

Martela



2020

Vastuullisuusraportti

Sisältö

- Martela lyhyesti **3**
- Raportin sisältö ja kattavuus **4**
- Johdon haastattelu **5**
- Martela Lifecycle® **8**
- Arvot **9**
- Vastuullisuus Martelassa **10**
- Agenda 2030 **11**
- Arvonluonti **12**
- Sidosryhmät **13**
- Vastuullisuuden johtaminen **14**
- Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut **17**
- Vastuullisuusohjelma **18**
- Taloudellinen vastuu **19**
- Sosiaalinen vastuu **23**
- Ympäristövastuu **29**
- GRI-indeksi **36**
- Yhteystiedot **41**

5 Johdon haastattelu



9 Arvot



10 Vastuullisuus Martelassa



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 2020 Martela-konsernin liikevaihto oli 88,4 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 451 henkilöä.



Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä Martelan yhdestoista yritysraportti 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. Tässä raportissa ei ole suuria muutoksia verrattuna edelliseen, 9.4.2020 julkaistuun, raporttiin. Mahdolliset poikkeamat ja rajoitukset kerrotaan kyseisten tunnuslukujen yhteydessä ja GRI-standarditaulukossa.

Global Compact -raportointi

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

Raportin rakenne

Raportin alussa esitellään lyhyesti Martela yrityksenä ja kerrotaan Martelan arvoista, strategiasta ja johtamisesta. Lisäksi esitetään vastuullisuusohjausryhmän laatima kuvaus Martelan arvonluonnista sekä sidosryhmäanalyysi. Johtamisperiaatteet ja sitoumusten sisältö esitetään tiivistelminä. Periaatteiden täydelliset tekstit ovat luettavissa Martelan kotisivuilla. Martelan vuosikertomuksessa on esitel-

ty hallinnointiperiaatteet sekä riskienhallintaperiaatteet ja yritys vastuun kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet. Vastuullisuuden johtaminen -osiossa kerrotaan konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritys vastuun ohjausryhmän tehtävistä yritys vastuun kehittämisessä. Toiminnan tulosten esittely on jaettu taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun osioihin. Jokaisen osa-alueen alussa on esitetty osioon liittyvien mittareiden olennaisuusarviointi sekä tärkeimmät tavoitteet. Raportti kuvaa vastuullisuusohjelman 2020–2030 etenemisen ja uuden tavoiteohjelman vuosille 2021–2035.

Raportin varmennus

Raportin vastuullisuusindikaattoreita ei ole puolueettomasti varmennettu. Taloudellisen vastuun tuloksemme perustuvat hallituksen toimintakertomukseen ja tilinpäätökseen, jotka tilintarkastusyhtiö Ernst & Young Oy on tarkastanut.

Raportin julkaisu

Vuosittain ilmestyvä raportti on julkistettu suomeksi ja englanniksi pdf-dokumenttina. Sitä ei ole painettu, mutta se on mahdollista tulostaa. Vuoden 2021 raportti julkaistaan keväällä 2022.

Vastuulliset ratkaisut tuottavat hyvinvointia

Pandemiavuonna työn murros kiihtyi, kun toimistoista siirryttiin laajamittaisesti etätöihin. Pandemian väistyessä etä- ja lähityön yhdistelystä tulee arkea.

Työpaikkojen pitää tarjota toimivat puitteet lähityöskentelylle ja yhteisöllisyyttä vahvistaville kohtaamisille, mutta myös joustaa tilanteiden muuttuessa. Martela tarjoaa asiakkaidensa tarpeisiin tuotteita ja palveluita, joiden koko elinkaaren aikaiset vaikutukset on huomioitu. Toimitusjohtaja Artti Aurasmaa, vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja Ville Taipale ja ryhmän sihteeri Anne-Maria Peitsalo keskustelevat vastuullisuuden merkityksestä Martelassa.

Globalisaatio, kaupungistuminen, teknologian kehitys sekä ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden väheneminen muuttavat maailmaa. Miten nämä megatrendit näkyvät Martelan toiminnassa?

Artti: Ilmastonmuutos on ylivoimaisesti tärkein maailmaa muokkaava voima, ja kuluttajien ja yritysten tietoisuus siitä lisääntyy jatkuvasti. Yhä laajemmin tunnustetaan, että kiertotalous ja käyttäjältä toiselle kestävä tuote ovat keskeisiä ratkaisuja. Esimerkiksi uusien työympäristöjen suunnittelussa toivotaan usein olemassa olevan ja kierrätetyn kalustuksen hyödyntämistä sekä kes-

täviä ja monikäyttöisiä kalustusratkaisuja. Martela tarjoaa niitä. Myös kierrätettyjen kalusteiden kulluttajakysyntä on lisääntynyt, mikä näkyy Martela Outletin myynissä. Pitkäikäiset kalusteemme ovat löytäneet uuden elämän kotitoimistoissa.

Ville: Toimitilat ovat monessa yrityksessä henkilöstökulujen jälkeen suurin kuluerä, ja hyvillä paikoilla sijaitsevien toimitilojen vuokrat kasvavat. Organisaatiot yrittävät hallita kiinteistöjen kustannuksia tehostamalla tilankäyttöä ja vähentämällä energiankulutusta. Autamme asiakkaita pitämään tilojen ja kalusteiden käyttöasteen korkeana suunnittelemalla heille optimoituja, joustavia ratkaisuja. Toisaalta teknologian ansiosta työ on yhä useammin ajasta ja paikasta riippumatonta, ja yrityksen työntekijät voivat työskennellä kaukana toisistaan. Martelalle koko toimitusketjun vastuullisuus on tärkeää. Pyrimme pienentämään omia ilmastovaihtokutsiamme ja vaadimme toimittajaverkostoltamme vastuullisuutta.

Anne-Maria: Martelan Työympäristö palveluna (Workplace as a Service, WaaS) on erinomainen ratkaisu, kun toimitilojen pitää tukea etätöiden ja lä-

hityön yhdistelyä ja joustaa muuttuvissa tilanteissa. Ratkaisuun kytkeytyvät sosiaalinen vastuullisuus ja ilmastonmuutoksen hidastaminen: työelämän muutosvauhti kasvaa, eikä yksittäisellä asiakkaalla ole nopeassa muutoksessa yhtäläisiä mahdollisuuksia hyödyntää tuotteen pitkäikäisyyttä. Meiltä vuokratavan tuotteen elinkaari jatkuu eri käyttäjien käytössä pidempään kuin yhdellä omistajalla.

Vuonna 2020 koronaviruspandemia mullisti työelämän käytäntöjä ja työympäristöjä. Terveysturvallisuus nousi työpaikkojen huolenaiheeksi ja etätö läpi kertarysäyksellä. Miten Martela voi auttaa muutokseen sopeutumisessa nyt ja tulevaisuudessa?

Artti: Pandemia kiihdytti äkillisesti muutosta, joka on ollut käynnissä jo pitkään. Pandemian väistyessä etätöiden tekemistä jatketaan, mutta sitä yhdistellään lähityöhön niin, että työskentelytapa palvelee työtehtävää. Uusien ideoiden ja kilpailuedun luominen vaativat tulevaisuudessakin kokoontumista yhteen ja kohtaamisia kasvokkain. Menestyvissä yrityksissä halutaan tehdä töitä yhdessä. Nyt on myös opittu, että pandemioiden riski on todelli-

nen ja se on huomioitava myös kaikessa työskentelyssä. Siksi asiantuntevasti turvallisiksi suunnitellut toimitilat ovat pitkällä tähtäimellä tärkeitä.

Anne-Maria: Kun toimistoihin voidaan taas palata, WaaS-ratkaisumme mahdollistaa turvallisen paluun ja hallitun siirtymän hybridityöhön. Joustavien ja kustannustehokkaiden ratkaisujen kysyntä lisääntyy, kun yrityksissä ymmärretään suunnitelmattomien kohtaamisten merkitys ja sitä tukevien tilojen merkitys työn tehokkuudelle. Martela on ollut alan pioneeri jo pitkään.

Ville: On muistettava, että työhyvinvointi on muutakin kuin ergonomiaa. Yksin asuminen yleistyä ympäri maailmaa, ja yksineläjälle työyhteisö voi olla tärkeä osa sosiaalista elämää. Toisaalta ahdas asuminen kaupungeissa voi tarkoittaa, että kotona työskentely ei ole helppoa. Toimistoja tarvitaan edelleen, ja Martela on edelläkävijä henkilöstön hyvinvointia tukevien ratkaisujen tarjoajana.



Ville Taipale,
vastuullisuusohjausryhmän
puheenjohtaja



Anne-Maria Peitsalo,
vastuullisuusohjausryhmän sihteeri



Artti Aurasmaa,
toimitusjohtaja

Mitkä olivat vuoden tärkeimmät onnistumiset Martelan vastuullisuustyössä?

Anne-Maria: Tärkeimpänä onnistumisen osoituksena on asiakkailta vuosittain toteutetussa asiakaskokemuskyselyssä yritys vastuun osalta saavutettu arvosana 8,6. Erityisesti nostaisin ISO 45001 -standardin hyödyntämisen koko konsernin työturvallisuuden kehittämiseen, jonka avulla olemme nostaneet työturvallisuuden systemaattisen dokumentoinnin ja koulutukset uudelle tasolle. Syksyn kolmannen osapuolen auditoinnissa saavutimme ISO 45001 -sertifikaatin jo 90-luvulta hallussamme olleiden ISO 9001- ja ISO 14001 -sertifikaattien rinnalle. Martelalaiset ovat ottaneet työturvallisuuden omakseen ja osaksi jokapäiväistä työtä. Etenkin muutto- ja asennuspalvelussamme työturvallisuus on keskeinen asia koko matkan tehtaalta aina asiakkaan tiloihin asti.

Ville: Parannamme ja tehostamme toimitusketjumme hallintaa ja sosiaalisen vastuullisuuden seurantaan jatkuvasti. Pyrimme vähentämään energiankulutusta Nummelan ja Kiteen tuotantolaitoksissamme, ja Kiteellä on jo saatu hyviä tuloksia. Logistiikka on toiminnassamme keskeinen tehostamisen ja päästöjen vähentämisen kohde. Olemme vähentäneet välikvarastointia ja lisänneet suoratoimituksia. Olemme parantaneet tänä vuonna huomattavasti autojen ja kuormalavojen täyttö- ja käyttöastetta. Toisaalta Outletimme myynnin kasvu kertoo, että asiakkaamme tiedostavat tuotteidemme kestävän käyttäjältä toiselle.

Martela täytti 75 vuotta. Mitä pitkä ikä kertoo yhtiöstä?

Anne-Maria: Martelan pitkän iän salaisuus on uudistumiskyky. Olemme olleet pitkään edelläkävijä esimerkiksi kierrätyspalveluissa ja työympäristön elinkaariajattelussa.

Ville: Vahvalla design-, tuotekehitys- ja tuotanto-osaamisellamme on pitkät juuret. Ikoninen Kilita-tuoli on hyvä esimerkki perinteen vaalimisesta. Nyt tuomme markkinoille uudenlaisia palveluita, joita kehitämme yhdessä asiakkaidemme kanssa.

Artti: Martela on kestävien tuotteiden ja uudenlaisen ajattelun pioneeri. Nyt kestävyys korostuu entisestään, ja käsillä on suuri työelämän mullistus, jossa Martelan edelläkävijyyttä tarvitaan. Edistämme kiertotaloutta ja kestävä kehitystä, kun pyrimme palveluillamme tukemaan mahdollisimman monen työntekijän hyvinvointia ja työn tehokkuutta. Kun taloudellinen kannattavuutemme on kunnossa, pystymme tuottamaan hyvinvointia yhteiskuntaan ja jatkamaan kunnianhimoista vastuullisuustyötämme.

Työelämän muutos kiihtyi

Koronaviruspandemia kiihdytti työelämän muutosta, kun toimistotyöntekijät siirtyivät etätöihin. Etätöihin totuttiin, mutta se ei korvaa kasvokkain kohtaamista.

Jo pitkään käynnissä ollut työnteon murros kiihtyi äkillisesti vuoden 2020 keväällä, kun koronaviruspandemia ajoi toimistotyöntekijät toimistoista etätöihin.

Teknologian kehitys ja digitalisaatio ovat mahdollistaneet ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon ja kasvattaneet tietotyön osuutta. Toisaalta toimitilat ovat monessa yrityksessä henkilöstökulujen jälkeen suurin kuluerä. Kustannussäästöjen hakeminen ja kasvava tietoisuus ilmastonmuutoksesta ovat luoneet painetta vähentää energiankulutusta. Nämä trendit ovat ohjanneet yrityksiä tehostamaan tilankäyttöä ja ruokkineet toimitilojen muutosta perinteisistä huonetoimistoista avotoimistojen kautta monitilatoimistoihin.

Etätö on ollut monissa organisaatioissa mahdollista jo pitkään, mutta toimistoihin on silti tultu työskentelemään ja kokoustamaan. Toimistot on suunniteltu pääasiassa vanhan mallin mukaista työskentelyä varten, vaikka ne olisivat kustannus-

paineiden takia ja organisaation matalan hierarkian viestimisen nimissä avonaisia. Pandemia tyhjensi toimistot pitkäksi aikaa ja herätti kysymään, onko nykyinen toimitila optimaalinen.

Kevään 2020 siirtymä etätöihin tehtiin terveys- ja turvallisuuden nimissä, mutta pandemiasta johtuva talousahdinko näkynee kustannustehokkaampien ja joustavampien toimitilaratkaisujen kasvavana kysyntänä. Toimitilojen on mukauduttava tarpeiden nopeaan muuttumiseen.

Kasvokkain kohtaaminen yhä tärkeää

Etätöitä on jo pitkään tehty niinä päivinä, kun halutaan keskittyä, mutta koronavuoden aikana paikasta riippumattoman työn mahdollisuudet alettiin nähdä entistä laajemmin. Monet tehtävät sujuivat kotoa käsin jopa paremmin kuin toimistolla.

Kasvokkaisia kohtaamisia kuitenkin tarvitaan jatkossakin. Luova ongelmanratkaisu ja yhteistyö vaativat ihmisiltä läsnäoloa onnistuakseen. Yh-

dessä tekeminen, aito vuorovaikutus ja spontaani kanssakäyminen muodostavat organisaation kanssa pitävän liiman. Etätö ei korvaa lähityöskentelyä ja kohtaamisia, vaan yhä useampi työyhteisö siirtyy hybridityöskentelyn malliin.

Toimitilojen on siis tulevaisuudessakin tarjottava työyhteisöille sekä mahdollisuuksia kokoontua yhteen että tilat keskittymistä vaativaan työhön. Tilat voivat olla entistä pienemmät, mutta niiden on oltava myös entistä houkuttelevammat, jotta ihmiset haluavat tulla työpaikalle.

Vaatimuksena kestävyys

Pandemia vauhdittanee myös oppimisympäristöjen muutosta. Uusissa oppilaitoksissa ei enää suosita perinteisiä luokahuoneratkaisuja, mutta keväällä koettu etäkoulu oli monelle täysin uutta. Oppimisympäristöt on tyypillisesti suunniteltu kymmenien vuosien tähtäimellä, joten niiden kehitys on ollut hidasta. Myös oppilaitoksissa havahduttiin

etäopetuksen hyötyihin. Tulevaisuudessa lähiope- tusta voidaan tiettyssä laajuudessa täydentää etäopetuksella.

Organisaatiot ja kuluttajat ovat yhä kiinnostuneempia hankintojensa vastuullisuudesta ja kestävydestä. Siirtymä kiertotalouteen on käynnistynyt. Elinkaariajattelu on mukana edelläkävijöiden hankinnoissa jo nyt, mutta vaakakupissa painaa edelleen myös hinta.

Pandemian myötä uusi joukko kotitoimistojen sisustajia on kiinnostunut työnteon helpottavista ja ergonomisista kalusteista. Moni työnantaja haluaa tukea työntekijöidensä etätöskentelyä tarjoamalla ergonomisen työpisteen kotiin.

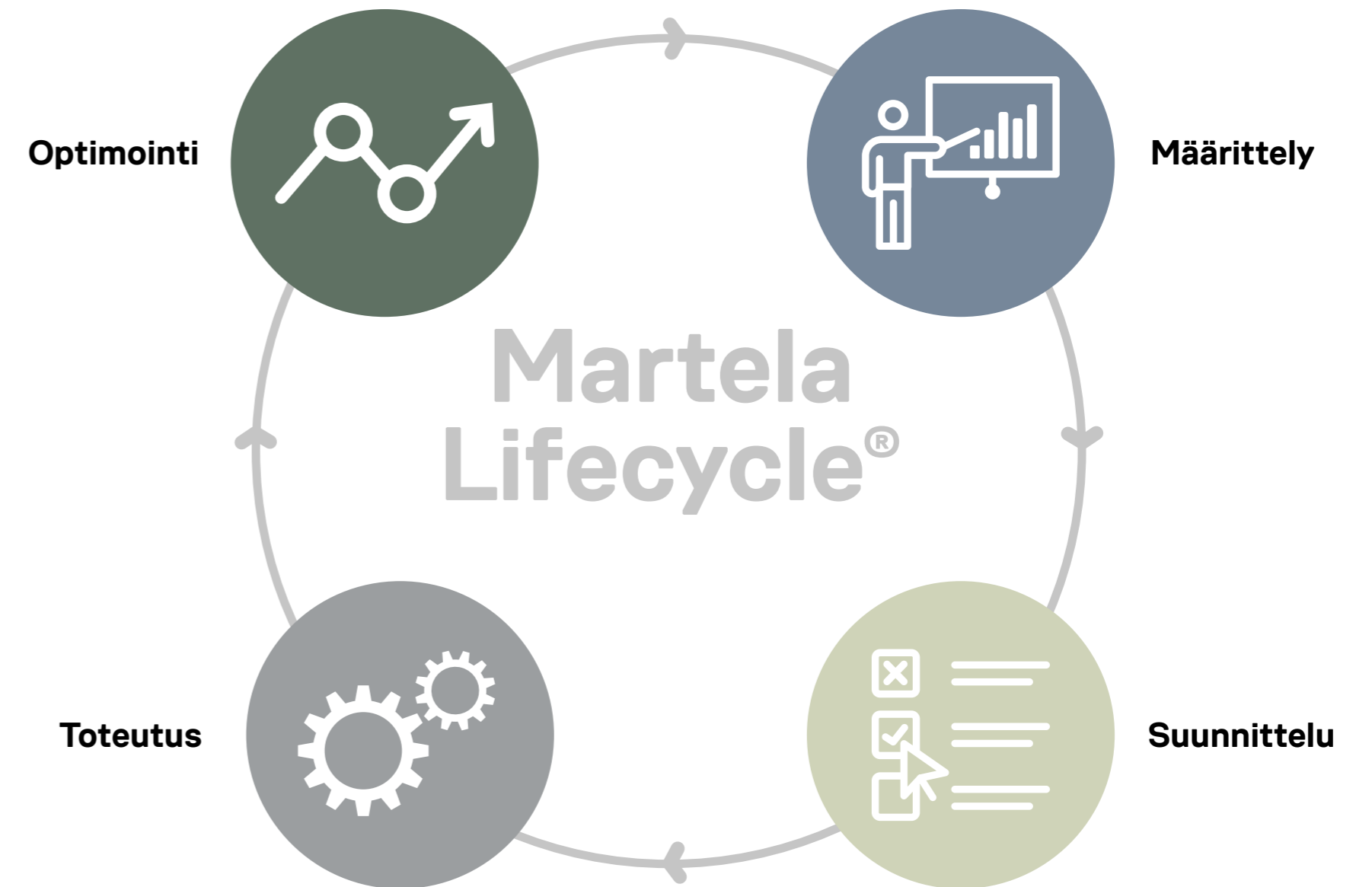
Työympäristö palveluna -malli joustaa

TYÖYMPÄRISTÖ PALVELUNA

Pandemian jälkeinen työelämä rakentuu hybridityön varaan. Hybridityön aikakaudella ihmisillä on vapaus valita, missä ja milloin työskennellä. Työympäristö palveluna -mallin ansiosta henkilöstöllä on aina käytössään paras mahdollinen työympäristö. 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. Palvelu soveltuu yrityksen toimitilojen lisäksi henkilöstön etätyöpisteiden ja joustavien co-working -tilojen kehittämiseen.

