset eivät muutu, vaikka trendit muuttuvat ja toiminnallisuutta tulee lisää. Asiakkaiden tarpeet otetaan huomioon päivittämällä tarjontaa ja joskus myös suunnittelemaan kokonaan uusia tuotteita. Martelan tuotevalikoima luo hyvän pohjan, jota voidaan muokata trendien mukaiseksi melko pienillä muutoksilla. Vuoden 2018 aikana tuotevalikoimaa laajennettiin esittelemällä useita uusia tuotteita Pod-tuoteperheeseen, joka on suunniteltu vastaamaan kasvavaan joustavien tilojen tarpeeseen. Fyysisten tuotteiden lisäksi asiakaskokemuksiin vaikuttamisen tärkeä osa-alue on käyttäjien toiminnan seuranta. Vain todelliseen käyttäjäkokemuksen seurantaan perustuva työ- ja oppimisympäristön kehittäminen voi johtaa tavoiteltaviin tuloksiin. Näihin kehitetään jatkuvasti uusia palveluja.

Asiakastytyväisyys korkealla

Martelan tavoitteena on tuottaa toimialansa parasta asiakaskokemusta tarjoamalla työ- ja oppimisympäristöjä, jotka tukevat asiakkaiden tuloksellista työtä. Siksi asiakaskokemusta mitataan säännöllisesti, kehitetään asiakaspalautteiden perusteella ja johdetaan asiakasuskollisuuden vahvistamiseksi. Martelan uniikki kulttuuri ja tapa toimia luovat vahvan perustan, jota kilpailijat eivät pysty jäljittelemään.

Martela seuraa asiakastytyväisyyttään jatkuvilla toimitusten jälkeen tehtävillä mittauksilla ja ajoittain toteutettavilla laajoilla asiakaskokemuksen mittaami-

silla. Jatkuvan asiakastytyväisyyden tuloksia seurataan viikoittaisina raportteina. Vuoden 2018 mitaustulosten mukaan asiakkaiden yleistytyväisyys kohosi hiukan edellisestä vuodesta keskiarvoon 8,64 asteikon ollessa 1–10. Erityisen hyvät arviot Martela sai henkilöstön ammattimaisuudesta sekä toimitusten ja asennustyön laadusta.

Vuoden 2018 loppupuolella toteutettuun laajaan asiakaskokemuskyselyyn vastasi lähes 700 asiakasta. Kyselyssä mitattiin asiakkaiden kiinnostusta suositella Martelaa muille ja asiakkaiden tyytyväisyyttä Martelan palveluun. Martelan palvelussa asiakkaat arvostivat erityisesti kalusteiden ja muiden tuotteiden laatua, ympäristövastuuta, asiantuntijuutta ja kokonaistarjonnan kattavuutta. Myös muutto- ja kierrätyspalvelut sekä toimitus- ja asennuspalvelut saivat kiitosta. Suositteluindeksi (NPS) oli 42, kun suosittelijoihin kuului 56 prosenttia, neutraaleihin 30 prosenttia ja arvostelijoihin 14 prosenttia vastaajista. Vastaavasti tyytyväisyys (CSAT-arvio) oli 4,1 asteikon ollessa 0–5.

Hankintaketjun hallinta

Tehokas ja laadukas hankintaketju on Martelan yksi toiminnan menestystekijöistä. Martela keskittyy omassa toiminnassaan loppukokoonpanoon ja palveluliiketoimintaan. Ostoista Martelan myymiin tuotteisiin ja palveluihin liittyvien materiaaliostojen osuus oli noin 60 prosenttia ja muiden tuotteiden ja palvelujen osuus 40 prosenttia. Martelan hankintatoimen tehtävänä on hankkia asiakkaan tarpeeseen sopivia ja vastuullisesti tuotettuja tuotteita, materiaaleja ja komponentteja. Hankintakriteerit ovat tarkat ja myös toimittajavalinnat tehdään huolellisesti.

Luotettava noin 150 kumppanin verkosto toimittaa materiaaleja ja komponentteja Martelan vakiomalliston tuotteisiin. Hankintaketju perustuu merkittävältä osaltaan vuosikymmenten pituisiin yhteistyösuhteisiin. Toimittajien rooli vaihtelee paljon. Vastuullisuusnäkökulmasta olennaisimmat toimittajat valmistavat Martelan suunnittelijoiden tekemien materiaali- ja tuoterakennelintojen mukaisia mittalauskomponentteja, jolloin tiivis yhteistyö alkaa jo uutta tuotetta kehitettäessä. Toisessa ääripäässä ovat yritysten omia vakiokomponentteja toimittavat yritykset, jotka Martela valitsee valmiiden tuotemääritteiden kautta.

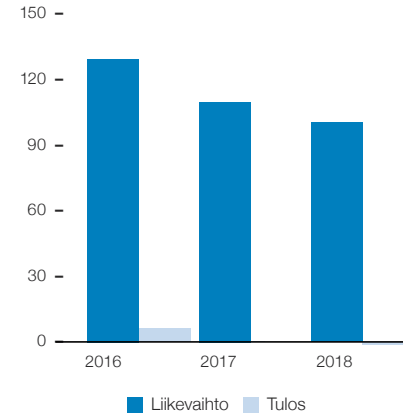
Martela kehittää hankintaketjuaan tehokkuuden ja vastuullisuuden varmistamiseksi yhteistyössä toimittajien kanssa. Vuoden 2018 aikana hankinnoissa tavoiteltiin selkeitä kustannussäästöjä ja korkeaa toimitusvarmuutta. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi panostettiin muun muassa tehokkaaseen materiaalien käyttöön sekä tehokkaaseen ja samalla ympäristökuormitusta vähentävään logistiikkaan. Oma valmistusta lähdettiin kehittämään investoimalla levymäisten komponenttien tuotannon keskittämiseen Suomeen. Näin tiettyjen tuotteiden hankintaketju lyhenee.

Uuden, merkittävän toimittajan eri valintavaiheessa arvioidaan toimittajan toimitus- ja laaduntuotokkyä sekä taloudellisia taustoja. Merkittävien yritysten toimintaa arvioidaan myös tutustumalla valmistusolosuhteisiin. Toimittaja-arvioinneissa tarkastellaan tärkeimpien alihankkijoiden sitoutumista vastuullisuusperiaatteisiin. Toimittajien tekemien itsearviointien perusteella heille olennaisimmat yritys vastuun ympäristönäkökulmat liittyvät yleensä jätteiden lajitteluun ja energiankäyttöön sekä työturvallisuuteen ja työsuhteisiin. Toimittajakohtainen sosiaalisen

Taloudellisesta arvosta
yli 70 prosenttia jakautuu
tuotteiden ja palvelujen
tuottajille.



LIIKEVAIHTO JA TULOS, MILJ. EUR



TÄRKEIMMÄT TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT 2018

Liikevaihto, milj. eur	103,1
Liikevoitto, milj. eur	-2,1
Omavaraisuusaste, %	39,2
Nettovelkaantumisaste, %	0,7
Bruttoinvestoinnit, milj. eur	1,7
Osinko, eur	0,1
Markkina-arvo vuoden 2018 lopussa, milj. eur	12,26

riskin arviointi tehdään toimittajakohtaisesti, sillä komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei aina ole sama kuin toimittajayrityksen kotimaa. Martela valvoo hankintaketjuna toimintaa ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista toimittajakohtaisesti. Valvonnalla varmistetaan la-
kien, toimintaperiaatteiden ja yhteisten sopimusten noudattaminen kaikissa tilanteissa.

Vastuullisuusnäkökohtien läpikäynti on tärkeä osa jatkuvaa kanssakäymistä toimittajien kanssa. Vuoden 2018 aikana päivitetystä vastuullisuuspolitiikassa hankintaketjulle korostetaan sosiaalista vastuuta myös toimittajien omassa hankintaketjussa. Uusi politiikka viestittiin tärkeimmille toimittajille kesän 2018 aikana. Sitä seuranneen vastuullisuuskyselyn kautta yritys sai 153 materiaali-, komponentti- ja tuotetoimittajalta sitoumuksen hankintaketjun vastuullisuuspolitiikan sisältämien vaatimusten noudattamisesta. Kyselyn tulosten pohjalta aloitettu työ jatkuu tarpeen mukaan toimittajakohtaisilla jatkokeskusteluilla. Toimenpiteet ja yhteistyö sitouttavat toimittajat entistä tiiviimmin Martelan vastuullisuusvaatimusten noudattamiseen.

Lainsäädäntö ja säännöt ohjaavat toimintaa

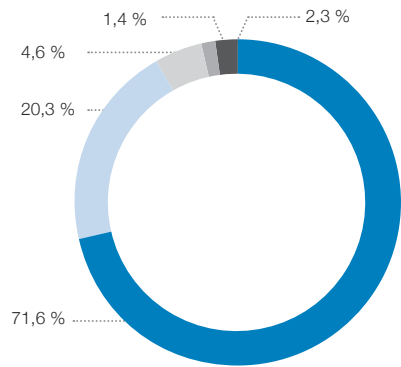
Martela noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen lainsäädäntöä, erityisesti osakeyhtiö-

lakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Martelan yhtiöjärjestystä. Lisäksi Martelan vastuullisen liiketavan periaatteisiin on kirjattu hyvää taloudenhoitoa koskevia periaatteita. Pörssiyrityksenä Martela noudattaa Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2015. Pääosa taloudellisen vastuun tunnusluvuista saadaan konsernitilinpäätöksestä, jonka laatimista ja esittämistä säätelee IFRS-standardi. Martelan käyttämä tilintarkastusyhtiö KPMG tarkastaa vuosittain kaikkien tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Tarkastusraportti julkaistaan Martelan yhtiökokouksessa.

