

Martela



2021

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 **24**
- Ympäristövastuu **31**
- GRI-indeksi **38**
- Yhteystiedot **43**



Martela lyhyesti

Martela on yksi Pohjoismaiden johtavista käyttäjä-lähtöisten työ- ja oppimisympäristöjen kehittäjistä. Tarjoamme asiakkaillemme yhden kontaktipisteen koko työympäristön elinkaaren ajaksi – tarpeen määrittelystä työympäristön ylläpitoon, optimointiin ja kalusteiden kierrätykseen. 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 2021 Martela-konsernin liikevaihto oli 91,9 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 419 henkilöä.



Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä Martelan kahdestoista 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. Edelliseen, 10.6.2021 julkaistuun, raporttiin verrattuna tässä raportissa on uutena päästömittausosuutena huomioitu tuotteiden rahtijakelu. Materiaalisostoihin liittyvät arvolliset ja painolliset mittarit on oikaistu huomioimalla laskennassa konsolidointi. Vaihtuvuus termi on täsmennetty lähtövaihtuvuudeksi ja jakajaksi on vaihdettu edellisen vuoden henkilöstömäärä saman vuoden henkilös-

tömäärän sijasta. Joitain uusia GRI-indikaattoreita on lisätty henkilöstömittareihin. Muut mahdolliset poikkeamat ja rajoitukset kerrotaan kyseisten tunnuslukujen yhteydessä ja GRI-standarditaulukossa.

Global Compact -raportointi

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

Taksonomia-raportointi

Taksonomian, eli kestävyysluokittelun, tarkoituksena on luoda EU:n kattava yhtenäinen määritelmä ympäristön kannalta kestäville taloudellisille toimintoille eli niin sanotuille vihreille sijoituskohteille. Taksonomiaan sisältyy raportointivelvollisuus, joka koskee tällä hetkellä suuria pörssiyrityksiä ja

sitä kautta myös Martelaa. Taksonomiaan liittyvää tietoa on sisällytetty tämän raportin taloudellisen vastuun osioon.

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 esitelty hallinnointiperiaatteet sekä riskienhallintaperiaatteet ja yritys vastuun kannalta keskeiset riskit ja mahdollisuudet. Vastuullisuuden johtaminen -osiossa kerrotaan konsernin hallituksen, johtoryhmän ja yritys vastuun ohjausryhmän tehtävistä yritys vastuun kehittämisessä. Toiminnan tulosten esittely on jaettu taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun osioihin. Jokaisen osa-alueen alus- sa on esitetty osioon liittyvien mittareiden olennai-

suusarviointi sekä tärkeimmät tavoitteet. Raportti kuvaa vastuullisuusohjelman 2021–2035 etenemisen ja tavoiteohjelman vuosille 2022–2035.

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 2022 raportti julkaistaan keväällä 2023.

Vastuullisuus liiketoiminnan kehittämisen ytimessä

Vastuullisuus on osa kaikkea Martelan toimintaa.

Toimitusjohtaja Ville Taipale, vastuullisuus- ja laatujohtaja Anne-Maria Peitsalo ja liiketoimintamuotoilujohtaja Eerikki Mikkola keskustelevat vastuullisuuden merkityksestä Martelalle ja sen asiakkaille.

Ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden kato puhuttavat ja huolestuttavat. Ihmiset edellyttävät yrityksiltä vastuullisuutta ja arkeensa ratkaisuja, jotka sopivat heidän arvoihinsa. Miten Martela huomioi tämän toiminnassaan?

Ville: Ilmastonmuutoksen eteneminen vaikuttaa merkittävästi asiakkaisiimme. Heidän tietoisuutensa on kasvanut, ja meiltä odotetaan ratkaisuja yritysten omiin vastuullisuushaasteisiin. Martelan vahvuus on kyky tarjota ratkaisuja koko työympäristön osalta.

Yhdessä asiakkaiden kanssa kehitetyt ratkaisut, kuten Työympäristö palveluna -malli (WaaS), vahvistavat rooliamme ilmastonmuutoksen vastaisessa taistelussa. Voimakkaasti kasvavassa kiertotaloudessa Martela on ollut alan edelläkävijä jo pitkään. Martela Lifecycle® on kestävän kuluttamisen malli.

Eerikki: Vastuullisuuden merkitys kasvaa jatku-

vasti, ja design-filosofiamme on mahdollistanut kiertotalousperiaatteen sisällyttämisen liiketoimintamme ytimeen ja asiakkaidemme työympäristöihin. Tuotteet suunnitellaan siten, että niiden elinkaari on mahdollisimman pitkä ja muotoilu aikaa kestävä. Tarpeettomiksi jääneet kalusteet voidaan myöhemmin huoltaa ja uudelleen verhoilla, jolloin ne jatkavat elinkaartaan seuraavalla asiakkaalla kunnostettuna kalusteena. Kiertotalous on kuitenkin enemmän kuin pelkkää kierrätystä. Omistajuuden merkitys vähenee, ja yhä useammin siirrytään myös kiertotalouteen perustuvaan palvelumalliin, jossa koko työympäristö pysyy ajan tasalla ja optimoituna.

Anne-Maria: Tarjoamme asiakkaillemme työympäristöpalveluita ja tuotteita huolehtimalla samalla kiertotalouden toteutumisesta työympäristössä. Olemme juuri lähteneet mukaan VTT:n, LUT-yliopiston ja Business Finlandin tutkimushankkeeseen, jonka tavoitteena on kehittää kansainvälisen tason tapaa osoittaa luotettavasti ja vertailukelpoisesti kiertotalousratkaisujen positiiviset ympäristövaikutukset eli hiilikädenjäljen. Kun asiakkaalla on käytettävissään

vertailukelpoista tietoa, hänen on helpompi tehdä vastuullisia päätöksiä.

Ville: Palvelumallia ja kiertotalousmahdollisuuksia hyödyntämällä asiakas pystyy pienentämään omaa hiilijalanjälkeään. Osa sitä on toimitilojen käyttöasteen optimointi ja tilojen suunnittelu todellisten tarpeiden perusteella. Näin voidaan vaikuttaa energiankulutukseen ja kiinteistön kuluihin. Työympäristön viihtyvyys ja toimivuus puolestaan vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn tuloksiin.

Koronaviruspandemia on mullistanut työelämän käytäntöjä ja työympäristöjä. Terveysturvallisuus on otettava huomioon, ja etätyö on tullut lähityön rinnalle. Millainen on tulevaisuuden työympäristö ja miten se eroaa nykyisistä?

Anne-Maria: Työympäristön on pystyttävä mukautumaan tilanteiden ja työn tekemisen kiihtyvään muutokseen. Palvelumallin käyttö mahdollistaa työympäristön nopeamman mukauttamisen muuttuviin tarpeisiin. Palvelumallin avulla on kalustehankintoihin verrattuna helpompi varmistaa, että

työympäristön tekninen laatu on aina kunnossa ja tarpeenmukainen samalla kun yksittäisillä tuotteilla on mahdollisimman pitkä elinkaari.

Eerikki: Laadun merkitys nousee vahvaksi, ja joustavuuden tarve kasvaa. Isot muutosprojektit vaihtuvat pienempiin, entistä reaaliaikaisempiin päivityksiin. Työympäristö elää ihmisten ja liiketoiminnan tarpeiden mukaan.

Ville: Työviihtyvyyden ja -hyvinvoinnin merkitys on yhä tärkeämpi fyysisen ja psyykkisen terveyden ylläpidossa. Ergonomiasta huolehtiminen on yksi keino vähentää sairauspoissaoloja.

