

# 2019

Vastuullisuusraportti





# Martela lyhyesti

**MARTELA ON YKSI Pohjoismaiden** johtavista käyttäjälähtöisten työ- ja oppimisympäristöjen kehittäjistä. Tarjoamme asiakkaillemme yhden kontaktipisteen 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. Tuotantomme sijaitsee Suomessa ja Puolassa.

Vuonna 2019 Martela-konsernin liikevaihto oli 106,2 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 494 henkilöä.

---

## Sisältö

**Martela lyhyesti 2**

**Raportin sisältö ja**

**kattavuus 3**

**Johdon haastattelu 4**

**Martela Lifecycle® 6**

**Arvot 8**

**Vastuullisuus Martelassa 9**

**Olenaisuusarviointi 10**

**Arvonluonti 11**

**Sidosryhmät 12**

**Vastuullisuuden johtaminen 13**

**Vastuullisuuden keskeiset  
tunnusluvut 15**

**Vastuullisuusohjelma 16**

**Taloudellinen vastuu 17**

**Sosiaalinen vastuu 21**

**Ympäristövastuu 26**

**GRI-indeksi 32**

**Yhteystiedot 36**



# Raportin sisältö ja kattavuus

**TÄMÄ MARTELAN KYMMENES** yritys vastuura-portti 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, 16.5.2019 julkaistuun, raporttiin verrattuna suurin muutos on yrityksen uudet arvot. Komponenttilogistiikan hiilijalanjälkeä selvitettiin tarkemmin, vaikka se on

yleisellä tasolla sisällytetty materiaalikäytön hiilijalanjälkeen. 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 vastaisen 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 arvонуonnista sekä sidosryhmä-analyysi. 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 osaluon alussa on esitetty osioon liittyvien mittareiden olennaisuusarviointi sekä tärkeimmät tavoitteet. Raportti kuvaa vastuullisuusohjel-

man 2019–2030 etenemisen ja uuden tavoiteohjelman vuosille 2020–2030.

## Raportin varmennus

Raportin vastuullisuusindikaattoreita ei ole puolueettomasti varmennettu. Taloudellisen vastuun tuloksemme perustuvat hallituksen toimintakertomukseen ja tilinpäätökseen, jotka tilintarkastusyhtiö 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 2020 raportti julkaistaan keväällä 2021.

# Vastuullisuus tarjonnan ja toiminnan ytimestä



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

Tietointensiivisen työn lisääntyminen ja teknologian kehitys muuttavat oleellisesti tapaa tehdä työtä ja opiskella. Monet tehtävät voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, mutta toisaalta työympäristön pitää tarjota tiloja moninaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin. Työelämän murros etenee kiihtyvällä vauhdilla ja näkymä tulevaisuuden tarpeisiin on aina vain lyhyempi. Martela vastaa asiakkaidensa tarpeisiin tuotteillaan ja palveluillaan, jotka huomioivat niiden koko elinkaaren aikaiset vaikutukset. Vastuullisuus ja kestävä kehityksen edistäminen ovatkin Martelan toiminnan ytimessä. Seuraavassa toimitusjohtaja Matti Rantaniemi, vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja Ville Taipale ja sihteeri Anne-Maria Peitsalo keskustelevat Martelalle tärkeistä vastuullisuusteemoista.

**Merkittävimmät maailmaa muokkaavat megatrendit ovat globalisaatio, kaupungistuminen, ekologiset haasteet ja teknologian kehitys. Miten nämä näkyvät Martelan toiminnassa?**

**Matti:** Nuo kaikki vaikuttavat meidän toimintaamme erityisesti asiakastarpeen muuttumisena. Kaupungistumisen seurauksena toimistotilojen kustannukset kasvukeskuksissa kohoavat jatkuvasti. Uudet teknologiat mahdollistavat etätöiden ja samalla ilmastonmuutoksen torjuntaa vaatii energiakulutuksen vähentämistä. Martelan ajatus tehokkaasta ja työhyvinvointia edistävästä työympäristöstä tukee näiden kaikkien megatrendien huomiointia. Asiakkaamme saavat toimivammat tilat pienemmillä kustannuksilla ja samalla heidän hiilijalanjälkensä supistuu.

**Anne-Maria:** Globalisaation eteneminen näkyy meillä eniten hankinnoissa. Vaikka itse hankimme materiaalit ja komponentit pääasiassa hyvin läheltä, voi osa toimittajiemme komponenteista tulla kaukaakin. Meille on tärkeää valvoa hankintaketjumme toimintatapojen vastuullisuutta ja edellyttää samaa myös toimittajiltamme. Jatkuva parantaminen, tuotteiden korkea laatu ja ympäristövaikutusten hallinta on tärkeää paitsi tuotteidemme suunnittelussa ja omassa valmistuksessa, myös sopimus-toimittajillamme.

**Ville:** Koska olemme aina korostaneet vastuullisuutta ja kehittäneet tarjontaamme sen mukaisesti uskon megatrendien tuovan meille

enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Edistämme kehitystä, jonka tavoitteena on vähentää ympäristön rasitusta ja lisätä työyhteisöjen hyvinvointia.

**Asiakasarvon luonti on Martelalle tärkeä tekijä. Miten se näkyy käytännössä?**

**Matti:** Meidän tavoitteemme on asiakasarvon luominen asiakas- ja käyttäjälähtöisillä työ- ja oppimisympäristöillä. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi loimme muutama vuosi sitten Martelan Lifecycle®-strategian, joka osoitti kansainvälisestikin urauurtavaa ajattelua koko toimialalla. Se huomioi työ- ja oppimisympäristöjen kehittämisen kokonaisuutena ja se näkyy sekä tarjonnassamme että myös omassa toiminnassamme. Jokainen martelalainen on mukana toteuttamassa tuota strategiaa joka päivä.

**Anne-Maria:** Strategiamme tärkeä kulmakivi on työ- ja oppimisympäristöjen koko elinkaaren vaikutusten ja kustannusten huomioiminen. Mallin mukaan kalustuspäätökset perustuvat tutkittuun tarpeeseen, tuotteet ovat laadukkaita ja kestäviä ja tarpeettomaksi käyneille kalusteille voidaan löytää uusi käyttäjä. Vastuullisuus on Martelassa aivan strategian ytimessä.

**Ville:** Myös kehittyvä palvelutarjonta on olennainen osa strategiaamme. Asiakkaamme voivat hankkia työ- tai oppimistilansa palveluna, joten heidän ei tarvitse investoida kalusteisiin.

Palveluna hankittu tilaratkaisu mahdollistaa nopean reagoinnin seurannan kautta havaittuun muutokseen.

**Miten tilojen käyttäjälähtöisyys varmistetaan?**

**Ville:** Lähdemme liikkeelle asiakkaan kokonaistilanteen kartoittamisella. Pehdymme asiakkaan toimintaan, strategiaan ja tavoitteisiin ja huomioimme sekä organisaation että yksilöiden tarpeet. Sen jälkeen suunnittelemme tarpeisiin parhaiten sopivan ratkaisun ja toteutamme sen. Työympäristön käyttöönoton jälkeen mittaamme tilojen käyttöä ja kehitämme niitä saatujen palautteiden perusteella. Siten tilojen optimointi on jatkuva prosessi, koska työskentelytapojen muutoksetkin on jatkuva.

**Matti:** Käyttäjälähtöisyys pohjautuu juuri noihin Villen mainitsemiin kartoitukseen, mittaamiseen ja palautteen keräämiseen. Koska työnteon murros on niin mittava ja nopeasti etenevä, asiakkaamme tietävät harvoin etukäteen, millainen ratkaisu olisi heille paras. Teemmekin suunnittelua tiiviisti asiakkaidemme kanssa yhdessä. Osallistava suunnittelu on tärkeä onnistuneen lopputuloksen saamiseksi. **Anne-Maria:** Nykyään työhyvinvoinnin tiedetään olevan tärkeä tehokkuutta edistävä tekijä, jota korostetaan kilpailtaessa osavasta työvoimasta. Siten käyttäjälähtöiset tilat lisäävät asiakkaiden kilpailuetua monella tapaa.

**Mitkä olivat merkittävimmät onnistumisenne vastuullisuuden osalta vuoden 2019 aikana?**

**Matti:** Asiakastytyväisyytemme kohosi erittäin korkealle tasolle, kun nettosuositte-luindeksimme (NPS) nousi 48:aan. Vastuullisuuden merkitys ostopäätöskriteerinä nousi perinteisempien kriteerien rinnalle. Tämä kertoo siitä, että asiakkaamme arvostavat vastuullista tarjontaamme ja toimintaamme.

**Ville:** Olemme aktiivisesti pohtineet ja kehittäneet toimialan vastuullisuutta. Siksi onkin hienoa huomata, että sen merkitys on nyt selvässä kasvussa. Asiakkaat asettavat yhä tarkempia kriteereitä tuotteille ja palveluille ja ovat valmiita panostamaan joustaviin ja viihtyisiin työtiloihin. Uskommekin asiakaskuntamme antavan tulevaisuudessa enemmän arvoa tuotteiden korkean laadun vaikutuksille hankintojen elinkaarikustannuksiin kuin hankintahintaan.

**Anne-Maria:** Seuraamme suunnitelmallista vastuullisuuden kehittämistämme vuosittain julkaistavan vastuullisuusraportin avulla. Vuoden 2018 raporttimme voitti Finsifin järjestämän vastuuraporttien kilpailun Arvonluontisarjan. Tämä oli iloinen yllätys ja hieno kunnianosoitus Martelan tekemästä pitkäjänteisestä työstä.

# Työympäristöjen murros jatkuu

## Moderni työympäristö tukee tuottavuutta

**ERILAISET TRENDIT MUOKKAAVAT** työntekotapojen kehitystä voimakkaasti. Digitalisaatio on mahdollistanut työn tekemisen paikasta ja ajasta riippumatta. Kaupungistuminen on nostanut toimistotilojen kustannuksia erityisesti kasvukeskuksissa, ja toimenpiteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi edellyttävät energiankulutuksen vähentämistä. Yritykset pyrkivätkin välttämään hukkaneliöitä toimistoissaan ja lisäämään tilojensa tehokkuutta.

Kehitys on kulkenut huonetoimistojen kautta avotoimistoihin ja nyt monitilatoimistoihin. Erilaiset avo- ja yhteistilat ovat yleistyneet ja oma työhuone on enää harvalla. Etätöiden ansiosta työpisteitä myös tarvitaan vähemmän suhteessa työntekijöiden määrään. Säilytyskalusteiden tarve on vähentynyt paperittomuuden yleistyessä, joka on samalla mahdollistanut työpisteiden yhteiskäytön. Myöskin neuvottelutilojen käyttö on muuttunut etätyöskentelyn ja videoneuvotteluiden lisääntymisen myötä. Palaverit ovat pienentyneet ja ne ovat usein spontaaneja. Tapaamisissa on usein

parin kolmen hengen ryhmä, kun perinteisiin neuvotteluhuoneisiin rakennettiin tilat suurelle seurueelle.

### Työympäristö jatkuvassa muutoksessa

Mittava muutos on jo tapahtunut työn sisällyssä ja työhön liittyvissä rooleissa. Muutos on jatkuvaa, ja sen tahti kiihtyvää. Työnteko on entistä enemmän ajattelua, ajatusten vaihtoa ja yhteistyötä työkavereiden kesken. Keskittymistä vaativat tehtävät ja vuorovaikutuksen hetket vaihtelevat, eikä keskeytyksiltä voida välttyä. Organisaatioiden hierarkiat ovat matalia ja onnistumista arvioidaan tuloksina eikä toimistossa vietettyinä tunteina, joten itsensä johtamisen tarve korostuu. Tietotyöläisellä työ kuormittaa ennemmin henkistä kuin fyysistä hyvinvointia, ja hyvinvointi on entistä tärkeämpi tekijä tuottavuuden kannalta.

Työntekotavat, työhön liittyvät roolit ja tehtävät sekä johtaminen muuttuvat, joten myös työympäristöjen pitää muuttua. Muutokset

edellyttävät viihtyisiä työympäristöjä ja yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista. Käytännölliset työympäristöt tarjoavat tilaa yhteistyölle, keskittymiselle, vuorovaikutukselle ja virkistytymiselle. Työympäristö on vahva johtamisen työkalu, jolla voidaan vaikuttaa tehokkaasti organisaation toimintatapoihin, työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. Viihtyisä työympäristö on myös yksi erottava tekijä, kun työnantajat kilpailevat osaajista. Koska tulevaisuuden tarpeita on mahdotonta ennustaa, työympäristön hankkiminen palveluna yleistyy. Tämä mahdollistaa jatkuvien muutosten toteuttamisen joustavasti ja kustannuksia säästäen.

### Älykkäitä ratkaisuja

Optimaalisesti toimiva työympäristö tukee yrityksen toiminnan tehokkuutta. Työympäristösuunnittelun lähtökohtana ovat yrityksen tavoitteet, työyhteisössä tehtävän työn luonne sekä erilaiset työroolit. Hahmottamalla kokonaisuus ja ottamalla huomioon työyhteisön tarpeet voidaan luoda viihtyisiä, tuottavuutta kas-



Optimaalisen työympäristön luomisessa hyödynnetään uusinta teknologiaa, analytiikkaa ja IoT-palveluita.

vattavia ja työ- ja johtamiskulttuuria uudistavia työympäristöjä, jotka ovat myös ekologisista ja kustannustehokkaita. Optimaalisen työympäristön luomisessa hyödynnetään uusinta teknologiaa, analytiikkaa ja IoT-palveluita. Älykkäillä ratkaisuilla tilojen käytöstä ja toimivuudesta kerätään reaaliaikaista tietoa, jonka perusteella tiloja voidaan edelleen muokata vastaamaan organisaation tarpeisiin entistä paremmin.

### Oppimisympäristöt uudistuvat

Oppilaitosten toimintakulttuuri on murreksessa, ja opettamisen ja oppimisen tavat ovat yhä monimuotoisempia. Uudet käytännöt ja menetelmät edellyttävät myös oppimisympäristön uudistamista. Se kannattaa tehdä käyttäjälähtöisellä ja osallistavalla tavalla. Koulut ja oppimisympäristöt on perinteisesti suunniteltu kestäväksi jopa kymmeniä vuosia. Nykyisen muutostahdin vuoksi on kuitenkin vaikea ennustaa, koska ja miten opettamisen ja oppimisen tavat muuttuvat ja mitä oppimisympäristöltä sen vuoksi vaaditaan.