Martelan lainsäädäntöön ja työehtokysymyksiin vaikuttaminen tapahtuu Suomessa Puusepänteollisuus ry:n ja muuttopalvelun osalta Palta ry:n jäsenyyden kautta. Ruotsissa Martela on TMF:n (Trä- och Möbelföretagen) jäsen.

Martela ei hyväksy lahjontaa missään muodossa liiketoiminnassaan millään markkina-alueella. Korrup-tionvastaiset vastuullisen liiketoiminnan periaatteet käydään läpi vuosittaisen vastuullisuuskoulutuksen yhteydessä. Martela ei myöskään tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita missään toimintamaassaan, eikä se ole saanut valtiollisia tukia liiketoimintaansa vuoden 2018 aikana.

TALOUDELLISEN HYÖDYN JAKAUTUMINEN SIDOSRYHMITÄIN

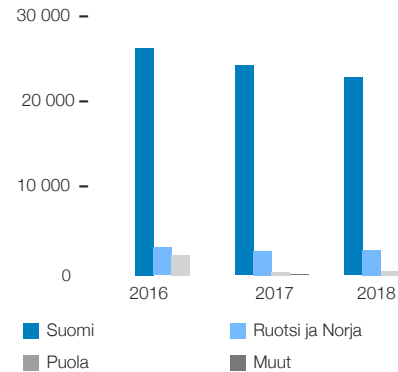


- Toimittajille ja palveluntuottajille maksuina materiaaleista, hyödykkeistä ja palveluista
- Henkilöstölle palkkoina
- Sosiaaliturva- ja eläkemaksuihin
- Osinkoina osakkeenomistajille
- Muut (verot -0,1 %, maksetut korot 0,8 %, investoinnit 1,6 %)

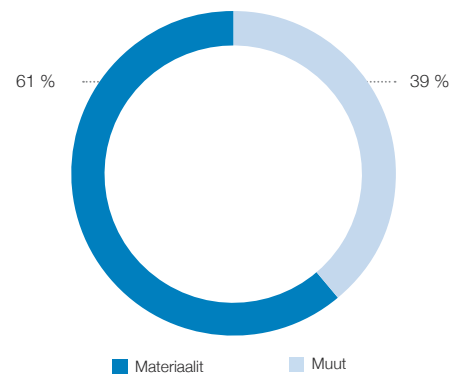
MATERIAALIHANKINNAT %

	2016	2017	2018
Puu	11,9 %	11,9 %	9,6 %
Muovi	2,2 %	2,7 %	2,1 %
Metalli	28,5 %	30,4 %	26,2 %
Verhoilumateriaalit	4,0 %	4,0 %	5,6 %
Sopimusvalmistus	7,5 %	7,9 %	8,7 %
Välitystuotteet	20,6 %	19,4 %	28,9 %
Tarvikkeet	18,7 %	7,8 %	5,4 %
Muut	6,6 %	15,7 %	13,5 %

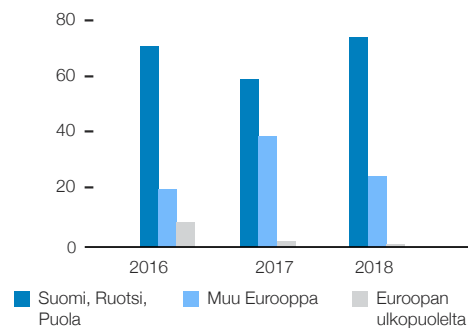
PALKAT, SIVUKULUT JA VEROT MAITTAIN, 1 000 EUR



OSTOT 2018



OSTOT ALUEITTAIN, %



Case YIT

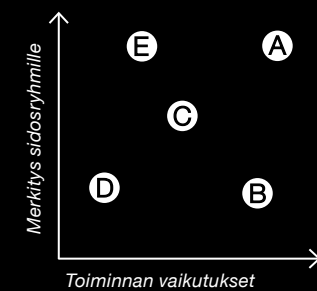
YIT LUO PAREMPAA ELINYMPÄRISTÖÄ kehittämällä ja rakentamalla asuntoja, asumisen palveluja, toimitiloja, infrastruktuuria sekä kokonaisia alueita. Keväällä 2018 tapahtuneen YIT:n ja Lemminkäisen fuusion jälkeen oli tärkeää luoda myös yhteinen työympäristö, jossa tila tukee uutta yhteistä toimintakulttuuria sekä palvelee erilaisia työtehtäviä ja yksilöitä.

YIT:n tilapalveluista Pirjo Pernu kertoo: "Martela pystyi tarjoamaan hyvät työkalut pääkonttorin tarpeiden määrittelyyn henkilöstöä osallistaen. Yhteistyössä pääsimme luomaan työskentelyä tukevaa, tilatehokasta ja modernia työympäristöä, joka vahvistaa brändiämme. Tavoitteenamme oli luoda työympäristö, joka toimii myös kaikissa yritystoiminnan muutoksissa."

Sosiaalinen vastuu

Olennaisuusanalyysi

- A Työhyvinvoinnin parantaminen
- B Työterveys ja -turvallisuus
- C Yhdenvertaiset mahdollisuudet
- D Järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus
- E Tuoteturvallisuus



Tavoitteet

- Työhyvinvoinnin lisääminen Martela Lifecycle® -mallin mukaisissa työskentely-ympäristöissä
- Työturvallisuustavoitteena tapaturmaton työskentely
- Työhyvinvoinnin parantaminen Martelassa: Vuosittainen People Spirit -tutkimus, toimenpidesuunnitelmat ja toteutus

Arvostettu työnantaja

Vuoden 2018 lopussa Martelassa työskenteli 501 henkilöä (507), joista Suomessa 425, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 26 ja Puolassa 39 henkilöä. Uusia työntekijöitä palkattiin Suomessa 30, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä seitsemän ja Puolassa kolme. Henkilöstökulut olivat yhteensä 26,7 milj. euroa (27,1). Vuoden 2018 aikana henkilöstöhallinnossa panostettiin erityisesti osaamisen kehittämiseen, työhyvinvoinnin parantamiseen ja organisaation sisäisen dialogin

vahvistamiseen. Martelan mielikuva työnantajana on hyvä ja uusien työntekijöiden saatavuus on hyvällä tasolla. Erityisesti toimialan piirissä Martelan arvostus on korkealla. Myös työntekijöiden vaihtuvuus laski 14,7 (17,8) prosenttiin ja työsuhteet ovat pääosin pitkiä.

Martela on toimialansa edelläkävijä, sillä sen Martela Lifecycle® -strategiaan perustuva ajattelumalli ja tarjonta ovat ainutlaatuisia koko maailmassa. Martela on kehittynyt toimistokalustevalmistajasta työ- ja oppimisympäristöjen suunnittelijaksi ja toteuttajaksi. Toiminnan muutos avaa työntekijöille monia polkuja oman osaamisensa ja taitojensa kehittämiseen, ja Martela haluaa taata tasa-arvoiset kehitys- ja etenemisvaihtoehdot kaikille työntekijöilleen. Martela haluaa olla myös innostava ja inspiroiva työyhteisö, jossa kaikkien työntekijöiden osaaminen ja ideat hyödynnetään. Näin varmistetaan jatkuva tarjonnan ja oman toiminnan kehitys.

Martelan henkilöstöllä on monipuolista osaamista ja laaja-alaista kokemusta. Työtehtävät vaihtelevat asiantuntijoista ja suunnittelijoista tuotannon ja muuttopalvelun tehtäviin. Toimintaympäristön muutos edellyttää osaamisen jatkuvaa vahvistamista sekä yritystasolla että työntekijäkohtaisesti. Martelan tavoitteena on kannustaa ja tukea työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä. Osaamisen kehittämisen pohjaksi on luotu Martela Talent -ohjelma, joka perustuu yhtäältä organisaation strategiaan osaamisiin

ja toisaalta työntekijän vahvuuksiin ja mielenkiinnon kohteisiin. Henkilökohtaisia koulutustarpeita käydään läpi Talent-keskusteluissa, joissa luodaan jokaiselle kehityssuunnitelma. Ulkopuolisten koulutusten lisäksi hyödynnetään sisäisen tiedon jakamista esimerkiksi tehtäväkierrolla. Sisäistä koulutusta järjestettiin vuoden 2018 aikana erityisesti myyntihenkilöstölle.

Työhyvinvoinnissa monia mittareita

Vuosittainen People Spirit -henkilöstötutkimus toteutettiin kevään aikana. Tutkimuksen vastausprosentti oli 86,6 ja yleisarvosana säilyi edellisvuoden tavoin tyydyttävällä A-tasolla. Tyytyväisyys oli melko samanlaista maasta ja toimipisteestä riippumatta. Martelan tavoitteena on saavuttaa AAA-taso, joten tavoitteen saavuttamiseen on vielä matkaa. Kehittämiskohteiksi tutkimuksessa nousivat tiedonkulku ja työvälaineiden toimivuus. Sen sijaan henkilöstö koki omien valmiuksiensa ylittäneen odotukset ja kiitosta tuli myös osastojen välisestä yhteistyöstä ja työskentely-ympäristöstä yleisesti. Tulokset antavat selkeät suuntaviivat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Käytännön toimenpiteitä on suunniteltu tiimeittäin. Kehityskeskusteluissa ja sisäisissä tilaisuuksissa pyritään vahvistamaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työhönsä. Lisäksi kehityskohteina ovat työskentelytilojen kehittäminen vastaamaan muuttuvia työskentely- ja kohtaamistarpeita yhä paremmin.