Miten Martela voi auttaa yrityksiä ja organisaatioita muutoksiin sopeutumisessa nyt ja tulevaisuudessa?

Anne-Maria: Tehtävämme on luoda ympäristöjä, joihin työntekijät haluavat palata. Toimiva tila on houkutteleva ja ergonominen, se kutsuu läsnäoloon ja mahdollistaa erilaiset yhteistyön muodot.

Eerikki: Ihmisten tarpeet ymmärtämällä voimme tarjota laadultaan ja mitoitukseltaan oikeat ratkai-



Ville Taipale,
toimitusjohtaja

su. Otamme vastuullisuusnäkökulman huomioon koko toimintaketjussa.

Ville: Martela pystyy toteuttamaan koko työympäristöpalvelun alusta loppuun tuotekehityksestä ja tilasuunnittelusta alkaen asennuksiin, ylläpitoon ja käytetyistä kalusteista huolehtimiseen saakka vastuullisesti, tehokkaasti ja kilpailukykyisesti.

Mitkä olivat vuoden 2021 tärkeimmät onnistumiset vastuullisuudessa?

Ville: Martela on jo vuodesta 2011 sitoutunut YK:n Global Compact -tavoitteisiin. Sitoutumisemme näkyy konkreettisenä työnä toimitusketjun vastuullisuuden varmentamiseksi.

Anne-Maria: Osa asiakkaistamme on panostanut hankintojensa vastuullisuuden varmistamiseen teettämällä sille ulkopuolisen auditoinnin. Auditoinnissa olemme pystyneet osoittamaan toimitusketjumme sosiaalisen vastuun hallintaprosessiemme toimivuuden käytännössä. Olemme myös ylpeitä mahdollisuudesta osallistua juuri alkaneeseen Hiilikädenjälki-hankeeseen, jonka avulla voimme osoittaa, miten kiertotalousmallimme tuottaa asiakkaillemme ja ympäristölle todellista arvoa.

Eerikki: Vastuullisuus on liiketoimintamme kehittämisen ydintä. Palvelumallimme ja kunnostettujen kalusteiden kysyntä ja käyttö ovat selvästi kasvussa.

Martela on onnistunut uusiutumaan ajan myötä vastaamalla työelämän kulloistenkin muutosten tarpeisiin, jopa ennakoimalla niitä. Miten uusiutuminen ja ajanmukaisuus varmistetaan tämän hetken toiminnassa?

Ville: Kyky uusiutua kumpuaa Martelan historialta: olemme aina olleet suunnannäyttäjiä työympäristöön liittyvissä teknologioissa, palveluissa ja tuotteissa haastamalla itseämme. Seuraamme markkinoita ja megatrendejä, panostamme tuotekehitykseen, ja meillä on toimialan parhaat asiantuntijat. Asiakaskuntamme edustaa toimialojensa terävintä kärkeä globaalisti, ja kumppaniverkostomme on vahva. Uskomme siihen, että kehittäminen tekee meistä kilpailukykyisiä ja tuo kasvun mahdollisuuksia.

Eerikki: Yhdessä asiakkaiden ja kumppanien kanssa pystymme ennakoimaan tarpeita kehitystyön pohjaksi. Meidän on oltava ketterästi mukautuvia ja huomioitava palvelumuotoilussa nopeasti muuttuvat tilanteet.



Eerikki Mikkola,
liiketoimintamuotoilujohtaja



Anne-Maria Peitsalo,
vastuullisuus- ja laatujohtaja

Toimintaympäristön muutos

Hybridityöhön siirtyminen ja kasvavat vastuullisuuden vaatimukset olivat vuonna 2021 vahvimmat Martelaan ja sen asiakkaisiin vaikuttavat trendit.

Koronaviruspandemia on mullistanut työelämän käytäntöjä ja työympäristöjä. Terveysturvallisuus on otettava huomioon, ja etätö on tullut lähityön rinnalle. Paikkariippumaton työ on tullut jäädäkseen.

Yhä useampi työyhteisö siirtyy hybridityöskentelyyn, jolloin toimitilaravetta tarkastellaan entistä laajemmin kustannusten kannalta. Kasvanut tietoisuus ilmastonmuutoksesta ja hiilijalanjäljen pienentämisen tarpeet luovat painetta huomioida vastuullisuuskysymykset muun muassa energiankäytössä, ja tuotteiden elinkaareen ja kiertotalouden toimivuuteen kiinnitetään yhä enemmän huomiota.

Toimistojen tärkeys säilyy, vaikka niiden rooli muuttuu: kohtaamisia ja läsnäoloa tarvitaan etenkin kehitystyön ja innovoinnin vauhdittajina. Yhteisöllisyys ja yhteistyö ovat keskeisiä myös työhyvinvoinnin ylläpitäjinä. Työympäristön houkuttelevuuden ja toimivuuden merkitys kasvaa.

Toimintaympäristön muutokset ja vastuullisuuden vaatimukset koskevat myös oppimisympäristöjä. Hybridioppiminen, opetussuunnitelmien muutokset ja oppivelvollisuuden laajentaminen muuttavat oppilaitosten ja koulujen työskentelytapoja ja tilatarpeita.

Kun vaatimukset ja työn tekeminen muuttuvat, yritykset ja organisaatiot miettivät, miten ja millaisissa ympäristöissä työtä tehdään. Työympäristön rooli yrityksen tavoitteiden saavuttamisessa ymmärretään yhä paremmin. Moni on havainnut tiloissaan päivitystarpeen, mikä näkyy kustannustehokkaiden, entistä joustavampien toimitilaratkaisujen kasvavana kysyntänä. Myös helposti käyttöön otettavien etätöyöpaikkojen tarve on kasvanut.

Toimistot hybridimallin tueksi

Työn tekemisessä etsitään lähi- ja etätöiden tasapainoa. Sekä digitaalisen että fyysisen työympäristön on pystyttävä tukemaan tekemistä. Organisaatiolla, tiimillä ja yksilöllä on omat tarpeensa: käyttäjä

hakee ergonomiaa ja viihtyvyyttä. Hän tarvitsee myös tiloja keskittymistä vaativaan työhön, johon kaikilla ei ole etätöissä mahdollisuutta. Tiimi tarvitsee vuorovaikutusta ja tiloja yhteistyöhön. Organisaatio tähtää tuottavuuteen, työhyvinvoinnin kasvattamiseen ja vastuullisuuskriteeriensä täyttämiseen. Suuri kysymys on, miten tehdä toimistoista viihtyisät, vastuulliset ja tehokkaat, hybridimalliin sopivat.

Kalustehankinnoissa ollaan siirtymässä toimintamalliin, joka on tehty jo IT-välineiden suhteen: omistamista tärkeämpää on toimivuus ja joustavuus, joten kuukausimaksuun perustuvan palvelumallin suosio kasvaa. Pelkkä tuolin ja pöydän kilpailutus ei huomioi tuotteiden koko elinkaarta, kun taas palvelumalli hyödyntää kiertotalousajattelua. Ostokäyttäytymisen muutos edellyttää tietoa vaihtoehtoista ja niiden vaikutuksista vastuullisuuteen.

Laatua ja hyvinvointia

Laadun merkitys kasvaa. Kalusteiden ja tilojen laatu vaikuttaa työviihtyvyyteen ja -tehokkuuteen sekä työhyvinvointiin. Pandemian aikana on tehty usein lyhyen tähtäimen toimenpiteitä, mutta yritysten ja organisaatioiden on katsottava myös pidemmälle, jolloin korostuu ratkaisujen pitkäikäisyys ja elinkaariajattelu, mutta samalla myös joustavuus. Isot työympäristön muutosprojektit vaihtuvat pieniin päivityksiin, ja työympäristö elää liiketoiminnan ja henkilöstön tarpeiden mukaan, entistä reaaliaikaisemmin.