## Palvelumallit

### Workplace as a Service

Toimitilat on perinteisesti suunniteltu kestämaan viisi tai seitsemän vuotta. Työelämän nopean muutoksen vuoksi on kuitenkin mahdotonta tietää, koska ja miten oman organisaation tilanne, henkilöstön määrä ja työn tekemisen tavat muuttuvat. Martelan Workplace as a Service -palvelu varmistaa, että yrityksen työympäristö on aina parhaimmillaan. Palvelumallin ansiosta organisaatio saa yksittäisten kalusteiden sijaan koko toimiston elinkaaren kattavana kokonaisratkaisuna, 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.

### 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 käytännönläheisesti puitteet oppimisympäristön uudistamiselle ja on konkreettinen tapa tuoda kiertotalous kouluihin käytännön tasolla.

## Arvo asiakkaalle



Kestävät ja kierrätettävät kalusteet vastaavat todelliseen tarpeeseen



Käyttäjäkokemus paranee ja hyvinvointi kasvaa



Toiminnan tuottavuus ja innovaatiokyky kasvavat



Tila uudistuu käyttöasteen seurannan ja optimoinnin pohjalta



Tilan tehokkuus vähentää ilmastovaikutuksia



# Arvot

## Yhdessä

Luottamus ja toisten arvostaminen ovat kulttuurimme ydin. Monimuotoisuus ja toisilta oppiminen ovat vahvuuksiamme. Saavutamme tavoitteemme ja menestymme yhdessä.

## Rohkeasti

Rohkea ja näkemyksellinen ajattelu vie meitä eteenpäin. Se on inspiraation ja innovaation lähteemme. Olemme parempien työ- ja oppimisympäristöjen edelläkävijä.

## Kuunnellen

Kuuntelemalla asiakkaitamme tunnistamme heidän tarpeensa. Ratkaisumme perustuvat tietoon ja asiakasymmärrykseen. Näin erottaudumme ja varmistamme erinomaisen asiakaskokemuksen.

## Huolta pitäen

Olemme sitoutuneet vastuullisuuteen kaikessa toiminnassamme. Ratkaisumme tukevat ekologisuutta ja kiertotaloutta. Yhdessä rakennamme parempaa tulevaisuutta.



# Vastuullisuus Martelassa



# Agenda 2030 tavoitteet



Martela osallistuu Martela Lifecycle®-mallin avulla Agenda 2030 tavoitteiden saavuttamiseen.

**12** VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

**Kehitämme** materiaalitehokkuutta ja kierrätysliiketoimintaa sekä luomme uusia palvelumalleja asiakkaiden materiaalikäytön minimoimiseksi. Lue asiakasreferenssi, miten WaaS-palvelu on vaihtoehto kalustehankinnoille [www.martela.fi/referenssit/enfo-espoo-2019](http://www.martela.fi/referenssit/enfo-espoo-2019)

**8** IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

**Autamme** asiakkaitamme luomaan työn tekemistä tukevia tiloja, jotka edistävät yhteistoimintaa ja työn tuottavuutta resurssitehokkuutta unohtamatta. Lue asiakasreferenssimme, miten Martela Lifecycle®-mallilla luotiin työskentelyä tukevia ratkaisuja: [www.martela.fi/referenssit/holte-consulting](http://www.martela.fi/referenssit/holte-consulting)

**4** HYVÄ KOULUTUS

**Luomamme** oppimisympäristöt tukevat oppilaiden omaa oivaltamista, kokemuksellisuutta ja yhteisöllisyyttä. Lue asiakasreferenssimme, miten Martela Lifecycle® -mallilla luotiin muuntojoustava oppimisympäristö, josta on tulossa toiminnallinen keskus koko asuinalueelle: [www.martela.fi/referenssit/hiltulanlahden-koulu](http://www.martela.fi/referenssit/hiltulanlahden-koulu)

# Arvonluonti

## PANOKSET JA RESURSSIT

### KOMPONENTIT JA OSAKOKOONPANO

- 10 milj. kg (Puupohjaiset 58 %, metallipohjaiset 27 %)

### TUOTANTOLAITOKSET

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

### HENKILÖSTÖ

- keskimäärin 494 henkilöä, joista 258 työntekijöitä ja 235 toimitushenkilöitä
- 154 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa
- Panostukset henkilöstön kehittämiseen 181 000 eur vuodessa

### KUMPPANIVERKOSTO

- 150 toimittajaa, 50 jälleenmyyjää, 8 freelancer-suunnittelijaa

### OMISTAJIA

- 3312 kpl, joista 94,9 % kotitalouksia, 4,2 % yrityksiä, 0,3 % ulkomaisia sijoittajia
- 78,3 % omistaa 500 osaketta tai vähemmän, 2,8 % yli 5 000 osaketta

### AINEETON PÄÄOMA

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

### RAHOITUS

- Oma pääoma ja velat 55 milj. eur

### INVESTOINNIT JA TUOTEKEHITYS

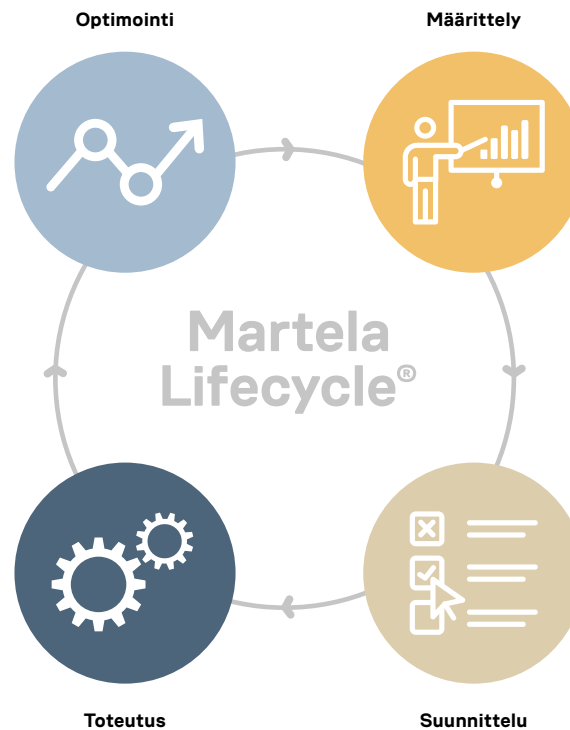
- 2,3 milj. eur investointeihin, 2,2 milj. eur tutkimukseen ja tuotekehitykseen

### LUONNONVARAT

- Sähkö 5 278 MWh
- Kaukolämpö 4 587 MWh
- Kaasulla tuotettu lämpö 197 MWh
- Energiasta uusiutuvista lähteistä tuotettua 87 %, fossiilista 12 % ja ydinvoimaa 1 %

## MARTELAN TOIMINTA

### MARTELA LIFECYCLE®



## TUOTOKSET JA NIIDEN JAKAUTUMINEN

### ASIAKKAILLE

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

### TAVARAN- JA PALVELUNTOIMITTAJILLE

- Ostot yhteensä 77 milj. eur sisältäen muun muassa materiaalit, komponentit, energiakulut, polttoaineet, jätetuollon, kiinteistövuokrat, kuljetuskaluston vuokrat, palvelut, IT-lisenssit

### HENKILÖSTÖLLE

- Maksetut palkat sisältäen osakepalkkiona maksettavat osuudet 21 746 000 eur
- Sosiaalikulut ja eläkemaksut 4 735 000 eur

### YHTEISKUNNALLE

- Verot 159 000 eur

### OMISTAJILLE JA RAHOITTAJILLE

- Osingot 414 000 eur
- Korkokulut 772 000 eur




### JÄTTEET

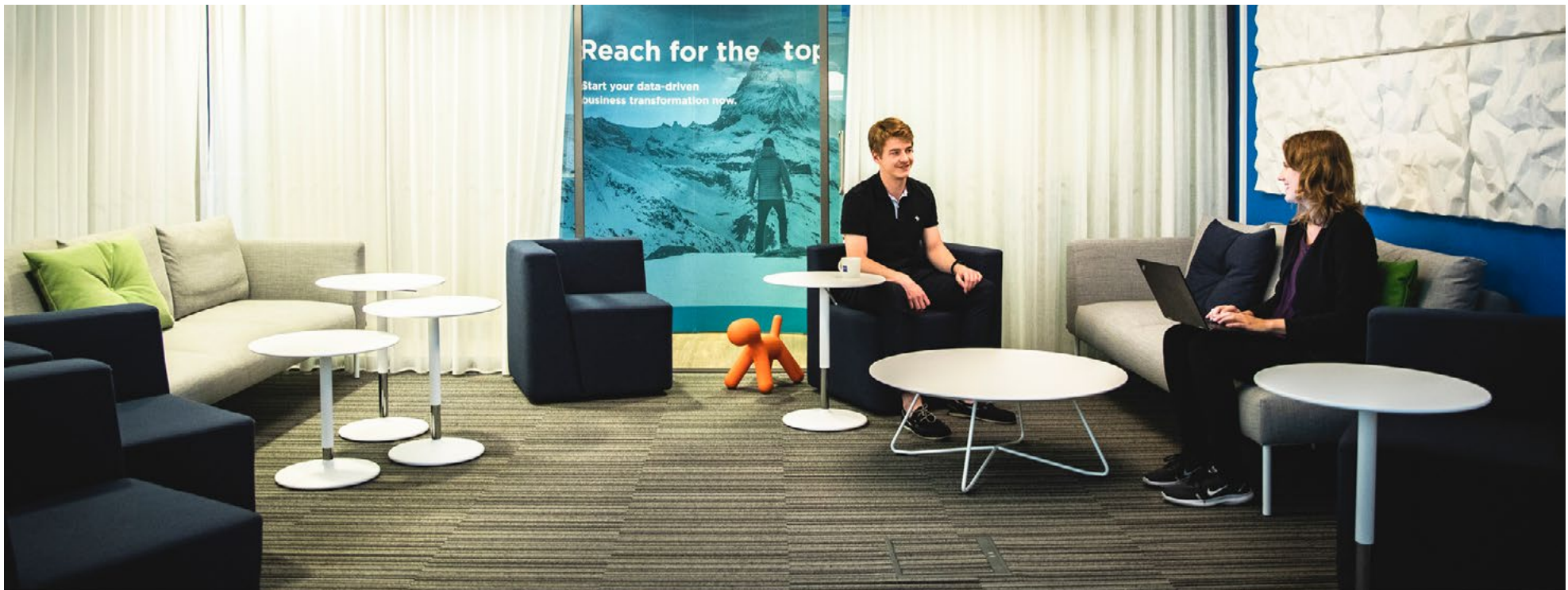
- 1,9 milj. kg, hyötykäyttö 99,8 %, 0,1 % vaarallista jätettä

### ASIAKASKIERRÄTYKSET

- 3,1 milj. kg, josta puu, metalli ja energiajakeen osuus 96 %

# Sidosryhmät ja niiden odotukset

	ASIAKKAAT	SUUNNITTELIJAT	TYÖNTEKIJÄT	JÄLLEENMYYJÄT	TOIMITTAJAT	OMISTAJAT, SJOITTAJAT JA RAHOITTAJAT	MUUT SIDOSRYHMÄT
<b>MÄÄRÄ JA KUVAAUS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yritykset ja julkishallinnon ostajat. Yksityisasiakkaat vain Martela Outlet -kanavan kautta. Liikevaihdosta 78,3 % tuli Suomesta, 10,0 % Ruotsista, 7,3 % Norjasta ja 4,3 % muista maista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakkaiden tuotemäärittelyistä vastaavat henkilöt, arkkitehtitoimistot, sisustusarkkitehdit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuoden lopussa 464 työsuhteessa, joista 52 % työntekijöitä, 48 % tietö-työntekijöitä</li> <li>154 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Noin 30 jälleenmyyjää, pääosin Martelan kotimarkkinoilla</li> <li>Kolmannes toimii Martela-tunnuksen alla ja muut tarjoavat Martela-tuotteita osana muuta tarjoamaa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Noin 150 toimittajaa, joista noin 70 % Martelan kotimarkkinoilla eli Norjassa, Ruotsissa, Puolassa ja Suomessa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suurimpina omistajina Martela-suku ja eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja rahoittajina tunnetut pohjoismaiset pankit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Media, toiminta-paikkakunnat, toimialan järjestöt, koulut ja oppilaitokset</li> </ul>
<b>ODOTUKSET</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut</li> <li>Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista</li> <li>Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen niin sisäisesti kuin toimitusketjussa</li> <li>Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla</li> <li>Osa toivoo erityisesti suomalaista muotoilua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tietoa tuotteista, materiaaleista, ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta</li> <li>Mahdollisuuksia toteuttaa uusia ideoita suomalaista muotoiluperinnettä kunnioittaen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työsuhteen jatkuvuus</li> <li>Urakehitys-mahdollisuudet</li> <li>Koulutusta uusiin taitoihin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut</li> <li>Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista</li> <li>Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen</li> <li>Luotettava liikesuhde</li> <li>Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakaa kehitys ja luottamus</li> <li>Ohjeiden sekä odotusten selkeä viestintä</li> <li>Muuttuvien markkina-odotusten selventäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakaa kehitys</li> <li>Onnistunut riskienhallinta</li> <li>Kannattava liiketoiminta ja osingonmaksukyky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistäminen muun muassa työllistämällä</li> <li>Avoin viestintä</li> </ul>
<b>TOIMENPITEET</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuotetietojen saatavuuden varmistaminen</li> <li>Vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisen varmistaminen</li> <li>Avoin viestintä keskittyen olennaisuuksiin</li> <li>Kolmannen osapuolen ympäristö- ja alkuperämerkit valintojen helpottamiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia</li> <li>Suunnittelijatilaisuuksia vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi</li> <li>Suunnittelijoiden ideoiden tuotteiden sisällyttäminen tarjoamaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilöstön tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tutkiminen</li> <li>Koulutus</li> <li>Kehityskeskustelut</li> <li>Avoin sisäinen viestintä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimitusvarmuus</li> <li>Muiden toimittajien suorituskyvyn ylittäminen</li> <li>Avoin keskustelu toiminnan kehittämisestä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitkäaikaiseen yhteistyöhön panostaminen</li> <li>Vastuullisen hankinnan periaatteiden viestiminen, seuranta ja keskustelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kilpailukykyä ja suorituskykyä seurataan tarkasti ja siitä viestitään avoimesti</li> <li>Yritysvastuuta kehitetään ja siitä raportoidaan</li> <li>Yritysvastuuta kuvaavia mittareita kehitetään jatkuvasti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhteistyö muiden sidosryhmien edustajien kanssa</li> </ul>



## Vastuullisuuden johtaminen

**YRITYSVASTUUN JOHTAMINEN ON MARTELASSA** 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 valmistelee ja koordinoi käytännön kehitystoimenpiteitä, joiden toteuttamista valvotaan yrityksen normaalin organisaation kautta. Yritysvastuun tavoiteohjelma kerää yhteen 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 vuosisuunnittelu-prosessin 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 työympäris-

tössä voidaan toteuttaa tilatehokkuuden, työhyvinvoinnin ja työn tehokkuuden vaatimukset huomioiden. Myös tuotteiden koko valmistusketjun sosiaalinen vastuu on tärkeä. Martela jatkoi vuoden 2018 alussa toimitusketjun vastuullisuuden hallintaan liittyvien johtamisperiaatteiden viestintää toimitusketjulle.