Vuosittaisen tutkimuksen lisäksi Martelassa on vuoden 2017 lopusta alkaen hyödynnetty hyvinvoinnin kyselymallia, niin sanottua Pulse-kyselyä. Sen tarkoituksena on saada palautetta nopeasti ja keräilyä henkilöstön tunnetilaa. Vuoden 2018 aikana Pulse toteutettiin 13 kertaa. Tyytyväisyystasossa esiintyi vuoden aikana vaihtelua ja parhaimmillaan tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli yli 70 prosenttia työntekijöistä, mutta alimmillaan vain 41 prosenttia. Pulsen tuloksia seurataan ja niihin pyritään reagoimaan nopeasti. Avoimet kommentit hyvin hoidetusta ja kehitystä kaipaavista asioista jaetaan kuukausittain johtoryhmän vastuuhenkilöille toimenpiteitä varten ja sen lisäksi selkeissä tapauksissa kommentit kohdistetaan suoraan toiminnosta vastaavalle.

Yhtenäiset turvallisuusohjeet

Työn kuormittavat tekijät vaihtelevat tehtävittäin. Tuotannossa toistetaan samoja työvaiheita ja muuttopalvelussa kalusteita siirretään vaihtuvissa ympäristöissä, kun taas toimistotyössä rasitus tulee usein työn henkisestä vaatavuudesta. Työturvallisuus ja -suojelu ovatkin äärimmäisen tärkeitä ja niitä koskevia ohjeistuksia ja toimintatapoja päivitetään säännöllisesti ja niistä viestitään aktiivisesti, jotta tapaturmat voidaan välttää. Tietoisuus riskeistä ja oikeanlaiset asenteet ovat ensisijainen keino työturvallisuuden ylläpitämisessä.

Martela haluaa olla innostava ja inspiroiva työyhteisö, jossa kaikkien työntekijöiden osaaminen ja ideat hyödynnetään.

Työtehtävissä ei ole tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa koko Martelan historian aikana. Viimeisin vakava eli yli 30 sairauspäivään johtanut tapaturma oli vuonna 2017 kokoonpanotyössä tapahtunut revähdyks. 2018 pääosa tapahtuneista tapaturmista oli venähdyksiä, ruhjeita tai haavoja ja pinnallisia vammoja. LWIF-arvo Suomessa oli 8,4. Tapaturmien ja niistä johtuvien poissaolojen määrä laski murto-osaan edellisistä vuosista. Myös kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota luomalla toimintamalli, joka jalkautettiin koko organisaatioon vuoden 2017 aikana. Lisäksi työssäjaksamiseen on panostettu luomalla erilaisia joustomalleja, jotka palvelevat sekä työntekijän että työnantajan tarpeita.

Reilut pelisäännöt ja yhdenvertaisuus

Yritysvastuun toteutumista edistetään ja valvotaan koulutuksin ja kyselyin. Vuonna 2018 lähes 70 prosenttia henkilöstöstä osallistui koulutukseen vastuullisen liiketavan periaatteista, jonka viimeisimmässä päivityksessä korostettiin, ettei mitään epäasiallista käytöstä hyväksytä työyhteisössä. Noin 70 prosenttia osallistuneista vastasi ohjeistusta koskevaan kysymykseen ja lähes kaikki vastanneista olivat tietoisia tästä viimeisimmästä lisäyksestä.

Aluehallintoviranomainen valitsi satunnaisotannalla Martelan Oyj:n toiminnan Suomessa työsuojelutarkastuksen kohteeksi seurattessaan vuonna

2015 uudistetun yhdenvertaisuuslain toteutumista työpaikoilla. Vuoden 2019 aikana yhdenvertaisuuden toteutumista tullaan tarkastelemaan sisäisesti koko konsernissa.

Martelan kaikki työntekijät Suomessa ja Ruotsissa kuuluvat kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin. Puolassa ei vielä ole soveltuvaa työehtosopimusta. Uudelleenjärjestelytilanteissa Martela noudattaa kunkin toimintamaan lainsäädännön asettamia ilmoitusaikoja. Martelan maksama alin palkka oli 2018 Suomessa 7 prosenttia, Puolassa 62 prosenttia ja Ruotsissa 28 prosenttia alan minimipalkkaa korkeampi. Suomessa, jossa miehet ovat selvänä enemmistönä työntekijöissä, naisen keskimääräinen työntekijän kokonaisansio on 99 prosenttia miesten vastaavasta. Toimihenkilöiden ryhmässä, jossa naisten osuus on hieman miehiä suurempi, luku oli 88 prosenttia. Puolassa naisten keskimääräinen työntekijänsansio oli 97 prosenttia ja toimihenkilönsansio 86 prosenttia miesten ansiosta. Ruotsissa on vain toimihenkilöitä, joissa naiset ovat enemmistössä. Siellä naisten keskimääräinen kokonaisansio on 81 prosenttia miesten kokonaisansiosta.

Martelan hallituksessa oli 2018 seitsemän jäsentä, joista kolme miestä ja neljä naista. Konsernin johtoryhmässä oli kuusi jäsentä, joista yksi nainen ja viisi miestä. Martelan koko henkilöstöstä 66 prosenttia on miehiä ja 34 prosenttia naisia. Suurin ikäryhmä on

50–59-vuotiaat, joiden osuus oli 35 prosenttia, kun henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Vanhin henkilöstön jäsen oli 66-vuotias. Vuoden 2018 aikana henkilöstön koulutukseen sijoitettiin edellisiä vuosia selvästi vähemmän eli 221 euroa henkilötyövuotta kohden.

Tuoteturvallisuus

Martelan tarjoamat fyysiset tuotteet ovat pääasiassa tavallisissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä huonekaluja, joihin ei liity erityisiä riskejä käyttäjille. Tuotteiden turvallisuus käyttäjille varmistetaan tuotekehityksen aikana noudattamalla tärkeimman markkina-alueen, Euroopan, olemassa olevien tuoteryhmä- ja käyttötarkoituskohdistaisten tuotestandardien vaatimuksia. Tällä edistetään myös tuotteiden käyttöergonomiia ja pitkää käyttöikää. Martelalla on Nummelan yksikön yhteydessä oma huonekalujen testauslaboratorio, jossa testataan tuotteiden kestävyyttä, stabiiliteettia ja mittavaatimusten täyttymisestä.

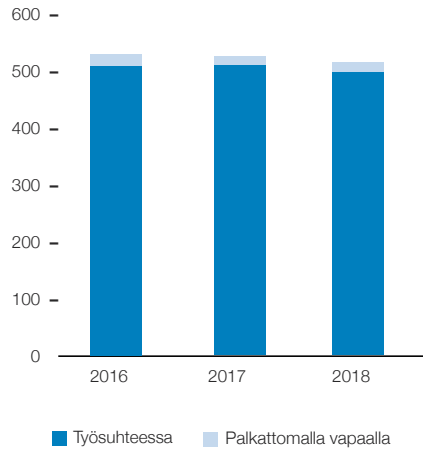
Tuotevalikoimassa oleviin kalusteisiin ei ole vielä käytössä CE-merkinnän pohjaksi tarvittavia Euroopan laajuisia, harmonisoituja standardeja. Tuotekohtaisia riskiarviointeja tehdään erityisesti kalusteutuuksiin, kuten huoneistotilaan asennettaviin puhelinkoppeihin, esimerkiksi PodBoothiin. Vuoden 2018 aikana Suomessa tuoteturvallisuutta valvova viranomainen, Aluehallintovirasto, kohdisti markkinavalvontatarkastuksen Beatbox-kalusteeseen, joka on katsomon

tavoin käytettävä istuinkaluste. Tällekin uudelle tuoteinnovaatiolle ei vielä löydy harmonisoitua tuotestandardia, joten tarkastus pohjautui tuotteesta tehdyn riskiarvioinnin ja käyttöohjeistuksen sekä niiden riittävyyden tutkintaan. Tuotteeseen lisättiin tarkastuksen seurauksena putoamisvaarasta kertova varoitustarra ennaltaehkäisemään mahdollisia tapaturmia tuotteen käytön yhteydessä.

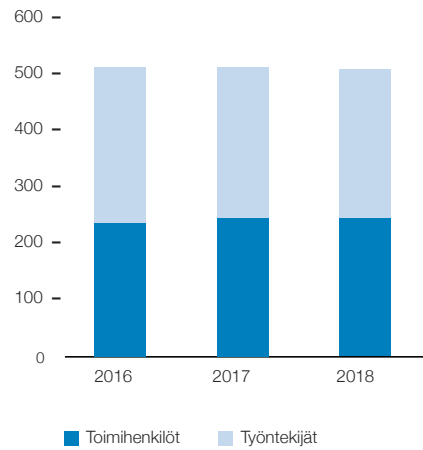
Martelan tuotteet toimittaa, asentaa ja säätää valmiiksi käyttökuntoon ammattitaitoinen asennushenkilöstö. Tuotteiden terveysvaikutukset perustuvatkin lähinnä tuotteiden ergonomiseen käyttöön ja säätämiseen. Säädettäville kalusteille, kuten työtuoleille ja sähkösäätöisille työpöydille, on siksi saatavissa käyttö- ja huolto-ohjeet sekä ergonomiset ohjeet Martelan kotisivuilta.