Palvelumalli joustaa muutoksessa

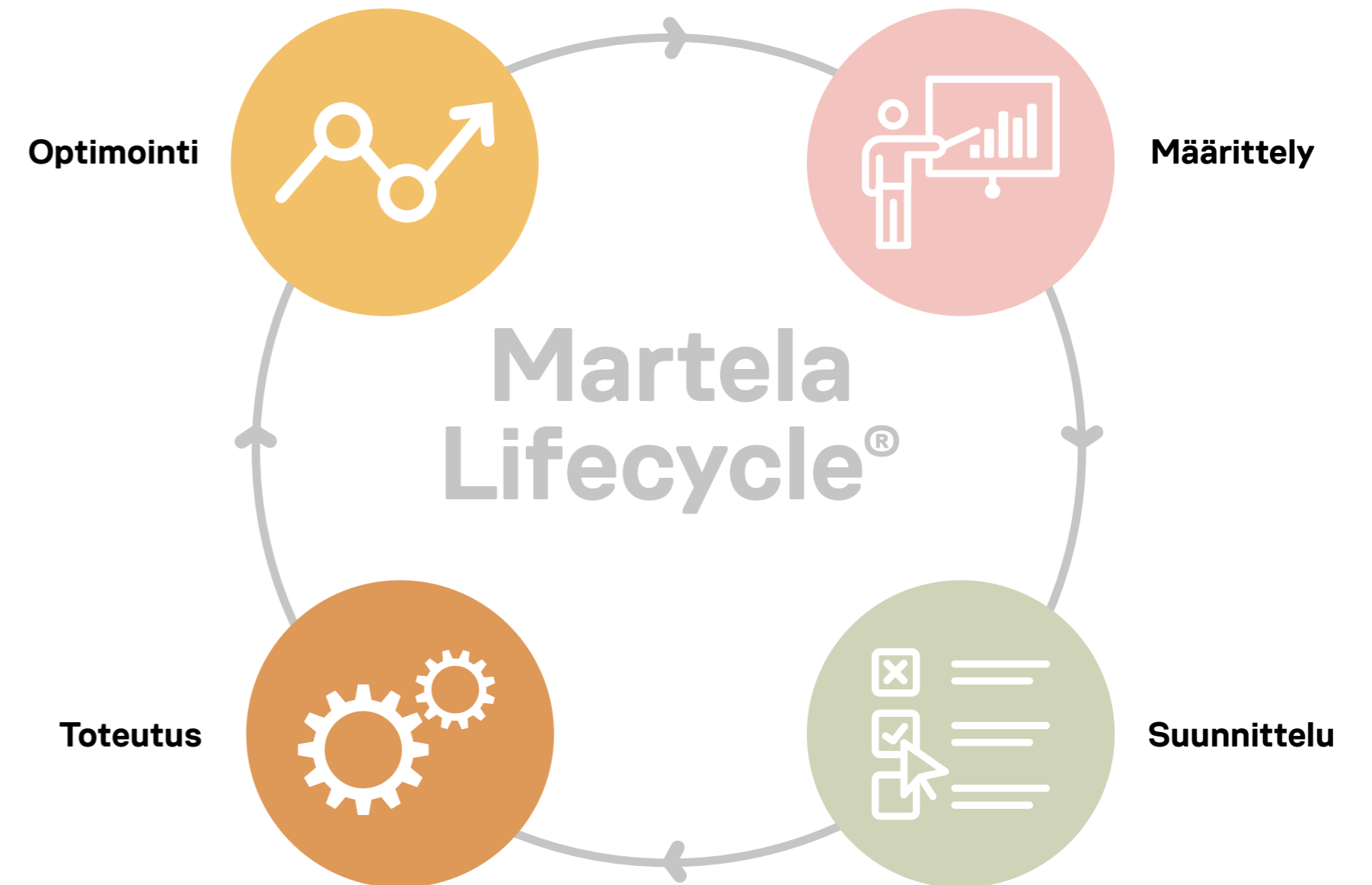
TYÖYMPÄRISTÖ PALVELUNA

Työelämän muutoksen seurauksena ihmisillä on vapaus valita, missä ja milloin työskennellä. Työympäristö palveluna -mallin ansiosta henkilöstöllä on aina käytössään paras mahdollinen työympäristö. Organisaatio saa 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 kuukausimaksuna vain siitä, mitä aidosti tarvitsee, ja kalusteiden omistamiseen liittyvät ongelmat poistuvat. Palvelu soveltuu yrityksen toimitilojen lisäksi etätyöpisteiden, joustavien coworking-tilojen ja oppimisympäristöjen kehittämiseen.

KIERTOTALOUSHALLI

TYÖYMPÄRISTÖKEHITTÄMISEN YTIMESSÄ

Työympäristö palveluna -malli pohjautuu elinkaariajatteluun, jossa yksittäisten hankintojen sijaan pyritään varmistamaan työympäristön joustavuus ja vastuullisuus tarpeiden määrittelystä tilan optimointiin. Elinkaariajattelun ytimessä on Waste Nothing -kiertotalousperiaate, joka pyrkii minimoimaan ympäristökuormitusta. Tarpeettomiksi jääneet hyväkuntoiset kalusteet myydään vastuullisesti Martela Outlet -myymälän tai verkkokaupan kautta ja osa kalusteista huolletaan ja/tai verhoillaan uudelleen ennen myyntiä. Tiensä päähän tulleet kalusteet 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 lähteemme. Olemme parempien työ- ja oppimisympäristöjen edelläkävijä.

Kuunnellen

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

Huolta pitäen

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



Vastuullisuus Martelassa



Agenda 2030 tavoitteet

Martela 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 kiertotalousliiketoimintaa. Työympäristö palveluna -mallilla asiakas saavuttaa tilojen joustavan käytettävyyden. Martela vastaa tuotteiden elinkaaren pidentämisestä, materiaalitehokkuuden parantamisesta ja kiertotalousmallin kehittämisestä:
www.martela.com/fi/tyoymparisto-palveluna



Luomamme oppimisympäristöt tukevat oppilaiden omaa oivaltamista, kokemuksellisuutta ja yhteisöllisyyttä. Lue asiakasreferenssistämme, miten osallistavan prosessin avulla huomioitiin eri käyttäjäryhmien erilaiset näkökulmat ja tarpeet:
www.martela.com/fi/referenssit/mansikkalan-koulukeskus

Arvonluonti

Panokset ja resurssit

KOMPONENTIT JA OSAKOKOONPANOT

- 8 milj. kg (Puupohjaiset 50 %, metallipohjaiset 22 %)

TUOTANTOLAITOKSET

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

HENKILÖSTÖ

- Vuoden lopussa 400 henkilöä, joista 206 työntekijöitä ja 194 toimihenkilöitä
- 125 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa
- Panostukset henkilöstön kehittämiseen 40 000 euroa vuodessa

KUMPPANIVERKOSTO

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

OMISTAJIA

- 3 173 kpl, joista 95,4 % kotitalouksia, 3,8 % yrityksiä, 0,4 % ulkomaisia sijoittajia
- 77,4 % omistaa 500 osaketta tai vähemmän, 3,3 % yli 5 000 osaketta