Johtamisperiaatteista järjestetään vuosittain koulutuksia vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi ja koko organisaation sijoittamiseksi 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 2020 hallitus vahvisti uusilla arvoilla päivitetyn version, jossa kuvattiin myös uudistetut whistleblower-toimintamallit. Periaatteet sisältävät toimintaohjeita ja -vaatimuksia niin Martelassa työskenteleville kuin Martelan yhteistyökumppaneillekin. Periaatteet käsittelevät muun muassa hyvään taloudenhoitoon, henkilöstövastuuseen, ympäristövastuuseen, tavaran- ja palveluntoimittajayhteistyöhön, asiakassuhteisiin sekä viestintään ja sidosryhmäsuhteisiin liittyviä toimintatapoja sekä toimintamallit epäkohtien kommunikointiin. Periaatteisiin on kirjattu myös Martelan kansainväliset sitoumukset.

Martelan johtoryhmä määritteli vuonna 2011 ensimmäisen kerran konsernin vastuullisen liiketavan periaatteita tukevat vastuullisuuspolitiikat. Kesäkuussa 2019 johtoryhmä hyväksyi ilmastomuutosta ja logistiikkaa korostavilla muutoksilla päivitetyn ympäristöpolitiikan. Marraskuussa johtoryhmä vahvisti sellaisinaan vuonna 2016 päivitetyn henkilöstöpolitiikan sekä vuonna 2018 vahvistetun vastuullisuuspolitiikan hankintaketjulle. Helmikuussa 2020 johtoryhmä hyväksyi uusilla arvoilla päivitetyn laatupolitiikan. Vastuullisen liiketavan periaatteet kuten myös sitä tukevat vastuullisuuspolitiikat ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan nettisivuilta [www.martela.fi/vastuullisuus](http://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 työnantajakuva. 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 tämän raportin ympäristöosiossa. Ympäristöpolitiikka antaa ohjeita ympäristönäkökulman huomioimiseksi

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

## Vastuullisuuspolitiikka hankinnoille

Johtoryhmän hyväksymä vastuullisuuspolitiikka hankinnoille esittelee Martelan keskeiset vaatimukset tavaran- ja palveluntoimittajille. 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 työlainsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Tarkkailtavia osa-alueita ovat työaika, palkkaus, lapsityövoima, pakkotyö, syrjintä, järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus 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 organisaatiota. Yhtiössä toimii vastuullisuusohjausryhmä, joka valmistelee kehi-

tystoimenpiteitä, 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 johtoryhmän edustajista. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii Sustainability Manager. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Vice President, Customer Supply Management -yksikön johtaja.

Johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee vastuullisuusohjausryhmän, vastuullisuusasioista johtoryhmässä vastaavan johtajan, eli Customer Supply Management -yksikön johtajan, 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 nimennyt keskuudestaan erityisesti yritysvaluuttasuoihin perehtyvää jäsentä.

# Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut

	2016	2017	2018	2019
<b>TALOUDELLISEN VASTUUN MITTARIT</b>				
Liikevaihto (milj. €)	129,1	109,5	103,1	106,2
Voitto ennen veroja (milj. €)	5,6	0,0	-2,5	-2,6
Tuloverot (milj. €)	2,3	-0,7	0,1	0,2
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	18,2	1,6	-4,9	-6,4
Omavaraisuusaste (%)	45,3	40,8	39,2	30,9
Maksetut osingot (milj. €)	1,0	1,5	1,3	0,4
Maksetut palkat (milj. €)	23,8	21,9	21,5	21,7
Henkilökunnan määrä (keskimäärin henkilötyövuosina)	544,1	497,8	505,4	494
Ostot toimittajilta (milj. €)	87,8	77,7	76,1	76,8
Bruttoinvestoinnit (milj. €)	2,9	2,1	1,7	2,3
<b>SOSIAALISEN VASTUUN MITTARIT</b>				
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,1	44,0	45,0	45,0
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä, %	49,7	49,2	51,9	47,5
Vaihtuvuus-%	26,2	17,8	14,7	17,5
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)				
· työnantajan päättämä	53	12	6	13
· työntekijän päättämä	85	73	65	59
· eläkkeelle siirtyminen	12	8	6	12
Sairauspoissaolot (% työajasta)	3,0	2,5	2,8	3,5
Sijoitus koulutukseen (€/henkilötyövuodet)	333	376	221	392
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	87	64	66	75
<b>YMPÄRISTÖVASTUUN MITTARIT</b>				
Materiaalien käyttö (tn)	10 423	10 928	9 215	9 726
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)	0	0	0	0
Ostetun energian käyttö (GJ)				
· kaukolämpö	23 231	17 331	16 339	16 515
· sähkö	22 291	19 019	18 820	19 001
· kaasu	682	702	757	708
Hiilidioksidipäästöt (tn)				
· itse tuotetusta energiasta	0	0	0	0
· ostetusta energiasta	1 742	1 268	477	495
· omasta asiakasjakelusta	1 058	1 035	928	880
· työsuhdeautoista	114	114	98	105
· liikelennoista	116	97	105	81
· materiaalikäytöstä	11 826	18 314	13 214	12 393
Jätteet				
· yhteensä (tn)	1 288	1 237	1 670	1 911
· vaarallista jätettä (%)	0,7	0,7	0,4	0,1
· hyötykäyttö (%)	95,5	95,7	99,6	99,8

# Vastuullisuusohjelma 2020–2030

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2019 lopussa Martelan vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2020–2030. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

## TAVOITE

## AIKAVÄLI

EBIT 8 %:n taso ilman kertaeriä Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen	Pitkä
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset: · 50 % MLC-asiakkuuksille tehdyistä työympäristömuutoksen määrittelyistä johtaa toteutukseen · Käyttäjäkokemuksen tuloksena työntekijöistä vähintään 30 % kertoo työhyvinvoinnin lisääntyneen ja vähintään 50 % työn tehokkuuden lisääntyneen	Keskipitkä
Työhyvinvoinnin lisääminen Martelassa: · People Spirit -kyselyssä saavutetaan People Power ® -AAA-taso · Vuosittainen tutkimus, toimenpidesuunnitelmat ja toteutus	Keskipitkä
Työ- ja oppimisympäristöjen parantaminen ja ympäristövaikutusten vähentäminen Martela Lifecycle® -mallilla parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi: · 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	Keskipitkä
Ilmastovaikutusten minimointi logistiikkaketjussa ja materiaalikäytössä	Keskipitkä
Työturvallisuuden kehittäminen kohti tapaturmatonta työskentelyä	Keskipitkä
Toimitusketjun sosiaalisen vastuun sekä lahjonnan ja kiristyksen vastustamisen osoittaminen: · Kirjalliset sitoumukset ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja lahjonnan ja kiristämisen vastustamisesta · Selkeät alennusehdot ja päätösmallit myyntiprosessissa · Koulutus ja tiedon lisääminen koko arvoketjussa	Lyhyt

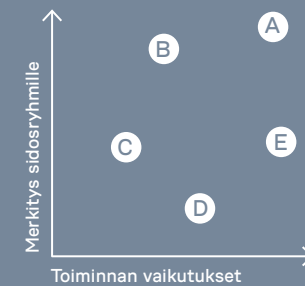


# Taloudellinen vastuu



## Olellisuusanalyysi

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



## Tavoitteet

- EBIT 8 prosentin 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. Asiakkaille suunnitellut ja toteutetut käyttäjälähtöiset työ- ja oppimisympäristöt lisäävät tilojen käyttäjien työhyvinvointia ja sitä kautta asiakasorganisaatioiden tuottavuutta ja toimintakykyä. Taloudellisesta arvosta yli 70 prosenttia jakautuu tuotteiden ja palvelujen tuottajille ja noin neljännes työntekijöille palkkoina sosiaaliturvamaksuineen. Jokaisesta asiakkaan tuotteisiin ja palveluihin kulutetusta satasesta 25 euroa toi tämänhetkistä tai tulevaa toimentuloa Martelan suorille työntekijöille. Vastaavaa epäsuoraa työn osuutta ei ole laskettu Martelan toimitusketjusta ja käytännössä se vaihtelee palvelusta ja tuotteen jalostusasteesta ja -tavasta riippuen.

Tuotteiden ja palvelujen tuottajayrityksistä yli 70 prosenttia oli Martelan omista toimintamaista (Suomi, Ruotsi, Puola, Norja) ja noin neljännes muista Euroopan maista. Tavarant- ja palveluntoimittajille sekä rahoittajilleen Martela haluaa olla luotettava kumppani, henkilöstölleen reilu ja kannustava työnantaja ja omistajilleen kannattava sijoitus. Taloudellisen hyödyn jakautuminen esitellään tarkemmin tämän raportin sivulla 11 Arvonluonti-kuvassa.

### Asiakastyytyväisyys 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 asiakastyytyväisyyttään toimitusten jälkeen lähetettävillä asiakaskyselyillä, mittaamalla ajoittain laajemmin asiakaskokemusta sekä reklamaatioiden jatkuvalla seurannalla. Jatkuvan asiakastyytyväisyyden tulokset laskivat vuonna 2019 noin prosentin eli asiakkaiden yleistytyväisyyden keskiarvo oli 8,52 (1–10). Vuonna 2019 toteutettuun laajaan asiakaskokemuskyselyyn vastasi lähes 700 asiakasta. Suosittelemiseksi (NPS) nousi edellisestä vuodesta 14 prosenttia tavoittaen 48 tason. Suosittelemisiin kuului 57 prosenttia, neutraaleihin 33 prosenttia ja arvostelijoihin 11 prosenttia vastaajista. Vastaajien tyytyväisyys (CSAT-arvio) oli 4,1 asteikon ollessa 0–5. Reklamaatioiden suhteellinen määrä laski 2019 melkein neljänneksellä palaten pidemmän aikavälin mediaanitasoon. Taloustutkimus Oy:n TEP 2019 -tutkimuksessa Martela menestyi hyvin. Tutkimuksessa 12 toimistokalustetoimittajan joukosta Martela sai parhaimman yleisarvosanan, kuten myös puolessa yksittäisistä arviointikriteereistä.

### 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 suunnitteleamalla uusia tuotteita. Martelan tuotevalikoima luo hyvän pohjan, jota voidaan muokata trendien mukaiseksi melko pienillä muutoksilla. Vuoden 2019 aikana tuotevalikoimaa laajennettiin esittelemällä PodBooth-puhelinkoppi ja uusia Pod-sarjan tuotteita. Suositusta Grip-sarjasta lanseerattiin myös uusi versio, ja Bit-sarjaa laajennettiin uusilla tuotteilla. 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.

### Hankintaketjun hallinta

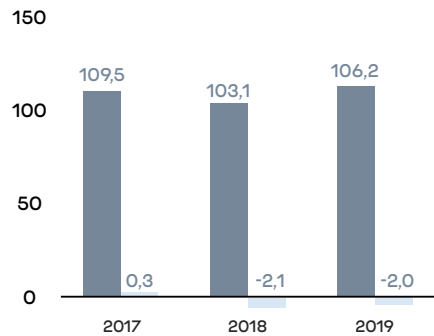
Tehokas ja laadukas hankintaketju on yksi Martelan toiminnan menestystekijöistä. Mar-

tela keskittyy omassa toiminnassaan loppukoonpanoon ja palveluliiketoimintaan. Martelan myymiin tuotteisiin ja palveluihin liittyvien materiaaliostojen osuus oli noin 64 prosenttia kaikista ostoista, kun muiden tuotteiden ja palvelujen osuus oli 36 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 suunnittelemaa komponentteja, joissa on Martelan materiaali- ja tuoterakennevalinnat. Tiivis yhteistyö näiden toimittajien kanssa alkaa jo uutta tuotetta kehitettäessä. Toisessa ääripäässä ovat omia vakiokomponenttejaan toimittavat yritykset, jotka Martela valitsee valmiiden tuotemääritteiden kautta.

Martela kehittää hankintaketjuaan tehokkuuden ja vastuullisuuden varmistamiseksi yhteistyössä toimittajien kanssa. Hankinnoissa tavoiteltiin kustannussäästöjä ja korkeaa toimitusvarmuutta myös vuoden 2019 aikana. Tavoitteiden saavuttamiseksi panostettiin logistiikan tehostamiseen, joka samalla vähentää ympäristökuormitusta. Oman valmistuksen kehitysinvestointiprojekti käynnistettiin levymäisten komponenttien tuotannon kes-

LIKEVAIHTO JA TULOS (MILJ. EUR)



TÄRKEIMMÄT TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Liikevaihto, milj. eur	106,2
Liikevoitto, milj. eur	-2
Omavaraisuusaste, %	30,6
Nettovelkaantumisaste, %	31,5
Bruttoinvestoinnit, milj. eur	2,3
Osinko, eur	0
Markkina-arvo vuoden 2019 lopussa, milj. eur	13,92

TALOUDELLISEN HYÖDYN JAKAUTUMINEN SIDOSRYHMITÄIN

	2017	2018	2019
Toimittajille ja palveluntuottajille maksuina materiaaleista, hyödykkeistä ja palveluista	71,6 %	71,6 %	72,1 %
Henkilöstölle palkkoina	19,4 %	20,3 %	20,4 %
Sosiaaliturva- ja eläkemaksuihin	4,4 %	4,6 %	4,4 %
Osinkoina osakkeenomistajille	1,4 %	1,2 %	0,4 %
Muut (verot, maksetut korot, investoinnit)	3,0 %	2,3 %	2,7 %

kittämiseksi Suomeen. Säilytin- ja pöydänkansikomponenttien hankintaketjua voidaan vuoden 2020 aikana lyhentää ja parantaa toimitusvarmuutta edelleen.