OPPIMISYMPÄRISTÖ PALVELUNA

Oppilaitosten toimintakulttuuri on murroksessa, ja opettamisen ja oppimisen tavat ovat yhä monimuotoisempia. Uudet käytännöt ja menetelmät edellyttävät myös oppimisympäristön uudistamista. Martelan palvelumuotoilun avulla ja asiakkaiden kanssa kehittämä Oppimisympäristö palveluna -malli vastaa tähän haasteeseen. Uuden palvelumallin myötä koulujen ja oppilaitosten ei tarvitse enää omistaa ainutakaan 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. Palvelumallissa tarpeettomiksi jääneet hyväkuntoiset kalusteet huolletaan ja myydään Martela Outlet -myymälöiden ja -verkkokaupan kautta tai hyödynnetään energiantuotannossa tai uusioraaka-aineena.



Arvo organisaatiolle



Työympäristö pysyy aina ajan tasalla ja optimoituna



Hyvinvointi ja työntekijäkokemus paranevat



Toiminnan tuottavuus ja innovaatiokyky kasvavat



Toiminta- ja johtamiskulttuuri uudistuu



Kustannustehokas ja vastuullinen hankintatapa – Waste Nothing.

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 lähteenne. 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 edistää Martela Lifecycle® -mallin avulla Agenda 2030 tavoitteiden saavuttamista."**



Autamme asiakkaitamme luomaan työn tekemistä tukevia tiloja, jotka palvelevat uusia työn tekemisen tapoja ja henkilöstön hyvinvointia. Lue asiakasreferenssimme joustavasta palvelumallista, joka sisältää kalusteiden lisäksi myös toimiston käyttöastetta ja tyytyväisyyttä mittaavat tietopalvelut:
www.martela.com/fi/referenssit/alva-yhtiot-oy



Parannamme materiaalitehokkuutta kehittämällä kierrätysliiketoimintaa. Martelan tarjoamalla WaaS-mallilla asiakas saavuttaa tilojen joustavan käytettävyyden. Martela vastaa tuotteiden elinkaaren pidentämisestä, materiaalitehokkuuden parantamisesta ja kalustekierrätyksen kehittämisestä:
www.martela.com/fi/palvelut/optimointi-ja-kierratys/tyoymparisto-palveluna



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

Arvonluonti

Panokset ja resurssit

KOMPONENTIT JA OSAKOKOONPANOT

- 9 milj. kg (puupohjaiset 59 %, metallipohjaiset 25 %)

TUOTANTOLAITOKSET

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

HENKILÖSTÖ

- Vuoden lopussa 435 henkilöä, joista 218 työntekijöitä ja 217 toimihenkilöitä
- 109 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa
- Panostukset henkilöstön kehittämiseen 86 000 eur vuodessa

KUMPPANIVERKOSTO

- 100 ydintoimittajaa, 30 jälleenmyyjää, 7 freelancer-suunnittelijaa, logistiikkapartnereita, muita toimittajia

OMISTAJIA

- 3 126 kpl, joista 95,4 % kotitalouksia, 3,8 % yrityksiä, 0,3 % ulkomaisia sijoittajia
- 78,7% omistaa 500 osaketta tai vähemmän, 2,9 % yli 5 000 osaketta

AINEETON PÄÄOMA

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

RAHOITUS

- Oma pääoma ja velat 52 milj. eur

INVESTOINNIT JA TUOTEKEHITYS

- 1,2 milj. eur investointeihin, 2,0 milj. eur tutkimukseen ja tuotekehitykseen

LUONNONVARAT

- Sähkö 4 352 MWh
- Kaukolämpö 3 814 MWh
- Kaasulla tuotettu lämpö 183 MWh
- Energiasta uusiutuvista lähteistä tuotettua 87 %, fossiilista 12 % ja ydinvoimaa 1 %

Martelan toiminta



Tuotokset ja niiden jakautuminen

ASIAKKAILLE

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

TAVARAN- JA PALVELUNTOIMITTAJILLE

- Ostot yhteensä 62 milj. eur sisältäen muun muassa materiaalit, komponentit, energiakulut, polttoaineet, jätehuollon, kiinteistövuokrat, kuljetuskaluston vuokrat, palvelut, IT-lisenssit

HENKILÖSTÖLLE

- Maksetut palkat sisältäen osakepalkkiona maksettavat osuudet 18 864 000 eur
- Sosiaalikulut ja eläkemaksut 3 986 000 eur

OMISTAJILLE JA RAHOITTAJILLE

- Osingot 0 eur
- Korkokulut 940 000 eur

JÄTTEET

- 1,5 milj. kg, hyötykäyttö 99,5 %, 0,5 % vaarallista jätettä

ASIAKASKIERRÄTYKSET

- 3,0 milj. kg, josta puu, metalli ja energijakeen osuus 97 %

Sidosryhmät ja niiden odotukset

	ASIAKKAAT	SUUNNITTELIJAT	TYÖNTEKIJÄT	JÄLLEENMYYJÄT	TOIMITTAJAT	OMISTAJAT, SIOITTAJAT JA RAHOITTAJAT	MUUT SIDOSRYHMÄT
MÄÄRÄ JA KUVAUS 	<ul style="list-style-type: none"> Yritykset ja julkishallinnon ostajat. Yksityisasiakkaat vain Martela Outlet -kanavan kautta. Liikevaihdosta 82 % tuli Suomesta, 10 % Ruotsista, 4 % Norjasta ja 4 % muista maista. 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkaiden tuotemäärittelyistä vastaavat henkilöt, arkkitehtitoimistot, sisustusarkkitehdit 	<ul style="list-style-type: none"> Vuoden lopussa 435 työssä, joista 50 % työntekijöitä, 50 % tieto-työntekijöitä 109 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 30 jälleenmyyjää, pääosin Martelan kotimarkkinoilla ja Keski-Euroopassa Kolmannes toimii Martela-tunnuksen alla ja muut tarjoavat Martela-tuotteita osana muuta tarjoomaa 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 100 Martela-tuotteiden materiaali- ja komponenttitoimittajaa, joista 60 % Martelan kotimarkkinoilla Muut toimittajat Logistiikkakumppanit 	<ul style="list-style-type: none"> Suurimpina omistajina Martela-suku ja eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja rahoittajina tunnetut Pohjoismaiset pankit 	<ul style="list-style-type: none"> Media, toimintapaikkakunnat, toimialan järjestöt, koulut ja oppilaitokset
ODOTUKSET 	<ul style="list-style-type: none"> Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen niin sisäisesti kuin toimitusketjussa Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla Osa toivoo erityisesti suomalaista muotoilua 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoa tuotteista, materiaaleista, ympäristötrendeistä sekä brändin arvosta Mahdollisuuksia toteuttaa uusia ideoita suomalaista muotoiluperinnettä kunnioittaen 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuhteen jatkuvuus Urakehitysmahdollisuudet Koulutusta uusiin työtapoihin sekä työturvallisuuden parhaisiin käytäntöihin 	<ul style="list-style-type: none"> Korkealaatuiset tuotteet ja palvelut Tietoa tuotteista, toimitusketjusta ja materiaaleista Lainsäädännön, vastuullisen liiketavan periaatteiden ja sopimusten noudattaminen Luotettava liikesuhde Ympäristömerkillä merkittyjen tuotteiden saatavuus etenkin Ruotsin, Tanskan ja Norjan markkinoilla 	<ul style="list-style-type: none"> Vakaa kehitys ja luottamus Ohjeiden sekä odotusten selkeä viestintä Muuttuvien markkinaodotusten selventäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Vakaa kehitys Onnistunut riskienhallinta Kannattava liiketoiminta ja osingonmaksukyky 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistäminen mm. työllistämällä Avoin viestintä
TOIMENPITEET 	<ul style="list-style-type: none"> Tuotetietojen saatavuuden varmistaminen Vastuullisen liiketavan periaatteiden noudattamisen varmistaminen Avoin viestintä keskittyen olennaisuuksiin Kolmannen osapuolen ympäristö- ja alkuperämerkit valintojen helpottamiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> Materiaaliselvityksiä sekä bränditutkimuksia Suunnittelijatilaisuuksia vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi Suunnittelijoiden ideoimien tuotteiden sisällyttäminen tarjoomaan 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tutkiminen Koulutus Kehityskeskustelut Avoin sisäinen viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> Toimitusvarmuus Muiden toimittajien suorituskyvyn ylittäminen Avoin keskustelu toiminnan kehittämisestä 	<ul style="list-style-type: none"> Pitkäaikaiseen yhteistyöhön panostaminen Vastuullisen hankinnan periaatteiden viestiminen, seuranta ja keskustelu 	<ul style="list-style-type: none"> Kilpailukykyä ja suorituskykyä seurataan tarkasti ja siitä viestitään avoimesti Yritysvastuuta kehitetään ja siitä raportoidaan Yritysvastuuta kuvaavia mittareita kehitetään jatkuvasti 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyö muiden sidosryhmien edustajien kanssa

Vastuullisuuden johtaminen

Yritysvastuun johtaminen on Martelassa osa joka päiväistä 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 toimivan organisaation kautta. Yritysvastuun tavoiteohjelma kerää yhteen vuosisuunnitteluun liittyvät vastuullisuuden kehitysohjelmat ja antaa niille pidemmän aikaperspektiivin. Vastuullisuusohjelma jalkautetaan toimintojen vuosisuunnitteluun ja toteumaa seurataan toimintojen johtoryhmätasolla. Martelan johtoryhmässä vastuullisuusasioista on vastannut vuoden 2018 alusta alkaen Operations-yksikön johtaja.

Martelan tavoitteena on tarjota vastuullisia ratkaisuja asiakkaidensa työ- ja oppimisympäristöihin Martela Lifecycle® -mallin avulla. Mallin avulla tietotyön murroksen vaatimat muutokset työympäristössä voidaan toteuttaa tilatehokkuuden, työhyvinvoinnin ja työn tehokkuuden vaatimukset huomioiden. Myös tuotteiden koko valmistusketjun sosiaalinen vastuu on tärkeä. Martela jatkoi vuoden 2018 alussa päivitettyjen, toimitusketjun vastuullisuuden hallintaan liittyvien johtamisperiaatteiden viestintää toimitusketjulle.

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



Johtamisperiaatteet

Martelan hallitus hyväksyi konsernin vastuullisen liiketavan periaatteet (Martela Corporate Code of Conduct) ensimmäisen kerran vuonna 2011. Hallitus vahvisti 2020 päivitetyn version 4.2. 2021. Periaatteet sisältävät toimintaohjeita ja -vaatimuksia niin Martelassa työskenteleville kuin Martelan yhteistyökumppaneille. 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. Johtoryhmä vahvisti sellaisenaan 2018 päivitetyn vastuullisuuspolitiikan hankintaketjulle, 2019 päivitetyn ympäristöpolitiikan sekä 2020 päivitetyn laatupolitiikan kokouksessaan 12.3.2021. Johtoryhmä hyväksyi 9.4.2021 kokouksessaan uusilla arvoilla ja epäkohtien ilmoituskanavatiedoilla päivitetyn henkilöstöpolitiikan. Vastuullisen liiketavan periaatteet kuten myös sitä tukevat vastuullisuuspolitiikat ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan kotisivuilta www.martela.com/fi/tietoa-meista/vastuullisuus/yritysvastuu.

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 kehitettäessä tarjoomaa, jonka kautta vaikutetaan välillisesti asiakkaiden ympäristövaikutuksiin. Martelalla on suurin mahdollisuus torjua ilmastonmuutosta välillisten ympäristövaikutustensa kautta.

Vastuullisuuspolitiikka hankinnoille

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

killä 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 kehitystoimenpiteitä, koordinoi niiden etenemistä toiminnoissa ja tekee tarvittaessa esityksiä konsernin koko johtoryhmälle. Vastuullisuusohjausryhmä toimii myös laatu-, ympäristö- ja työturvallisuushallintajärjestelmien ohjausryhmänä.

Vastuullisuusohjausryhmässä käsitellään vuosittain vastuullisuustoiminnan tulokset, kehittämissuunnitelmat ja raportointi. Ohjausryhmä hyväksyy vuosittaisen vastuullisuusraportin ennen sen julkaisemista. Ohjausryhmä koostuu vastuullisuustiimistä sekä johtoryhmän edustajista. Ohjausryhmän sihteerinä ja asioiden valmistelijana toimii Director, Sustainability & Quality. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Vice President, Operations-yksikön johtaja.

Johtoryhmä seuraa vastuullisuusohjelman etenemistä ja käsittelee vastuullisuusohjausryhmän 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 yritys vastuuasioihin perehtyvää jäsentä.

Yhteyshenkilöt raportointiin liittyvissä asioissa

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja
ja edustaja johtoryhmässä
VP, Customer Supply Management, Ville Taipale
puh. 050 557 2611, ville.taipale@martela.com

Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri
Director, Sustainability & Quality, Anne-Maria Peitsalo
puh. 040 720 1491, anne-maria.peitsalo@martela.com

Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut

Taloudellisen vastuun mittarit

	2017	2018	2019	2020
Liikevaihto (milj. eur)	109,5	103,1	106,2	88,4
Voitto ennen veroja (milj. eur)	0,0	-2,5	-2,7	-4,8
Tuloverot (milj. eur)	-0,7	0,1	0,2	0,0
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	1,6	-4,9	-6,4	-13,4
Omavaraisuusaste (%)	40,8	39,2	28,8	22,7
Maksetut osingot (milj. eur)	1,5	1,3	0,4	0,0
Maksetut palkat (milj. eur)	21,9	21,5	21,7	18,9
Henkilökunnan määrä (keskimäärin miestyövuosina)	497,8	505,4	462,0	432,7
Ostot toimittajilta (milj. eur)	77,7	75,9	76,6	62,8
Bruttoinvestoinnit (milj. eur)	2,1	1,7	2,3	1,2

Sosiaalisen vastuun mittarit

	2017	2018	2019	2020
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	44,0	45,0	45,0	46,0
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä (%)	49,2	51,9	47,5	47,2
Vaihtuvuus-%	17,8	14,7	17,5	19,2
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)				
- työnantajan päättämä	12	6	13	14
- työntekijän päättämä	73	65	59	67
- eläkkeelle siirtyminen	8	6	12	5
Sairauspoissaolot (% työajasta)	2,5	2,8	3,5	2,3
Sijoitus koulutukseen (eur/henkilötyövuodet)	376	221	392	200
Kehityskeskustelut (% henkilökunnasta)	64	66	75	79

Ympäristövastuun mittarit

	2017	2018	2019	2020
Materiaalien käyttö (tn)	10 928	9 215	9 726	9 038
Itse tuotettu lämpöenergia (GJ)	0	0	0	0
Ostetun energian käyttö (GJ)				
- kaukolämpö	17 331	16 337	16 515	13 731
- sähkö	19 019	18 820	19 001	15 666
- kaasu	702	757	708	658
Hiilidioksidipäästöt (tn)				
- itse tuotettu energia	0	0	0	0
- ostettu energia	1 268	477	508	504
- oma jakelu asiakkaille	1 035	928	880	766
- työsuhdeautot	114	98	105	103
- liikelennot	97	105	81	28
- materiaalikäyttö	18 314	13 214	12 393	10 654
Jätteet				
- yhteensä (tn)	1 237	1 670	1 921	1 455
- vaarallista jätettä (%)	0,7	0,4	0,1	0,5
- hyötykäyttö-%	95,7	99,6	99,8	99,5

Vastuullisuusohjelma 2021–2035

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2021 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2021–2035. Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

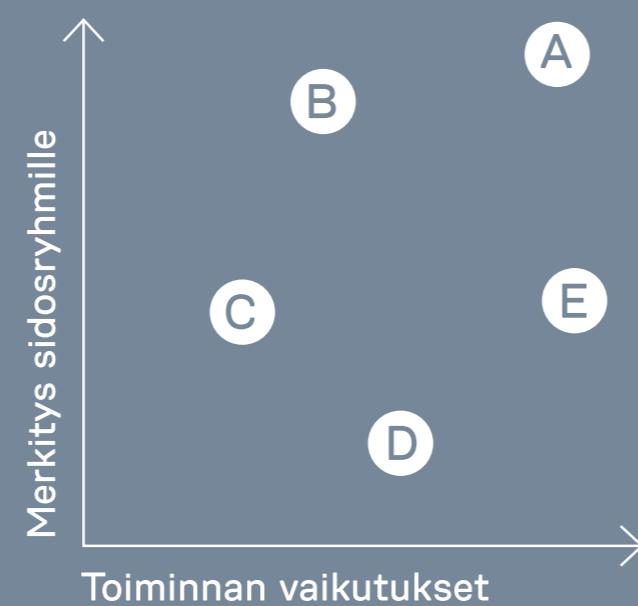
Tavoite	Aikataulu
EBIT 8 % taso ilman kertaeriä	Pitkä
Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen	
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset	Keskipitkä
<ul style="list-style-type: none"> • 50 % MLC-asiakkuuksille tehdyistä työympäristömuutoksen määrittelyistä johtaa toteutukseen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

Taloudellinen vastuu



Olennaisuusanalyysi

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



Tavoitteet

- EBIT 8 prosentin taso ilman kertaeriä
- Todellisen tarpeen selvittäminen työskentelyä tukevien ja tehokkaiden ympäristöjen kehittämiseksi
- Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen
- Arvontuotannon jatkuva parantaminen parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi optimoiden materiaali- ja energian käyttöä

Taloudellinen hyöty sidosryhmille

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 100 eurosta 25 euroa toi tämänhetkistä tai tulevaa toimeentuloa 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 60 prosenttia oli Martelan omista toimintamaista (Suomi, Ruotsi, Puola ja Norja) ja vajaa kolmannes muista Euroopan maista. Tavarantoimitajille sekä rahoittajilleen Martela haluaa olla luotettava kumppani, henkilöstölleen reilu ja kannustava työnantaja ja omistajilleen kannattava sijoitus. Taloudellisen hyödyn jakautuminen esitellään tarkemmin tämän raportin sivun 12 Arvonluonti-kuvassa.