AINEETON PÄÄOMA

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

RAHOITUS

- Oma pääoma ja velat 51 milj. euroa

INVESTOINNIT JA TUOTEKEHITYS

- 0,4 milj. euroa investointeihin, 2,2 milj. euroa tutkimukseen ja tuotekehitykseen

LUONNONVARAT

- Sähkö 4 476 MWh
- Kaukolämpö 4 540 MWh
- Kaasulla tuotettu lämpö 208 MWh
- Energiasta uusiutuvista lähteistä tuotettua 88 %, fossiilista 10 % ja ydinvoimaa 2 %

Martelan toiminta



Tuotokset ja niiden jakautuminen

ASIAKKAILLE

- Työympäristötarpeen määrittelyjä, suunnitelmia, toteutusta, ylläpitoa, työhyvinvointia, kustannussäästöjä, uusia ja kunnostettuja kalusteita

TAVARAN- JA PALVELUNTOIMITTAJILLE

- Ostot yhteensä 66 milj. euroa sisältäen muun muassa materiaalit, komponentit, energiakulut, polttoaineet, jätetuollon, kiinteistövuokrat, kuljetuskaluston vuokrat, palvelut, IT-lisenssit

HENKILÖSTÖLLE

- Maksetut palkat sisältäen osakepalkkiona maksettavat osuudet 18 666 000 euroa
- Sosiaalikulut ja eläkemaksut 3 834 000 euroa

YHTEISKUNNALLE

- Verot 162 000 euroa

OMISTAJILLE JA RAHOITTAJILLE

- Osingot 0 euroa
- Korkokulut 1 114 000 euroa

JÄTTEET

- 1,7 milj. kg, hyötykäyttö 99,7 %, 0,3 % vaarallista jätettä

KÄYTETYT MATERIAALIT ASIAKKAILTA

- 2,6 milj. kg, josta puu-, metalli- ja energijakeen osuus 98 %

Sidosryhmät ja niiden odotukset

	ASIAKKAAT	SUUNNITTELIJAT	TYÖNTEKIJÄT	JÄLLEENMYYJÄT	TOIMITTAJAT	OMISTAJAT, SJOITTAJAT JA RAHOITTAJAT	MUUT SIDOSRYHMÄT
MÄÄRÄ JA KUVAUS 	<ul style="list-style-type: none"> Yritykset ja julkishallinnon ostajat. Yksityisasiakkaat vain Martela Outlet -kanavan kautta. Liikevaihdosta 75,9 % tuli Suomesta, 9,4 % Ruotsista, 6,3 % Norjasta ja 8,4 % muista maista 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkaiden tuotemäärittelyistä vastaavat henkilöt, arkkitehtitoimistot, sisustusarkkitehdit 	<ul style="list-style-type: none"> Vuoden lopussa 400 työssä, joista 52 % työntekijöitä ja 48 % toimihenkilöitä 125 henkilötyövuotta vuokratyövoimaa 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 50 jälleenmyyjää, pääosin Martelan kotimarkkinoilla ja Keski-Euroopassa Osa toimii Martela-tunnuksen alla ja muut tarjoavat Martela-tuotteita osana muuta tarjoamaa 	<ul style="list-style-type: none"> Noin 100 Martela-tuotteiden materiaali- ja komponenttitoimittajaa, joista 51 % Martelan kotimarkkinoilla Muut toimittajat Logistiikkakumppanit 	<ul style="list-style-type: none"> Suurimpina omistajina Martela-suku ja Isku Yhtiöt Oy 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 muun muassa 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 Sunnittelijatilaisuuksia vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi Suunnittelijoiden ideoimien tuotteiden sisällyttäminen tarjoamaan 	<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 päivittäistä 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. Periaatteiden viimeisimmät versiot ovat julkisesti nähtävillä yrityksen kotisivuilla.

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 vuoden 2018 alusta alkaen

vastannut Operations-yksikön johtaja nimettiin 5.11.2021 yrityksen toimitusjohtajaksi.

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 10.2.2022. 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 28.2.2022 kokouksessaan 2018 päivitetyn vastuullisuuspolitiikan hankintaketjulle, 2019 päivitetyn ympäristöpolitiikan, 2020 päivitetyn laatupolitiikan kokouksessaan sekä 2021 päivitetyn henkilöstöpolitiikan sellaisenaan. Vastuullisen liiketavan periaatteet kuten myös sitä tukevat vastuullisuuspolitiikat ovat kokonaisuudessaan luettavissa Martelan kotisivuilta www.martela.com/fi/tietoa-meista/vastuullisuus/yritysvastuu.

Hallinnointiperiaatteet

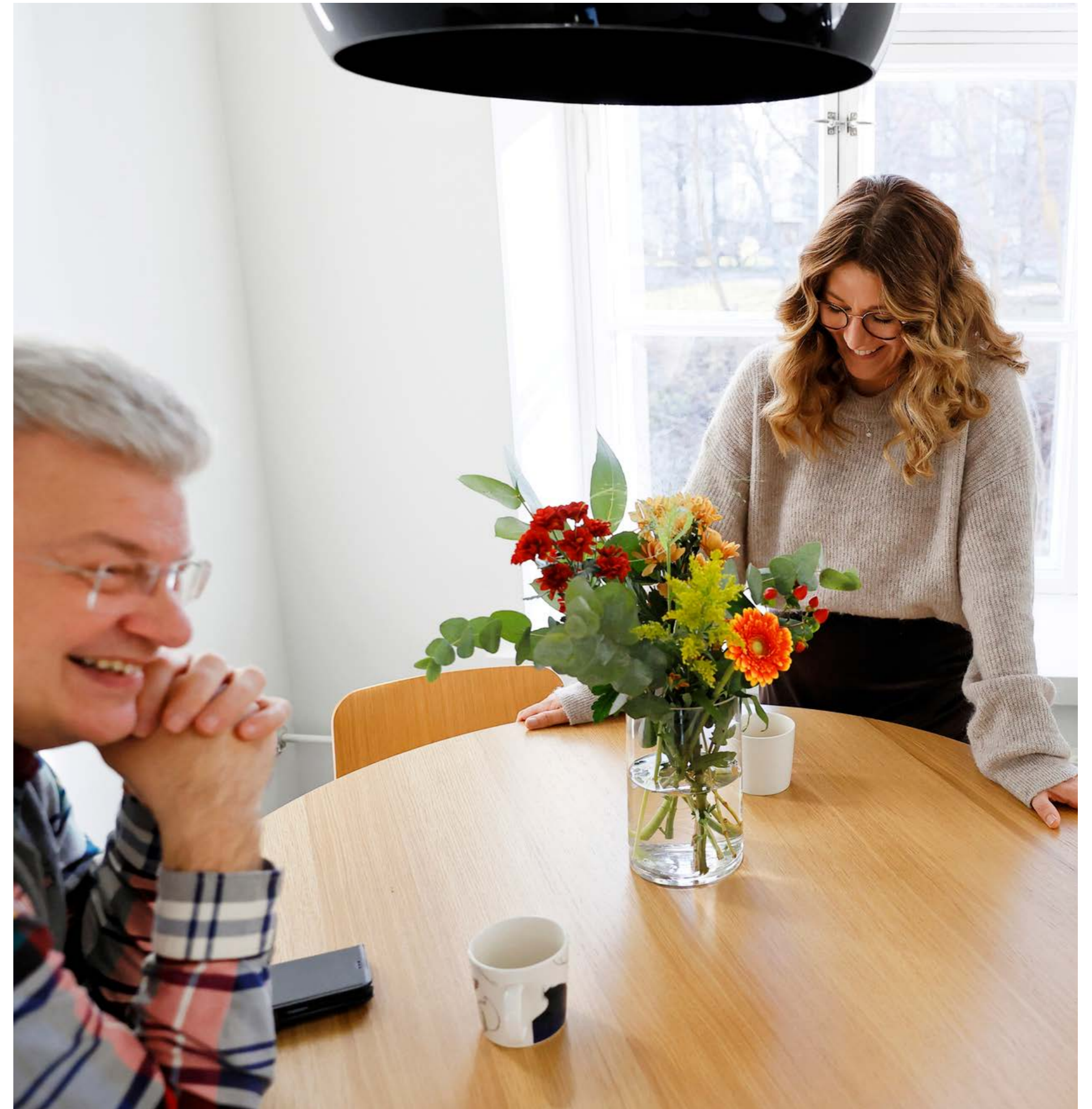
Hallinnointiperiaatteita ja -kysymyksiä käsitellään Martelan vuosikertomuksessa, hallituksen toimintakertomuksessa, pörssitiedotteissa ja hallituksen järjestäytymiskokouksen sekä varsinaisen yhtiökokouksen päätöksissä, joten niitä ei käsitellä tässä raportissa erikseen.