Uusien toimittajien valinnassa arvioidaan toimittajan toimitus- ja laaduntuottokykyä sekä taloudellisia taustoja. Merkittävien yritysten toimintaa arvioidaan myös selvittämällä maakohtaisia vastuullisuusriskejä yleisesti sekä tarvittaessa tutustumalla toimittajakohdaisiin valmistusolosuhteisiin. Toimittajakohdainen sosiaalisen riskin arviointi toteutetaan toimittajakohdaisesti, sillä komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei aina ole sama kuin toimittajayrityksen kotimaa. Martelan omaan toimitusketjuun liittyviltä, tärkeimmiltä toimittajilta edellytetään sitoutumista Martelan vastuullisuuspolitiikkaan hankintaketjulle. Toimittajien tekemien itsearviointien perusteella Martelan toimitusketjun olennaisimmat yritys vastuun ympäristönäkö-

kulmat liittyvät yleensä jätteiden lajitteluun ja energiankäyttöön sekä työturvallisuuteen ja työsuhteisiin. Martela valvoo hankintaketjunsä toimintaa ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista tarvittaessa toimittaja-arvioinneilla. Valvonnalla varmistetaan lakien, toimintaperiaatteiden ja yhteisten sopimusten noudattaminen kaikissa tilanteissa.

Vastuullisuusnäkökohtien läpikäynti on tärkeä osa jatkuvaa kanssakäymistä toimittajien kanssa. Vuonna 2018 päivitettyssä vastuullisuuspolitiikassa hankintaketjulle korostetaan sosiaalista vastuuta myös toimittajien omassa alihankintaketjussa. Poliitikka viestitään jokaisen ostotilauksen yhteydessä ja tärkeimmille toimittajille on lähetetty vastuullisuuskyseily, jonka kautta Martela on saanut jo yli 170 materiaali-, komponentti- ja tuotetoimittajalta sitoumuksen hankintaketjun vastuullisuuspolitiikan sisältämien vaatimusten noudattamisesta. Toimittajakohdaisia jatkokeskusteluja

on käyty etenkin tuotteiden Möbelfakta-merkintään liittyvien erityisvaatimusten osalta. Toimenpiteet ja yhteistyö sitouttavat toimittajat entistä tiiviimmin Martelan vastuullisuusvaatimusten noudattamiseen.

**Lainsäädäntö ja säännöt ohjaavat toimintaa**

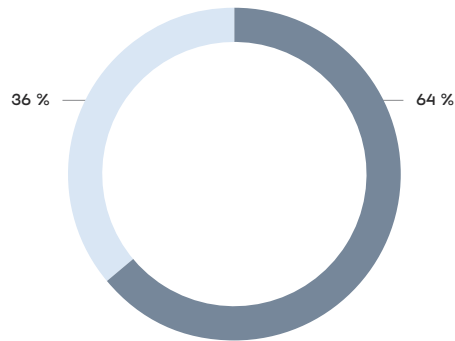
Martela noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen lainsäädäntöä, erityisesti osakeyhtiö lakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Martelan yhtiöjärjestyksestä. Lisäksi Martelan vastuullisen liiketavan periaatteisiin on kirjattu hyvää taloudenhoitoa koskevia periaatteita. Pörssiyrityksenä Martela noudattaa Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2015. Pääosa taloudellisen vastuun tunnusluvuista saadaan konsernitiilinpäätöksestä, 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.

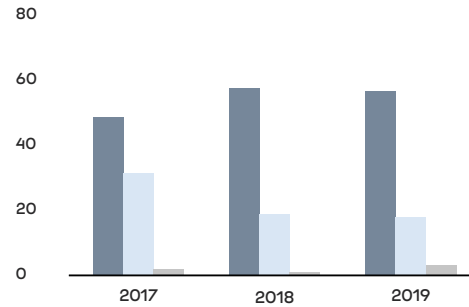
Martela ei hyväksy lahjontaa missään muodossa liiketoiminnassaan millään markkina-alueella. Korruptionvastaiset vastuullisen liiketoiminnan periaatteet käydään läpi vuosittaisen vastuullisuuskoulutuksen yhteydessä. Martela ei tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita missään toimintamaassaan. Martela ei ole saanut valtiollisia tukia liiketoimintaansa vuoden 2019 aikana

OSTOT



■ Materiaalit ■ Muut

OSTOT ALUEITTAIN, %

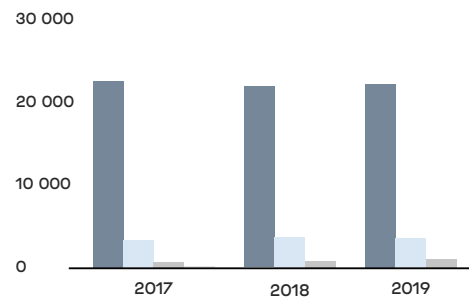


■ Suomi, Ruotsi, Puola ■ Muu Eurooppa ■ Euroopan ulkopuolelta

MATERIAALIHANKINNAT %

	2017	2018	2019
Puu	11,9 %	9,6 %	9,7 %
Muovi	2,7 %	2,1 %	1,9 %
Metalli	30,4 %	26,2 %	21,4 %
Verhoilumateriaalit	4,0 %	5,6 %	5,8 %
Sopimusvalmistus	7,9 %	8,7 %	10,5 %
Välitystuotteet	19,4 %	28,9 %	29,1 %
Tarvikkeet	7,8 %	5,4 %	5,2 %
Muut	15,7 %	13,5 %	12,2 %

PALKAT, SIVUKULUT JA VEROT MAITTAIN, 1 000 EUR



■ Suomi ■ Ruotsi ja Norja ■ Puola ■ Muut



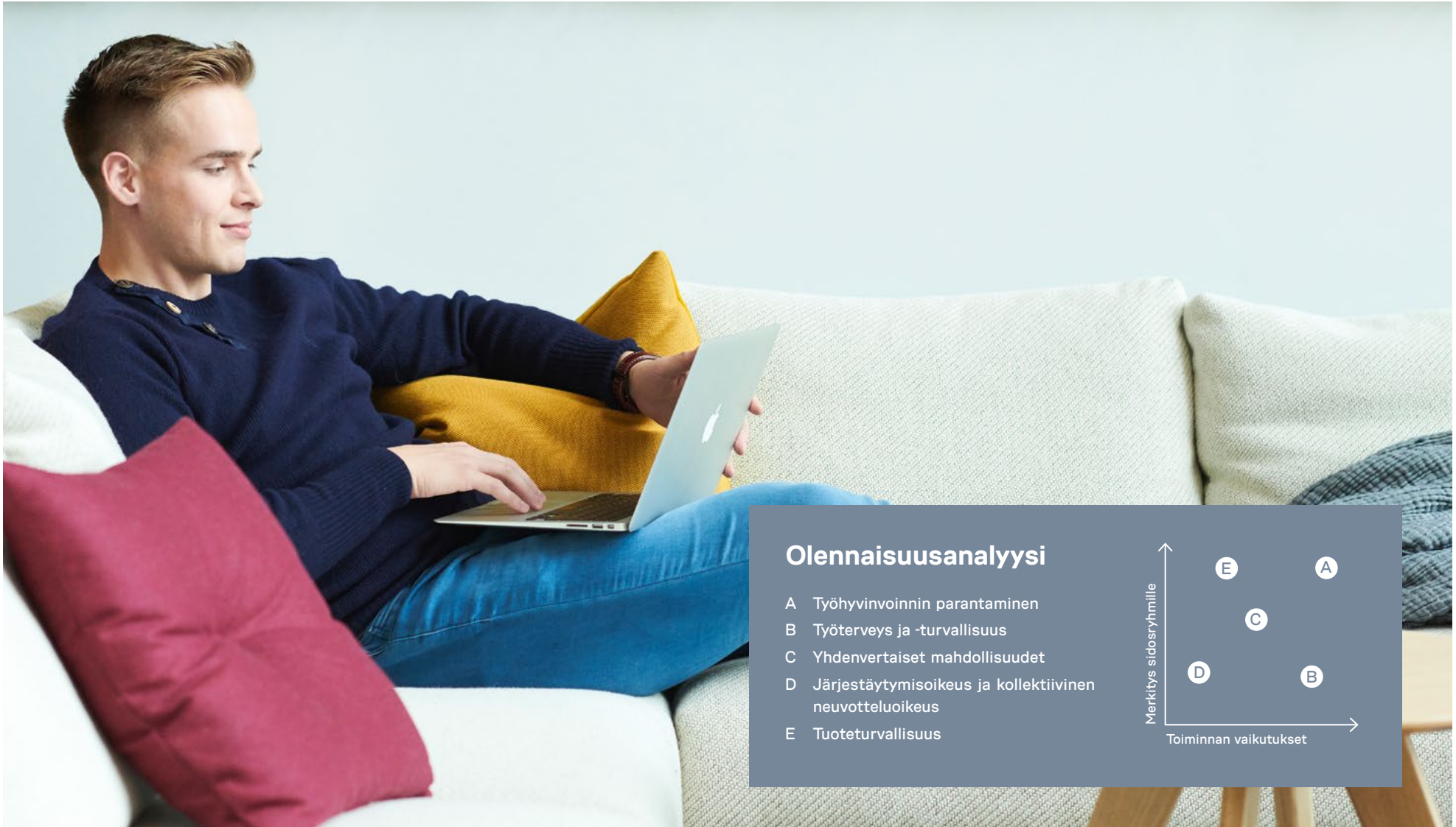
### Case: Käänteisen kilpailutuksen avulla toimiva kalustus

**KUOPIOON VALMISTUI ELINKAARIHANKKEENA** kesällä 2019 uusi koulurakennus, jonka lähtökohtana oli tilojen tehokas käyttö sekä muuntojoustavuus huomioiden kaikkien käyttäjäryhmien tarpeet: uudesta koulurakennuksesta on tulossa asuinalueelle toiminnallinen keskus. Käyttäjälähtöisen suunnittelun yksi keskeisistä elementeistä on eri käyttäjäryhmien mukaan ottaminen suunnitteluun jo hankkeen varhaisessa vaiheessa. Martelan järjestämään määrittelytyöpajaan ja sen purkuun osallistui koko henkilökunta ja siitä saatu materiaali muotoutui käänteisen kilpailutuksen aineistoksi.

Viihtyisä ympäristö tukee oppimisen prosesseja ja parantaa oppimistuloksia, edistää yksilön kokonaisvaltaista kehitystä sekä motivoi koko henkilökuntaa positiiviseen muutokseen. "Yhteisöllisyys, niin aikuisten kuin lastenkin yhteistoiminta, on tärkeä osa koulumme toimintakulttuuria", kertoo koulun rehtori **Harri Korteniemi**.

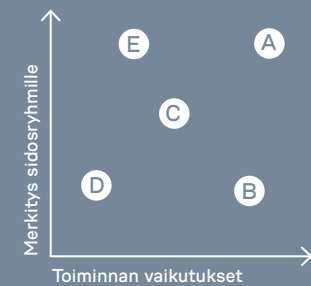
Lue lisää <https://www.martela.fi/referenssit/hiltulanlahden-koulu>

# 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 2019 lopussa Martelassa työskenteli 464 henkilöä (501), joista Suomessa 385, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 36 ja Puolassa 39 henkilöä. Uusia työntekijöitä palkattiin Suomessa 48, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 11 ja Puolassa neljä. Henkilöstökulut olivat yhteensä 26,7 milj. euroa (26,7). Vuoden 2019 aikana henkilöstöjohtamisessa panostettiin osaamisen kehittämiseen, työhyvinvoinnin parantamiseen ja organisaation sisäisen dialogin vahvistamiseen arvoprosessin kautta.

Martelan työnantajamielikuvaa on hyvä ja uusien työntekijöiden saatavuus on hyvällä tasolla. Erityisesti toimialan piirissä Martelan arvostus on korkealla. Työntekijöiden vaihtuvuus nousi 17,5 (14,7) prosenttiin vuonna 2019. Vaihtuvuus on selvästi suurinta alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä, etenkin Suomessa.

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 strategisiin 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.

### Uudet arvot kirkastamaan toimintaa

Martela lähti kirkastamaan arvojaan vuoden 2019 alussa. Martela halusi löytää arvot, jotka antavat toiminnalle vakautta, kun ympärillä

tapahtuva muutos on jatkuvaa. Lähtökohtana oli paremmin kuvata, minkälaisien arvojen mukaisesti yritys toimii.

Arvomatka käynnistettiin osallistamalla koko henkilöstö kaikista toimintamaista. Henkilöstöltä pyydettiin vastauksia neljään kysymykseen: mikä meille on tärkeää ja ominaista, mistä meidät tunnetaan, mitä haluamme vaelia ja mitä asiakkaat ja yhteiskunta odottavat meiltä. Kysely oli menestys, ja vastauksia saatiin yli tuhat. Kun yhteisiä valintoja lähdettiin tekemään äänestyksellä, oli äänestyksiäkin yli kymmenentuhatta.

Yhteisten nimittäjien löydyttyä arvoja jatkajalostettiin henkilöstön ja esimiesten yhteisissä työpajoissa. Työpajoissa syntyneet arvoehdotukset esiteltiin johdolle ja hallitukselle. Pie-nellä viimeistelyllä löydettiin arvot, joihin koko henkilöstö yhdessä uskoo.

Vuoden 2020 aikana on vuorossa arvojen jalkautus osaksi kaikkea toimintaa. Tätä työtä tekemään on koko organisaation tueksi valjastettu nimetyt arvolahettijät.

### Työhyvinvoinnin seuranta

Vuosittainen People Spirit -henkilöstötutkimus toteutettiin kevään aikana. Tutkimuksen vastausprosentti laski hieman ollen nyt 73,6. Yleisarvosana säilyi edellisvuoden tavoin tyydyttävällä A-tasolla. Henkilöstön tyytyväisyys oli melko samanlaista maasta ja toimipisteestä riippumatta. Martelan tavoitteena on saavuttaa AAA-taso, joten tavoitteeseen on vielä matkaa. Kehittämiskohteiksi tutkimuksessa nousivat tiedonkulku ja työvälineiden toimivuus. Henkilöstö koki omien valmiuksiensa

ylittäneen odotukset. Osastojen välinen yhteistyö sai kiitosta ja osaamisen jakaminen olikin yksi vuoden positiivisimmista tuloksista. Työskentely-ympäristöä pidettiin yleisesti hyvänä. Tulosten antamien suuntaviivojen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen käytännön toimenpiteitä on suunniteltu tiimeittäin. Kehityskeskusteluissa ja sisäisissä tilaisuuksissa pyritään vahvistamaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työhönsä. Kehityskohteena on myös työskentelytilojen kehittäminen vastaamaan yhä paremmin muuttuvia työskentely- ja kohtaamistarpeita.