Asiakastyytyväisyys korkealla

Taloustutkimus Oy toteuttaa vuosittain riippumattoman TEP 2020 -tutkimuksen, jossa haastatellaan eri toimialojen yritysten päättävissä asemassa olevia henkilöitä. Vuoden 2020 tutkimus toteutettiin internetpaneelilla 16.9.–30.10. välisenä aikana ja toimistokalustetoimittajia arvioi 517 henkilöä. Toimistokalustevalmistajien vertailussa olevien 11 yrityksen joukosta Martela sai yleisarvosanassa ykkössijan Martela Outletin ollessa kolmantena. Martela menestyi tutkimuksen 12 osa-alueen arvossanoissa mainiosti saavuttaen seitsemän ykköstilaa: mm. tuotteiden laatu, tuotteiden toimivuus ja yhdisteltävyys, kokonaistarjooman kattavuus, tuotteiden ulkonäkö ja toimitusvarmuus arvioitiin parhaimmiksi. NPS (Net Promoter Score) -vertailussa Martela saavutti jaetun kaksoisvoiton: Martela Outlet arvioitiin ensimmäiseksi ja Martela toiseksi.

Asiakkaiden tyytyväisyyttä edistetään vastamalla nopeasti asiakkaiden kysymyksiin. Martela otti kotisivuillaan syksyllä 2018 käyttöön chat-palvelun. Palvelu on otettu hyvin vastaan ja 2020 ai-

kana asiakas sai välittömästi vastauksen jo 80 prosenttiin kysymyksistä. Reklamaatioiden määrä suhteessa tilausriveihin nousi edellisestä vuodesta samalla kun tilausrivien määrä pandemian seurauksena pieneni. Reklamaatioiden määrä oli 4 prosenttia vuoden 2020 aikana. Pandemiatilanteesta huolimatta toimitustäsmällisyys pysyi edelleen erinomaisella tasolla.

Asiakastarpeet muuttuvat

Koronapandemian aiheuttama poikkeustila muuttaa pysyvästi työn tekemisen tapoja ja työympäristöjä. Siirtymä etä- ja lähityötä yhdistelevään hybridityön malliin nopeutuu, ja organisaatioiden on nyt arvioitava uudelleen työympäristöjä ja niiden elinkaarta. Työn muutos lisää joustavien työympäristöpalveluiden kysyntää. Tähän kysyntään vastaa kiertotalouteen perustuva Martelan Työympäristö palveluna -malli (Workplace as a Service, WaaS). Palvelumallissa asiakkaan työtilat mukautuvat tarpeiden ja tilanteiden muuttuessa ja lisäksi asiakas välttyy kalusteiden omistamiseen liittyvältä riskiltä ja kalusteisiin sidottua pääomaa vapautuu. Martelan kiertotalousmalli kattaa työ- ja oppimisympäristöjen määrittelyn, suunnittelun, kalusteet ja muuton sekä jatkuvan optimoinnin ja ylläpidon. Martela vastaa niin työtilan tarvekartoituksesta, kestävien, joustavien ja pitkäikäisten tuotteiden valinnasta, valmistuksesta ja asennuksesta, huollosta ja kalusteiden käytön jälkeisestä uudesta elämästä toisella asiakkaalla tai materiaalien vastuullisesta hyödyntämisestä.

Martelan tuotteitten tärkeimmät ominaisuudet ovat käytettävyys, kestävyys sekä esteettinen ja fyysinen laatu. Nämä ominaisuudet eivät muutu, vaikka trendit muuttuvat ja tuotteisiin tulee lisää toiminnallisuutta. Martelan kattavaa tuotevalikoimaa muokataan asiakastarpeiden ja trendien mukaiseksi pienillä muutoksilla. Vuoden 2020 aikana Martela lanseerasi uuden Capa-kaappisarjan, So-la-tuolisarja täydentyi palkkituolilla ja Noora-sohvaperheeseen lisättiin kaarevat osat. Martelan PodBooth saavutti kansainvälisesti arvostetun Red Dot -muotoilupalkinnon. PodBooth on osa laajaa Pod-tuoteperhettä, jonka muotoilussa on kiinnitetty suurta huomiota käytettävyYTEEN, yksityiskohtiin sekä viimeistelyyn. Yli sadan kilpailevan tuotteen tutkimusraporttien vertailun perusteella Martelan PodBoothin puheäänänen vaimennusominaisuus on markkinoiden paras. Vuoden aikana Pod-tuoteperhe täydentyi puhelinkoppia suuremmalla PodBooth Meetingillä.

Hankintaketju hallinnassa

Tehokas ja laadukas hankintaketju on yksi Martelan toiminnan menestystekijöistä. Martela keskittyy omassa toiminnassaan loppukokoonpanoon ja palveluliiketoimintaan. Martelan myymiin tuotteisiin ja palveluihin liittyvien materiaaliostojen osuus oli noin 66 prosenttia kaikista ostoista, kun muiden tuotteiden ja palvelujen osuus oli 34 prosenttia. Martelan hankintatoimen tehtävänä on hankkia asiakkaan tarpeeseen sopivia ja vastuullisesti tuotettuja tuotteita, materiaaleja ja komponentteja.

Hankintakriteerit ovat tarkat ja myös toimittajavalmiinnat tehdään huolellisesti.

Luotettava sadan kumppanin verkosto toimittaa materiaaleja ja komponentteja sellaisiin tuotteisiin, joihin Martelalla on tuoteoikeudet. Hankintaketju perustuu merkittävältä osaltaan vuosikymmenten pituisiin yhteistyösuhteisiin. Vastuullisuusnäkökulmasta olennaisimmat toimittajat valmistavat Martelan suunnittelemaa komponentteja, joissa on Martelan omat materiaali- ja tuoterakennelinnat. Tiivis yhteistyö näiden toimittajien kanssa alkaa jo uutta tuotetta kehitettäessä. Martelalla on vähiten näkyvyyttä sellaisten yritysten toimitusketjuun, jotka toimittavat omia vakiokomponenttejaan, jotka Martela valitsee toimittajan tuotelistalta. Verhoilu- materiaalit ja samalla niiden toimittajat asiakkaat valitsevat tilauskohtaisesti itse.

Martela kehittää hankintaketjuaan tehokkuuden ja vastuullisuuden varmistamiseksi yhteistyössä toimittajiensa kanssa. Hankinnoissa tavoitellaan jatkuvasti kustannussäästöjä ja korkeaa toimitusvarmuutta ja vuoden aikana hankintoja keskitettiin niiden saavuttamiseksi. Keskittämisen avulla voitiin tehostaa logistiikkaa, joka samalla vähentää ympäristökuormitusta. Vuoden aikana keskitettiin esimerkiksi levymäisten komponenttien tuotanto pääosin Suomeen, jolla pystyttiin lyhentämään säilytin- ja pöydänkansikomponenttien hankintaketjua ja parantamaan toimitusvarmuutta. Martela pystyi hyvällä suunnittelulla ja ennakoinnilla turvaamaan toimitukset minimoiden pandemian vaikutukset logistiikkaan säilyttäen toimitusvarmuuden erinomaisella tasolla.

Uusien toimittajien valinnassa arvioidaan toimittajan toimitus- ja laaduntuottokykyä sekä taloudellisia taustoja. Merkittävien yritysten toimintaa arvioidaan myös selvittämällä maakohtaisia vastuullisuusriskejä yleisesti sekä tarvittaessa tutustumalla toimittajakohtaisiin valmistusolosuhteisiin. Toimittajakohtainen sosiaalisen riskin arviointi toteutetaan toimittajakohtaisesti, sillä komponenttien, osakokoonpanojen ja tuotteiden valmistusmaa ei aina ole sama kuin toimittajayrityksen kotimaa. Martelan omaan toimitusketjuun liittyviltä, tärkeimmiltä toimittajilta edellytetään sitoutumista Martelan vastuullisuuspolitiikkaan hankinnoille. Toimittajien tekemien itsearviointien perusteella Martelan toimitusketjun olennaisimmat yritys vastuun ympäristönäkökulmat liittyvät yleensä jätteiden lajitteluun ja energiankäyttöön sekä työturvallisuuteen ja työsuhteisiin. Martela valvoo hankintaketjunsä toimintaa ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista vuosittain suunniteltavilla 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. Poliittikka viestittää jokaisen ostotilauksen yhteydessä ja tärkeimmille toimittajille lähetetään ajoittain vastuullisuuskysely, jonka kautta Martela on kerännyt materiaali-, komponentti- ja tuotetoimittajalta sitoumuksia hankintaketjun vas-

tuullisuuspolitiikan sisältämien vaatimusten noudattamisesta. Möbelfakta-merkittyihin tuotteisiin ja niiden hankintaketjuihin liittyy lisäksi erityinen vastuullisuusnäkökohtien dokumentointi. Martela arvioi vuosittain sosiaalisen vastuun riskit toimitusketjuissa maakohtaisten vastuullisuusindikaattorien kautta ja suunnittelee niiden pohjalta toimittajakohtaisesti tarvittavat toimenpiteet sosiaalisen vastuun varmentamiseksi. Toimenpiteet ja yhteistyö sitouttavat toimittajat entistä tiiviimmin Martelan vastuullisuusvaatimusten noudattamiseen.

Lainsäädäntö ja säännöt ohjaavat toimintaa

Martela noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen lainsäädäntöä, erityisesti osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Martelan yhtiöjärjestystä. Lisäksi Martelan vastuullisen liiketavan periaatteisiin on kirjattu hyvää taloudenhoitoa koskevia periaatteita. Pörssi-yhtiönä Martela noudattaa Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2020. Pääosa taloudellisen vastuun tunnusluvuista saadaan konsernitiinpäätöksestä, jonka laatimista ja esittämistä säätelee IFRS-standardi. Martelan käyttämä tilintarkastusyhtiö Ernst & Young Oy tarkastaa vuosittain kaikkien tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahoilukentien. Tarkastusraportti julkaistaan Martelan yhtiökokouksessa.

Martelan lainsäädäntöön ja työehtokysymyksiin vaikuttaminen tapahtuu Suomessa Puusepänteolli-

suus 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 vastuullisuus koulutuksen yhteydessä. Martela ei tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita missään toimintamaassaan. Pandemiasta johtuvista syistä Business Finland on myöntänyt vuonna 2020 Martelalle 200 000 euroa valtiollista tukea uusien liiketoimintaratkaisujen kehittämiseen.

CASE



Pohjois-Karjalan keskussairaalan laajennusrakennus

Uuden sairaalarakennuksen tavoitteena oli luoda nykyaikainen, potilaiden hyvinvointia ja positiivista hoivakokemusta vahvistava sairaalaympäristö, joka edistää myös henkilökunnan tehokasta työskentelyä ja hyvinvointia. Hankintamalliksi valikoitui käänteinen kilpailutus, jossa käyttäjälähtöisellä suunnittelulla oli keskeinen merkitys. Hyvällä ja kokonaisvaltaisella suunnittelulla tiloista saatiin viihtyisät ja ns. perussairaalan kalustusta monipuolisemmat.

"Käänteisen kilpailutuksen avulla oli tarkoitus saada mahdollisimman tarkoituksenmukainen ja yhtenäinen kalustus kaikkiin J-talon tiloihin. Tarpeiden kartoitusvaihe toteutettiin henkilöstöä osallistaen. Vastuuhenkilöt ja käyttäjäyksiköiden koordinaattorit olivat mukana koko prosessin ajan sekä projektin lopussa myös arvioimassa toteutusta. Irtokalusteiden osalta puhtaanapidon ja turvallisuuden vaatimukset korostuivat erityisesti", sanoo Pohjois-Karjalan keskussairaalan tilasuunnitteluasiantuntija Marko Turunen.

Lue lisää: www.martela.com/fi/referenssit/pohjois-karjalan-keskussairaala-j2-laajennusrakennus-joensuu

Tärkeimmät taloudelliset tunnusluvut 2020

Liikevaihto, milj. eur	88,4
Liikevoitto, milj. eur	-4,0
Omavaraisuusaste, %	22,7
Nettovelkaantumisaste, %	37,9
Bruttoinvestoinnit, milj. eur	1,2
Osinko, eur	0,0
Markkina-arvo vuoden 2020 lopussa, milj. eur	12,8

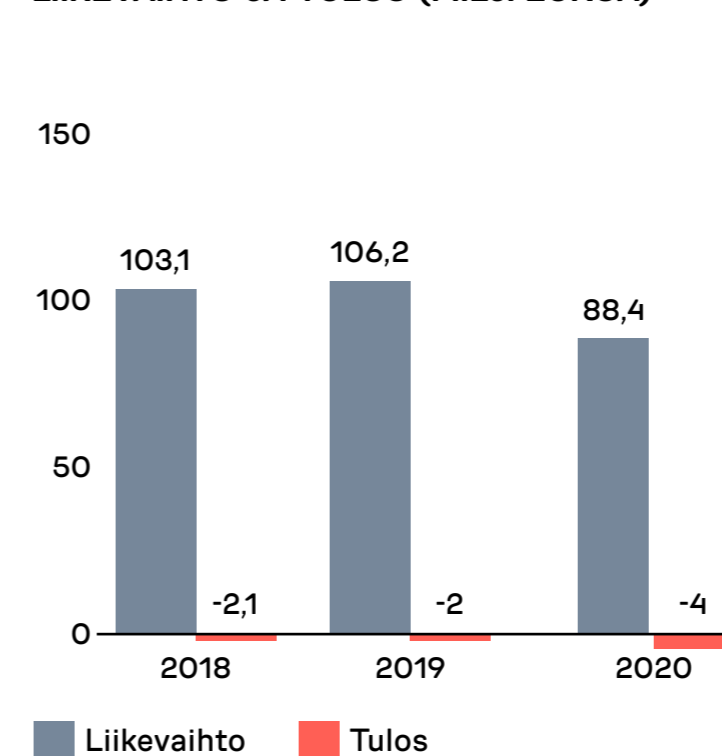
Taloudellisen hyödyn jakautuminen sidosryhmille

	2018	2019	2020
Maksuina materiaalin, tuotteiden ja palvelujen tuottajajille	71,4 %	71,9 %	71,4 %
Henkilöstölle palkkoina	20,5 %	20,6 %	21,7 %
Henkilöstön sosiaaliturva- ja eläkemaksuihin	4,6 %	4,4 %	4,5 %
Osinkoina osakkeenomistajille	1,2 %	0,4 %	0,0 %
Muut (verot, korot, investoinnit)	2,3 %	2,7 %	2,4 %

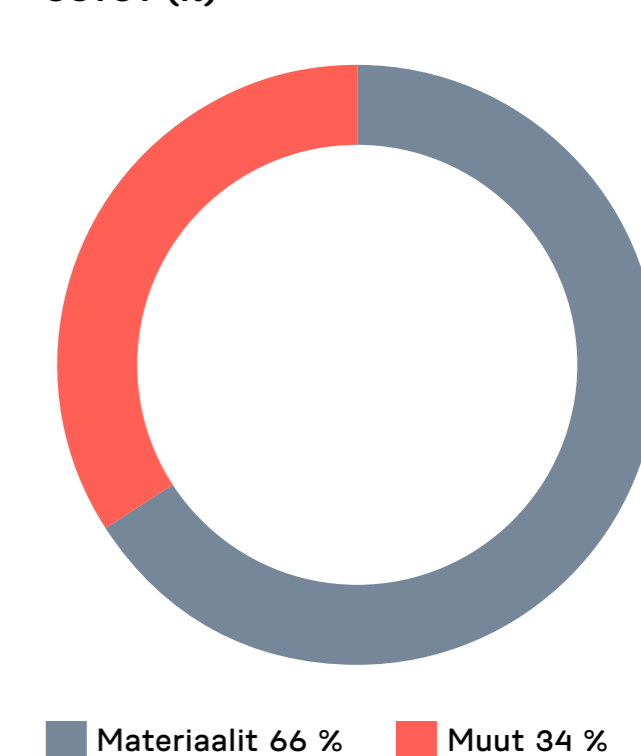
Materiaalihankinnat

	2018	2019	2020
Puu	9,6 %	10,1 %	14,7 %
Muovi	2,1 %	2,0 %	2,3 %
Metalli	26,2 %	22,3 %	19,4 %
Verhoilumateriaalit	5,6 %	6,1 %	11,9 %
Sopimusvalmistus	8,7 %	11,0 %	7,5 %
Välitystuotteet	28,9 %	30,4 %	23,2 %
Tarvikkeet	5,4 %	5,5 %	11,6 %
Muut	13,5 %	12,7 %	5,9 %

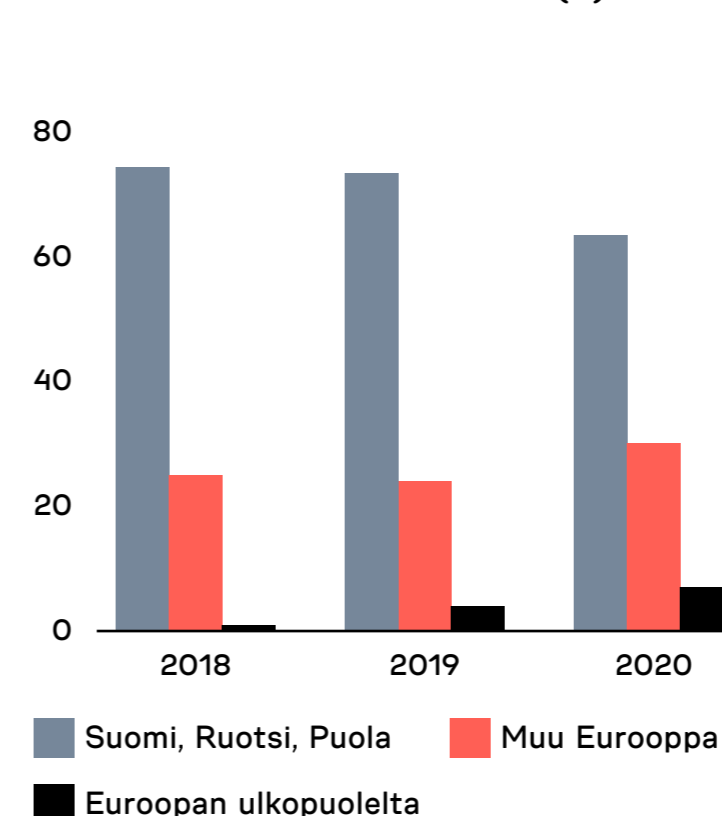
LIIVEVAIHTO JA TULOS (MILJ. EUROA)



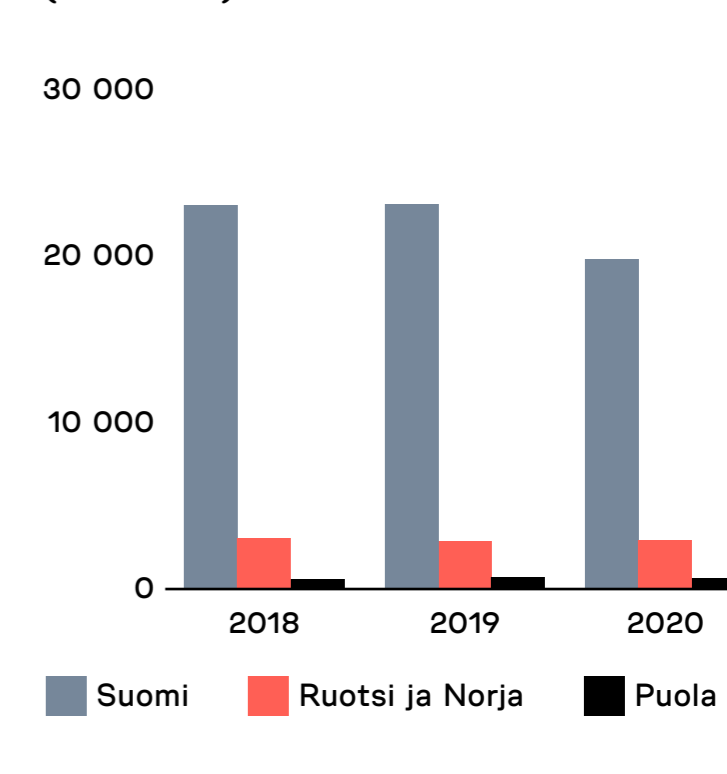
OSTOT (%)