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 ajankänteellä. Työturvallisuutta kehitetään ISO 45001 -standardin mukaisella johtamisjärjestelmällä.



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

Vastuullisuuspolitiikka hankinnoille

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

hankinnoille kohdistuu Martelan omalla tuotemerkillä myytävien tuotteiden toimittajiin sekä niihin sopimustoimittajiin, joiden tuotteet sisältyvät Martelan tuoteohjelmaan.

Vastuullisuuden organisaatio

Yritysvastuuta johdetaan Martelassa osana jokapäiväistä työtä eikä se itsessään edellytä erillistä 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 vastuullisuus- ja laatujohtaja. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii toimitusjohtaja.

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 yritysvastuuasioihin perehtyvää jäsentä.

Yhteyshenkilöt raportointiin liittyvissä asioissa

Vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtaja ja edustaja johtoryhmässä

Toimitusjohtaja, Ville Taipale
puh. 050 557 2611, ville.taipale@martela.com

Vastuullisuusohjausryhmän sihteeri

Vastuullisuus- ja laatujohtaja, Anne-Maria Peitsalo
puh. 040 720 1491, anne-maria.peitsalo@martela.com

Vastuullisuuden keskeiset tunnusluvut

Taloudellisen vastuun mittarit

	2019	2020	2021
Liikevaihto (milj. €)	106,2	88,4	91,9
Voitto ennen veroja (milj. €)	-2,7	-4,8	-2,3
Tuloverot (milj. €)	0,2	0,0	0,0
Sijoitetun pääoman tuotto (%)	-6,4	-13,4	-4,7
Omavaraisuusaste (%)	28,8	23,3	22,2
Maksetut osingot (milj. €)	0,4	0,0	0,0
Maksetut palkat (milj. €)	21,7	18,9	18,6
Henkilökunnan määrä (keskimäärin henkilötyövuosina)	462,0	432,7	395,6
Ostot toimittajilta (milj. €)	76,6	62,8	65,1
Bruttoinvestoinnit (milj. €)	2,3	1,2	0,4

Sosiaalisen vastuun mittarit

	2019	2020	2021
Työntekijöiden keski-ikä (vuotta)	45,0	46,0	47,0
Yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden määrä (%)	47,5	47,2	54,2
Lähtövaihtuvuus-%	16,2	17,9	13,2
Tulovaihtuvuus-%	12,5	11,6	5,8
Työsuhteen päättymisen syyt (kpl)			
- työnantajan päättämä	23	14	17
- työntekijän päättämä	61	67	37
- eläkkeelle siirtyminen	5	5	5
Sairauspoissaolot (% työajasta)	3,5	2,3	2,6
Tapaturmien määrä suhteessa työtunteihin (TRIF) ¹⁾	16,11	19,10	22,44
Tapaturmataajuus (LTIF) ²⁾	16,11	11,24	14,52
Loukkaantumisaste (IR)	3,22	2,25	2,90
Menetettyjen työpäivien osuus (LDR)	937,61	720,00	680,87
Sijoitus koulutukseen (€/henkilötyövuodet)	392	200	101

¹⁾ Mukana myös tapaturmat, joista ei aiheudu poissaoloa.

²⁾ Tapaturmat, jotka vaativat yli päivän poissoloa töistä.

Ympäristövastuun mittarit

	2019	2020	2021
Materiaalien käyttö (tn)	9 297	6 900	8 164
Itse tuotettu energia (GJ)	0	0	0
Ostetun energian käyttö (GJ)			
- kaukolämpö	16 515	13 731	16 112
- sähkö	19 001	15 666	16 345
- kaasu	708	658	749
Hiilidioksidipäästöt (tn)			
- itse tuotettu energia	0	0	0
- ostettu energia	508	504	563
- asentava jakelu	880	766	795
- työsuhdeautot	105	103	70
- liikelennot	81	28	10
- materiaalikäyttö	9 529	8 383	8 409
- rahtikuljetukset	617	569	712
Jätteet			
- yhteensä (tn)	1 921	1 455	1 750
- vaarallista jätettä (%)	0,1	0,5	0,3
- hyötykäyttö-%	99,8	99,5	99,7

Vastuullisuusohjelma 2022–2035

Vastuullisuusohjausryhmä on hyväksynyt vuoden 2021 alussa Martelan uuden vastuullisuuden tavoiteohjelman kaudelle 2022–2035.

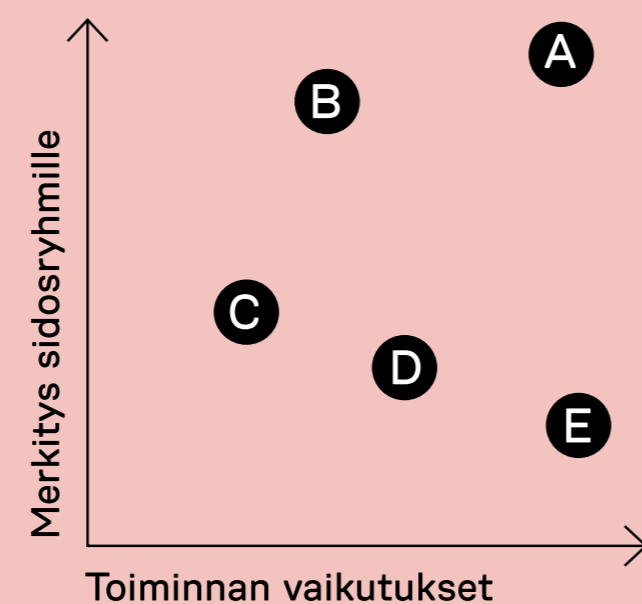
Ohjelmassa on tavoitekokonaisuuksia, joilla on sekä taloudellisen, sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmia.

Tavoite	Aikataulu
EBIT 8 % taso ilman kertaeriä	Pitkä
Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen	Pitkä
Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä, tietotyöläiset	Keskipitkä
<ul style="list-style-type: none"> 50 % MLC-asiakkuuksille tehdyistä työympäristömuutoksen määrittelyistä johtaa toteutukseen Käyttäjäkokeilututkimuksen 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 	
Hiilineutraaliuden 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
- Palveluliiketoiminnan (osuuden) kasvattaminen
- Arvontuotannon jatkuva parantaminen parhaan asiakaskokemuksen varmistamiseksi optimoiden materiaali- ja energian käyttöä
- Kirjalliset sitoumukset ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja lahjonnan ja kiristämisen vastustamisesta

Taloudellinen hyöty sidosryhmille

Martelan tavoitteena on tuottaa taloudellista hyötyä asiakkailleen, omistajilleen, työntekijöilleen, kumppaneilleen ja ympäröivälle yhteiskunnalle. Asiakkaille suunnitellut ja toteutetut käyttäjälähtöiset työ- ja oppimisympäristöt lisäävät tilojen käyttäjien työhyvinvointia ja sitä kautta asiakasorganisaatioiden tuottavuutta ja toimintakykyä. Martelan taloudellisesta arvosta lähes 73 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 riippuen palvelun ja tuotteen jalostusasteesta ja -tavasta.