Tuotteista haihtuvien aineiden arvioinneissa Martela tukeutuu toimittajien materiaali-kohtaisiin emissiotesteihin. Vuoden 2018 lopussa Martela laajensi pohjoismaisella ympäristömerkinnällä varustettujen tuotevariaatioiden saatavuuden myös Suomen markkinoille. Yksi Joutsenmerkin tärkeä kriteeri on tuotteiden emissiot huoneilmaan, ja niiden kontrolloimiseksi joutsenmerkittyjen tuotteiden lastulevykomponenteille on E0,5-luokitusvaatimus, joka takaa tuotteen alhaisemmat formaldehydipäästöt.

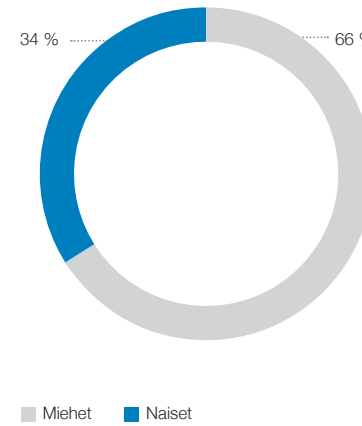
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA



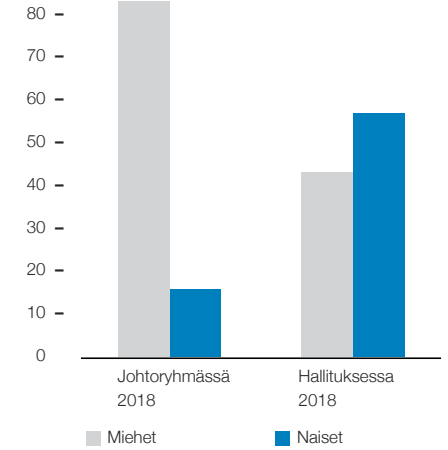
HENKILÖSTÖRYHMÄT VUODEN LOPUSSA



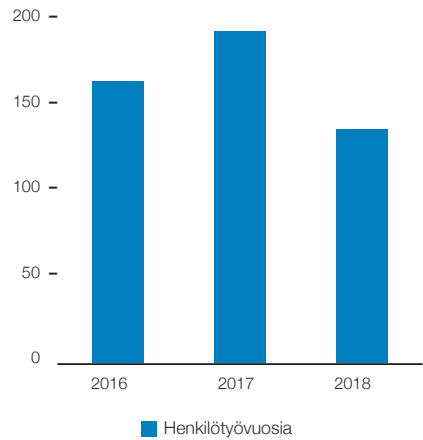
SUKUPUOLIJAKAUMA 2018, %



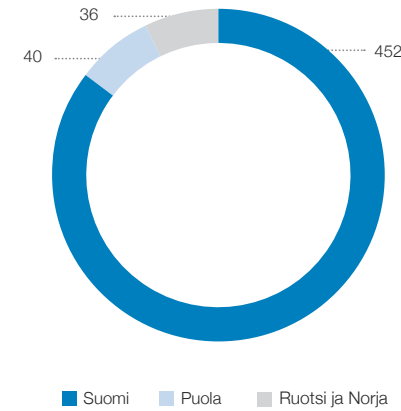
SUKUPUOLIJAKAUMA HALLITUKSESSA JA JOHTORYHMÄSSÄ, %



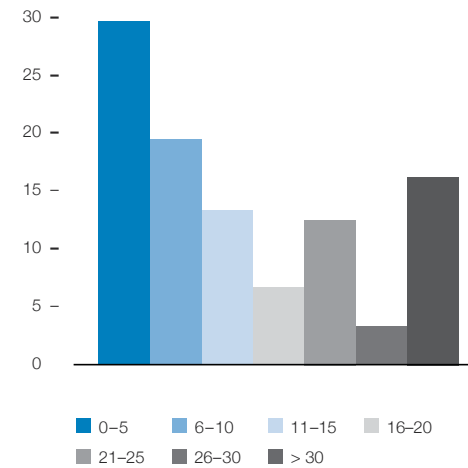
VUOKRATYÖVOIMA



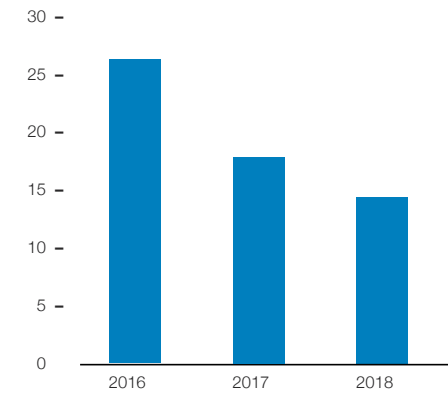
HENKILÖSTÖ MAITTAIN 2018



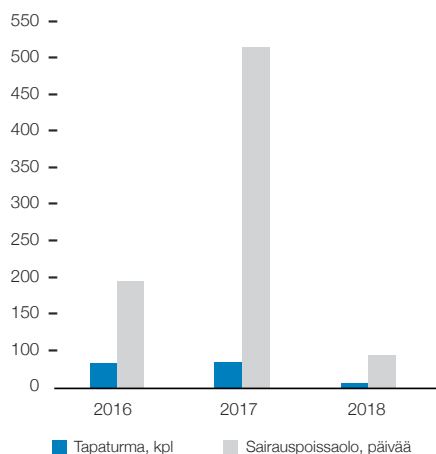
PALVELUSVUOSIJAKAUMA 2018, %



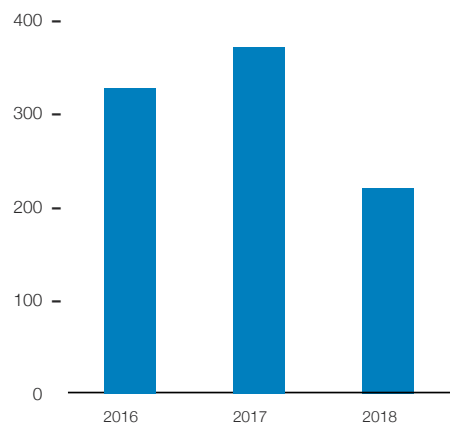
VAIHTUVUUS 2018, %



TAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT SAIRAUSPOISSAOLOT



KOULUTUSKUSTANNUKSET, EUR/HLÖ



2018

Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	522
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	501
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	21
Toimihenkilöt vuoden lopussa	242
Työntekijät vuoden lopussa	259
Kokoaikaiset vuoden lopussa	491
Osa-aikaiset vuoden lopussa	10
Vakituiset vuoden lopussa	489
Määräaikaiset	12
Henkilöstö keskimäärin henkilötyövuosina	505,4
Vuokratyövoiman määrä henkilötyövuosina	141,5
Poislähteneet työntekijät	77
Vaihtuvuus-%	14,7
Irtisanoutunut	65
Irtisanottu	6
Eläköitynyt	6

JAKAUMAT RYHMIEN MUKAAN

	Suomi			Puola			Ruotsi ja Norja		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Henkilöstö, miehet, %	68	69	68	51	55	63	46	39	40
Henkilöstö, naiset, %	32	31	32	49	45	37	54	61	60
Tietotyöntekijät, miehet, %	57	49	48	33	45	50	46	39	40
Tietotyöntekijät, naiset, %	43	51	52	67	55	50	54	61	60
Työntekijät, miehet, %	83	85	86	64	58	66	0	0	0
Työntekijät, naiset, %	17	15	14	36	42	34	0	0	0
Henkilöstö, 18–29-vuotiaat, %	9	9	9	7	14	5	15	15	12
Henkilöstö, 30–39-vuotiaat, %	23	24	23	34	29	30	26	32	35
Henkilöstö, 40–49-vuotiaat, %	26	24	24	37	33	33	28	32	28
Henkilöstö, 50–59-vuotiaat, %	35	37	37	17	22	30	18	17	30
Henkilöstö, 60-vuotiaat, %	7	6	7	5	2	3	13	5	5
Henkilöstö, keski-ikä	45	45	45,5	42	42	44,0	43	41	42,0
Henkilöstö, vanhin	67	65	66	60	64	65	63	61	63
Uudet työntekijät	29	39	30	8	4	3	10	6	7
Tapaturmat (kpl)	35	36	7	0	0	0	0	0	0
Tapaturmasta aiheutuneet poissaolopäivät	195	510	0	0	0	0	0	0	0
Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden	81	270	231	132	120	111	1513	329	227
Kehityskeskustelut, % työvoimasta	93	63	66	53	64	73	89	70	58



Case Vinmonopolet

VINMONOPOLET VASTAA ALKOHOLIN MYNNISTÄ KOKO NORJASSA.

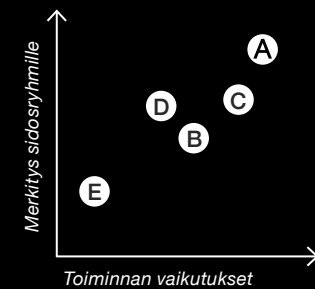
Vinmonopoletin tavoitteena on olla johtava yritys ympäristön ja kestävyuden alalla. Tämä tavoite perustuu yrityksen omistajien eli Norjan valtion odotuksiin ja myös strategiseen päätökseen säilyttää hyvä maine.