### Yhtenäiset turvallisuusohjeet

Työn kuormittavat tekijät vaihtelevat Martelassa tehtävästä toiseen. Tuotannossa toistetaan samoja työvaiheita ja muuttopalvelussa kalusteita siirretään vaihtuvissa asiakkaiden tiloissa, kun taas toimistotyössä rasitus tulee usein työn henkisestä vaativuudesta. Työturvallisuutta valvoo erilaisten työskentely-ympäristöjen vuoksi Martelassa neljä eri työsuojelutoimikuntaa Suomessa. Vastaavaa toimintamallia käynnistetään vuoden aikana myös Puolan yksikössä. Työturvallisuus ja -suojelu ovat äärimmäisen tärkeitä ja niitä koskevia ohjeistuksia ja toimintatapoja on päivitettävä säännöllisesti. Tietoisuus riskeistä ja oikeanlaiset asenteet ovat ensisijainen keino työturvallisuuden ylläpitämisessä. Vuoden 2019 aikana otettiin Suomen toimintoissa käyttöön verkkopohjainen turvallisuushavaintojen kirjaamisohjelma, jonka kautta tehtiin yli 400 havaintoa. Havaintojen huolellisen käsittelyn kautta vähennetään tapaturmien todennäköisyyttä.

## Martela halusi löytää arvot, jotka antavat toiminnalle vakautta, kun ympärillä tapahtuva muutos on jatkuva.

Työtehtävissä ei ole tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa koko Martelan historian aikana. Viimeisin vakava eli yli 30 sairauspäivään johtanut tapaturma tapahtui tammikuussa 2019, kun työntekijä liukastui kotipihallaan lähtiessään töihin. Työhön liittyviä, vakavia tapaturmia ei ole sattunut vuoden 2017 jälkeen. Vuonna 2019 pääosa tapahtuneista tapaturmista oli venähdyksiä, ruhjeita tai haavoja ja pinnallisia vammoja. LWIF-arvo Suomessa oli 18,8. Tapaturmien määrä ja niistä johtuvien poissaolojen määrä liki kaksinkertaistui. Vuoden 2019 aikana aloitettiin ISO 45001-standardin mukaisen työturvallisuuden hallintajärjestelmän rakentaminen ja tavoitteena on sertifioida järjestelmä syksyllä 2020. Lisäksi työssäjaksamiseen on panostettu luomalla erilaisia joustomalleja, jotka palvelevat sekä työntekijän että työnantajan tarpeita.

### Yhdenvertaisuus ja reilut pelisäännöt

Yritysvastuun toteutumista edistetään ja valvotaan vuosittain koulutuksin ja kyselyin. Vuonna 2019 lähes 80 prosenttia henkilöstöstä osallistui kyselyyn, jolla selvitettiin tietoisuutta vastuullisuuteen liittyvistä tärkeimmistä tunnusluvuista. Vastaajista kolme

neljäosaa tiesi, miten Martelan taloudellinen hyöty jakautuu sidosryhmille ja yli 85 prosenttia tunnisti tärkeimmät sosiaalisen vastuun tunnusluvut. Kyselyn kautta mitattiin myös henkilöstön kokemusta siitä, miten kiristyksen ja lahjonnan kieltö näkyy hänen työssään. Kolme prosenttia koki yrityslahjojen ja työhön liittyvän palkitsemisen näyttävästi lahjontana. Kyselyn kautta haluttiin myös mitata edellisen kyselyn jälkeen toteutettujen esimieskoulutusten ja -keskustelujen vaikutusta epäasiallisen käytöksen kokemuksiin. Henkilöstöstä 17 prosenttia oli vuoden 2019 aikana kokenut itseän tai työkavereihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä. Kokemukset liittyivät niin jokapäiväiseen työhön, sukupuoleen, kokemukseen tai ammattitaitoon kohdistuvaan vähättelyyn kuin mielikuvaan vuoden aikana toteutettujen irtisanomisten tasapuolisuudesta. Kyselyn vastauksia käsiteltiin työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiesten yhteisessä kokouksessa ja tiedotettiin koko henkilöstölle.

Martelan kaikki työntekijät Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa kuuluvat kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin. Puolassa ei vielä ole soveltuva työehtosopimusta. Uudelleenjärjestelytilanteissa Martela noudattaa kunkin toimintamaan lainsäädännön asettamia ilmoitusajkoja. Martelan maksama alin palkka oli 2019 Suomessa 14 prosenttia alan minimipalkkaa korkeampi. Suomessa, jossa miehet ovat selvänä enemmistönä työntekijöissä, naisten keskimääräinen työntekijän kokonaisansion ero oli vuodessa muuttunut päinvastaiseksi eli oli 101 prosenttia miesten vastaavasta. Toimihenkilöiden ryhmässä, jossa naisten osuus on hieman miehiä suurempi, luku oli 88 prosenttia, joka oli sama kuin viime vuonna. Vuoden 2019 osalta palkkaerot selvitettiin vain Suomen osalta.

Martelan hallituksessa oli vuonna 2019 seitsemän jäsentä, joista neljä miestä ja kolme naista. Konsernin johtoryhmässä oli viisi jäsentä, jotka kaikki ovat miehiä. Martelan koko henkilöstöstä 65 prosenttia on miehiä ja 35 prosenttia naisia. Suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat, joiden osuus oli 36 prosenttia, kun henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Vanhin henkilöstön jäsen oli 70-vuotias. Vuoden 2019 aikana henkilöstön koulutukseen sijoitettiin enemmän kuin koko kymmenen seurantavuoden aikana eli 392 euroa henkilötyövuotta kohden.

### Tuoteturvallisuus

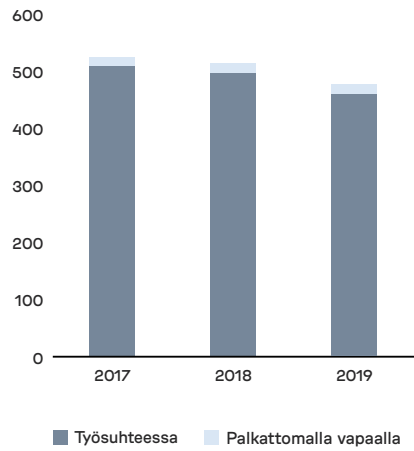
Martelan tarjoamat fyysiset tuotteet ovat pääasiassa tavallisissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä huonekaluja, joihin ei liity erityisiä riskejä käyttäjille. Tuotteiden turvallisuus käyttäjille varmistetaan tuotekehityksen aikana noudattamalla eurooppalaisten tuoteryhmä- ja käyttötarkoitukskohtaisten tuotestandardien vaatimuksia. Näin edistetään myös tuotteiden käyttöergonomian toteutumista ja pitkää käyttöikää. Martelalla on Nummelan yksikön yhteydessä oma huonekalujen testauslaboratorio, jossa testataan tuotteiden kestävyyttä, stabiiliteettia ja mittavaatimusten täyttymistä. Eurooppalaisia standardeja ei ole vielä harmonisoitu tuotevalikoimassa olevien kalustetyyppien CE-merkinnän pohjaksi.

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

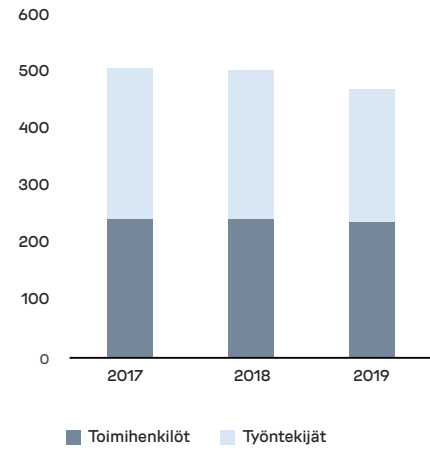
Tuotteista haihtuvien aineiden arvioinnissa Martela tukeutuu yleensä toimittajien materiaaliakohtaisiin emissiotesteihin. Asiakas- ja markkinaodotusten pohjalta toteutetaan myös erilaisia tuotekohtaisia testauksia. Vuoden 2019 kansainvälinen työskentelytilojen toimija, WeWork asetti omien toimitilojensa puhelinkopit käyttökieltoon. Suuren kohun vuoksi Martelakin käynnisti Työterveyslaitoksella tutkimukset tuoteportfoliossaan olevien puhelinkoppien sisäilman laadusta. Tutkimuksella simuloitiin tavallista käyttötilannetta erityisesti kopin sisällä työskentelevän henkilön näkökulmasta. Kopissa oli käynnissä normaali ilmanvaihto ja käyttäjän tuomaa lämpökuormaa simuloitiin lämpölampulla. Suomen Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuksen (545/2015) mukaan sisäilman lyhyen ajan keskiarvopitoisuus formaldehydille 30 minuutin mittauksen aikana ei saa ylittää 100 µg/m<sup>3</sup>. Testauksen perusteella Martelan oman PodBoothin kohdalla mitattu formaldehydi- ja VOC-pitoisuus, mukaan luettuna TVOC, edustivat hyvää sisäilmaa. Hush-puhelinkopin kohdalla mitattiin muita koppeja korkeampia pitoisuuksia, mutta pitoisuudet alittivat kuitenkin kotimaiset viranomaisarvot kodeille ja työpaikoille.

Vuoden 2018 lopussa Martela laajensi pohjoismaisella ympäristömerkinnällä varustettujen tuotevariaatioiden saatavuuden myös Suomen markkinoille. Vuoden 2019 aikana yksikään asiakas ei valinnut tarjolla ollutta ympäristömerkittyä, materiaalien ja värien suhteen rajoitettua tuotevariaatiota. Yksi Joutsenmerkin tärkeä kriteeri on tuotteiden emissiot huoneilmaan, ja niiden kontrolloimiseksi joutsenmerkittyjen tuotteiden lastulevykomponenteille on E0,5-luokitusvaatimus, joka takaa tuotteen alhaisemmat formaldehydipäästöt.

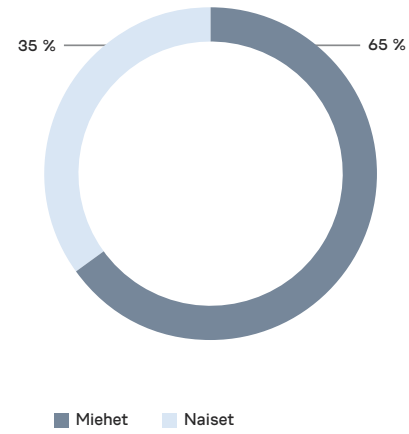
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA



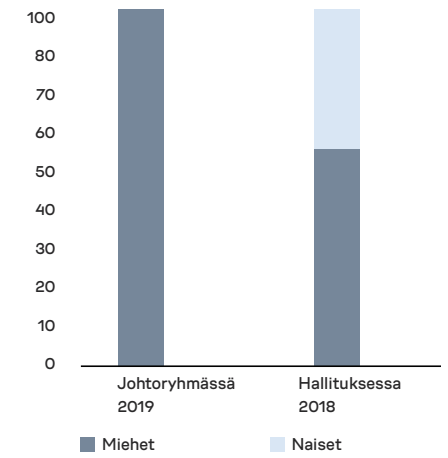
HENKILÖSTÖRYHMÄT VUODEN LOPUSSA



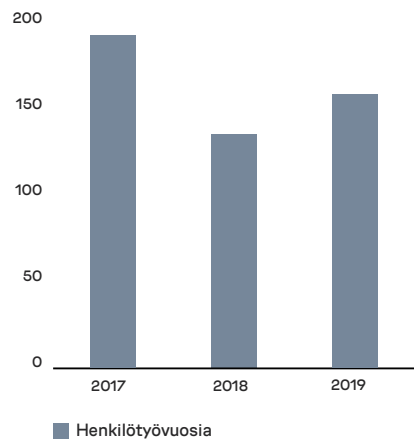
SUKUPUOLIJAKAUMA, %



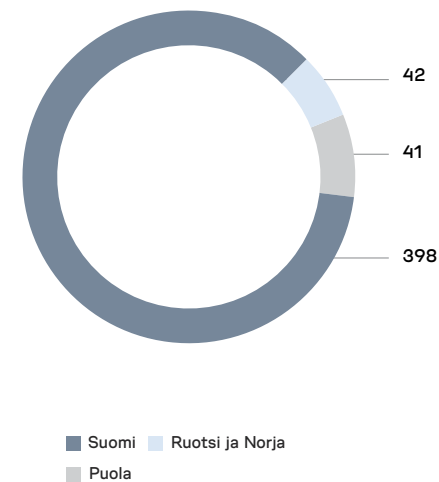
SUKUPUOLIJAKAUMA HALLITUKSESSA JA JOHTORYHMÄSSÄ, %



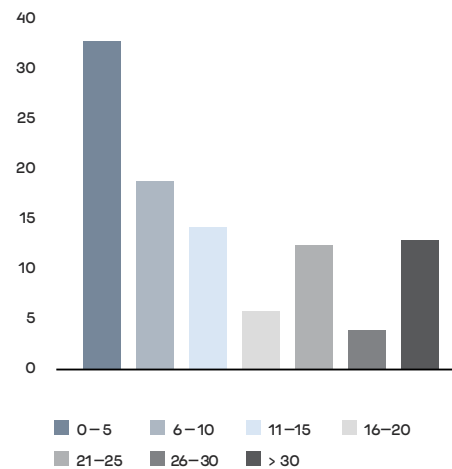
VUOKRATYÖVOIMA



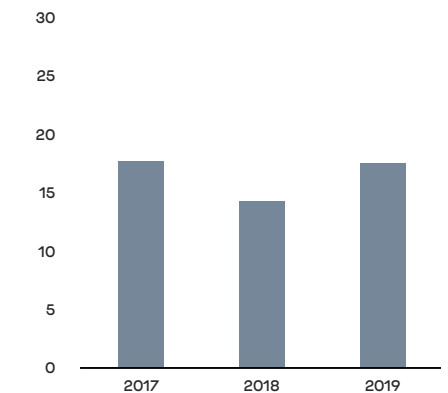
HENKILÖSTÖ MAITTAIN VUODEN LOPUSSA



PALVELUSVUOSIJAKAUMA, %

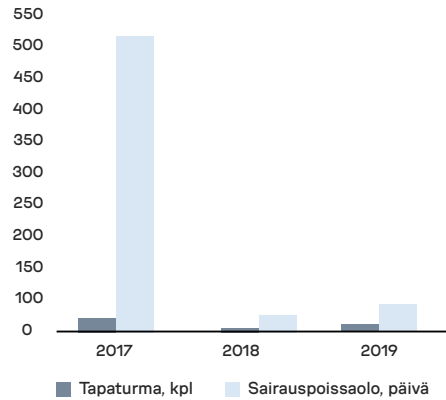


VAIHTUVUUS, %

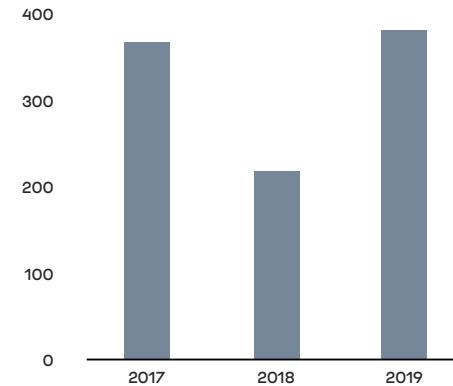




TAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT SAIRAUSSPOISSAOLOT



KOULUTUSKUSTANNUKSET, EUR/HLÖ



2019

Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	481
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	464
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	17
Toimihenkilöt vuoden lopussa	239
Työntekijät vuoden lopussa	225
Kokoaikaiset vuoden lopussa	456
Osa-aikaiset vuoden lopussa	8
Vakituiset vuoden lopussa	457
Määräaikaiset	7
Henkilöstö keskimäärin henkilötyövuosina	462
Vuokratyövoiman määrä henkilötyövuosina	154
Poislähteneet työntekijät	84
Vaihtuvuus, %	17,5
Irtisanoutunut	59
Irtisanottu	13
Eläköitynyt	12