Martela-konsernin konsolidoiduista tuotteiden

ja palvelujen ostoista 51 prosenttia tulee sellaisilta tuottajayrityksiltä, jotka toimivat Martelan omissa toimintamaissa (Suomi, Ruotsi, Puola ja Norja) ja 42 prosenttia hankitaan muista Euroopan maista. Tavarantoimittajilleen 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-tutkimuksen, jossa haastatellaan eri toimialojen yritysten päättävissä asemassa olevia henkilöitä. Vuoden 2021 tutkimus toteutettiin verkopaneelilla 21.9. ja 29.10. välisenä aikana ja toimistokalustetoimittajia arvioi sen kautta 534 henkilöä. Vertailussa olleiden 11 toimistokalusteyrityksen joukosta Martela saavutti yleisarvosanassa ykkössijan jo seitsemännen kerran peräkkäin Martela Outletin ollessa tällä kertaa kolmantena. Martela menestyi tutkimuksen 12 osa-alueen arvosanoissa mainiosti saavuttaen seitsemän ykköstilaa: mm. tuotteiden laatu, tuotteiden toimivuus ja yhdisteltävyys, kokonaistarjoaman kattavuus, tuotteiden ulkonäkö ja toimitusvarmuus arvioitiin parhaimmiksi. Martela Outlet sai ykkössijan ammattitaitoisesta asiakaspalvelusta. NPS (Net Promoter Score) -vertailussa Martela saavutti jätetun kaksoisvoiton: Martela arvioitiin ensimmäiseksi ja Martela Outlet toiseksi.

Martela seuraa asiakkaidensa tyytyväisyyttä myös

toimitusten jälkeen lähetettävillä kyselyillä ja ajoittain toteutettavilla laajoilla asiakaskokemuksen mittauksilla. Vuoden 2021 palautteiden mukaan asiakkaiden yleistytyväisyys nousi edellisestä vuodesta keskiarvoon 9,1 asteikon ollessa 1–10. Eriyisen hyvät arviot Martela sai henkilöstön ammattimaisuudesta sekä toimitusten ja asennustyön laadusta. Tammikuussa 2022 toteutettuun laajaan asiakaskokemuskyselyyn vastasi 119 (2021, 96) henkilöä. Vastaajien NPS (Net Promoter Score) nousi edellisen vuoden 49:stä tasolle 57, kun suositteleviin kuului 61 prosenttia, passiivisiin 35 prosenttia ja arvostelijoihin 4 prosenttia vastaajista. Vastaavasti tyytyväisyys (CSAT, Customer Satisfaction Score) oli 4,2 asteikon ollessa 0–5. Tulokset käydään läpi yhteystietonsa jättäneiden kanssa ja tuloksia analysoidaan tarvittavien kehitystoimenpiteiden tekemiseksi. Reklamaatioiden määrä suhteessa tilausriveihin laski edellisestä vuodesta samalla kun tilausrivien määrä nousi. Reklamaatioiden määrä oli 2,8 prosenttia tilausriveistä vuoden 2021 aikana. Globaalien materiaali- ja logistiikkahaasteiden sekä loppuvuoden kysynnän kasvun vuoksi toimitusmällisyys laski selvästi edellisistä vuosista pudottaen vuosikeskiarvon 86 prosenttiin.

Asiakastarpeet muuttuvat

Koronapandemian aiheuttama poikkeustila on muuttanut pysyvästi työn tekemisen tapoja ja työympäristöjä. Siirtymä etä- ja lähityötä yhdistelevään hybridityön malliin on nopeutunut, ja organisaatiot arvioivat uudelleen työympäristöjä ja niiden elinkaarta. Työn muutos lisää joustavien työympäristöpalveluiden

Taloudellisen hyödyn jakautuminen sidosryhmille

	2019	2020	2021
Maksuina materiaalin, tuotteiden ja palvelujen tuottajajille	71,9 %	71,4 %	72,9 %
Henkilöstölle palkkoina	20,6 %	21,7 %	21,1 %
Henkilöstön sosiaaliturva- ja eläkemaksuihin	4,4 %	4,5 %	4,3 %
Osinkoina osakkeenomistajille	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Muut (verot, korot, investoinnit)	2,7 %	2,4 %	1,7 %

kysyntää. Tähän kysyntään vastaa kiertotalouteen perustuva Martelan Työympäristö palveluna -malli (WaaS, Workplace as a Service). Palvelumallissa asiakkaan työtilat mukautuvat tarpeiden ja tilanteiden muuttuessa, jolloin 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, asennuksesta ja huollosta sekä 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 jatkuvasti asiakastarpeiden ja trendien mukaiseksi pienillä muutoksilla. Vuoden 2021 aikana Martela lanseerasi uuden Elly-tuolisarjan, Alkupöytäsarja täydentyi ristikkojalkaisella versiolla ja James-tuolisarjaan kehitettiin ilman työkaluja irrotettavat käsinojat. Noora-sohvaperheeseen lisättiin kiinteitä seinäke- ja pöytävaihtoehtoja, joiden avulla sohvaryhmästä voidaan muodostaa rauhallisia nurkkauksia. Kun puheäänien vaimennusominaisuus on tärkeä, työskentelytila kannattaa valita PodBooth-tuoteperheen valikoimasta, joka täydentyi vuoden aikana kahden hengen neuvottelutilalla, PodBooth Duolla. Osana vastuullista malliston ylläpitoa valikoimasta myös poistetaan aktiivisesti tuotteita ja versioita, joiden asiakaskysyntä on selkeästi vähentynyt.

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 70 prosenttia kaikista ostoista, kun muiden tuotteiden ja palvelujen osuus oli 30 prosenttia. Martelan hankintatoimen tehtävänä on hankkia asiakkaan tarpeeseen sopivia ja vastuullisesti tuotettuja tuotteita, materiaaleja ja komponentteja. Hankintakriteerit ovat tarkat ja myös toimittajavalinnat tehdään huolellisesti.

Luotettava 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 tuoterakennevalinnat. 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. Verhoilumateriaalit ja samalla niiden toimittajat asiakkaat valitsevat tilauskohtaisesti itse.

Martela kehittää hankintaketjuun tehokkuuden ja vastuullisuuden varmistamiseksi yhteistyösä toimittajiensa kanssa. Hankinnoissa tavoitellaan jatkuvasti kustannussäästöjä ja korkeaa toimitusvarmuutta ja hankintoja keskitetään tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskittämisen avulla voidaan tehostaa myös logistiikkaa, joka samalla vähentää ympäristökuormitusta. Levymäisten komponenttien tuotanto on keskitetty pääosin Suomeen, jolla on lyhennetty säilytin- ja pöydänkansikomponenttien hankintaketjua ja parannettu toimitusvarmuuden hallintaa. Kidex pystyi hyvällä suunnittelulla ja ennakkoinnilla turvaamaan toimitukset minimoiden pandemian globaalit vaikutukset materiaalisaatuuteen ja logistiikkaan säilyttäen vuoden aikana toimitusvarmuuden hyvällä tasolla.