Etsimällä tuotteita ja palveluja, jotka perustuvat todellisiin tarpeisiin ja joihin kohdistetaan älykkäitä ympäristövaatimuksia, kuten tuotteen käyttöikä, resurssitehokas toiminta ja ympäristösertifioidut materiaalit ja tuotteet, voidaan saavuttaa hyviä ympäristötuloksia ja alentaa kustannuksia pitkällä tähtäimellä. Näiden tavoitteiden pohjalta Vinmonopolet valitsi Martelan toimistokalusteiden toimittajaksi joulukuun 2018 ja joulukuun 2020 väliseksi ajaksi.

Ympäristövastuu

Olennaisuusanalyysi

- A Ilmastonmuutoksen torjunta asiakkaiden tilatehokkuuden parantamisella
- B Materiaalitehokkuus kestäville ja ympäristöarvot huomioivilla tuotteilla
- C Materiaalikäytön vähentäminen siirtymällä tuotteista palveluihin
- D Tuotteiden käyttöiän pidentäminen kierrätyspalveluja kehittämällä
- E Suorien ympäristövaikutusten vähentäminen



Tavoitteet

- Työympäristöjen optimointi, jatkuva kehittäminen ja ylläpito kiertotalous huomioiden
- Tilatehokkuuden sekä kestävien ja monikäyttöisten ratkaisujen edistäminen olemassa olevaa hyödyntäen ja turhaa välttäen
- Ilmastovaikutusten minimointi logistiikkaketjussa ja materiaalikäytössä

Tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen

Martelan Lifecycle® -strategian perusajatus on tuottaa asiakkaille tehokkaat ja käyttäjälähtöiset työskentelytilaratkaisut ja niitä tukevat palvelut. Tiloiltaan tehokkaissa työ- ja oppimisympäristöissä syntyy säästöä vuokratuluissa ja samalla myös ylläpidossa, kuten esimerkiksi lämmön- ja sähkönkulutuksessa. Ylläpitopalvelujen avulla tilojen ja kalusteiden käytökelpoisuutta pystytään pidentämään ja samalla säilytetään tilojen hyödynnettävyys jatkuvasti optimaalisena. Martelan olennaisin ympäristöteko on

auttaa asiakkaitaan parantamaan tilatehokkuuttaan ja vähentämään ilmastovaikutuksiaan Martela Lifecycle® -mallin avulla. Asiakkaiden toteutuneesta tilatehokkuuden kehityksestä ja energiakäytön vähenemisestä ei Martelalla ole mitattua tietoa, joten ympäristövastuun raportoinnissa keskitytään oman toiminnan ympäristövaikutuksiin.

Kestävät ja ympäristöystävälliset tuotteet

Martelan toimintaa on vuosikymmenien ajan kehitetty ympäristövaikutukset huomioon ottaen. Vastuullisuus näkyy koko arvoketjun kattavassa ympäristövaikutusten arvioinnissa ja toimenpiteissä vaikutusten vähentämiseksi. Tuotteiden ja palveluiden ympäristöystävällisyys suunnitellaan tuotekehityksestä tuotantoon ja jakeluun asti.

Martelan tuotteet on suunniteltu pitkäikäiseen käyttöön ja kovaan kulutukseen. Tuotesuunnittelun lähtökohtana on luoda vuosikymmeniä kestäviä muotoilua. Martela tuottaa laadukkaita kalusteita kestopulutukseen ja taistelee näin kertakäyttökulttuuria vastaan. Hyvinä esimerkkeinä muotoilun pitkäikäisyydestä ovat edelleen tuotannossa olevat, vuonna 1955 suunnitellut Kilta-tuolit ja vuonna 1969 suunnitellut Kari-tuolit.

Myös kalusteiden kierrätys on Martelan toiminnan työssä. Kalusteet on suunniteltu kunnostettaviksi ja

uudistettaviksi, ja niissä käytetyt materiaalit voidaan kierrättää tai hyödyntää energiana. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä asiakkaan käytössä olevia kalusteita voidaan haluttaessa sisällyttää uuteen tilasuunnitelmaan tai vanhat kalusteet on mahdollista kierrättää vastuullisesti Martelan kautta. Suomessa hyväkuntoiset käytetyt kalusteet tuodaan puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen asiakkaiden saataville Martela Outlet -verkkokaupan ja -myymälöiden kautta. Vuonna 2018 lähes 20 000 käytettyä kalustetta löysi uuden kodin Martela Outlet -ketjun kautta pienestä Trailer-apupöydästä aina sisätiloihin tarkoitettuihin puhelinkoppeihin. Osana Martelan kokonaispalvelua asiakasyrityksille tarjotaan myös toimitilasisustusten kierrätyspalvelua. Asiakkailta vastaanotetun käytetyn tavaran määrä väheni edellisestä vuodesta 2,7 miljoonaan kiloon.

Tehokas tuotanto

Vuoden 2018 aikana tuotantovolyymit laskivat hieman vuoteen 2017 verrattuna erityisesti julkisia hankintoja koskevien sopimusneuvottelujen venymisen vuoksi. Asiakastarpeiden muutokset näkyivät tuotannossa etenkin säilytyskalusteiden määrän laskuna sähköisten tallennustapojen vähentäessä edelleen säilytystarpeita. Edellisenä vuonna käyttöön otetun toiminnanohjausjärjestelmän ansiosta tuotannon seuranta ja asiakaspalautteiden raportointi tarkentuivat. Laatu

ja toimitusajat säilyivätkin hyvällä tasolla. Varastoinnin prosessia kehitettiin ja kokeiluja aloitettiin myös ohjelmistorobotiikalla. Tuotekehityksen ja tuotannon yhteistyö tiivistyi, kun uusia tuotteita suunniteltiin edellisuotta vilkkaammin. Nummelassa on Martelan oma testauslaboratorio, jonka avulla varmistetaan tuoteuutuuskien laatu ennen niiden tuomista markkinoille.

Martela valmistaa tuotteet asiakkaiden tilausten pohjalta ja osa materiaaleista hankitaan asiakkaan toiveen perusteella. Asiakas valitsee aina tilauskohdaisesti esimerkiksi istuimissa ja tilanjakajissa käytettävät verhoilumateriaalit Martelan vakiokangasvalikoimasta tai laajasta tilausvalikoimasta. Suuri osa vuonna 2018 käytetyistä verhoilumateriaaleista oli EU Ecolabel- ja/tai Öeko Tex -merkittyjä. Materiaalien käytössä pyritään mahdollisimman pieneen hävikkiin ja uudistuotannossa yli jääneet materiaalit hyödynnetään kierrätystuotannossa. Kaikki jäte kierrätetään asianmukaisesti. Myös tuotteiden pakkauksessa käytetään kierrätettäväksi soveltuva pahvia ja muovia.

Tuotteiden toimitusajat määräytyvät suunniteltujen toimitusketjujen mukaisesti. Viikon toimitusajalla saatavilla olevien tuotteiden komponentit odottavat valmiina omassa logistiikkakeskuksessa, kahden ja kolmen viikon toimitusajalla olevien tuotteiden komponentit puolestaan vakiintuneessa toimitusketjussa. Erityistuotteet vaativat usein myös suunnittelutyötä ja niissä toimitusaika on pidempi ja riippuu tuotteesta ja määrästä.



Toiminnanhallintajärjestelmät

Martelan pääkonttori, Martelatalo, sijaitsee Helsingissä Pitäjänmäellä. Nummelan logistiikkakeskuksessa keskitytään uusien tuotteiden loppukokoonpanoon ja kierrätystuotteiden uudelleenvalmistukseen. Verhoilukomponenttien kokoonpano tapahtuu Martelan omalla tehtaalla Puolassa ja oma kansi- ja säilytinkomponenttien valmistus Martelan tuotantolaitoksella Kidex Oy:ssä Kiteellä Suomessa. Martelalla on useita omia myyntikonttoreita Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Martela-tuotteiden myynnissä toimii myös vahvajälleenmyyjäverkosto. Martelan konsernin kattavilla toiminnoilla on ollut keskeytyksittä ulkoisen auditorin myöntämä sertifikaatti niin ympäristö- kuin laadunhallintajärjestelmällekkin jo 1990-luvulta saakka. Vuosien kuluessa konsernin rakenne ja toimintamallit ovat kehittyneet ja konserniyritysten erillisistä laatu- ja ympäristöjärjestelmistä on siirrytty yhtenäiseen toimintamalliin. Vuodesta 2017 alkaen Martelalla on

ollut kolmannen osapuolen multisite-sertifioitu ISO 9001- ja ISO 14001-standardien mukainen ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmä, joka takaa yhteisten toimintamallien toteutumisen kaikilla konsernin toimintatasoilla. Sertifiointi kattaa pääkonttorilta ohjatut konsernitoiminnot, toiminnot logistiikkakeskuksessa Nummelassa ja Kidex Oy:llä Kiteellä sekä tuotannon Piasecznossa Puolassa.

Kestävät ja kierrätettävät materiaalit

Martela hankkii tuotteisiinsa materiaaleja, kuten puuta ja puupohjaisia levyjä, metallikomponentteja, muovimateriaaleja ja kankaita. Valinnoissa suositaan kestäviä ja kierrätettäviä materiaaleja, jotka on tuotettu vastuullisesti. Materiaalihankinta perustuu luotettavaan ja vakiintuneeseen toimittajaketjuun pääasiassa lähialueilta. Suurin osa käytetyistä materiaaleista on kierrätyskelpoisia ja esimerkiksi puumateriaalit ovat peräisin kestävästi viljellyistä talousmetsistä. Tuotannon jät-

teistä ja pakkausmateriaaleista lähes kaikki pystytään hyödyntämään joko energiana tai materiaalina. Vuonna 2018 tuotannon jätemäärä nousi 1,7 miljoonaan kiloon hyödyntämistason noustessa 99,6 prosenttiin. Jättemäärän kasvusta suurin osa on seurausta Kidex Oy:n naapurissa toimivaan kaukolämmöntuotantoon toimitetun lastulevyjakeen seurannan kehittämisestä ja tarkentamisesta yhteistyökumppanin kanssa.