JAKAUMAT RYHMIEN MUKAAN

	Suomi			Puola			Ruotsi ja Norja		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Henkilöstö, miehet, %	69	68	69	55	63	61	39	40	42
Henkilöstö, naiset, %	31	32	31	45	37	39	61	60	58
Tietotyöntekijät, miehet, %	49	48	46	45	50	63	39	40	42
Tietotyöntekijät, naiset, %	51	52	54	55	50	37	61	60	58
Työntekijät, miehet, %	85	86	87	58	66	61	0	0	0
Työntekijät, naiset, %	15	14	13	42	34	38	0	0	0
Henkilöstö, 18–29-vuotiaat, %	9	9	8	14	5	12	15	12	7
Henkilöstö, 30–39-vuotiaat, %	24	23	21	29	30	21	32	35	31
Henkilöstö, 40–49-vuotiaat, %	24	24	23	33	33	36	32	28	31
Henkilöstö, 50–59-vuotiaat, %	37	37	39	22	30	21	17	30	17
Henkilöstö, 60-vuotiaat, %	6	7	9	2	3	10	5	5	14
Henkilöstö, keski-ikä	45	45,5	46	42	44,0	43	41	42,0	44
Henkilöstö, vanhin	65	66	64	64	65	66	61	63	70
Uudet työntekijät	39	30	48	4	3	4	6	7	11
Tapaturmat (kpl)	36	7	15	0	0	0	0	0	0
Tapaturmasta aiheutuneet poissaolopäivät	510	45	88	0	0	0	0	0	0
Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden	270	231	398	120	111	500	329	227	392
Kehityskeskustelut, % työvoimasta	63	66	76	64	73	93	70	58	45



## Case: Työtyytyväisyyttä toimivilla tiloilla

"**HOLTE CONSULTING JA HOLTE ACADEMY** tarvitsivat uudet tilat, jotka tukevat liiketoimintojamme ja mukautuvat myös tulevaisuuden tarpeisiimme. Valitsimme kumppaniksemme Martelan, koska halusimme optimoida uudet tilat", sanoo Holte Consultingin hallintopäällikkö **Anne Tvedt**.

Kokonaisvastuu hankkeesta oli Martelalla, ja toimiston suunnittelussa ja muutoksen toteuttamisessa hyödynnettiin Martelan elinkaarimallia.

"Meille oli erityisen tärkeää, että tilat ilmentävät arvojamme, periaatteitamme ja käytännön toimintaamme. Suunnitteluprosessiin kuului useita työpajoja avainhenkilöiden sitouttamiseksi. Martelan tiimi oli sekä erittäin luova että vahvasti ratkaisukeskeinen", Tvedt kertoo.

"Olemme erittäin tyytyväisiä uusiin tiloihimme, mikä näkyi myös työtyytyväisyyskyselyn tuloksissa. Viimeisimmässä kyselyssä tiloille annettiin yleisarvosanaksi 5,5 asteikolla 1–6. Suosittelemme ehdottomasti Martelaa työympäristön kehittämiskumppaniksi", Tvedt sanoo.

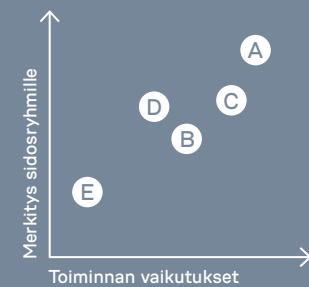
Lue lisää: <https://www.martela.fi/referenssit/holte-consulting>

# Ympäristövastuu



## Olellisuusanalyysi

- 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 välttämällä
- Ilmastovaikutusten minimointi logistiikkaketjussa ja materiaalikäytössä

### Tarjoaman ympäristövaikutusten vähentäminen

Martelan Lifecycle® -strategian perusajatus on tuottaa asiakkaille tehokkaat ja käyttäjälähtöiset työskentelytilaratkaisut ja niitä tukevat palvelut. Tiloiltaan tehokkaiden työ- ja oppimisympäristöissä syntyy säästöä vuokratuloissa ja ylläpidossa, kuten esimerkiksi lämmön- ja sähkönkulutuksessa. Ylläpitopalvelujen avulla tilojen ja kalusteiden käyttökelpoisuutta pystytään pidentämään ja samalla säilytetään tilojen hyödynnettävyys jatkuvasti optimaalisena. Martelan olennaisin ympäristöteko onkin auttaa asiakkaitaan parantamaan tilatehokkuuttaan ja vähentämään ilmastovaikutuksiaan Martela Lifecycle® -mallin avulla. Asiakkaiden toteutuneesta tilatehokkuuden kehityksestä ja energiankäytön vähenemisestä ei ole saatavilla mitattua tietoa, joten ympäristövastuun raportoinnissa keskitytään oman toiminnan ympäristövaikutuksiin.

### Kestävät ja ympäristöystävälliset tuotteet

Martelan toimintaa on jo 75 vuoden 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.

Martela tuottaa laadukkaita ja kulutusta kestäviä kalusteita taistellen kertakäyttökulttuuria vastaan. Martelan tuotteet on suunniteltu pitkäikäiseen käyttöön ja kovaan kulutukseen. Tuotesuunnittelun lähtökohtana on myös luoda vuosikymmeniä kestävää muotoilua. Hyvinä esimerkkeinä muotoilun pitkäikäisyydestä ovat edelleen tuotannossa olevat, vuonna 1955 suunnitellut Kilta-tuolit ja vuonna 1969 suunnitellut Kari-tuolit. Klassinen muotoilu on ajatonta.

Myös kalusteiden kierrätys on Martelan toiminnan ytimessä. Kalusteet on suunniteltu kunnostettaviksi ja uudistettaviksi, ja niissä käytetyt materiaalit voidaan lopulta kierrättää tai hyödyntää energiana. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä asiakkaalla jo käytössä olevia kalusteita voidaan sisällyttää uuteen tilasuunnitelmaan tai vanhat kalusteet on mahdollista kierrättää vastuullisesti Martelan kierrätyspalvelun kautta. Hyväkuntoiset, käytetyt kalusteet viedään Nummelan kierrätystuotantoon. Puhdistuksen ja kunnostuksen jälkeen kalusteet ovat yritys- ja yksityisasiakkaiden saatavilla Martela Outlet -verkkokaupan ja -myymälöiden kautta. Vuonna 2019 noin 20 000 käytettyä kalustetta aina pie-

nestä Trailer-apupöydästä sisätiloihin tarkoitettuun puhelinkoppiin löysi uuden kodin. Toimitilasisustusten kierrätyspalvelua tarjotaan asiakasyrityksille osana Martelan kokonaispalvelua. Asiakkailta vastaanotetun käytetyn tavaran määrä kasvoi edellisestä vuodesta 3,2 miljoonaan kiloon.

### Tehokas tuotanto

Vuoden 2019 aikana uusien tuotteiden tuotantovolyymit laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna erityisesti julkisia hankintoja koskevien sopimusneuvottelujen venymisen vuoksi. Kierrätystuotannon puolella tuotantovolyymit puolestaan nousivat noin 16 prosenttia. Laatu ja toimitusajat säilyivät hyvällä tasolla. Varastoinnin prosessia kehitettiin ja myös ohjelmistorobotiikkaa hyödynnettiin. Tuotekehityksen ja tuotannon yhteistyö tiivistyi, kun uusia tuotteita suunniteltiin edellisvuotta vilkkaammin. Tuoteuutuusien laatu varmistettiin Nummelassa, Martelan omassa testauslaboratoriossa ennen tuotteiden tuomista markkinoille.

Martela valmistaa tuotteet asiakastilausten pohjalta ja osa materiaaleista onkin asiakkaan valittavissa. Asiakas valitsee aina esimerkiksi istuimissa ja tilanjakajissa käytettävät verhoilumateriaalit Martelan vakio-kangasvalikoimasta tai laajasta tilausvalikoimasta. Suurin osa vuonna 2019 käytetyistä verhoilumateriaaleista oli EU Ecolabel- ja/tai Öko Tex -merkittyjä. Materiaalien käytössä pyritään mahdollisimman pieneen hävikkiin ja uudistuotannossa yli jääneet materiaalit hyödynnetään kierrätystuotannossa. Kaikki tuotannon jäte kierrätetään asianmukaisesti.

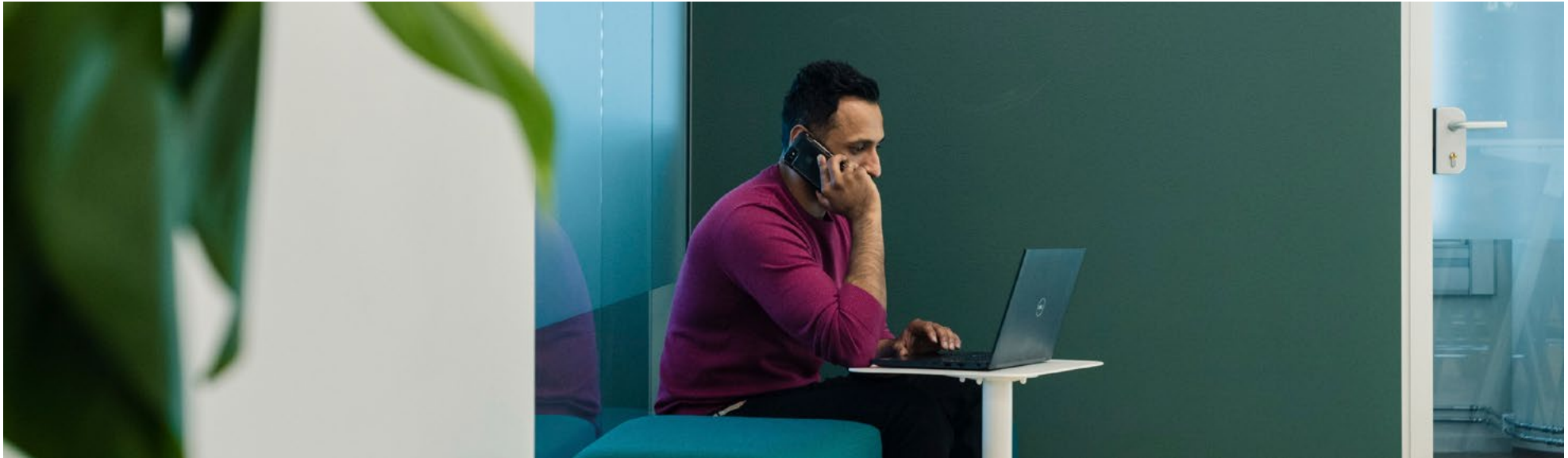
Vuoden 2019 aikana koko konsernin tuotantojätteen määrä oli 1,9 miljoonaa kiloa, joista 99,8 prosenttia oli hyödynnettävää ja vain 0,1 prosenttia lähinnä laitteiden ja rakennusten kunnossapidosta tullutta vaarallista jätettä. Jättemäärä hieman nousi johtuen Kidex Oy:n lastulevyjakeen määrän lisääntymisestä.

Tuotteiden toimitusajat määräytyvät toimitusaikaluokkien mukaisesti. Viikon toimitusajalla saatavilla olevien tuotteiden komponentit odottavat valmiina omassa logistiikkakeskuksessa, kahden ja kolmen viikon toimitusajalla olevien tuotteiden komponentit puolestaan vakiintuneessa toimitusketjussa. Erikoistuotteet vaativat usein suunnittelutyötä, ja niissä pidempi toimitusaika määräytyy tuotteen ja tilausmäärän mukaan.

Tuotteiden pakkausmateriaalit optimoidaan niin, että mahdollisimman pienellä määrällä turvataan tuotteiden laatu kuljetuksen aikana. Pakkaamiseen käytetään helposti kierrätettäviä, uudelleenkäytettäviä ja mahdollisimman kevyitä materiaaleja. Pääasiassa tuotteet pakataan kuljetuksen ajaksi puulavoille ja suojataan puulevyillä, pahvilla tai muovilla. Pakkaukset hyödynnetään uudelleenkäytön jälkeen joko materiaalina tai energiana.

### Toiminnan hallintajärjestelmät

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 säilyntekomponent-



tien valmistus Kiteellä, Suomessa. Martelalla on useita omia myyntikonttoreita Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Martela-tuotteiden myynnissä toimii myös vahva jälleenmyyjäverkosto. Martelan toiminnoilla on ollut keskeytyksittä kolmannen osapuolen myöntämä ympäristökuin laadunhallintajärjestelmän sertifikaatti jo 1990-luvulta saakka. Konsernin rakenteen ja toimintamallien kehittyessä 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, jonka kautta yhteisten toimintamallien toteutuminen taataan koko konsernissa. Sertifiointi kattaa pääkonttorilta ohjatut konsernitoiminnot, toiminnot logistiikkakeskuksessa Nummelassa ja Kidex Oy:llä Kiteellä sekä tuotannon Piasecznossa Puolassa. Toiminnan kehittämisessä keskityttiin viime

vuonna erityisesti työturvallisuuden kehittämiseen ja tavoitteena on saavuttaa ISO 45001-sertifiointi vuoden 2020 aikana.