Uusien toimittajien valinnassa arvioidaan aina toimittajan toimitus- ja laaduntuottokykyä sekä

taloudellisia taustoja. 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 aktiivista sitoutumista Martelan vastuullisuuspolitiikkaan hankinnoille. Toimittajien tekemien itsearviointien perusteella esiin tulleet, olennaisimmat yritys vastuun ympäristönäkökulmat liittyvät yleensä jätteen 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. Vastuullisuuspolitiikassa hankintaketjulle korostetaan sosiaalista vastuuta myös toimittajien omassa ali-hankintaketjussa. Poliittikka viestitään jokaisen ostotilauksen yhteydessä toimittajasta riippumatta. Omien tuotteiden hankintaketjun tärkeimmille toimittajille lähetetään ajoittain vastuullisuuskysely, jonka kautta Martela on kerännyt materiaali-, komponentti- ja tuotetoimittajilta sitoumuksia hankintaketjun vastuullisuuspolitiikan sisältämien vaatimusten noudattamisesta. Martela arvioi vuosittain sosiaalisen vastuun riskit toimitusketjuissa käyttämällä maakohtaisia vastuullisuusindikaattoreita 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 päätöksenteossään ja hallinnossään Suomen lainsäädäntöä, erityisesti osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Martelan yhtiöjärjestystä. Lisäksi Martelan vastuullisen liiketavan periaatteisiin on kirjattu hyvää taloudenhoitoa koskevia periaatteita. Pörssiyrityksenä Martela noudattaa Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2020. Pääosa taloudellisen vastuun tunnusluvuista saadaan konsernitilinpäätöksestä, jonka laatimista ja esittämistä säätelee IFRS-standardi. Martelan käyttämä tilintarkastusyhtiö Ernst & Young Oy tarkastaa vuosittain kaikkien tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Tarkastusraportti julkaistaan Martelan yhtiökokouksessa.

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

Martela ei hyväksy lahjontaa missään muodossa liiketoiminnassään millään markkina-alueella. Korruptionvastaiset vastuullisen liiketoiminnan periaatteet käydään läpi vuosittaisen vastuullisuuskoulutuksen yhteydessä. Martela ei tue poliitikkoja tai

poliittisia puolueita missään toimintamaassään. Valtionkonttori ja Business Finland myönsivät vuonna 2021 Martelalle 126 000 euroa valtiollista tukea liiketoimintaratkaisujensa kehittämiseen.

Taksonomia

Taksonomian ilmastokriteereissä on tällä hetkellä mukana kriteerit noin 40 prosentille taloudellisesta toiminnasta EU-alueella. Kriteerit määritetään jokaiselle toimintasektorille erikseen liittyen kunkin sektorin toiminnan oleellisiin ympäristövaikutuksiin. Martelan liiketoiminta ei toimi sellaisella sektorilla, jotka tähän mennessä on määritelty taksonomiassa. Martela ei tästä syystä ole miltään osin taksonomiakelpoinen. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö Martela olisi jo vuosia arvioinut ympäristövaikutuksiaan ja tehnyt toimenpiteitä ympäristövaikutusten hillitsemiseksi sekä raportoinut niistä jo yhdessätoista vuosittaisessa vastuullisuusraportissa.

CASE

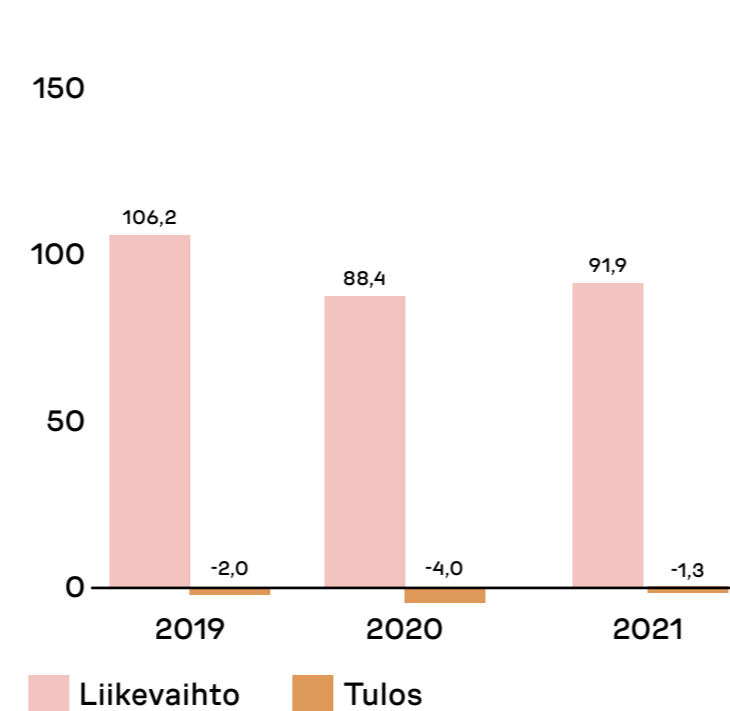
Digialla monipaikkainen, joustava työarki nostetaan seuraavalle tasolle

Vuoden 2021 alussa käynnistyneessä Future of Work -hankkeessa on varustauduttu koronan jälkeiseen arkeen ja kehitetty Digian monipaikkaista, joustavaa työarkea seuraavalle tasolle. Hankkeessa on neljä kulmakiveä: toimitilat, työvälineet, arjen käytännöt ja tehokas datan hyödyntäminen työn tukena. Hankkeesta vastaava Jussi Piispanen, Head of Next Level Office, kertoo: "Yhtenä hankkeen tavoitteista on ollut, että Digia-kampus on toimistojen, koti-toimistojen ja muiden etäpisteiden verkosto, jossa on vapautta valita kuhunkin tilanteeseen ja työtehtävään sopiva työn tekemisen paikka. Työn sujumuuden ja joustavuuden lisäksi uudenlaista työskentelyä punnitaan luonnollisesti myös asiakastarpeiden ja tiimityön tukemisen näkökulmasta."

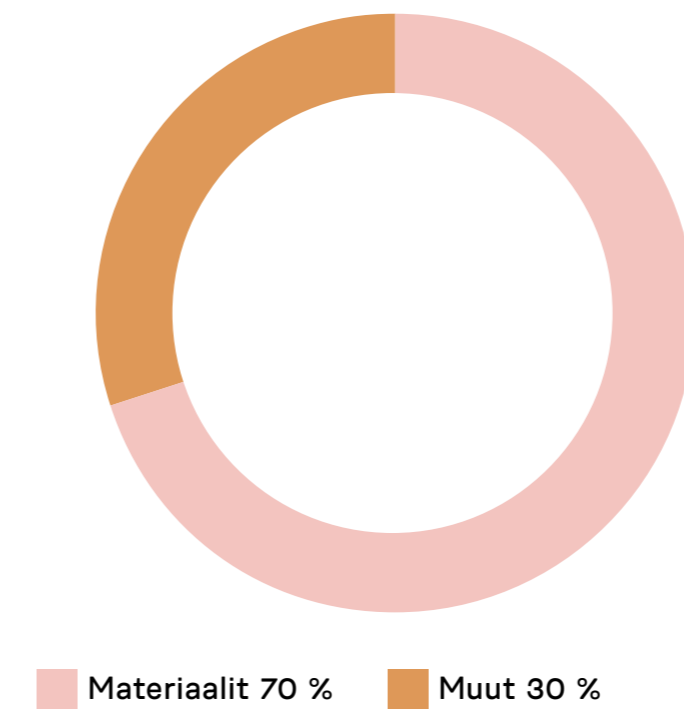
Digialla päätettiin varmistaa kotitoimiston toimivuus ja henkilöstöllä oli mahdollisuus valita mieluisa työpöytä ja -tuoli Martelan valikoiduista tuotteista. Etätyöpisteen kriteereissä korostuivat käytännöllisyys, ergonomia ja estetiikka. Etätyöpisteet Digia hankki joustavalla Työympäristö palveluna -mallilla, jossa yritys maksaa kuukausittaista palvelumaksua sen sijaan, että ostaisi kalusteet itselleen. Kalusteiden määrää on helppo muuttaa ja tarpeettomaksi jääneet kiertää huollon kautta vastuullisesti seuraaville käyttäjille. Kotitoimistokalusteiden toimitukset alkoivat loppuvuodesta 2021 ja yli 500 sähkötyöpöytää on jo toimitettu koteihin.