Vuonna 2018 tuotannon materiaalikäyttö laski selvästi edellisen vuoden tasosta ollen noin 9,2 miljoonaa kiloa. Ostoonimikkeiden materiaalitietojen perusteella noin 60 prosenttia käytetyistä materiaaleista oli puupohjaisia ja lähes 30 prosenttia metallipohjaisia. Tuotannonohjausjärjestelmästä ei löydy kattavasti asiakaskohtaisten erikoistuotteiden ja välitystuotteiden materiaali- ja painotietoja. Kun kaiken käytetyn metallin kierrätysmateriaaliosuudeksi arvioidaan keskimäärin noin 33 prosenttia, saadaan laskennalliseksi kierrätysmateriaalien käyttöosuudeksi noin 9

prosenttia kokonaisuutena materiaalinkäytöstä. Käytettyjen metallikomponenttien lisäksi kierrätysmateriaalia sisältää esimerkiksi Face-seinäkkeen akustinen levy, joka valmistetaan kierrätetyistä PET-pulloista. Asiakkaiden valittavana on myös kierrätyskuiduista valmistettuja verhoilumateriaaleja.

Ilmastovaikutukset pääosin materiaaleista

Martelan omasta tuotannosta ei juurikaan muodostu päästöjä ilmakehään, eikä käytössä ole vaarallisia aineita. Martelan selvästi merkittävin ilmastovaikutus syntyykin asiakkaille tarjottaviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvästä materiaalinkäytöstä. Kasvihuonepäästöt olivat yhteensä lähes 15 miljoonaa kiloa vuoden 2018 aikana, mikä on lähes 30 % vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Kasvihuonepäästöistä 89 prosenttia johtui materiaalikäytöstä, kolme prosenttia epäsuorasta energiankäytöstä ja kuusi prosenttia



Martelan merkittävin ilmastovaikutus muodostuu asiakkaille tarjottaviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvästä materiaalinkäytöstä.

valmiiden tuotteiden toimittamisesta asiakkaille. Materiaalikäytön CO₂-emissiot on laskettu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Suurin vähennys edelliseen vuoteen verrattuna johtui pääasiassa puumateriaalikäytön kasvamisesta suhteessa muihin, ilmastoa kuormittavampiin materiaaleihin. Energiankäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen Suomessa pääasiallisen sähkön tuottajan antamia todellisia kertoimia, kaukolämmön osalta Helsingin ja Nummelan toimittajien antamia kertoimia, kaasun osalta Tilastokeskuksen julkaisemaa polttaineluokitusta ja muilta osin Motivan julkaisemia keskiarvokertoimia.

Martelan kiinteistöjen lämmitykseen, valaistukseen sekä ilmanvaihtoon käytetyn energian kokonaismäärä oli noin 36 000 GJ vuonna 2018. Martelatalon osalta energiankäyttö on vuodesta 2014 saakka ollut vain laskennallinen. Kokonaisenergiankäytöstä 88 prosenttia oli uusiutuvaa ja 11 prosenttia fossiilista alkuperää sekä prosentti ydinvoimaa. Nummelassa ja Kiteellä käytetään lämmitykseen pääosin uusiutuvista energialähteistä tuotettua kaukoläm-

pöä. Puolan tuotantotilat vuokranantaja lämmittää kaasulla. Sähköenergian käyttö väheni prosentin, kaukolämmön puolestaan kuusi prosenttia. Kaasulla tuotetun lämpöenergian käyttö lisääntyi kahdeksalla prosentilla. Martelatalon sähköenergian hankinnasta vastaa vuokranantaja. Nummelan ja Kiteen mitattu sähköenergian käyttö hankintaan yhdeltä toimittajalta ja pelkästään uusiutuvista lähteistä tuotettuna. Puolan yksikkö hankkii sähköenergiansa paikalliselta toimittajalta. Alueelliset ympäristöryhmät valvovat energiansäästöön ja muuhun ympäristönsuojelutoimintaan liittyviä toimenpiteitä.

Kuljetusten ympäristövaikutuksia seurataan aktiivisesti ja niiden pienentämiseen pyritään optimoiduilla kalusto- ja jakelusuunnitelmilla, mutta myös suunnitelmalla pakkaukset ja lastaukset tarkoin. Martelalla on omaa kuljetuskalustoa ja lisäksi käytetään tarpeen mukaan vakiintunutta tai vaihtuvaa vuokratkalustoa sekä yhteistyökumppaneita. Kuljetusten päästöjä kuvaava tunnusluku laskettiin nyt ensimmäisen kerran kolmella erilaisella menetelmällä. Vuoden 2018 osalta laskelmin lähtötietona oli myös vuokratkalustolla toteutettuihin

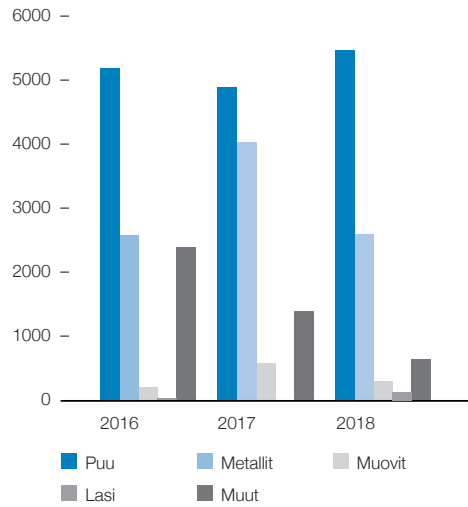
sekä tärkeimpien yhteistyökumppaneiden toteuttamiin kuljetuksiin liittyvät tiedot Suomessa. Suurimpaan kasvihuonepäästötulokseen päästiin melko tarkasti mitatun polttoainekäytön ja EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2013 -kertoimien perusteella. Tällä menetelmällä kokonaismääräksi saatiin 928 tonnia. Pienin tulos, 664 tonnia, saatiin käyttämällä aikaisemmin käytettyä mittaustapaa, joka huomioi oman kaluston päästöluokat. Aiemmin arvioidut kilometrimäärät korvattiin kokonaiskilometrien keskiarvolla ja Lipasto-kertoimet päivitettiin. Tarkin saatavissa oleva lähtötieto on kuitenkin kalustolla toteutuneet ajoneuvokilometrit. Kun ajokilometrit kerrottiin Lipasto-kertoimella koko Suomessa käytössä olevalle kuljetuskalustolle, hiilidioksidipäästöksi saatiin 823 tonnia. Näistä 2018 päästöarvon seurantaluvuksi valittiin korkein arvo, joka oli kuitenkin edellisen vuoden tulosta hiukan alhaisempi. Polttoainekäyttöön perustuvasta laskennasta saatiin myös laskennallinen NOx-päästö. Omien kuljetusten ja liikelentojen NOx-päästöt nousivat laskentatapaeron vuoksi yli kaksinkertaiseksi yhteensä 10 tonniin. Pelkkien liikelentojen SOx-päästöt

olivat 20 kiloa. Haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt johtuvat Kidex Oy:n tehtaalla tapahtuvasta reunakäsittelystä ja niiden määrä laski 61 kiloon.

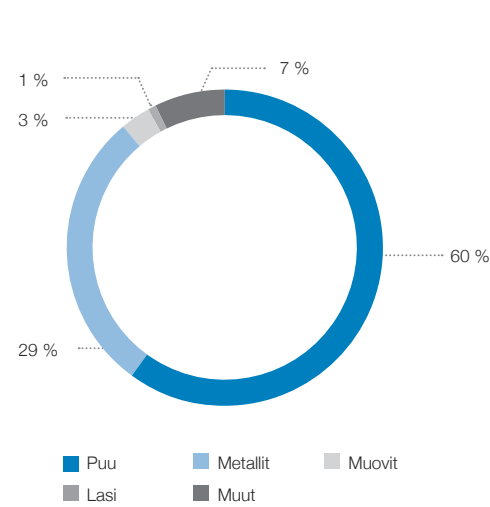
Työ- ja liikematkustus seurannassa

Martela pyrkii vähentämään ympäristövaikutuksiaan myös edistämällä etätö- ja videoneuvottelumahdollisuuksia, jotka vähentävät tarvetta työ- ja liikematkoihin, sekä kannustamalla julkisen liikenteen käyttöön. Myös käytettävän työsuhteautokannan päästöjä seurataan tarkasti. Suomen toiminnoissa käytössä olleiden leasingautojen määrä väheni vuoden 2018 aikana ja samalla väheni autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö, joka on nyt 118 g/km. Tästä on vielä matkaa henkilöautonvalmistajille vuodeksi 2020 asetettuun raja-arvoon 95 g/km. Kaikkien Martelan henkilöstön käytössä olevien leasingautojen laskennallinen hiilidioksidipäästö oli noin 98 tonnia. Henkilöstön tekemistä liikematoista noin 80 prosenttia tilataan keskitetyn varausjärjestelmien kautta. Varausjärjestelmien kautta tilattujen työmatkalentojen CO₂-päästöt nousivat kahdeksan prosenttia noin 105 tonniin vuonna 2018.