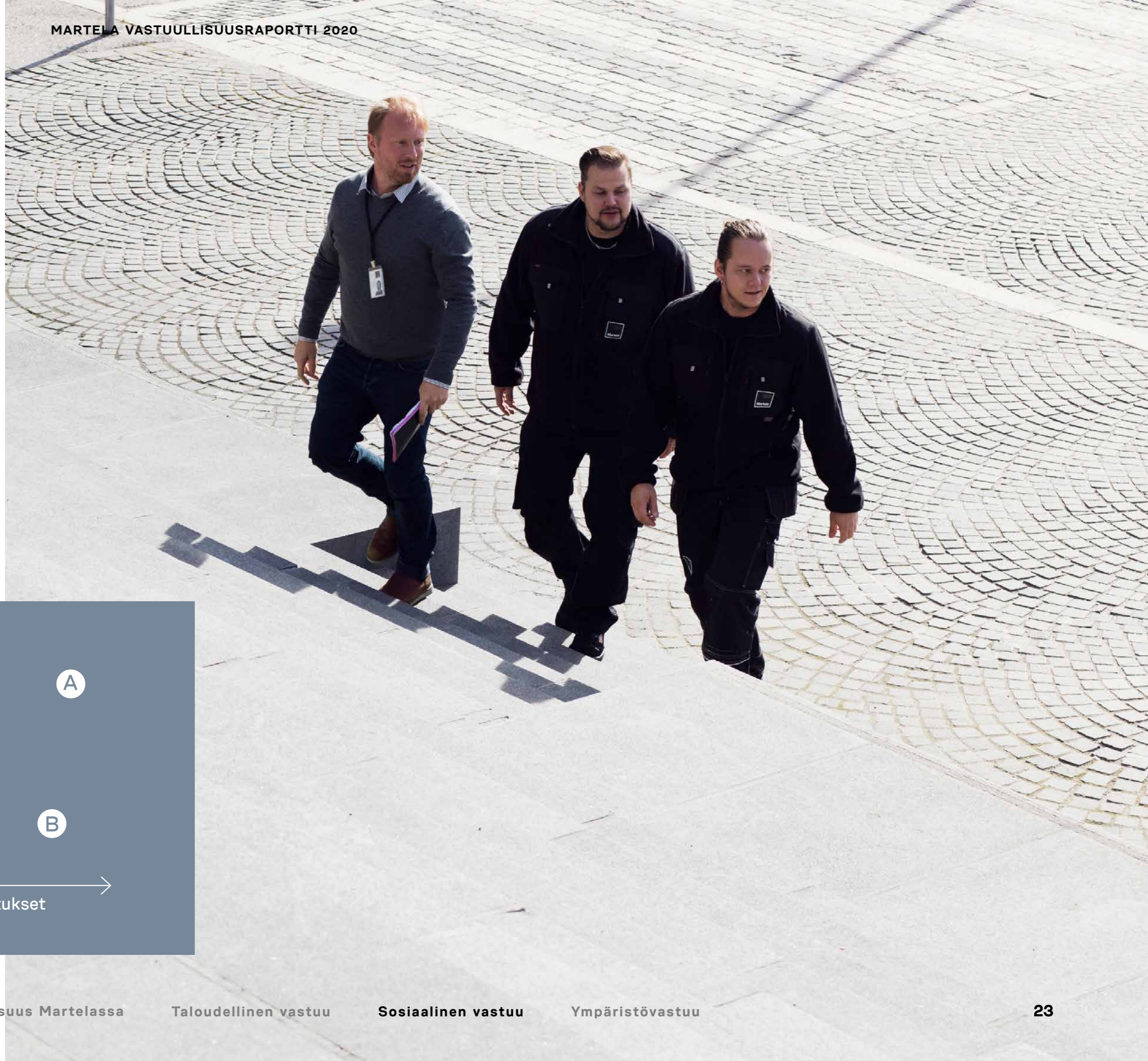
MATERIAALIOSTOT ALUEITTAIN (%)



PALKAT, SIVUKULUT JA VEROT MAITTAIN, (1 000 EUR)

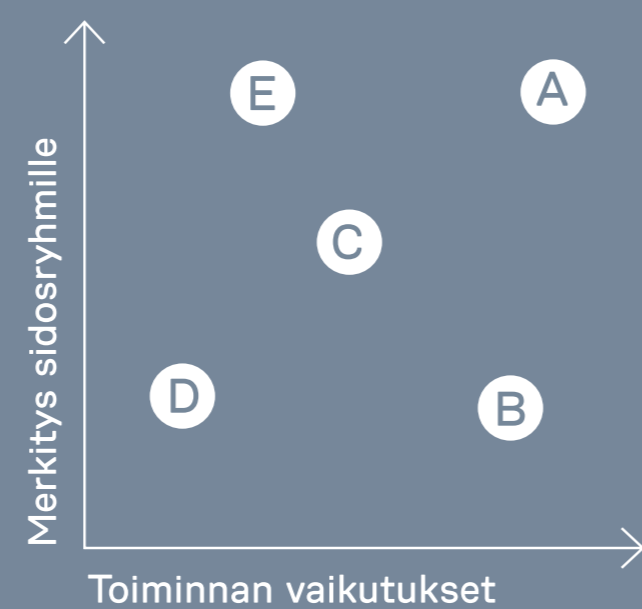


Sosiaalinen vastuu



Olennaisuusanalyysi

- A Työhyvinvoinnin parantaminen
- B Työterveys ja -turvallisuus
- C Yhdenvertaiset mahdollisuudet
- D Järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus
- 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

Martela on toimialansa edelläkävijä, sillä 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 tasarvoiset kehitys- ja etenemisvaihtoehdot kaikille työntekijöilleen. Martela haluaa olla innostava ja inspiroiva työyhteisö, jossa kaikkien työntekijöiden osaaminen ja ideat hyödynnetään. Näin varmistetaan jatkuva tarjonnan ja oman toiminnan kehitys.

Martelan työnantajamielikuvaa on hyvä ja uusien työntekijöiden saatavuus on hyvällä tasolla. Erityisesti toimialan piirissä Martelan arvostus on korkealla. Työntekijöiden vaihtuvuus nousi 19,2 (17,5) prosenttiin vuonna 2020. Vaihtuvuus on selvästi suurinta alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä, etenkin Suomessa.

Martelan henkilöstö muodostuu useiden eri toimialojen ammattilaisista. Monipuolinen osaaminen ja laaja-alainen kokemus tekevät Martelasta monimuotoisen työyhteisön, jossa eri osaamisalueet rikastuttavat toisiaan. 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 joka toinen vuosi toteuttavissa Talent-keskusteluissa, joissa luodaan jokaiselle kehityssuunnitelma. Vuoden 2020 aikana henkilöstön koulutukseen käytettiin 200 euroa henkilötyövuotta kohden.

Kehityskeskustelut ja sisäiset tilaisuudet ovat tärkeässä roolissa vahvistamassa jokaisen työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työhönsä. Kehityskeskustelut toteutuivat 71 prosentille työntekijöistä vuoden 2020 aikana. Työssäjaksamiseen on panostettu luomalla erilaisia joustomalleja, jotka palvelevat sekä työntekijän että työnantajan tarpeita. Uramahdollisuuksia, moniosaamista ja tiedon jakamista edistetään muun muassa tehtäväkierrolla.

Vuoden 2020 lopussa Martelassa työskenteli 435 henkilöä (464), joista Suomessa 361, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 38 ja Puolassa 36 henki-

löä. Uusia työntekijöitä palkattiin Suomessa 50, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä viisi ja Puolassa yksi. Henkilöstökulut olivat yhteensä 23,0 milj. euroa (26,7). Vuoden 2020 aikana henkilöstöjohtamisessa panostettiin turvalliseen ja ergonomiseen työskentelyyn.

Arvot ohjaavat toimintaa

Kaikkien martelalaisten toimintaa ohjaavat yhteiset arvot. Martela uudisti koko henkilöstön kanssa yhdessä työstetyt, uudet arvot tammikuun lopussa 2020. Martelan uudet arvot luotiin antamaan toiminnalle vakautta ympärillä tapahtuvassa jatkuvassa muutoksessa. Arvojen kehittäminen käynnistettiin pyytämällä henkilöstöltä vastauksia neljään kysymykseen: mikä meille on tärkeää ja ominaista, mistä meidät tunnetaan, mitä haluamme vaalia ja mitä asiakkaat ja yhteiskunta odottavat meiltä. Työpajoissa henkilöstöltä kerätyt ja muokatut arvoehdotukset esiteltiin johdolle ja hallitukselle. Pienellä viimeistelyllä löydettiin arvot, joihin koko henkilöstö yhdessä uskoo.

Seuraavaksi oli vuorossa arvojen jalkautus pienryhmissä toteutettavaksi suunnitellulla arvopelillä. Pelin toteuttajaksi oli valittu arvolähettiläät ja ohjelma käynnistettiin maaliskuussa sisäisellä videolla. Vain reilu viikko myöhemmin kaikki lähikontaktia vaativat tapaamiset jouduttiin pandemian vuoksi siirtämään parempaan ajankohtaan. Sitä ajankohdasta ei kuitenkaan vuoden 2020 aikana tullut.

Sopeutuminen uuteen normaaliin

Koronaviruspandemia ja sen aiheuttamiin seurauksiin sopeutuminen vaikutti merkittävästi kaikkien toimintaan. Tärkein tehtävä vuoden 2020 aikana oli henkilöstön turvallisuudesta huolehtiminen. Turvallisen työskentelyn varmistamisesta käynnistettiin monia toimenpiteitä maakohtaiset ja alueelliset viranomaisohjeet huomioiden. Toimistotyötä tekevän henkilöstön osalta etätyöskentelyyn siirryttiin heti pandemian alkuvaiheessa. Koska puolet Martelan työntekijöistä on toimihenkilöitä, etätyömahdollisuudet olivat laajat. Martelalla on ollut etätyömalli käytössä jo vuodesta 2018, joten etätyö ei ollut täysin uutta. Matkustamista oli jo aikaisemmin vähennetty ja suosittu etäkokouksia ympäristö- ja kustannussyistä. Pandemian myötä mukaan tuli uusi, konkreettinen ja painava lisäyys vähentää myös lyhyitä matkoja kokoontumisille. Etätyön mahdollisuudet ovat kuitenkin eri henkilöille ja erilaisissa elämäntilanteissa hyvin erilaiset. Myös omat toimistotilat ja lähityöskentelytavat piti vuoden aikana suunnitella sellaisiksi, että tartuntariskejä voitiin minimoida.

Etätöiden ergonomia nousi nopeasti suureksi kysymykseksi, kun etätöiden suhteellinen määrä kasvoi. Martelan omat työntekijät ovat tottuneet omien kalusteiden hyvään ergonomiaan ja helpoon säädettävyyteen, jota kotona ei välttämättä aina ole saatavilla. Ergonomisen työskentelyn turvaamiseksi henkilöstölle tarjottiin kotiin lainaksi kokopäiväiseen päätetyöskentelyyn soveltuvia kalusteita. Vuoden aikana 14 prosenttia tilasi itsel-

leen käyttöönsä sähkösaatöisen työpöydän ja 9 prosenttia ergonomisen työtuolin. Käytettyjen kalusteiden hyvän saatavuuden myötä Martela Outlet -ketjun pystyi tarjoamaan vastaavaa palvelua myös asiakasyrityksille. Tuotannossa ja muuttopalvelussa, missä etätyön tekeminen ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista, laadittiin tarkat hygieniia ja suojautumista koskevat ohjeistukset. Henkilöstön altistumista seurattiin tarkasti. Vain muutamat todetut altistumis- ja sairastumistapaukset osoittivat henkilöstön korkean sitoutuneisuuden koskien turvallisen työskentelyohjeistuksen noudattamista.

Hyvinvoiva henkilöstö

Vuosittain toteutettavan People Spirit -henkilöstökyselyn tavoitteena on selvittää, mitkä asiat Martelassa on hyvin ja missä on vielä parannettavaa. People Spirit -henkilöstökyselyn toteutusaikataulu on perinteisesti toukokuu. Pandemiatilanteesta johtuen kyselyä päätettiin 2020 poikkeustilanteesta siirtää vuodelle eteenpäin. Vuonna 2019 kyselyn vastausprosentti oli 73,6 ja yleisarvosana edellisen vuoden tavoin tyydyttävä A-taso. Henkilöstön tyytyväisyys oli melko samanlaista maasta ja toimipisteestä riippumatta. Martelan tavoitteena on saavuttaa AAA-taso, joten tavoitteeseen on vielä matkaa. Aiempien tulosten antamien suuntaviivojen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen käytännön toimenpiteitä on suunniteltu tiimeittäin ja niiden toteuttaminen jatkuu edelleen.

Koko henkilöstöä koskeva People Spirit -kyselyn sijaan toteutettiin esimiehille kohdistettu työhyvinvoinnin kysely. Etätöiden lisääntymisen kautta

esimiehet olivat vuoden aikana entistäkin merkittävämmässä roolissa tiimensä yhteishengen ylläpitäjinä ja tiimin jäsenten työhyvinvoinnin seurannassa. Kyselyn vastausprosentti oli 89 prosenttia. Vastaajista 96 prosenttia näki Martelan toimineen pandemiatilanteessa vastuullisesti työn tekemisen turvallisuuden turvaamiseksi. Etätyöskentely oli toteutunut hyvin 90 prosenttia näkemyksen mukaan ja vain 4 prosenttia näki etäkokouksiin osallistumisessa haasteita. Lähes 90 prosenttia oli tyytyväinen myös informaation jakamiseen. Vastausten kautta saatiin myös kehitysideoita muuttuneesta tilanteesta selviytymiseen.

Työturvallisuus yhteisenä tavoitteena

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 henkisesti vaativuudesta. Työturvallisuutta valvoo erilaisen työskentely-ympäristöjen vuoksi Martelassa neljä eri työsuojelutoimikuntaa Suomessa. Vastavaa toimintamalli otettiin käyttöön 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 aikana oma kouluttaja toteutti muuttopalvelun ja tehtaan työntekijöille laajasti työturvallisuuskorttikoulutuksia. Suomen toiminoissa on käytössä verkkopohjainen turvallisuus-

havaintojen kirjaamisohjelma, jonka kautta tehtiin lähes 300 kirjausta. Huolellisesti käsiteltyjen havaintojen kautta tapaturmien todennäköisyyttä voidaan pienentää. Vuoden 2020 aikana toteutettu ISO 45001 -standardin mukaisen työturvallisuuden hallintajärjestelmän rakentaminen huipentui syksyllä saavutettuun sertifiointiin.

Koko Martelan historian aikana työtehtävissä ei ole tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa. Työhön liittyviä, vakavia tapaturmia ei ole sattunut vuoden 2017 jälkeen. Viimeisin vakava eli yli 30 sairauspäivään johtanut tapaturma tapahtui tammikuussa 2019, kun työntekijä liukastui kotipihallaan lähtiessään töihin. Vuoden 2020 vakavin työtapaturma oli 18 päivän työkyvyttömyyspäivään johtanut liukastuminen tehtaalla. Tehdasalueelle maalattiin syksyllä 2019 suojatiet selkeyttämään kulkuväyliä kaikille pihankäyttäjille ja lisäämään sitä kautta turvallisuutta siirtymisissä. Talvella suojatiemaali on joissain olosuhteissa kuitenkin erittäin liukas ja siitä on aiheutunut useampikin liukastumisesta johtuva tapaturma. Vuonna 2020 pääosa tapahtuneista tapaturmista oli venähdyksiä, ruhjeita tai haavoja ja pinnallisia vammoja. LWIF-arvo Suomessa oli 11,9 ja koko konsernissa 10,11. Tapaturmien määrä väheni edellisestä vuodesta 49 prosenttia ja niistä johtuvien poissaolojen määrä 23 prosenttia.

Yhdenvertaisuus on osa vastuullisuutta

Yritysvastuun toteutumisesta edistetään ja valvotaan vuosittaisin koulutuksin ja kyselyin. Vuonna 2020 vastuullisuuskoulutus keskittyi yksilöiden sitoutumiseen yrityksen politiikkoihin ja toimintatapoihin. Vastuullisen liiketavan periaatteissa on ehdoton kieltä syrjintään ja 96 prosenttia kerroikin kyselyssä sitoutuvansa periaatteisiin. Sitoumuksen puute johtui lähinnä siitä, ettei periaatteita oltu käyty vastaajan mielestä riittävästi läpi. Periaatteista keskustelua olisikin hyvä lisätä tiimipalaverissa, sillä 33 prosenttia vastaajista ei ole havainnut aiheen olleen esillä. Yli 80 prosenttia vastaajista oli tietoisia, miten pitää menetellä, jos havaitsee periaatteiden vastaista toimintaa. Kyselyyn vastasi lähes 80 prosenttia henkilöstöstä.

Martelan kaikki työntekijät Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa kuuluvat kollektiivisesti neuvottelujen työehtosopimusten piiriin. Puolassa ei toistaiseksi ole soveltuva työehtosopimusta. Uudelleenjärjestelytilanteissa Martela noudattaa kunkin toimintamaan lainsäädännön asettamia ilmoitusaikoja. Martelan maksama alin palkka oli 2020 Puolassa neljä prosenttia, Suomessa 19 prosenttia sekä Ruotsissa ja Norjassa 25 prosenttia alan minimipalkkaa korkeampi. Työntekijöiden osalta Suomessa naisten keskimääräinen kokonaisansion ero oli hiukan miehiä korkeampi eli 102 prosenttia ja Puolassa hiukan alhaisempi eli 94 prosenttia miesten vastaavasta. Ruotsissa ja Norjassa on pelkätään toimihenkilöitä. Toimihenkilöiden ryhmässä,

Suomessa naiset keskimääräinen ansio oli 92 prosenttia ja Puolassa, Ruotsissa ja Norjassa 80 prosenttia miesten keskimääräisestä ansiotasosta.

Martelan hallituksessa oli vuonna 2020 seitsemän jäsentä, joista neljä miestä ja kolme naista. Konsernin johtoryhmässä oli vuoden lopussa kuusi jäsentä, joista yksi nainen ja viisi miestä. Martelan koko henkilöstöstä 64 prosenttia on miehiä ja 36 prosenttia naisia. Suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat, joiden osuus oli 34 prosenttia, kun henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Vanhin henkilöstön jäsen oli 71-vuotias.