### **Kestävät ja kierrätettävät materiaalit**

Martelan tuotteisiin hankittavia materiaaleja ovat puupohjaiset levyt ja komponentit, metalli- ja muovikomponentit sekä verhoilumateriaalit. Valinnoissa suositaan kestäviä, kierrätettäviä ja vastuullisesti tuotettuja materiaaleja. Materiaali- ja komponenttihankinta perustuu tuotettavaan ja vakiintuneeseen toimittajaketjuun, joka on mahdollisimman lähellä. Näin varmistetaan laadultaan ennustettava hankinta mahdollisimman lyhyellä toimitusajalla ja pienellä ympäristökuormituksella. Puumateriaalit ovat peräisin kestävästi viljellyistä talousmetsistä ja suurin osa käytetyistä materiaaleista on kierrätyskelpoisia. Tuotannon jätteistä ja pakkausmateriaaleista lähes kaikki pystytään hyödyntämään joko energiana tai materiaalina.

Vuonna 2019 tuotannon materiaalikäyttö nousi 5 prosenttia edellisen vuoden tasosta noin 9,7 miljoonaan kiloon. Ostanimikkeiden materiaalitietojen perusteella lähes 60 prosenttia käytetyistä materiaaleista oli puupohjaisia ja lähes 30 prosenttia metallipohjaisia. Järjestelmä ei sisällä kattavasti asiakaskohtaisten erikoistuotteiden ja välitystuotteiden materiaali- ja painotietoja. Laskennalliseksi kierrätysmateriaalien käyttöosuudeksi saadaan noin 9 prosenttia kokonaismateriaalin käytöstä, kun kaiken käytetyn metallin kierrätysmateriaaliosuuden arvioidaan olevan 33 prosenttia. Lisäksi kierrätysmateriaalia sisältää esimerkiksi Face-seinäkkeen akustinen levy, joka valmistetaan kierrätetyistä PET-pulloista. Asiakkaiden valittavana on myös yhä laajempi valikoima kierrätyskuiduista valmistettuja verhoilumateriaaleja.

### **Ilmastovaikutukset pääosin materiaalikäytöstä**

Martelan omasta tuotannosta ei juurikaan muodostu päästöjä ilmakehään, eikä käytössä ole vaarallisia aineita. Vaikka haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt Kidex Oy:n tehtaalla nousivat yli kolminkertaiseksi pintakäsittelylinjan käyttöönoton vuoksi, viime vuoden VOC päästö määrä oli vain 265 kiloa.

Martelan selvästi merkittävin ilmastovaikutus syntyykin asiakkaille tarjottaviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvästä materiaalinkäytöstä. Kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä lähes 14 miljoonaa kiloa vuoden 2019 aikana, mikä on noin 6 prosenttia vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaismäärän vähennys johtui materiaalikäytön, liikelen-tojen ja jakelutoiminnan ilmastovaikutusten vähenemisestä.

Kasvihuonekaasupäästöistä 89 prosenttia johtui materiaalikäytöstä (scope 3), neljä



## Martelan toimintaa on jo 75 vuoden ajan kehitetty ympäristövaikutukset huomioon ottaen. Vastuullisuus näkyy koko arvoketjun kattavassa ympäristövaikutusten arvioinnissa ja toimenpiteissä vaikutusten vähentämiseksi.

prosenttia epäsuorasta energiankäytöstä (scope 2) ja kuusi prosenttia valmiiden tuotteiden jakelusta asiakkaille (scope 1). Materiaalikäytön CO<sub>2</sub>-emissiot on laskettu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Kertoimet sisältävät myös materiaalien ja komponenttien logistiikan aiheuttamat hiilidioksidipäästöt materiaaliikohtaisina keskiarvokertoimina.

Materiaali- ja komponenttilogistiikan tarkempia ympäristövaikutuksia ei ole aiemmin selvitetty. Vuoden 2019 aikana käynnistettiin Martelan hallinnassa olevan logistiikan laaja kehittämisprojekti, jonka tavoitteena on tehokkuuden parantaminen ja sitä kautta saavutettava ilmastovaikutusten vähentäminen. Lähtötilanteessa 62 prosenttia logistiikkahankinnan arvosta tuli sellaisilta toimittajilta, jotka laskevat kuljetusten CO<sub>2</sub>-emissiot ja niiden määrä oli laskennallisesti 402 tonnia vuonna 2019. Näistä yli 80 prosenttia kuljetusyhteistyökumppani hyvittää omien sisäisten säästöjen ja kompensoinnin avulla.

### Scope 2 -päästöt romahtaneet

Martelan scope 2 mukaisten epäsuorien kasvihuonepäästöjen määrä on laskenut 80 prosenttia kuudessa vuodessa, kun epäsuoran energian kulutus on laskenut 10 prosenttia. Suurin kasvihuonepäästön aleneminen on saavutettu ostamalla päästötöntä sähköenergiaa.

Pääkonttorin ja Nummelan yksikön osalta energiankäyttö on vain laskennallinen. Pääkonttorirakennuksesta suuri osa on nykyisin muiden yritysten käytössä ja Nummelan

tehdasalueen konttorirakennus on vuokrattu toisen toimijan käyttöön. Kummassakaan ei käyttäjäkohtaista energiamittausta ole teknisesti järjestetty. Pääkonttorin sähköenergian hankinnasta vastaa vuokranantaja. Nummelan ja Kiteen sähköenergian Martela hankki yhdeltä toimittajalta ja pelkästään uusiutuvista lähteistä tuotettuna. Puolan yksikkö hankkii sähköenergiansa paikalliselta toimittajalta. Nummelassa ja Kiteellä käytetään lämmitykseen pääosin uusiutuvista energialähteistä tuotettua kaukolämpöä. Puolassa tuotantotilojen lämmönlähde on kaasu. Energiankäytön kasvihuonepäästöt on laskettu käyttäen Suomessa pääasiallisen sähköntuottajan antamia todellisia kertoimia, kaukolämmön osalta Helsingin, Kiteen ja Nummelan kaukolämpötoimittajien antamia kertoimia, kaasun osalta Tilastokeskuksen julkaisemaa polttoaineluokitusta ja muilta osin Motivan julkaisemia keskiarvokertoimia.

Martelan kiinteistöjen lämmitykseen, valaistukseen sekä ilmanvaihtoon käytetyn epäsuoran energian kokonaismäärä oli hiukan yli 36 000 GJ vuonna 2019. Kokonaisenergiankäytöstä 87 prosenttia oli uusiutuvaa ja 12 prosenttia fossiilista alkuperää sekä prosentti ydinvoimaa. Uusiutumattoman energian osuus tulee pääosin pääkonttorin kaukolämmöstä ja ydinvoiman osuus laskennallisen keskiarvoisen sähköenergian kautta. Sähköenergian ja kaukolämmön käyttö nousi prosentin. Kaasulla tuotetun lämpöenergian käyttö laski lämpimän talvikauden ansiosta kuudella prosentilla. Alueelliset ympäristötyöryhmät

valvovat energiansäästöön ja muuhun ympäristönsuojelutoimintaan liittyviä toimenpiteitä.

### Scope 1 -päästöt osittain hävinneet

Kuusi vuotta sitten Martela tuotti itse noin 14 500 GJ energiaa kiinteistöjen lämmitystä varten, ja sen mukana yli 1100 tonnia hiilidioksidia. Tilat on lämmitetty jo useamman vuoden kokonaan ostoenergialla, joten tämä osa Scope 1 -päästöistä on kokonaan hävinnyt.

Martelan jakelutoiminnan ympäristövaikutuksia on seurattu aktiivisesti jo 90-luvulta asti ja niiden pienentämiseen on pyritty optimoituilla kalusto- ja jakelusuunnitelmilla sekä suunnittelemalla tarkkaan pakkaukset ja lastaukset. Martelalla on käytössään oman kuljetuskaluston lisäksi vuokrakalustoa sekä yhteistyökumppaneiden palveluja. Kuljetusten päästöjä kuvaava tunnusluku laskettiin vuonna 2018 kolmella erilaisella menetelmällä. Suurimpaan kasvihuonepäästötulokseen päästiin polttoainekäytön ja EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2013 -kertoimien perusteella ja pienin tulos mitaustavalla, jossa oman kaluston päästöloukat huomioidaan Lipasto-kertoimilla ja arviokilometrimäärillä.

Vuoden 2019 osalta oman kaluston ajoneuvo-kohtaista kilometriseurantaa tarkennettiin, mutta monen yhteistyökumppanin osalta jouduttiin edelleen turvautumaan arvioituihin ajokilometreihin. Kun osittain tunnetut ja osittain arvioidut ajokilometrit kerrottiin Lipasto-kertoimilla, koko Suomen jakeluliikenteen hiilidioksidipäästökseksi saatiin 880 tonnia,

NO<sub>x</sub>-päästökseksi 4 tonnia ja SO<sub>x</sub>-päästökseksi 3 kiloa. Kuuden vuoden takaisin lukuihin verrattuna hiilidioksidipäästö määrä on noin kymmenen prosenttia pienempi, mutta tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia. Jakelutoiminnan hiilidioksidipäästöt on yksinkertaisuuden vuoksi laskettu kaikki scope 1 piiriin.

### Työ- ja liikematkustus seurannassa

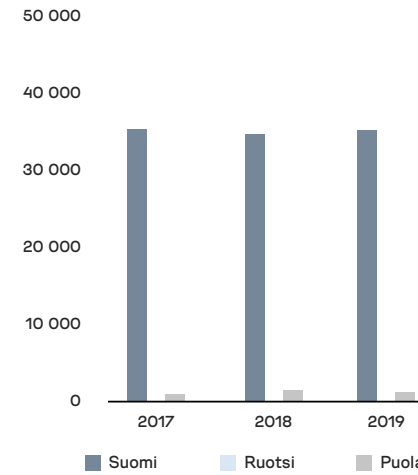
Martela pyrkii vähentämään ympäristövaikutustaan myös edistämällä etätty- ja videoneuvottelumahdollisuuksia, jotka vähentävät tarvetta työ- ja liikematkoihin, sekä kannustamalla julkisen liikenteen käyttöön. Myös käytettävän työsuhteautokannan päästöjä seurataan tarkasti. Suomen toiminnossa käytössä olleiden leasing-autojen määrä väheni vuoden 2019 aikana, mutta autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö nousi ja on nyt 125 g/km. Muutos johtui pääasiassa vuoden 2018 syyskuun jälkeen käytönotettujen autojen uusista WLTP-päästöarvoista, jotka ovat aiempia arvoja korkeammat. Auto-ohjesäännön päästöraja nousi WLTP-muutoksen myötä 170 g/km, vain yhdellä työsuhteautolla päästötaso ylittyi. Kaikkien Martelan henkilöstön käytössä olevien leasingautojen laskennallinen hiilidioksidipäästö oli yhteensä noin 105 tonnia.

Henkilöstön tekemistä liikematkoista noin 80 prosenttia tilataan keskitettyjen varausjärjestelmien kautta. Varausjärjestelmien kautta tilattujen työmatkalentojen CO<sub>2</sub>-päästöt laskivat melkein neljänneksen noin 81 tonniin vuonna 2019. Liikentojen NO<sub>x</sub>-päästöt olivat 230 kiloa ja SO<sub>x</sub>-päästöt 15 kiloa.

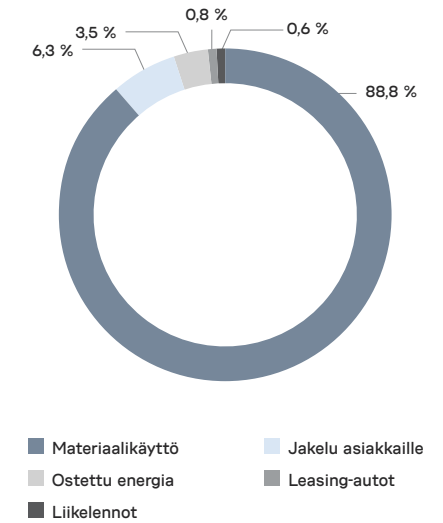
OSTETUT MATERIAALIT, 1000 KG

	2017	2018	2019
Puupohjaiset materiaalit	4 906	5 485	5 673
Metallikomponentit	4 038	2 649	2 583
Muovikomponentit ja pehmusteet	5 886	305	381
Lasikomponentit	5	125	176
Muut	1 394	652	913

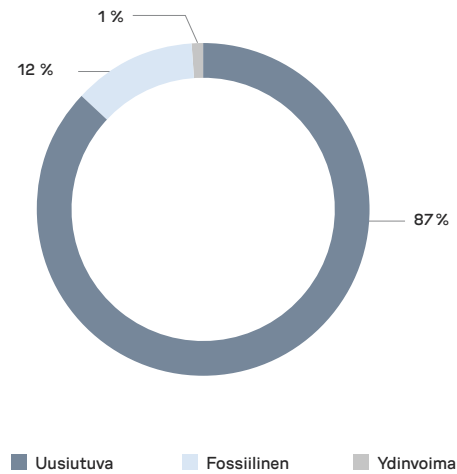
OSTETUN ENERGIAN KÄYTTÖ, GJ



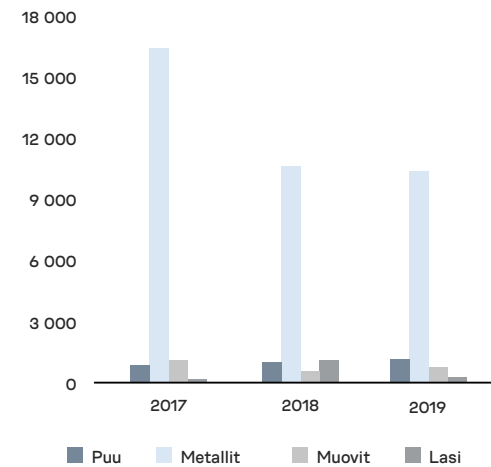
CO<sub>2</sub>-PÄÄSTÖJEN JAKAUMA, 1 000 KG



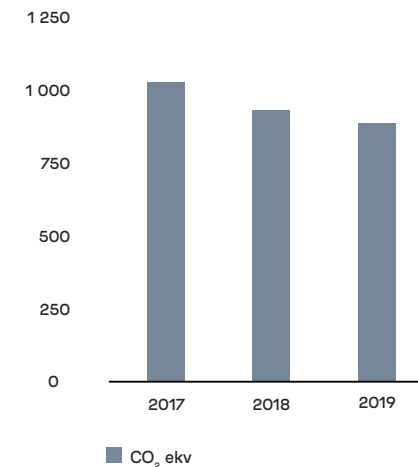
OSTETUN ENERGIAN JAKAUMA, %



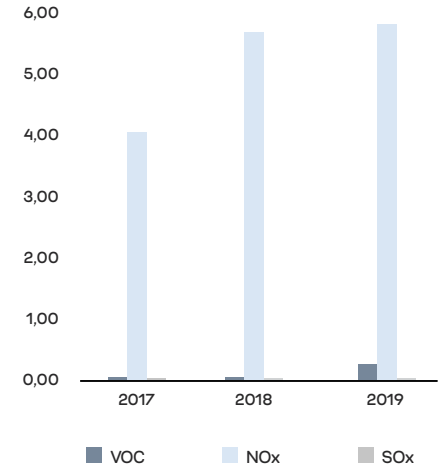
MATERIAALIEN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖT, 1 000 KG