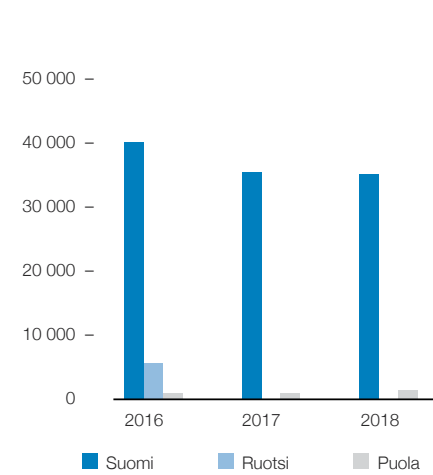
OSTETUT MATERIAALIT, 1 000 KG



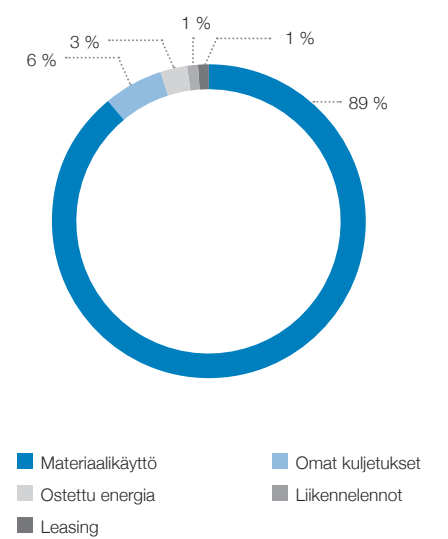
OSTETUT MATERIAALIT 2018, %



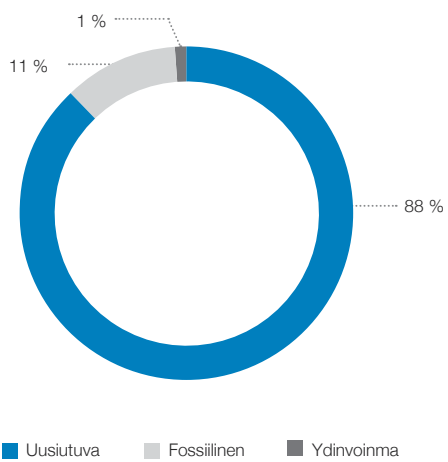
OSTETUN ENERGIAN KÄYTTÖ, GJ



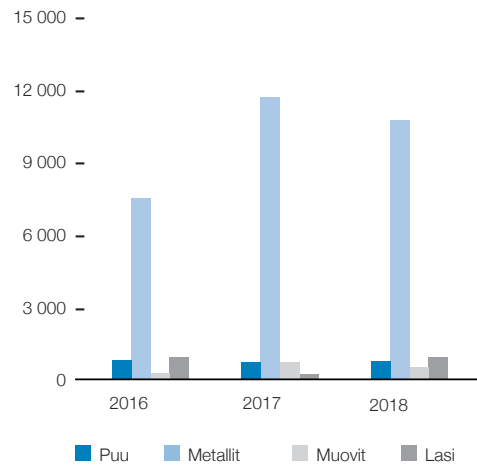
CO₂-PÄÄSTÖJEN JAKAUMA 2018, 1 000 KG



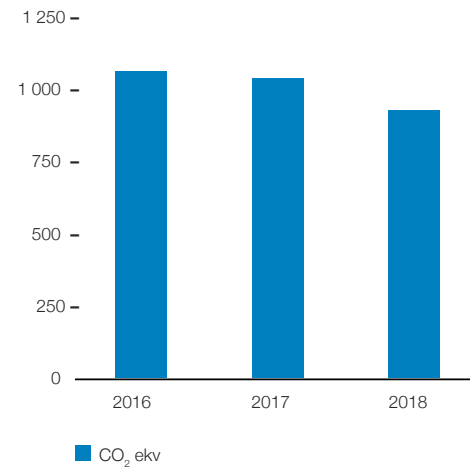
OSTETUN ENERGIAN JAKAUMA 2018, %



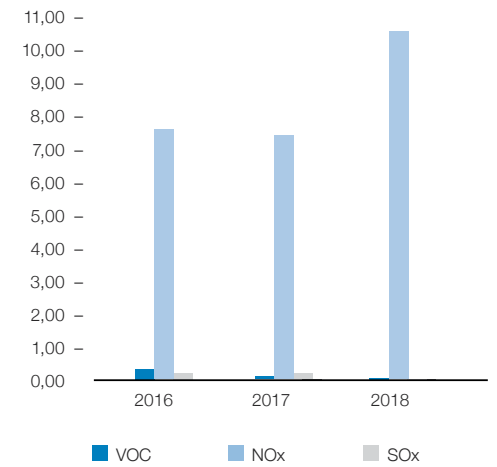
MATERIAALIEN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖT, 1 000 KG



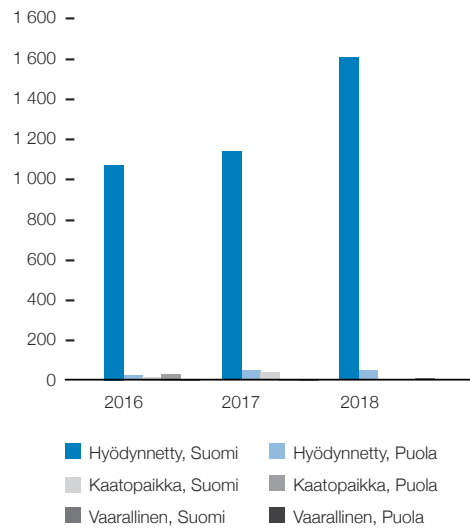
OMAN KULJETUSKALUSTON PÄÄSTÖT, 1 000 KG



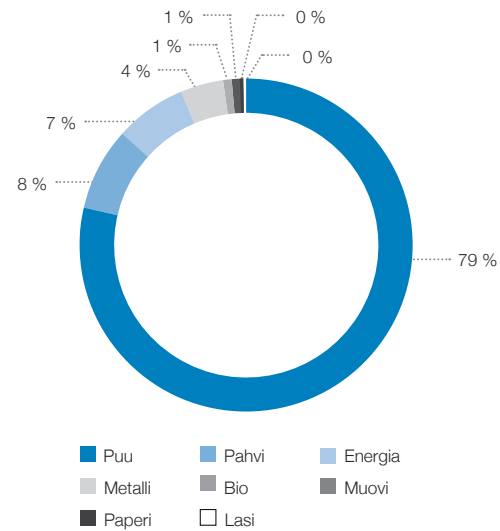
PÄÄSTÖT ILMAAN, 1 000 KG



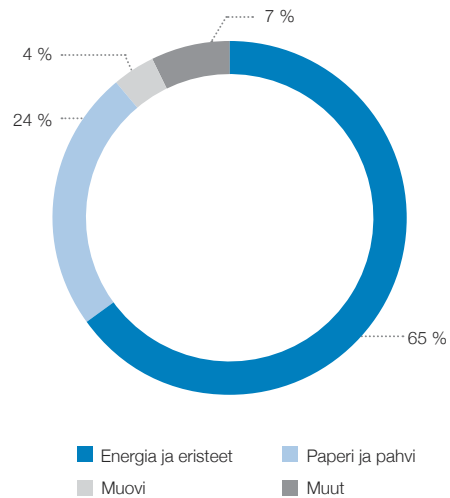
JÄTTEET, 1 000 KG



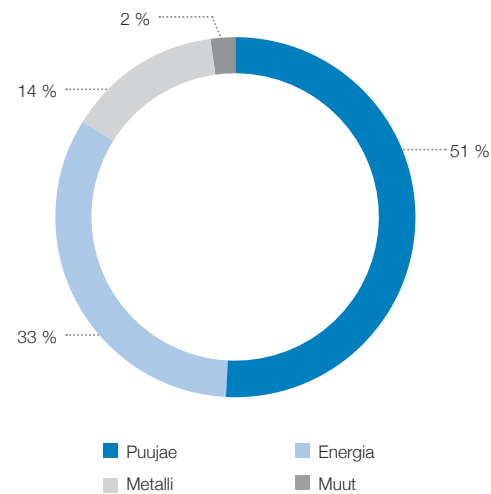
HYÖDYNNETYT JÄTTEET SUOMESSA 2018, %



HYÖDYNNETYT JÄTTEET PUOLASSA 2018, %



PALVELUKIERRÄTYSTEN JAKAUMA SUOMESSA 2018, %



Case: EVRY

EVRY ON Pohjoismaiden suurimpia IT-palveluyrityksiä. Yritys kasvaa nopeasti ja parhaillaan se uudistaa Ruotsin toimitilojaan houkuttelevaksi työympäristöksi konsulteille ja asiakkaille. Eri vaihtoehtoja vertailtuaan EVRY valitsi yhteistyökumppanikseen Solnan pääkonttorin muutostyöhön Martelan.

Martelan konsultit hoitivat kaiken suunnittelusta ja pohjapiirroksista kalustukseen ja toimitusten purkamiseen paikan päällä. Uuden tilan sisustuksessa iso osa kalusteista otettiin uusiokäyttöön EVRYn muista toimistoista ympäri Ruotsia. Lopputuloksena oli inspiroiva ja vuorovaikutteinen monitilaympäristö, jossa työntekijät ja asiakkaat voivat tavata. "Nyt atrium on eloisa ympäristö, jota voimme esitellä ylpeästi asiakkaillemme ja toimittajillemme. Se on houkutteleva ja aidosti meidän näköisemme tila, joka myös vahvistaa yrityksemme imagoa", sanoo Mikael Lyster, EVRY:n kiinteistöpäällikkö.