Turvallisia tuotteita

Martelan tarjoamat fyysiset tuotteet ovat pääasiassa tavallisissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä kalusteita, joihin ei liity erityisiä riskejä käyttäjille. Tuotteiden turvallisuus käyttäjille varmistetaan testaamalla tuotekehityksen aikana ne eurooppalaisten tuoteryhmä- ja käyttötarkoitukskohtaisten tuotestandardien vaatimusten mukaisesti. Näin varmistetaan myös tuotteiden käyttöergonomia ja pitkä käyttöikä. Martelalla on Nummelan yksikön yhteydessä oma huonekalujen testauslaboratorio, jossa testataan tuotteiden kestävyyttä, stabiliteettia ja mittavaatimusten täyttymistä. Eurooppalaisia kalustestandardeja ei ole vielä harmonisoitu CE-merkinnän mahdollistamiseksi Martelan tuotevalikoimassa olevien kalustetyyppien osalta.

Martelan tuotteet toimittaa, asentaa ja säätää käyttövalmiiksi ammattitaitoinen asennushenkilöstö. Tuotteiden terveysvaikutukset perustuvatkin lä-

hinnä 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.

Tunnukseksi tuotteiden turvallisuudesta ympäristölle ja yhteiskunnalle on luotu monta erilaista kriteeristöä. Martelalla on ollut pitkään käytössä ensimmäisen luokan ympäristömerkki, Joutsenmerkki. Merkin käyttöoikeus laajennettiin myös Suomen markkinoille vuoden 2018 alusta lähtien, kun se aiemmin oli käytössä vain muissa Pohjoismaissa. Koska tuotekohtaiset joutsenkriteerit ovat riippuvaisia kunkin materiaalin suhteellisesta osuudesta, kriteerien täytyminen kussakin tuotevariantissa on varmistettava erikseen ja luotava siitä Eco-versio. Eco-tuoteversion voi tunnistaa tuotteeseen lisättävästä Joutsenmerkkitarrausta. Yhtään Eco-tuoteversiota ei kuitenkaan ole vielä tilattu.

Useilla Martelan tuotteilla on ympäristö- ja vastuullisuusmerkki, Möbelfakta. Möbelfakta on Ruotsalaisen Möbelfakta AB:n hallinnoima merkintä huonekaluille, jotka täyttävät korkeat laatu-, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun vaatimukset. Merkki perustuu eurooppalaisiin laatu- ja ympäristövaatimuksiin sekä kansainvälisiin vaatimuksiin sosiaalisesta vastuusta. Martela on valinnut Möbelfakta-merkin käyttämisen, koska se painottaa tuotteiden toimintaketjun vastuullisuutta. Vastuullisuus on ollut Martelalle olennainen näkökohta jo yli kymmenen vuoden ajan, ja yritys haluaa siksi tarjota merkin käyttämisellä asiakkailleen konkreettisen ja selkeän valintakriteerimahdollisuuden.

CASE



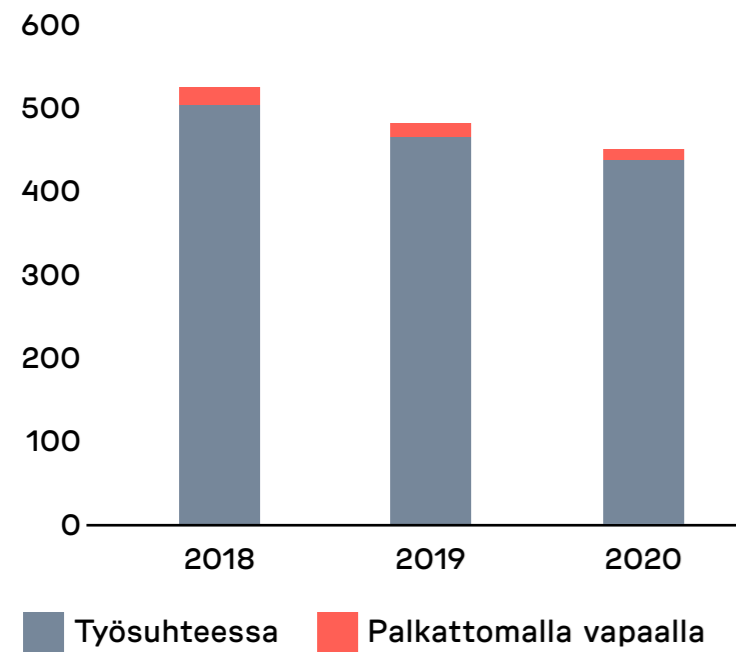
Työturvallisuus paranee kehittämällä

Keväällä 2019 Martela hyväksyttiin Traficomien koulutuskeskukseksi. Yrityksen sisällä toimiva oma kouluttaja mahdollistaa työturvallisuuskorttikoulutuksen muokkaamisen työntekijöiden tarpeiden mukaan. Koulutuksessa voidaan keskittyä yleisten turvallisuusperiaatteiden lisäksi myös omaan työhön olennaisesti kuuluviin turvallisuusnäkökohtiin sekä miten turvallisuusasioita oman yrityksen sisällä käsitellään ja minkälaisilla prosesseilla työturvallisuutta yrityksessä kehitetään. Vuoden 2020 aikana työturvallisuuskorttikoulutus laajennettiin muuttopalvelun lisäksi koskemaan myös Nummelan tehdasta – sekä myöhemmin Kiteen tehdasta.

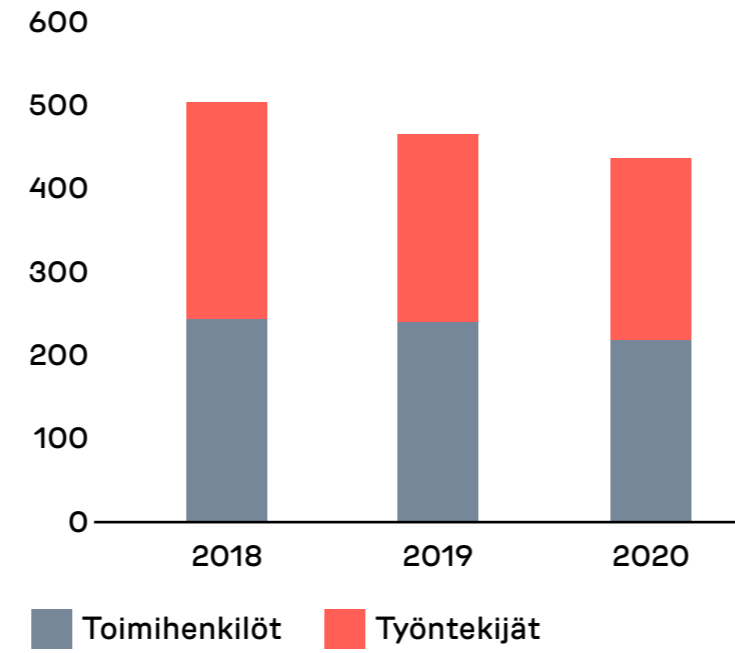
Muuttopalvelun Patrik Berg, Removals Supervisor kertoo, ”Talon sisällä oleva ja työntekijöille tuttu kouluttaja on työturvallisuuden kehittämistyössä korvaamaton apu. Kaikki uudet työntekijät käyvät turvallisuuskoulutuksessa jo ennen ensimmäiseen työkohteeseen lähtemistä. Työturvallisuuskoulutukset ovat meille olennainen osa arkea ja muiden koulutusten ja työhön perehdytyksen selkäranka. Niiden ympärille rakennamme myös tulevat koulutukseen ja prosessien kehitykseen liittyvät hankkeemme.”

Lue lisää: www.martela.com/fi/tietoa-meista/martela-yrityksena/uutiset/martelan-tyoterveys-ja-tyoturvallisuusjarjestelma-on-sertifioitu

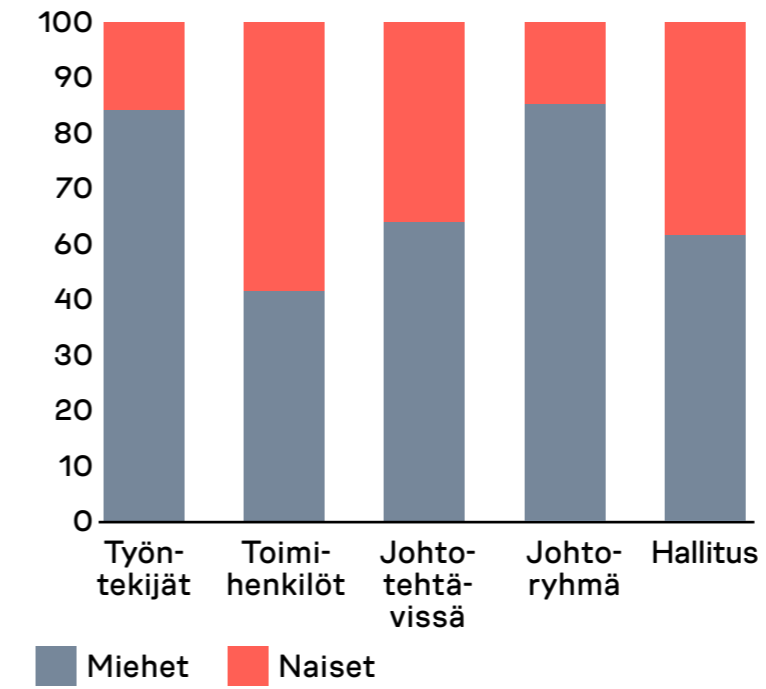
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA



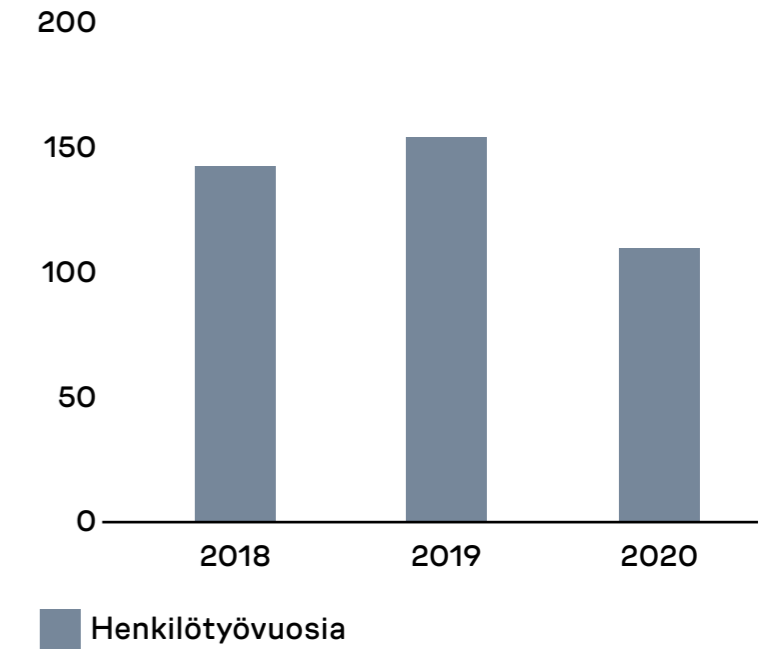
HENKILÖSTÖRYHMÄT VUODEN LOPUSSA



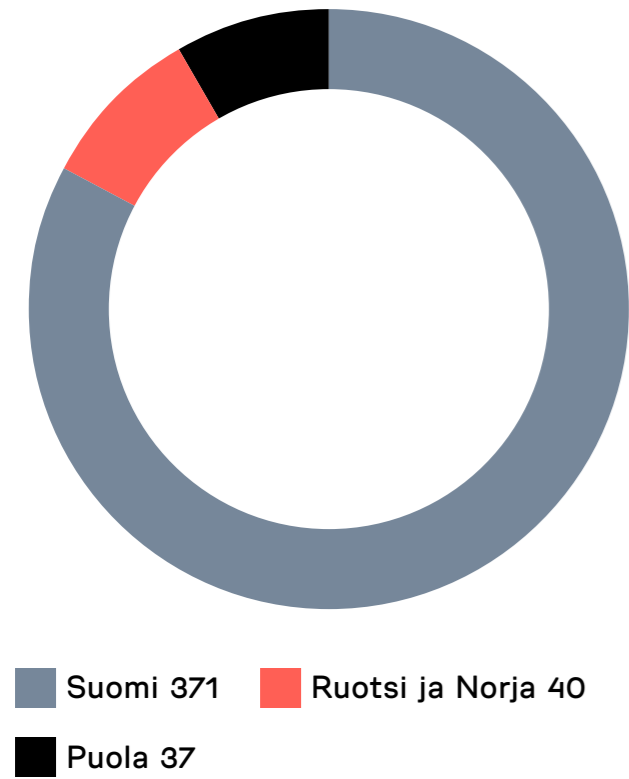
SUKUPUOLIJAKAUMA (%)



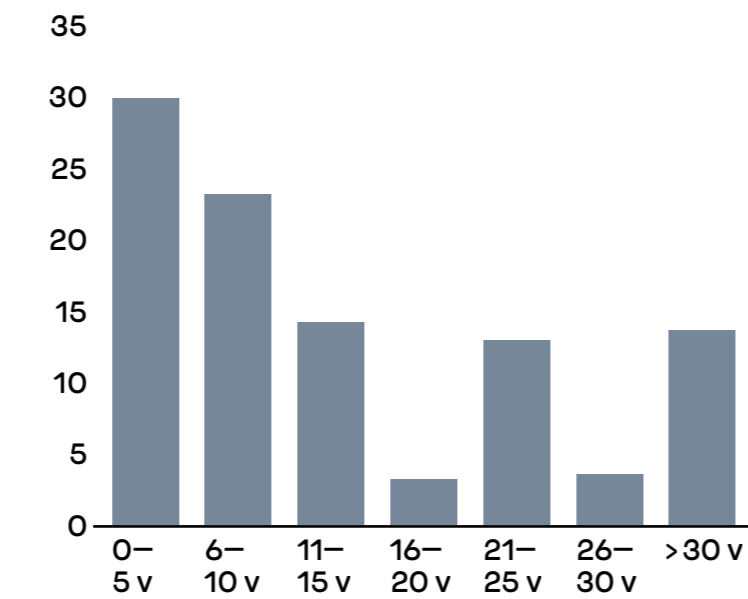
VUOKRATYÖVOIMA



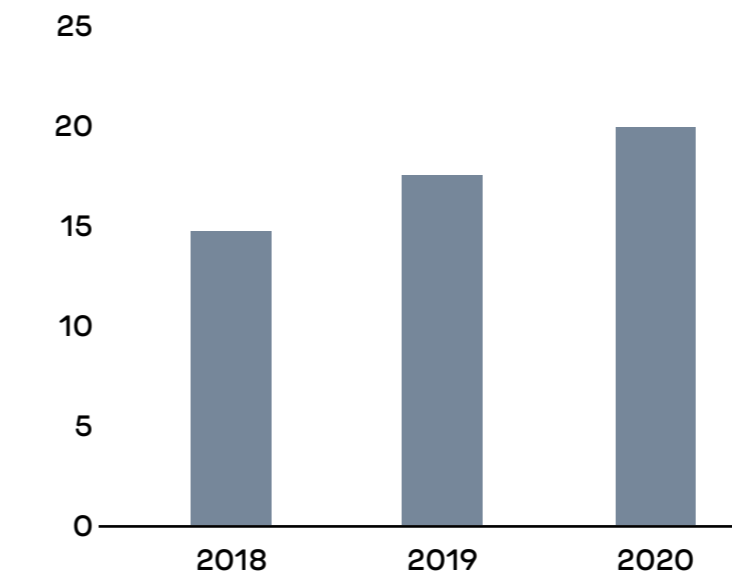
HENKILÖSTÖ MAITTAIN VUODEN LOPUSSA



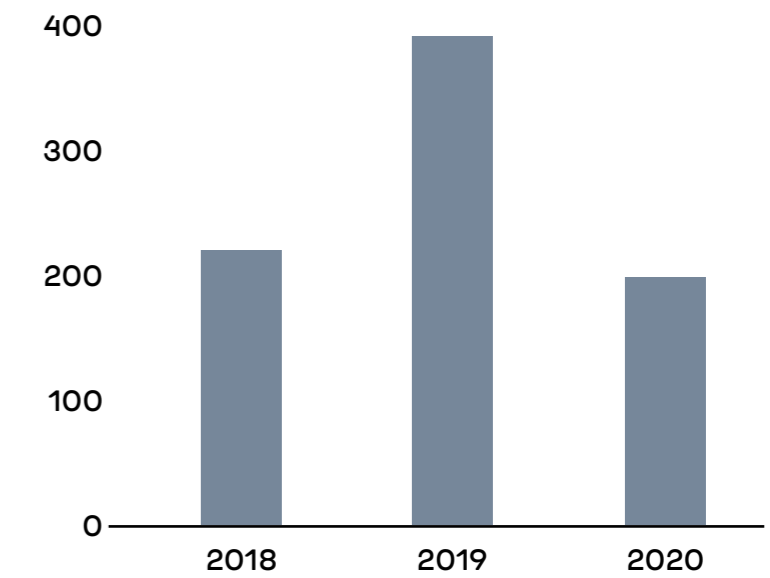
PALVELUVUOSIJAKAUMA (%)



VAIHTUVUUS (%)



KOULUTUSKUSTANNUKSET (EUR/HLÖ)



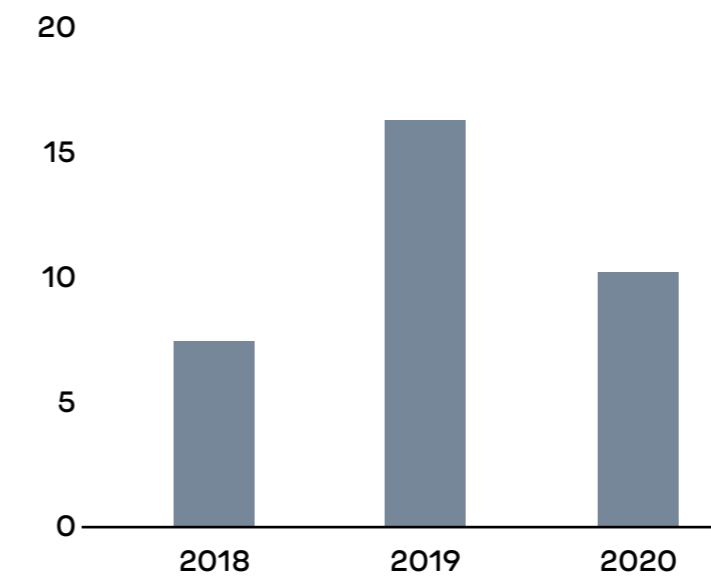
Henkilöstöjakauma

	2020
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	448
Töissä olevien määrä vuoden lopussa	435
Palkattomalla vapaalla olevien määrä vuoden lopussa	13
Tietotyöntekijät vuoden lopussa	217
Työntekijät vuoden lopussa	218
Kokoaikaiset vuoden lopussa	428
Osa-aikaiset vuoden lopussa	7
Vakituiset vuoden lopussa	433
Määräaikaiset vuoden lopussa	2
Henkilöstö keskimäärin miestyövuosina	433
Vuokratyövoiman määrä työvuosina	109