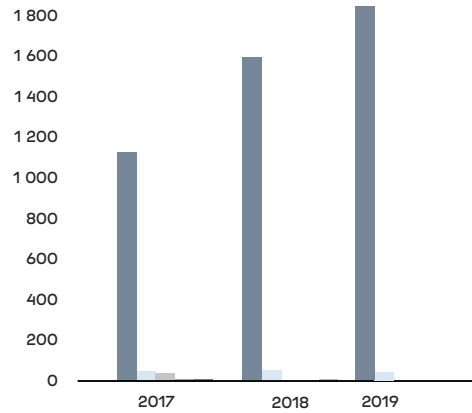
JAKELUTOIMINNAN PÄÄSTÖT, 1 000 KG



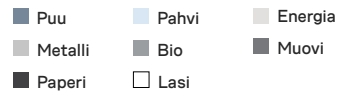
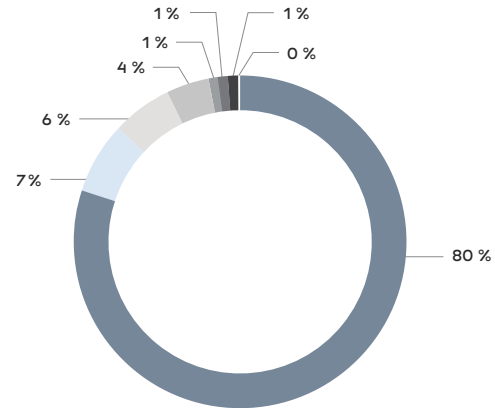
PÄÄSTÖT ILMAAN, 1 000 KG



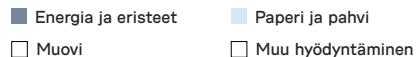
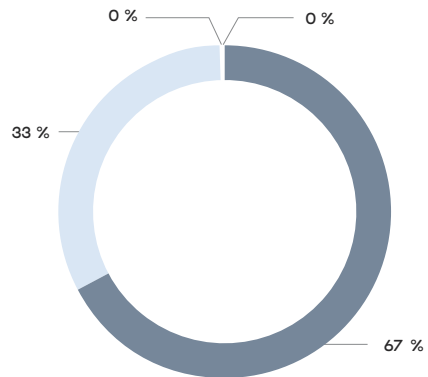
TUOTANNON JÄTTEET, 1 000 KG



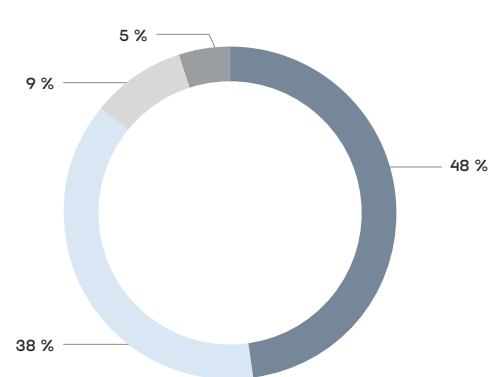
HYÖDYNNETYT JÄTTEET SUOMESSA, %



HYÖDYNNETYT JÄTTEET PUOLASSA, %



PALVELUKIERRÄTYSTEN JAKAUMA SUOMESSA, %



## Case: Jatkuvasti kehittyvä työympäristö palveluna

**MARTELAN TYÖYMPÄRISTÖKYSelyn PERUSTEELLA** Enfon Espoon toimiston käyttöaste todettiin matalaksi, kun vuokrasopimus oli päättymässä. Tehtiin päätös tiivistää tiloja ja karsia turhia kuluja. Muina tavoitteina oli saavuttaa erilaista työtä ja tilanteita tukeva, vastuullisesti toteutettu työympäristö.

Projektin aikaisessa vaiheessa ymmärrettiin, että muutoksen myötä tulisi myös mahdollisuus muuttaa Enfon työkuiltoa. Kyselyn perusteella eniten kehitettävää oli työrauhan tukemisessa sekä yksiköiden välisessä tiedonkulussa ja kanssakäymisessä. Käyttäjälähtöiseen monitilatointiin suunniteltiin vyöhykkeet erilaisille työtavoille ja erityisesti puheluita ja Skype-palavereita varten varattiin enemmän tiloja. Toteutuksessa hyödynnettiin myös olemassa olevia uudelleenverhoiltuja kalusteita – ja tarpeettomat kierrätettiin seuraavaan käyttöön.

"Henkilöstö on ottanut uudistuneet tilat hyvin vastaan. **WaaS-palvelumalli** (Workplace as a Service) mahdollistaa sen, että päivityksiä voidaan tehdä jatkossakin joustavasti tarpeiden muuttuessa", sanoo muutoksesta vastannut **Miisa Helenius** Enfolta. Projektin jälkeen Espoon toimiston henkilöstöllä teetetty NPS-kysely antoi vuoden parhaan tuloksen.

Lue lisää: <https://www.martela.fi/referenssit/enfo-espoo-2019>

# 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. 2
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Martela lyhyesti s. 2
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Martela lyhyesti s. 2
102-4	Toimintamaat	Martela lyhyesti s. 2
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Martela lyhyesti s. 2
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Martela lyhyesti s. 2
102-7	Raportoivan organisaation koko	Martela lyhyesti s. 2
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Sosiaalinen vastuu s. 21-25
102-9	Toimitusketju	Taloudellinen vastuu s. 17-20
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei merkittäviä muutoksia organisaatiossa tai toimitusketjussa vuoden 2019 aikana
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Vuosikertomus 2019 s. 10–15
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet ja aloitteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Taloudellinen vastuu s. 19
Strategia		
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Johdon haastattelu s. 5
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Johdon haastattelu s. 5
Eettiset toimintaperiaatteet		
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Arvot s. 8
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Vastuullisen liiketavan periaatteet
Hallintotapa		
102-18	Hallintorakenne	Vuosikertomus 2019 s. 61–64
102-19	Vastuunjako	Vuosikertomus 2019 s. 61–64
102-20	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden johtaminen s. 13
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 12, Vastuullisuuden johtaminen s. 13
102-22	Hallituksen kokoonpano	Vuosikertomus 2019 s. 66
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Vuosikertomus 2019 s. 66
102-24	Hallituksen valinta	Vuosikertomus 2019 s. 61–64
102-25	Eturistiriitojen välttäminen	Vuosikertomus 2019 s. 61–64
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Vuosikertomus 2019 s. 61–64



GRI-STANDARDI	SISÄLLÖN KUVAUS	SIJAINTI JA KOMMENTIT	GLOBAL COMPACT
102-27	Hallituksen yhteinen osaaminen	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-31	Riskienarviointien frekvenssi	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-32	Yritysvastuuarportin hyväksyntä	Johtamisperiaatteet s. 14	
102-33	Epäkohtien kommunikointi	Johtamisperiaatteet s. 14	
102-34	Kriittiset huolenaiheet	Martela ei ole vastaanottanut kriittisiä kommentteja vuoden 2019 aikana	
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Vuosikertomus 2019 s. 42	
102-36	Palkitsemisen määrittelyprosessi	Vuosikertomus 2019 s. 61–64	
102-37	Sidosryhmien osallistaminen palkitsemisprosessissa	Osakkeenomistajat, joiden äänivalta ylittää 50 % äänioikeudesta pääsevät vaikuttamaan hallituksen palkitsemiseen	
102-38	Korkeimman palkitsemisen suhde mediaanipalkitsemiseen	nousi 5,93 (2018:5,29)	
102-39	Korkeimman palkitsemisen korotus suhteessa mediaanikorotukseen	O: toimitusjohtajan palkkio pysyi samana ja keskimääräinen vuosiansio laski n. 10 %	
<b>Sidosryhmät</b>			
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 12	x
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	91 %, henkilöstö Pohjoismaissa	
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 12	
<b>Raportointitapa</b>			
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Vuosikertomus 2019 s. 19–24	
102-46	Raportin sisällön määrittely	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-47	Olellaiset näkökohdat	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3, GRI-indeksi s. 32–35	
102-48	Muutokset aiemmin raportoidussa tiedossa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-50	Raportointijakso	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-51	Edellisen raportin päiväys	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-52	Raportin julkaisu-aika	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	
102-53	Yhteystiedot, joista kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Yhteystiedot s. 37	
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	GRI-indeksi s. 32–35	
102-55	GRI-sisältötaulukko	GRI-indeksi s. 32–36	
102-56	Raportoinnin varmennus	Raportin sisältö ja kattavuus s. 3	

GRI-STANDARDI	SISÄLLÖN KUVAUS	SIJAINTI JA KOMMENTIT	GLOBAL COMPACT
<b>GRI 103: JOHTAMISMALLI</b>			
103-1	Oleennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat	Taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu s. 17–21	
103-2	Johtamismallin osatekijät	Vastuullisuuden johtaminen s. 13–14	
<b>200 – TALOUDELLISET VAIKUTUKSET</b>			
<b>GRI 201: Taloudelliset tulokset</b>			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudellinen vastuu s. 17–22	
201-3	Eläketurvan kattavuus	Vuosikertomus 2019 s. 37	
201-4	Valtiolta saadut avustukset	Taloudellinen vastuu s. 19	
<b>Paikalliset käytännöt</b>			
202-1	Tavanomaisten alkupalkkojen ja paikallisen minimipalkan suhde	Sosiaalinen vastuu s. 23	x
202-2	Paikallisyhteisöstä palkatun ylimmän johdon osuus	100 %	
<b>Hankintakäytännöt</b>			
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Taloudellinen vastuu s. 17–22	
<b>Korruptionvastaisuus</b>			
205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Vastuullisuuden johtaminen s. 14, Taloudellinen vastuu s. 19	x
205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Martelan toiminnassa ei ole esiintynyt lahjontatapauksia vuoden 2019 aikana	
<b>300 – YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET</b>			
<b>GRI 301: Materiaalit</b>			
301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ympäristövastuu s. 28	x
301-2	Kierrätettyjen materiaalien käyttö	Ympäristövastuu s. 28	x
301-3	Kierrätetyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Ympäristövastuu s. 27–31	
<b>Energia</b>			
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu s. 29	x
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuu s. 29	
302-3	Energiaintensiteetti	Martelan ostettu energia suhteessa liikevaihtoon (kaukolämpö, sähkö, kaasu) oli 341 GJ/ milj €	
<b>Luonnon monimuotoisuus</b>			
304-1	Toimipaikat, jotka sijaitsevat luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla	Martelalla ei ole toimintaa luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla	
<b>Päästöt</b>			
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	Ympäristövastuu s. 27–31	x
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	Ympäristövastuu s. 27–31	x
305-7	Typen oksidien (NOx), rikkioksidien (SOx) pääsöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Ympäristövastuu s. 27–31	x
<b>Päästöt vesistöihin ja jätteet</b>			
306-1	Päästöt vesistöihin	Martelalla ei ole päästöjä vesistöihin	
306-2	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	Ympäristövastuu s. 27–31	x

GRI-STANDARDI	SISÄLLÖN KUVAUS	SIJAINTI JA KOMMENTIT	GLOBAL COMPACT
<b>400 – SOSIAALISET VAIKUTUKSET</b>			
<b>GRI 401: Työsuhteet</b>			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Sosiaalinen vastuu s. 22–25	x
<b>GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet</b>			
402-1	Muutostilanteessa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Martela noudattaa toimintamaidensa määrittelemiä ilmoitusaikoja	x
<b>GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus</b>			
403-1	Työntekijöiden edustus virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveys- ja turvallisuusuostimikunnissa	Työsuojelutoimikuntia oli 2019 Suomen ja Norjan toiminnoissa, joka kattaa koko konsernin henkilöstömäärästä 86 %	x
403-2	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja kuolemantapaukset	Sosiaalinen vastuu s. 22–25	x
<b>GRI 404: Koulutukset</b>			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Koulutusta ei seurata tunteina, vaan koulutukseen käytettävänä kustannuksina. 2019 ne oli keskimäärin 392 € miestyövuotta kohden	
404-2	Osaamisen kehittäminen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Sosiaalinen vastuu s. 21	
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Kehityskeskustelumallin piirissä ovat kaikki työntekijät, toteutuma: Sosiaalinen vastuu s. 25	
<b>GRI 405: Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet</b>			
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Sosiaalinen vastuu s. 23	x
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Sosiaalinen vastuu s. 23	
<b>GRI 406: Syrjinnän ehkäisy</b>			
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vuoden 2019 aikana Martelassa ei ole tullut esille syrjintätapauksia	
<b>GRI 414: Toimittajien sosiaalinen arviointi</b>			
414-1	Toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Taloudellinen vastuu s. 18–20	
<b>GRI 415: Julkinen päätöksenteko</b>			
415-1	Poliittiset tuet	Taloudellinen vastuu s. 29	
<b>GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus</b>			
416-1	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Sosiaalinen vastuu s. 23	
416-2	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Martelan tuotteiden ja palvelujen osalta ei ole havaittu terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomuksia	
<b>GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio</b>			
417-1	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Sosiaalinen vastuu s. 23	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

## Yhteystiedot

### Suomi

**Martela Oyj**  
Takkatie 1  
PL 44  
FI-00371 Helsinki  
puh. +358 (0)10 345 50  
[www.martela.fi](http://www.martela.fi)

### Kidex Oy

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

### Muuttopalvelu Grundell Oy (Martelan muuttopalvelu)

Tikkurilantie 146  
FI-01530 Vantaa  
puh. +358 (0)10 480 4200  
[www.martela.fi/muuttopalvelu](http://www.martela.fi/muuttopalvelu)

### Ruotsi

Martela AB  
Storgatan 49A  
57132 Nässjö  
puh. +46 380 37 19 00  
[www.martela.se](http://www.martela.se)

### Norja

Martela AS  
Drammensveien 130  
N-0277 Oslo  
puh. +47 23 28 38 50  
[www.martela.no](http://www.martela.no)

### Puola

Martela Sp. z o.o.  
ul Geodetów 156  
05-500 Józefosław  
[www.martela.com](http://www.martela.com)