Lue lisää referenssistä EVRY SOLNA
<https://www.martela.fi/referenssit/evry-solna>

GRI-indeksi

GRI-STANDARDI SISÄLLÖN KUVAUS

SIJAINTI JA KOMMENTIT

GLOBAL COMPACT

GRI 102: YLEINEN SISÄLTÖ

Organisaation kuvaus

102-1	Raportoivan organisaation nimi	Martela lyhyesti s. 3	
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Martela lyhyesti s. 3	
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Martela lyhyesti s. 3	
102-4	Toimintamaat	Martela lyhyesti s. 3	
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Martela lyhyesti s. 3	
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Martela lyhyesti s. 3	
102-7	Raportoivan organisaation koko	Martela lyhyesti s. 3	
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Sosiaalinen vastuu s. 24	x
102-9	Toimitusketju	Taloudellinen vastuu s. 19	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei merkittäviä muutoksia organisaatiossa tai toimitusketjussa vuoden 2018 aikana	
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Vuosikertomus 2018 s. 11–15	
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet ja aloitteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Taloudellinen vastuu s. 20	

Strategia

102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Johdon haastattelu s. 6	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Johdon haastattelu s. 6	

Eettiset toimintaperiaatteet

102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Arvot s. 9	
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Vastuullisen liiketavan periaatteet	

Hallintotapa

102-18	Hallintorakenne	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-19	Vastuunjako	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-20	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden johtaminen s. 14	
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13, Vastuullisuuden johtaminen s. 14	
102-22	Hallituksen kokoonpano	Vuosikertomus 2018 s. 66	
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Vuosikertomus 2018 s. 66	
102-24	Hallituksen valinta	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-25	Eturistiriitojen välttäminen	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	

102-27	Hallituksen yhteinen osaaminen	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-31	Riskienarviointien frekvenssi	Vuosikertomus 2018 s. 61–64	
102-32	Yritysvastuuraportin hyväksyntä	Vastuullisuuden johtaminen s. 15	
102-33	Epäkohtien kommunikointi	Vastuullisuuden johtaminen s. 14	
102-34	Kriittiset huolenaiheet	Martela ei ole vastaanottanut kriittisiä kommentteja vuoden 2018 aikana	
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Palkitseminen Martelassa	
102-36	Palkitsemisen määrittelyprosessi	Vuosikertomus 2018 s. 61	
102-37	Sidosryhmien osallistaminen palkitsemisprosessissa	Osakkeenomistajat, joiden äänivalta ylittää 50 % äänioikeudesta pääsevät vaikuttamaan hallituksen palkitsemiseen	
102-38	Korkeimman palkitsemisen suhde mediaanipalkitsemiseen	laski 5,29 (2017:14,26)	
102-39	Korkeimman palkitsemisen korotus suhteessa mediaanikorotukseen	-518: toimitusjohtajan palkkio pieneni n. 63 % ja keskimääräinen vuosiansio nousi n. 0,1 %	
Sidosryhmät			
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät s. 13	x
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	92 %, henkilöstö Pohjoismaissa	
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmät s. 13	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät s. 13	
Raportointitapa			
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Vuosikertomus 2018 s. 41	
102-46	Raportin sisällön määrittely	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-47	Olelliset näkökohdat	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4, GRI-indeksi s. 33–36	
102-48	Muutokset aiemmin raportoidussa tiedossa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-50	Raportointijakso	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-51	Edellisen raportin päiväys	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-52	Raportin julkaisu-aika	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
102-53	Yhteystiedot, joista kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Yhteystiedot s. 37	
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	GRI-indeksi s. 33–36	
102-55	GRI-sisältötaulukko	GRI-indeksi s. 33–36	
102-56	Raportoinnin varmennus	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4	
GRI 103: JOHTAMISMALLI			
103-1	Olellaisia näkökohtia koskevat laskentarajat	Taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu s. 18–22	
103-2	Johtamismallin osatekijät	Vastuullisuuden johtaminen s. 14–15	

200 – TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

GRI 201: Taloudelliset tulokset

201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudellinen vastuu s. 18–21	
201-3	Eläketurvan kattavuus	Vuosikertomus 2018 s. 36	
201-4	Valtiolta saadut avustukset	Taloudellinen vastuu s. 20	

Paikalliset käytännöt

202-1	Tavanomaisten alkupalkkojen ja paikallisen minimipalkan suhde	Sosiaalinen vastuu s. 24	x
202-2	Paikallisyhteisöstä palkatun ylimmän johdon osuus	100 %	

Hankintakäytännöt

204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Taloudellinen vastuu s. 19–21	
-------	-----------------------------------	-------------------------------	--

Korruptionvastaisuus

205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Vastuullisuuden johtaminen s. 15, Taloudellinen vastuu s. 20	x
205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Martelan toiminnassa ei ole esiintynyt lahjontatapauksia vuoden 2018 aikana	

300 – YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

GRI 301: Materiaalit

301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ympäristövastuu s. 29	x
301-2	Kierrätettyjen materiaalien käyttö	Ympäristövastuu s. 29	x
301-3	Kierrätetyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Ympäristövastuu s. 28–31	

Energia

302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu s. 30	x
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuu s. 29–31	
302-3	Energiaintensiteetti	Martelan ostettu energia suhteessa liikevaihtoon (kaukolämpö, sähkö, kaasu) oli 348 GJ/ milj €	

Luonnon monimuotoisuus

304-1	Toimipaikat, jotka sijaitsevat luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla	Martelalla ei ole toimintaa luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla	
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Päästöt

305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	Ympäristövastuu s. 29–31	x
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	Ympäristövastuu s. 29–31	x
305-7	Typen oksidien (NOx), rikkioksidien (SOx) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Ympäristövastuu s. 29–31	x

Päästöt vesistöihin ja jätteet

306-1	Päästöt vesistöihin	Martelalla ei ole päästöjä vesistöihin	
306-2	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	Ympäristövastuu s. 29–32	x

400 – SOSIAALISET VAIKUTUKSET

GRI 401: Työsuhteet

401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Uuden henkilöstön kokonaismäärä oli 40, joista Suomessa 30, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 7 sekä Puolassa 3	x
-------	------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet

402-1	Muutostilanteessa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Martela noudattaa toimintamaidensa määrittelemiä ilmoitusaikoja	x
-------	------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	---

GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus

403-1	Työntekijöiden edustus virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveys- ja turvallisuustoimikunnissa	Työsuojelutoimikuntia on 2018 vain Suomen toiminnoissa, joka kattaa koko konsernin henkilöstömäärästä 85 %	x
403-2	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja kuolemantapaukset	Sosiaalinen vastuu s. 23–24	x

GRI 404: Koulutukset

404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Koulutusta ei seurata tunteina, vaan koulutukseen käytettävänä kustannuksina. 2018 ne oli keskimäärin 221 € miestyövuotta kohden	
404-2	Osaamisen kehittäminen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Sosiaalinen vastuu s. 23	
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Kehityskeskustelumallin piirissä ovat kaikki työntekijät, toteutuma: Sosiaalinen vastuu s. 26	

GRI 405: Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet

405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Sosiaalinen vastuu s. 24	x
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Sosiaalinen vastuu s. 24	

GRI 406: Syrjinnän ehkäisy

406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vuoden 2018 aikana Martelassa ei tullut esille syrjintätapauksia	
-------	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--

GRI 414: Toimittajien sosiaalinen arviointi

414-1	Toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Taloudellinen vastuu s. 19–21	
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	--

GRI 415: Julkinen päätöksenteko

415-1	Poliittiset tuet	Taloudellinen vastuu s. 20	
-------	------------------	----------------------------	--

GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus

416-1	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Sosiaalinen vastuu s. 24	
416-2	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Martelan tuotteiden ja palvelujen osalta ei havaittu terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomuksia	

GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio

417-1	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Sosiaalinen vastuu s. 24	x
-------	--------------------------------------------------------------------------	--------------------------	---



Yhteystiedot

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja ja edustaja johtoryhmässä

VP, Customer Supply Management, Ville Taipale
puh. +358 (0)50 55 72 611, ville.taipale@martela.com

Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri

Sustainability Manager, Anne-Maria Peitsalo
puh. +358 (0)40 720 1491, anne-maria.peitsalo@martela.com

Inspiring
spaces

Martela

Yhteystiedot

Suomi

Martela Oyj

Takkatie 1
PL 44
FI-00371 Helsinki
puh. +358 (0)10 345 50
fax. +358 (0)10 345 5744
www.martela.fi

Kidex Oy

Savikontie 25
FI-82500 Kitee
puh. +358 (0)10 345 7211
fax. +358 (0)10 345 7244

Muuttopalvelu Grundell Oy (Martelan muuttopalvelu)

Riihikuja 4
FI-01720 Vantaa
puh. +358 (0)10 480 4200
www.martela.fi/muuttopalvelu

Ruotsi

Martela AB

Storgatan 49A
57132 Nässjö
puh. +46 380 37 19 00
fax. +46 380 37 08 32
www.martela.se

Norja

Martela AS

Drammensveien 130
N-0277 Oslo
puh. +47 23 28 38 50
fax. +47 23 28 38 51
www.martela.no

Puola

Martela Sp. z o.o.

ul Geodetów 156
05-500 Józefostaw
www.martela.com