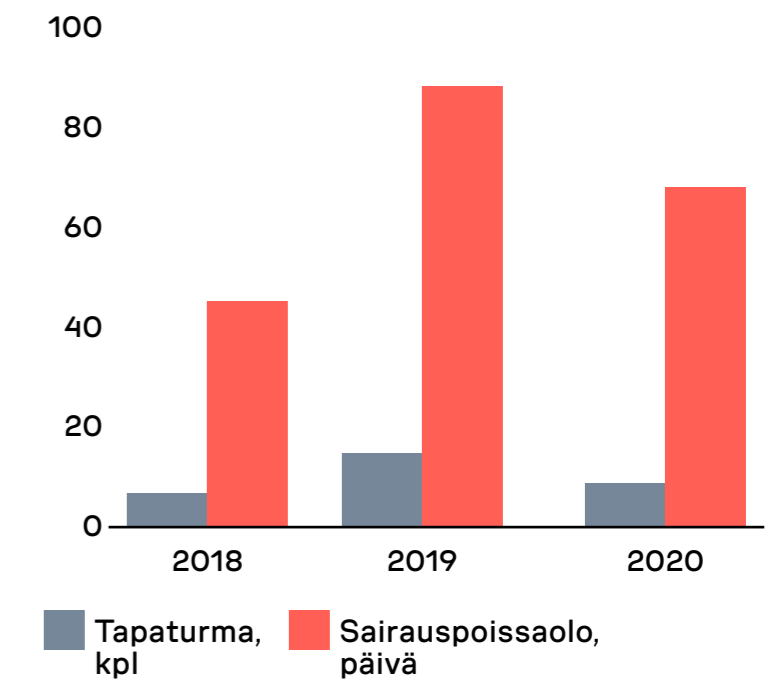
Vaihtuvuus

	2020
Poislähteneet työntekijät	86
Vaihtuvuus, %	49
Irtisanoutunut	67
Irtisanottu	14
Eläköitynyt	5

TAPATURMATAAJUUS (LWIF)



TAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT POISSAOLOT



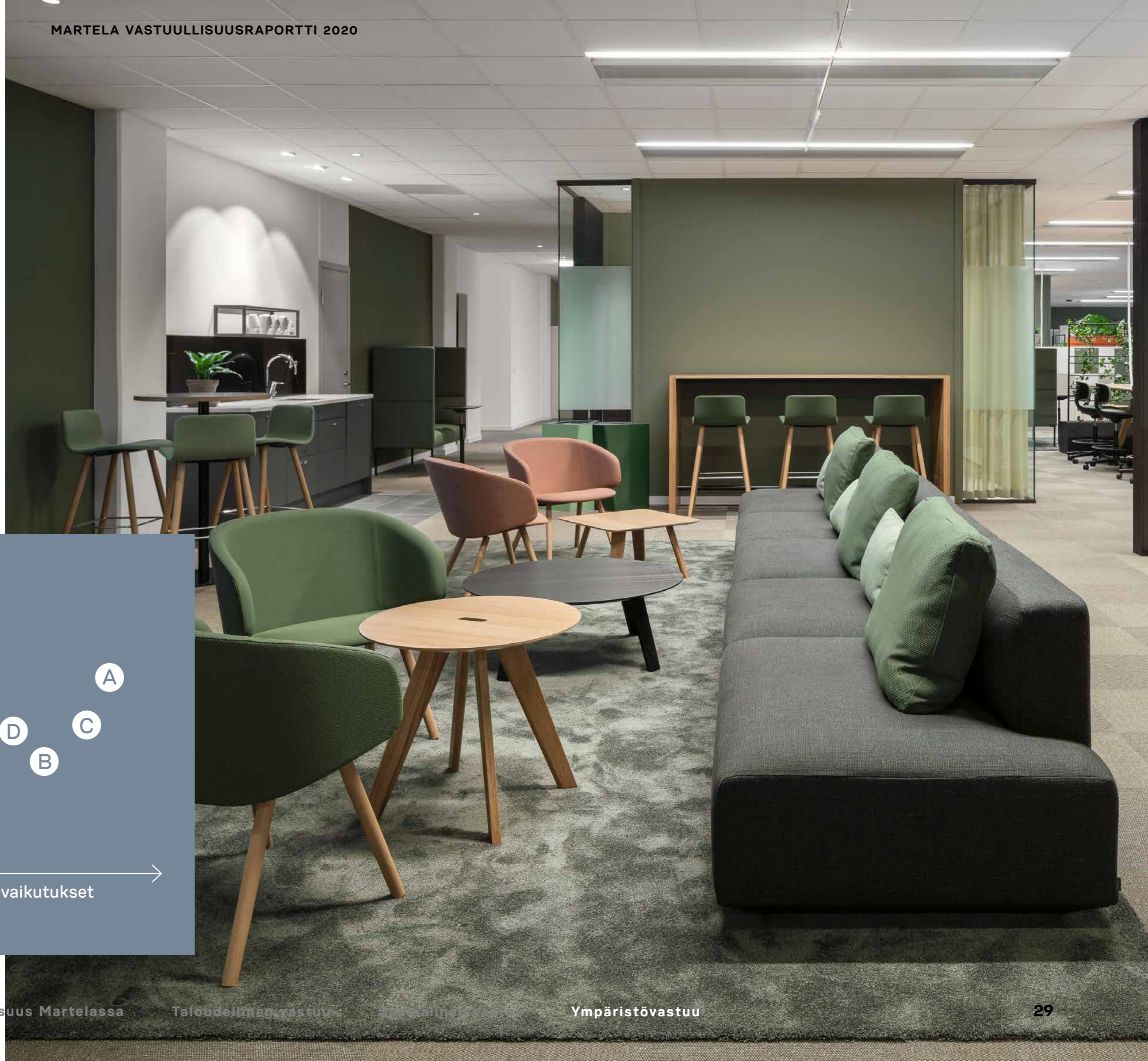
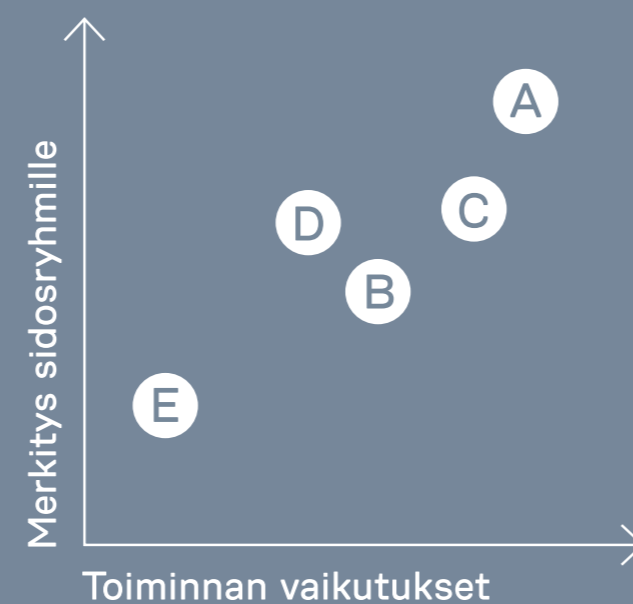
Jakaumat ryhmien mukaan

	Suomi			Puola			Ruotsi ja Norja		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Henkilöstö, miehet, %	68	69	68	63	61	54	40	42	38
Henkilöstö, naiset, %	32	31	32	37	39	46	60	58	62
Tietotyöntekijät miehet, %	48	46	48	50	63	42	40	42	38
Tietotyöntekijät naiset, %	52	54	52	50	37	58	60	58	62
Työntekijät miehet, %	86	87	86	66	61	57	0	0	0
Työntekijät naiset, %	14	13	14	34	38	43	0	0	0
Henkilöstö, 18–29-vuotiaat, %	9	8	6	5	12	5	12	7	8
Henkilöstö, 30–39-vuotiaat, %	23	21	25	30	21	27	35	31	33
Henkilöstö, 40–49-vuotiaat, %	24	23	23	33	36	30	28	31	35
Henkilöstö, 50–59-vuotiaat, %	27	39	37	30	21	30	20	17	15
Henkilöstö, 60-vuotiaat, %	7	9	9	3	10	8	5	14	9
Henkilöstö, keski-ikä	46	46	46	44	43	46	42	44	43
Henkilöstö, vanhin	66	64	64	65	66	67	63	70	71
Uudet työntekijät	30	48	50	3	4	1	7	11	5
Tapaturmat (kpl)	7	15	9	0	0	0	0	0	0
Tapaturmasta aiheutuneet poissaolopäivät	45	88	68	0	0	0	0	0	0
Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden	231	398	231	111	500	94	227	392	0
Kehityskeskustelut, % työvoimasta	66	76	66	73	93	81	58	45	90

Ympäristö- vastuu

Olennaisuusanalyysi

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



Tavoitteet

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

Elinkaarimallilla ympäristövaikutukset hallintaan

Martelan Lifecycle® -strategian perusajatus on tukea asiakkaitensa liiketoimintaa tuottamalla tehokkaita sekä käyttäjälähtöisiä työskentelytilaratkaisuja ja niitä tukevia palveluja. Kun työ- ja oppimisympäristöt ovat tilatehokkaita, syntyy asiakkaalle säästöä vuokrakuluissa ja ylläpidossa. Lämmitys- ja sähkönkulutuksessa syntyvät säästöt vähentävät samalla myös työtilojen hiilijalanjälkeä. Ylläpitopalvelujen avulla tilojen ja kalusteiden käyttökelpoisuutta pystytään pidentämään ja samalla tilat tukevat optimaalisesti muuttuviakin työtapoja. Martelan olennaisin ympäristöteko onkin auttaa asiakkaitaan parantamaan tilatehokkuuttaan ja vähentämään ilmastovaikutuksiaan työympäristön elinkaarimallin avulla. Asiakkaiden toteutuneesta tilatehokkuuden kehittymisestä ja energiakäytön

vähentämisestä ei vielä ole saatavilla mitattua tietoa, joten ympäristövastuun raportoinnissa keskitytään oman toiminnan ympäristövaikutuksiin. Elinkaarimallin avulla saavutettu hiilikädenjälki todennäköisesti kompensoi Martelan scope 1 ja 2 hiilijalanjäljen moninkertaisesti.

Kestävyydellä kertakäyttökulttuuria vastaan

Tuotteiden ja palveluiden ympäristöystävällisyys on suunniteltava tuotteeseen jo ennen niiden tuomista markkinoille. Sitäkin tärkeämpää on, että ostettu tuote on tarpeellinen ja soveltuu sille suunniteltuun käyttöön. Kun tuote valmistetaan ja siihen käytetään maapallon rajallisia resursseja, sen pitää olla käytettävissä sille suunnitellussa käytössä mahdollisimman pitkään ja elinkaarensa päättyessä siihen käytetyt materiaalit pitää hyödyntää tehokkaasti.

Martelan toiminnassa on huomioitu ympäristövaikutukset jo yli 75 vuoden ajan. Vastuullisuus näkyy koko arvoketjun kattavassa ympäristövaikutusten arvioinnissa ja toimenpiteissä vaikutusten vähentämiseksi. Martela tuottaa laadukkaita ja kulutusta kestäviä kalusteita taistellen kertakäyttökulttuuria vastaan. Tuotteet suunnitellaan pitkäikäiseen käyttöön ja kovaan kulutukseen. Tuotesuunnittelun lähtökohtana on myös vuosikymmeniä kestävä muotoilu. 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. Toimitilasisustusten kierrätyspalvelua tarjotaan asiakasyrityksille osana Martelan kokonaispalvelua. Asiakkailta vastaanotetun käytetyn tavaran määrä pieneni hiukan edellisestä vuodesta 3,0 miljoonaan kiloon. 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 puhdistetaan ja kunnostetaan Nummelan kierrätystuotannossa. Kunnostetut kalusteet ovat yritys- ja yksityisasiakkaiden saatavilla Martela Outlet -verkkokaupan ja -myymälöiden kautta. Vuonna 2020 niiden kautta noin 20 000 käytettyä kalustetta löysi uuden kodin. Pandemiatilanteessa Outlet-myyntiä vauhditti ergonomisten työpisteiden lisääntynyt tarve kodeissa.

Asiakas ohjaa tuotantoa

Martelan tuotteet ovat laajasti modulaarisia ja valmistetaan aina asiakastilausten pohjalta. Osa lopputuotteen yhdistelmistä voi tulla valmistetuksi vain yhdelle asiakkaalle. Esimerkiksi istuimissa ja tilanjakajissa käytettävät verhoilumateriaalit ovat aina asiakkaan oman valinnan mukaisia. Martelan vakiokangasvalikoimasta tai laajasta tilausvalikoimasta valituilla materiaaleilla on kuitenkin ly-

hyempi toimitusaika. Kierrätystuotanto toimii valmisvarastoperiaatteella, mutta asiakaskysynnän trendit vaikuttavat kunnostettavien tuotteiden valintaan.

Uusien tuotteiden tuotantovolyymit laskivat lähes 10 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna pandemiatilanteen pienennettyä kysyntää vuoden 2020 aikana. Kierrätystuotannossa tuotantovolyymit puolestaan nousivat yli 11 prosenttia, kun kunnostettuja kalusteilla luotiin ergonomisia etätyöpisteitä. Kierrätystuotannon prosessia kehitettiin vastaamaan kasvavaan kysyntään. Laatu ja toimitusajat säilyivät erinomaisella tasolla. Tuotekehityksen ja tuotannon tiivis yhteistyö jatkui uusien tuotteiden kehittämisessä. Tuoteuutuuskien laatu varmistetaan Martelan omassa testuslaboratoriossa Nummelassa ennen markkinoille saattamista.

Tuotteiden valmistusprosessit suunnitellaan toimitusaikaluokkien mukaisesti. Viikon toimitusajalla saatavilla olevien tuotteiden komponentit odottavat asiakastilausta omassa logistiikkakeskuksessa, kahden ja kolmen viikon toimitusajalla olevien tuotteiden komponentit puolestaan vakiintuneessa toimitusketjussa. Vaikka pandemia hankaloitti maailmanlaajuisesti materiaalien ja komponenttien saatavuuteen, keskittämisen ja vakiintuneiden toimittajasuhteiden ansiosta tuotteiden toimitusvarmuus asiakkaille saatiin pidettyä erinomaisella tasolla.

Yhtenäinen toiminta hallinnassa

Martelan pääkonttori, Martelatalo, sijaitsee Helsingissä Pitäjänmäellä. Nummelan logistiikkakeskuksessa keskitytään uusien tuotteiden loppukokoonpanoon ja kierrätystuotteiden uudelleenvalmistukseen. Verhoilukomponenttien kokoonpano tapahtuu Martelan omalla tehtaalla Puolassa ja oma kansi- ja säilytinkomponenttien valmistus Kiteellä. Martelalla on useita omia myyntikonttoreita Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Martela-tuotteiden myynnissä toimii myös vahva jälleenmyyjäverkosto. Martelan toiminnoilla on ollut keskeytyksittä kolmannen osapuolen myöntämä ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmän sertifikaatti jo 1990-luvulta saakka.

Konsernin rakenteen ja toimintamallien kehityksessä konserniyritysten erillisistä laatu- ja ympäristöjärjestelmistä on siirrytty yhtenäiseen toimintamalliin ja vuodesta 2017 alkaen Martelan ISO 9001 ja ISO 14001 -standardien mukaisella ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmällä on ollut multisite-sertifikaatti. Vuoden 2020 lopulla pidetyssä auditoinnissa Martela saavutti multi-site-sertifioinnin myös ISO 45001 -standardin mukaiselle työterveys- ja turvallisuusjärjestelmälleen. Yhteisellä toimintajärjestelmällä taataan yhteisten toimintamallien toteutuminen koko konsernissa. Sertifiointi kattaa pääkonttorilta ohjatut konsernitoiminnot, toiminnot logistiikkakeskuksessa Nummelassa ja Kidex Oy:llä Kiteellä sekä tuotannon Piasecznossa Puolassa.

Materiaalit kestäviä ja kierrätettäviä

Martelan tuotteisiin käytettävät materiaalit ovat puupohjaisia levyjä ja komponentteja, metalli- ja muovikomponentteja sekä verhoilumateriaaleja. Valinnoissa suositaan kestäviä, kierrätettäviä ja vastuullisesti tuotettuja materiaaleja. Materiaali- ja komponenttihankinta perustuu luotettavaan ja vakiintuneeseen toimittajaketjuun, joka on mahdollisimman lähellä. Näin varmistetaan laadultaan enustettava hankinta mahdollisimman pienellä ympäristökuormituksella. Puumateriaalit ovat peräisin kestävästi viljellyistä talousmetsistä. Tuotanto- ja pakkausmateriaaleista lähes kaikki pystytään hyödyntämään joko energiana tai materiaalina.

Vuonna 2020 tuotannon materiaalikäyttö laski 7 prosenttia edellisen vuoden tasosta noin 9,0 miljoonaan kiloon. Ostanimikkeiden materiaalitietojen perusteella lähes 60 prosenttia käytetyistä materiaaleista oli puupohjaisia ja noin neljännes metallipohjaisia. Järjestelmän materiaali- ja painotiedot eivät kuitenkaan ole kattavia. Laskennalliseksi kierrätysmateriaalien käyttöosuudeksi saadaan noin 8 prosenttia kokonaismateriaalinkäytöstä, kun käytetyn metallin kierrätysmateriaaliosuudeksi arvioidaan 33 prosenttia. Lisäksi Face-seinäkkeen akustinen levy valmistetaan kierrätetyistä PET-pulloista. Asiakkaiden valittavana on myös laajeneva valikoima kierrätyskuiduista valmistettuja verhoilumateriaaleja.

Ostetut materiaalit, 1 000 kg

	2018	2019	2020
Puupohjaiset materiaalit	5 485	5 673	5 303
Metallikomponentit	2 649	2 583	2 257
Muovikomponentit ja pehmusteet	305	381	236
Lasikomponentit	125	176	113
Muut	652	913	1 130

Tuotteiden pakkausmateriaalit optimoidaan niin, että mahdollisimman pienellä määrällä turvataan tuotteiden laatu kuljetuksen aikana. Pakkaamiseen käytetään helposti kierrätettäviä, uudelleen käytettäviä ja mahdollisimman kevyitä materiaaleja. Pääasiassa pakkaamiseen käytetään puulavoja, puulevyjä, pahvia ja muovia. Pakkausmateriaalit hyödynnetään uudelleenkäytön jälkeen joko materiaalina tai energiana.

Materiaalien käytössä pyritään mahdollisimman pieneen hävikkiin ja uudistuotannossa yli jääneet materiaalit hyödynnetään kierrätystuotannossa. Kaikki tuotannon jäte kierrätetään asianmukaisesti. Vuoden 2020 aikana koko konsernin tuotantojätteiden määrä oli 1,5 miljoonaa kiloa, joista 99,5 prosenttia hyödynnettiin materiaalina tai energiana. Jättemäärä hieman laski puujakeen vähennyttyä. Lähinnä laitteiden ja rakennusten kunnossapidosta tullutta vaarallista jätettä oli vain 0,5 prosenttia.

Pääosa ilmastovaikutuksista materiaalikäytöstä

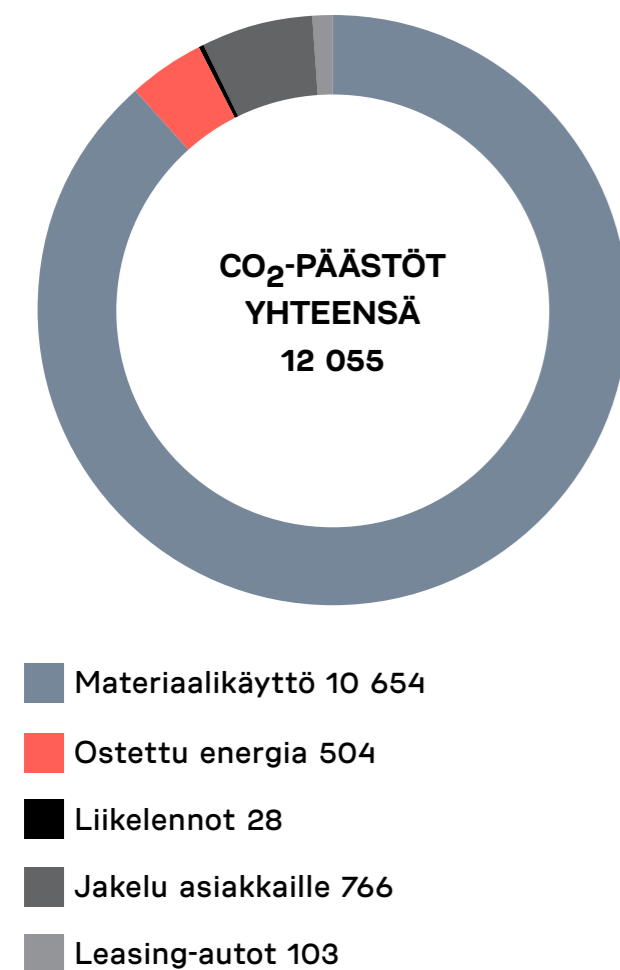
Martelan omasta tuotannosta ei juurikaan muodostu päästöjä ilmakehään, eikä käytössä ole vaarallisia aineita. Haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) päästöt Kidex Oy:n tehtaalla lähes puolittui tuotetun kappalemäärän tuplaantuessa. Viime vuoden VOC päästö määrä oli vain 141 kiloa.

Martelan selvästi merkittävin ilmastovaikutus syntyy asiakkaille tarjottaviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvästä materiaalinkäytöstä. Kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä noin 12 miljoonaa kiloa vuoden 2020 aikana, mikä on noin 14 prosenttia vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaismäärän vähennys johtui materiaalikäytön, liikelentojen ja jakelutoiminnan ilmastovaikutusten vähenemisestä.

Kasvihuonekaasupäästöistä 88 prosenttia syntyi asiakkaille toimitettuihin tuotteisiin hankituista materiaaleista (scope 3), neljä prosenttia epäsuorasta energiankäytöstä (scope 2) ja kuusi prosenttia valmiiden tuotteiden jakelusta asiakkaille (scope 1). Materiaalikäytön CO₂-emissiot on laskettu käyttäen Footprinter-ohjelman antamia materiaalikäytön kertoimia. Kertoimet sisältävät myös materiaalien ja komponenttien logistiikan aiheuttamat hiilidioksidipäästöt materiaali-kohtaisina keskiarvokertoimina.

Materiaali- ja komponenttilogistiikan tarkempia ympäristövaikutuksia arvioitiin ensimmäisen kerran vuoden 2019 osalta, jolloin käynnistettiin

CO₂-PÄÄSTÖJEN JAKAUMA (1 000 KG)



Martelan hallinnassa olevan logistiikan laaja kehittämisprojekti. Tavoitteena on tehokkuuden parantaminen ja ilmastovaikutusten vähentäminen. Vuoden 2020 aikana 83 prosenttia logistiikkahankinnan arvosta tuli sellaisilta toimittajilta, jotka jakava tiedon kuljetustensa CO₂-emissioista ja niiden määrä oli laskennallisesti 472 tonnia. Määrä on suurempi kuin edellisenä vuonna, mutta laskelma kattoi suuremman osuuden ostetuista kuljetuspalveluista. Toimituslogistiikka on arviotasolla mukana Footprinter-kertoimissa.

Säästöjä scope 2 -päästöissä

Martelan scope 2 mukaisten epäsuorien kasvihuonepäästöjen määrä on laskenut 86 prosenttia vuosikymmenen aikana samalla, kun epäsuoran energian kulutus on laskenut 37 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 ole käyttäjäkohtaista energiamittausta. Pääkonttorin energiahankinnasta 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 vuokranantajan käyttämä 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 ener-

gian kokonaismäärä oli 30 100 GJ vuonna 2020. Kokonaisenergiankäytöstä 87 prosenttia oli uusiutuvaa ja 12 prosenttia fossiilista alkuperää sekä prosentti ydinvoimaa. Uusiutumattoman energian osuus tulee pääosin pääkonttorissa käytössä olevasta kaukolämmöstä ja ydinvoiman osuus laskennallisen keskiarvoisen sähköenergian kautta. Sähköenergian ja kaukolämmön käyttö laski lähes 20 prosenttia. Kaasulla tuotetun lämpöenergian käyttö laski lämpimän talvikauden ansiosta seitsemällä prosentilla. Alueelliset ympäristöryhmät valvovat energiansäästöön ja muuhun ympäristönsuojelutoimintaan liittyviä toimenpiteitä.

Scope 1 -päästöjä poistettu

Kymmenen vuotta sitten Martela tuotti itse noin 20 700 GJ energiaa tehdaskiinteistöjen lämmitystä varten aiheuttaen lähes 1 300 tonnin hiilidioksidipäästöt. Tilat on jo vuodesta 2014 lämmitetty kokonaan ostoenergialla, joten tämä osa scope 1 -päästöistä on siirtynyt scope 2 piiriin.

Martelan jakelutoiminnan ympäristövaikutuksia on seurattu aktiivisesti jo 90-luvulta asti ja niiden pienentämiseen on pyritty optimoiduilla kalusto- ja jakelusuunnitelmissa sekä pakkausten ja lastaus-ten tarkalla toteutuksella. Martelalla on käytössään oman kuljetuskaluston lisäksi vuokratilusta sekä yhteistyökumppaneiden palveluja. Vuoden 2020 osalta omien kuljetusten päästöt laskettiin oman ja vuokratilusta tarkoilla ajokilometreillä. Pakettiautojen, vanhempien kuorma-autojen ja mo-

nen yhteistyökumppanin osalta jouduttiin edelleen turvautumaan arvioituihin ajokilometreihin. Kun osittain tunnetut ja osittain arvioidut ajokilometrit kerrottiin Lipasto-kertoimilla, koko Suomen jakeluliikenteen hiilidioksidipäästö laski edellisestä vuodesta 15 prosenttia yhteensä 766 tonniin. NO_x-päästöt olivat 3 tonnia ja SO_x-päästöt 4 kiloa. Jakelutoiminnan hiilidioksidipäästöt ovat yksinkertaisuuden vuoksi laskettu kokonaan scope 1 piiriin.

Työ- ja liikematkustus minimiin

Martela pyrkii vähentämään ympäristövaikutuksiaan myös edistämällä etätyö- ja videoneuvottelumahdollisuuksia, jotka vähentävät tarvetta työ- ja liikematkoihin, sekä kannustamalla julkisen liikenteen käyttöön. Vuoden aikana pandemiasta johtuvat etätyösuositukset ja kokoontumisrajoitukset vaikuttivat matkustuksen aiheuttamiin päästöihin merkittävästi. Henkilöstön tekemistä liikematkoihin noin 80 prosenttia tilataan keskitettyjen varausjärjestelmien kautta. Suomen ja Ruotsin toimintojen osalta työmatkalentojen CO₂-päästöt laskivat pandemian aiheuttaman matkustuskiellon ansiosta alle puoleen eli yhteensä noin 28 tonniin vuonna 2020. Liikelennotien NO_x-päästöt olivat 79 kiloa ja SO_x-päästöt 5 kiloa. Norja toimintojen liikematkosten ilmastovaikutuksista ei vielä ole tietoja käytettävissä.

Myös henkilöstön käytettävissä olevan työsuhteautokannan päästöjä seurataan tarkasti. Suomen toiminnoissa käytössä olleiden leasing-autojen määrä väheni vuoden 2020 aikana, mutta

autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö nousi hiukan ja on nyt 132 g/km. Muutos johtui pääasiassa vuoden 2018 syyskuun jälkeen käyttöön otettujen autojen uusista WLTP-päästöarvoista, jotka ovat aiempia arvoja korkeammat. Auto-ohjesäännön päästöraja nousi WLTP-muutoksen myötä 170 g/km, vain yhdellä työsuhdeautolla päästötaaso ylittyy. Kaikkien Martelan henkilöstön käytössä olevien leasingautojen laskennallinen hiilidioksidipäästö oli yhteensä noin 103 tonnia.



CASE

FORTUM

Martelan filosofian mukaan toimisto ei ole vain huonekaluja, lattiaa ja seiniä. Tätä periaatetta noudatimme myös, kun autoimme energiayhtiö Fortumia suunnittelemaan uuden konttorin Solnaan. "Halusimme, että koko henkilökunta olisi samassa paikassa neljän erillisen konttorin sijaan.", Fortumin yritysintegraatiopäällikkönä toimiva Märten Mohlin kertoo.

"Projektin sisälsi kaiken Fortumin kalusteiden inventoinnista ja ylimääräisten myymisestä kalusteiden ja IT-laitteiden muuttoon. Pystyimme käyttämään uudelleen lähes 85 prosenttia kalusteista ja poisheitettävää jäi varsin vähän", kertoo Martelan asennus- ja huoltovastaava Mikael Svensson.

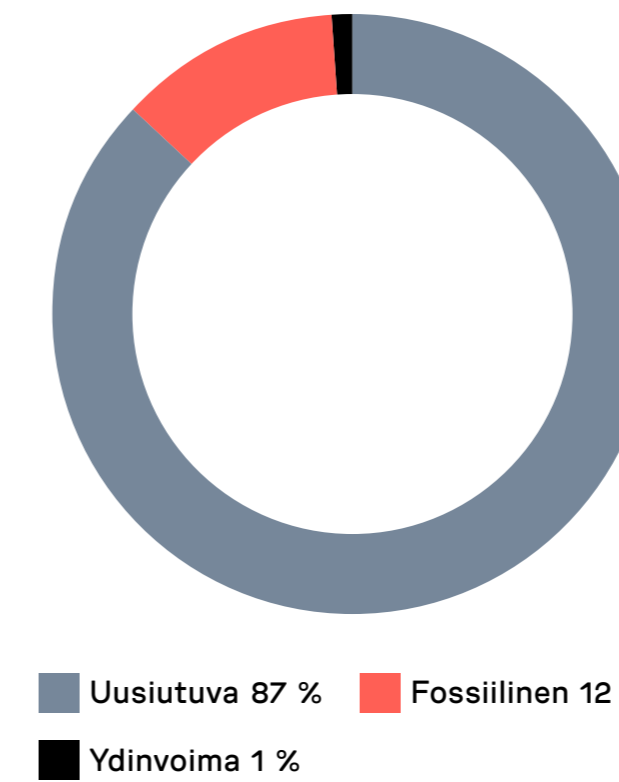
Fortumilla ollaan tyytyväisiä lopputulokseen: "Yhteistyö Martelan kanssa on sujunut erittäin hyvin ja yhteiset aikataulumme ovat pitäneet. Lopputulos ylitti odotukset ja kollegoiltani saamani palaute on ollut erittäin myönteistä. Toimistossa työskentelevät pitävät tiloja moderneina, avoimina ja tarkoituksenmukaisina. Olemme selvästi luoneet uuden standardin tämän toimiston myötä", Mohlin sanoo.

Lue lisää:

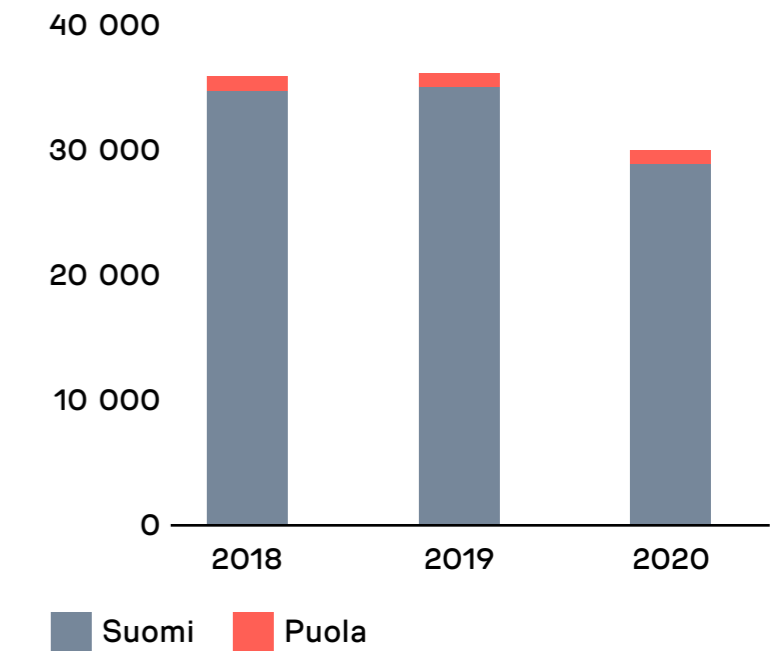
www.martela.com/fi/referenssit/fortum



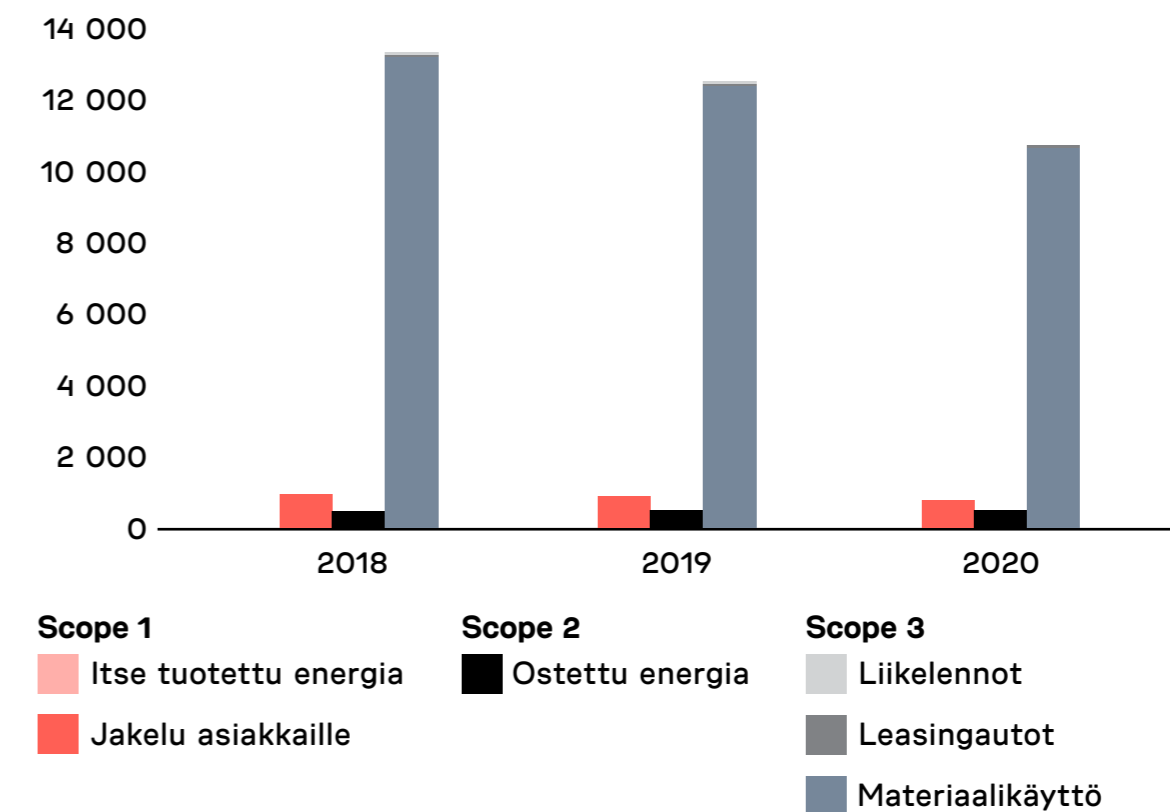
OSTETUN ENERGIAN JAKAUMA (%)



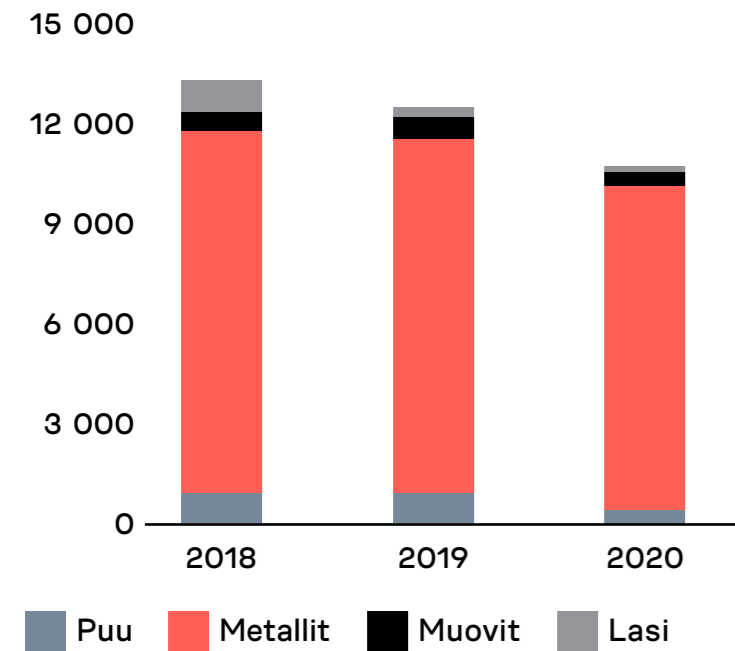
OSTETUN ENERGIAN KÄYTTÖ (GJ)



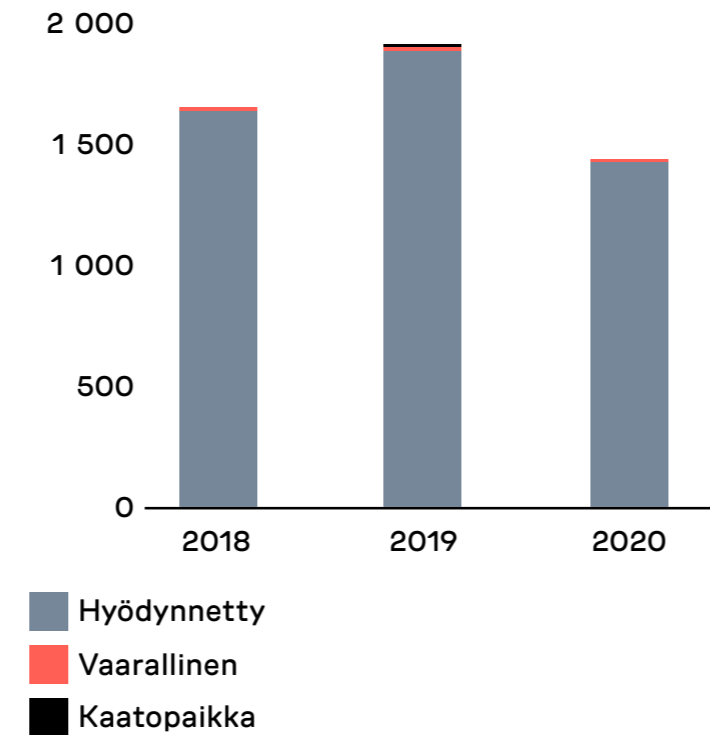
HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖJEN JAKAUMA (1 000 KG)



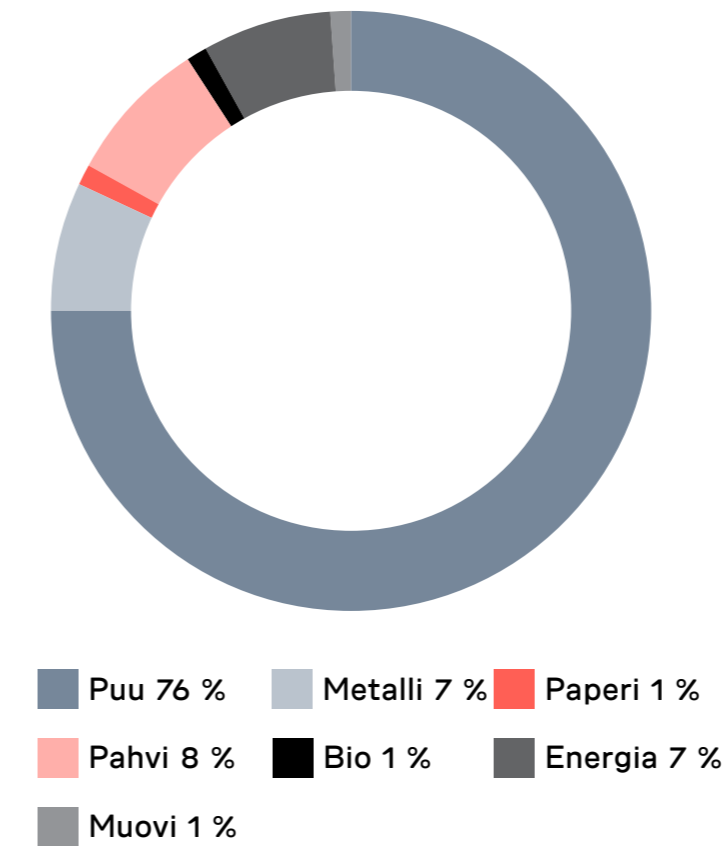
MATERIAALIEN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖT (1 000 KG)



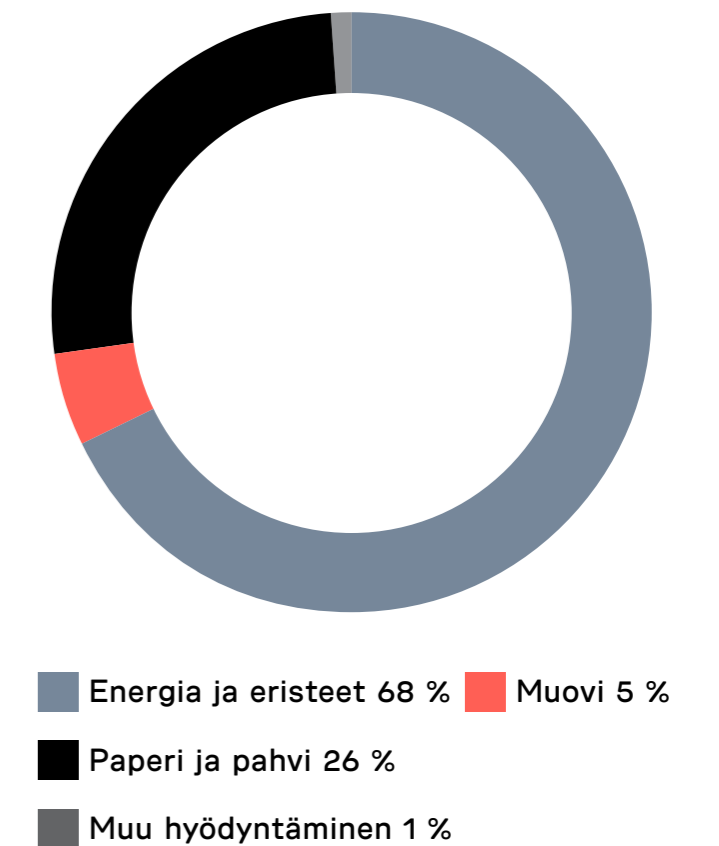
TUOTANNON JÄTTEET, SUOMI (1 000 KG)



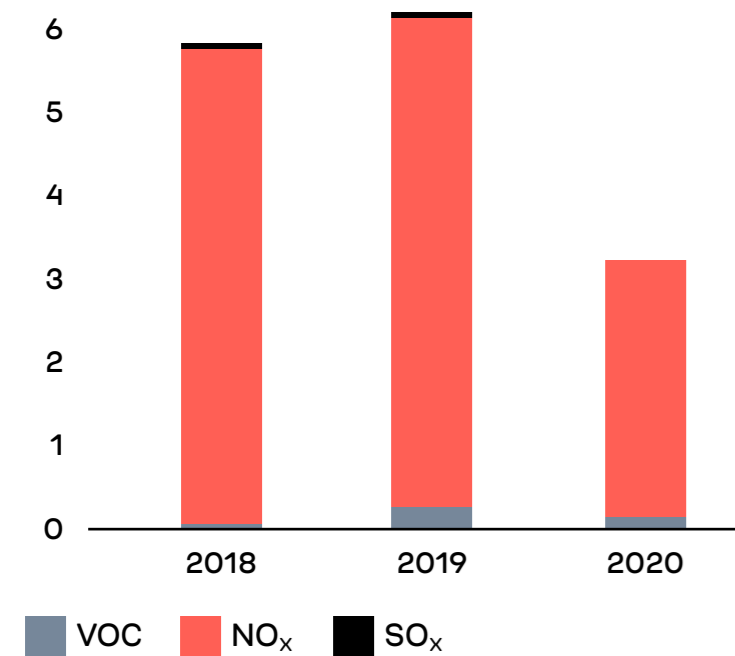
HYÖDYNNETYT JÄTTEET SUOMESSA (%)



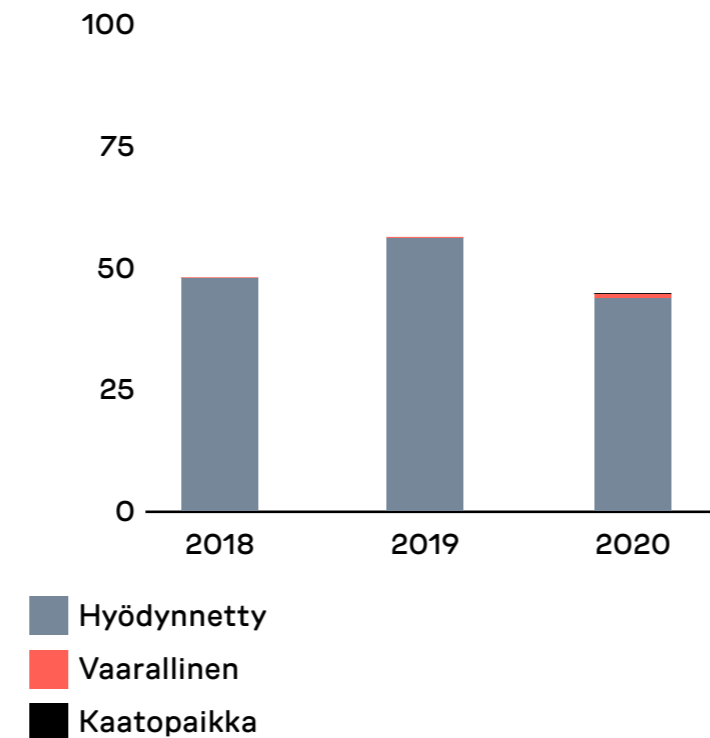
HYÖDYNNETYT JÄTTEET PUOLASSA (%)



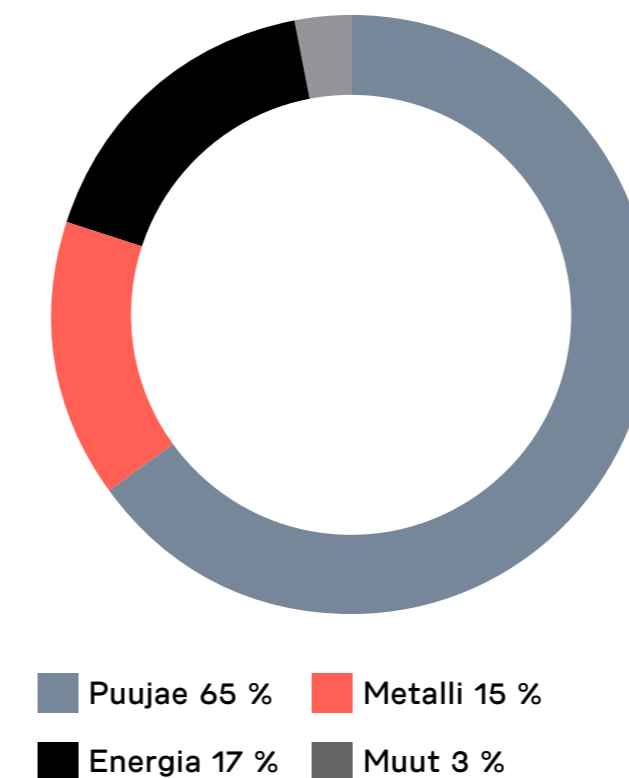
PÄÄSTÖT ILMAAN (1 000 KG)



TUOTANNON JÄTTEET, PUOLA (1 000 KG)



PALVELUKIERRÄTYSTEN JAKAUMA SUOMESSA (%)



GRI-indeksi

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
GRI 102: YLEINEN SISÄLTÖ			
Organisaation kuvaus			
	102-1	Raportoivan organisaation nimi	Martela lyhyesti s. 3
	102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Martela lyhyesti s. 3
	102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Takkatie 1, Helsinki
	102-4	Toimintamaat	Martela lyhyesti s. 3
	102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Martela lyhyesti s. 3
	102-6	Markkina-alueet, toimialat	Martela lyhyesti s. 3
	102-7	Raportoivan organisaation koko	Martela lyhyesti s. 3
x	102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	102-9	Toimitusketju	Taloudellinen vastuu s. 19–22
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei merkittäviä muutoksia organisaatiossa tai toimitusketjussa vuoden 2020 aikana
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Martelan vuosikertomus 2020 s. 11–17
	102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet ja aloitteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Taloudellinen vastuu s. 19–22
Strategia			
	102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Johdon haastattelu s. 5–6
	102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Johdon haastattelu s. 5–6
Eettiset toimintaperiaatteet			
	102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Arvot s. 9
	102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Vastuullisen liiketavan periaatteet

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
GRI 102: YLEINEN SISÄLTÖ			
Hallintotapa			
	102-18	Hallintorakenne	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-19	Vastuunjako	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-20	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden johtaminen s. 14–16
	102-21	Sidosryhmien kuuleminen	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13, Vastuullisuuden johtaminen s. 14–16
	102-22	Hallituksen kokoonpano	Martelan vuosikertomus 2020 s. 65–66
	102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Martelan vuosikertomus 2020 s. 65
	102-24	Hallituksen valinta	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-25	Eturistiriitojen välttäminen	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-27	Hallituksen yhteinen osaaminen	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-31	Riskienarviointien frekvenssi	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-32	Yritysvastuuraportin hyväksyntä	Vastuullisuuden johtaminen s. 14–16
	102-33	Epäkohtien kommunikointi	Vastuullisuuden johtaminen s. 14–16
	102-34	Kriittiset huolenaiheet	Martela ei ole vastaanottanut kriittisiä kommentteja toimintavuoden aikana
	102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	www.martela.com/fi/tietoa-meista/martela-yrityksena/sijoittajille/hallinto/palkitseminen
	102-36	Palkitsemisen määrittelyprosessi	Martelan vuosikertomus 2020 s. 60–64
	102-37	Sidosryhmien osallistaminen palkitsemisprosessissa	Osakkeenomistajat, joiden äänivalta ylittää 50 % äänioikeudesta pääsevät vaikuttamaan hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemiseen
	102-38	Korkeimman palkitsemisen suhde mediaanipalkitsemiseen	Laski 5,71 (2019: 5,93)
	102-39	Korkeimman palkitsemisen korotus suhteessa mediaanikorotukseen	48 %: toimitusjohtajan palkkio nousi n. 4 % ja keskimääräinen vuosipalkka nousi n. 7,4 %
Sidosryhmät			
x	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13
	102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	92 %, henkilöstö Pohjoismaissa
	102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
GRI 102: YLEINEN SISÄLTÖ			
Raportointitapa			
	102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Martelan vuosikertomus 2020 s. 42
	102-46	Raportin sisällön määrittely	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-47	Olennot näkökohdat	Taloudellinen-, Sosiaalinen- ja Ympäristövastuu s. 19–35
	102-48	Muutokset aiemmin raportoidussa tiedossa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4, GRI-indeksi s. 36–40
	102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-50	Raportointijakso	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-51	Edellisen raportin päiväys	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-52	Raportin julkaisutiheys	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Vastuullisuusraportti s. 16
	102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	GRI-indeksi s. 36–40
	102-55	GRI-sisältötaulukko	GRI-indeksi s. 36–40
	102-56	Raportoinnin varmennus	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
GRI 103: JOHTAMISMALLI			
	103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	Taloudellinen-, Sosiaalinen- ja Ympäristövastuu s. 19–35
	103-2	Johtamismallin osatekijät	Vastuullisuuden johtaminen s. 14–16
200 - TALOUDELLISET VAIKUTUKSET			
GRI 201: TALOUDELLISET TULOKSET			
	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudellinen vastuu s. 19–22
	201-3	Eläketurvan kattavuus	Martelan vuosikertomus 2020 s. 38
	201-4	Valtiolta saadut avustukset	Taloudellinen vastuu s. 19–22
GRI 202: PAIKALLISET KÄYTÄNNÖT			
x	202-1	Tavanomaisten alkupalkkojen ja paikallisen minimipalkan suhde	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	202-2	Paikallisyhteisöstä palkatun ylimmän johdon osuus	100 %
GRI 204: HANKINTAKÄYTÄNNÖT			
	204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Taloudellinen vastuu s. 19–22
GRI 205: KORRUPTIONVASTAISUUS			
x	205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Johtamisperiaatteet s. 14–16, Taloudellinen vastuu s. 19–22
	205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Martelan toiminnassa ei ole esiintynyt lahjontatapauksia vuoden 2020 aikana

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
300 - YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET			
GRI 301: MATERIAALIT			
x	301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ympäristövastuu s. 29–35
x	301-2	Kierrätettyjen materiaalien käyttö	Ympäristövastuu s. 29–35
	301-3	Kierrätetyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Ympäristövastuu s. 29–35
GRI 302: ENERGIA			
x	302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu s. 29–35
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuu s. 29–35
	302-3	Energiaintensiteetti	Martelan ostettu energia suhteessa liikevaihtoon (kaukolämpö, sähkö, kaasu) oli 340 GJ/milj. euroa
GRI 304: LUONNON MONIMUOTOISUUS			
	304-1	Toimipaikat, jotka sijaitsevat luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla	Martelalla ei ole toimintaa luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla
	304-2	Toiminnan, tuotteiden ja palvelujen vaikutus luonnon monimuotoisuuteen	Martela huomioi luonnon monimuotoisuutta käyttämällä tuotteisiin vain talousmetsissä kasvatettuja puulajeja
GRI 305: PÄÄSTÖT			
x	305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	Ympäristövastuu s. 29–35
x	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	Ympäristövastuu s. 29–35
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	Ympäristövastuu s. 29–35
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Ympäristövastuu s. 29–35
	305-5	Kasvihuonekaasujen vähentäminen	Ympäristövastuu s. 29–35
	305-6	Otsonikatoa aiheuttavien aineiden päästöt	Ympäristövastuu s. 29–35
x	305-7	Typen oksidien (NO _x), rikkioksidien (SO _x) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Ympäristövastuu s. 29–35
GRI 306: PÄÄSTÖT VESISTÖIHIN JA JÄTTEET			
	306-1	Päästöt vesistöihin	Martelalla ei ole päästöjä vesistöihin
x	306-2	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	Ympäristövastuu s. 29–35
400 - SOSIAALISET VAIKUTUKSET			
GRI 401: TYÖSUHTEET			
x	401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Uuden henkilöstön kokonaismäärä oli 56, joista Suomessa 50, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 5 sekä Puolassa 1, Sosiaalinen vastuu s. 23–28

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
GRI 402: HENKILÖSTÖN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET			
x	402-1	Muutostilanteessa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Martela noudattaa toimintamaidensa määrittelemiä ilmoitusaikoja
GRI 403: TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS			
x	403-1	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Martelalla on ISO 45001 -sertifiointi 7.1.2021 alkaen
x	403-4	Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	Työsuojelutoimikuntia oli 2020 vain Suomen ja Puolan toiminnoissa, joka kattaa koko konsernin henkilöstömäärästä 91 %
	403-8	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmän piirissä oleva henkilöstö	Martelan ISO 45001 sertifiointin piirissä on Suomen ja Puolan toimintojen henkilöstö, joka kattaa koko konsernin henkilöstömäärästä 91 %
	403-9	Työtapaturmat	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	403-10	Työperäiset oireet ja sairaudet	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
GRI 404: KOULUTUKSET			
	404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Keskimääräiset koulutustunnit oli 16,4 h työntekijää kohden vuoden 2020 aikana ja ulkoiset koulutuskustannukset oli keskimäärin 200 euroa miestyövuotta kohden
	404-2	Osaamisen kehittäminen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Kehityskeskustelumallin piirissä ovat kaikki työntekijät, toteutuma: Sosiaalinen vastuu s. 23–28
GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISET MAHDOLLISUUDET			
x	405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
GRI 406: SYRJINNÄN EHKÄISY			
	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vuoden 2020 aikana Martelassa ei tullut esille syrjintätapauksia
GRI 414: TOIMITTAJIEN SOSIAALINEN ARVIOINTI			
	414-1	Toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Taloudellinen vastuu s. 19–22
GRI 415: JULKINEN PÄÄTÖKSENTEKO			
	415-1	Poliittiset tuet	Taloudellinen vastuu s. 19–22
GRI 416: ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS			
	416-1	Tuotteiden ja palvelujen terveys ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Sosiaalinen vastuu s. 23–28
	416-2	Tuotteiden ja palvelujen terveys ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Martelan tuotteiden ja palvelujen osalta ei havaittu terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomuksia
GRI 417: MARKKINOINTIVIESTINTÄ JA TUOTEINFORMAATIO			
x	417-1	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Sosiaalinen vastuu s. 23–28



Martela

Yhteystiedot

SUOMI

Martela Oyj

Takkatie 1, PL 44

00371 Helsinki

puh. +358 10 345 50

www.martela.com/fi

Kidex Oy

Savikontie 25

82500 Kitee

puh. +358 10 345 7211

www.kidex.fi

Muuttopalvelu Grundell Oy

Tikkurilantie 146

01530 Vantaa

puh. +358 10 480 4200

[www.martela.com/fi/palvelut/
toteutuspalvelut/muuttopalvelut](http://www.martela.com/fi/palvelut/toteutuspalvelut/muuttopalvelut)

RUOTSI

Martela AB

Storgatan 49A

57132 Nässjö

puh. +46 380 3719 00

www.martela.com/sv

NORJA

Martela AS

Drammensveien 130

0277 Oslo

puh. +47 23 28 38 50

www.martela.com/no

PUOLA

Martela Sp. z o.o.

ul Geodetów 156

05-500 Józefostów

www.martela.com