Lue lisää: www.martela.com/fi/referenssit/digia

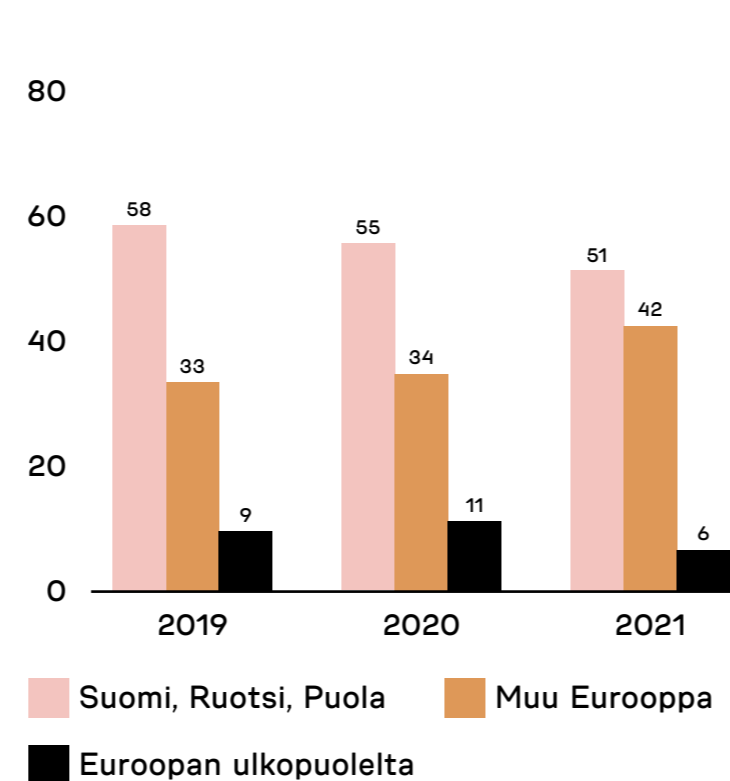
LIKEVAIHTO JA TULOS (MILJ. EUROA)



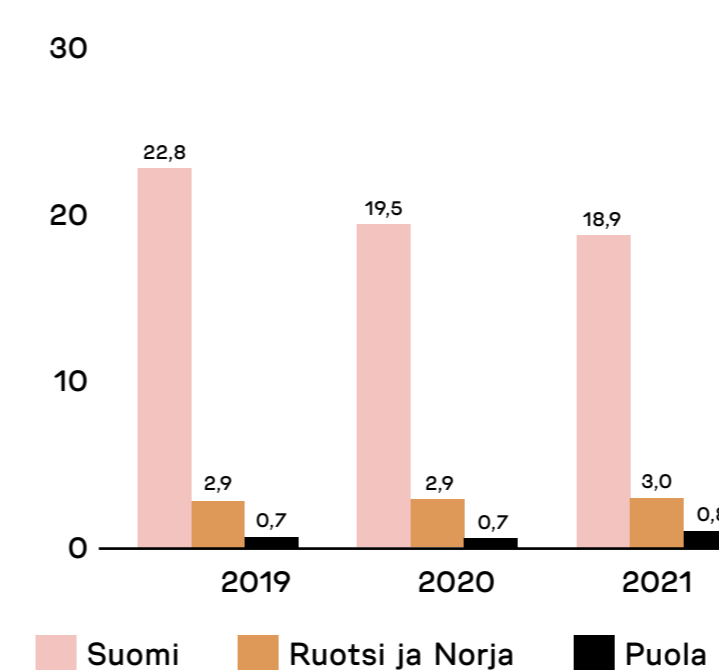
OSTOT (%)



MATERIAALIOSTOT ALUEITTAIN (%)



PALKAT, SIVUKULUT JA VEROT MAITTAIN, (MILJ. EUROA)



Tärkeimmät taloudelliset tunnusluvut 2021

Liikevaihto, milj. €	91,9
Liikevoitto, milj. €	-1,3
Omavaraisuusaste, %	22,2
Nettovelkaantumisaste, %	74,8
Bruttoinvestoinnit, milj. €	0,4
Osinko, €	0,0
Markkina-arvo vuoden 2021 lopussa, milj. €	10,3

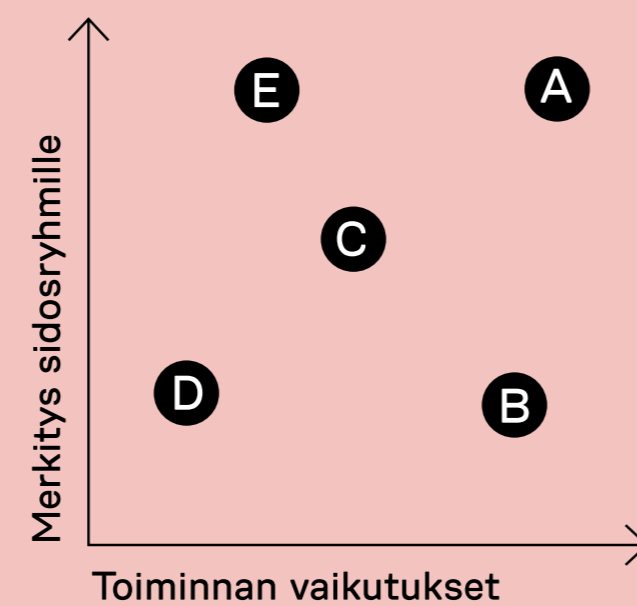
Materiaalihankintojen jakauma (%)

	2019	2020	2021
Puu	9,8 %	8,6 %	9,6 %
Muovi	3,4 %	3,5 %	4,4 %
Metalli	24,4 %	25,5 %	24,8 %
Verhoilumateriaalit	4,6 %	4,4 %	3,5 %
Sopimusvalmistus	8,0 %	9,2 %	13,7 %
Välitystuotteet	30,3 %	29,5 %	20,7 %
Tarvikkeet	14,8 %	13,9 %	16,1 %
Muut	4,8 %	5,3 %	7,1 %

Sosiaalinen vastuu

Olennaisuusanalyysi

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



Tavoitteet

- Työhyvinvoinnin lisääminen asiakasyrityksissä: työympäristömuutos johtaa työhyvinvoinnin ja työn tehokkuuden lisääntymiseen
- Työhyvinvoinnin parantaminen Martelassa: vuosittainen People Spirit -tutkimus, toimenpidesuunnitelmat ja toteutus
- Työturvallisuuden kehittäminen kohti tapaturmatonta työskentelyä

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 tasa-arvoiset kehitys- ja etenemisvaihtoehdot kaikille työntekijöilleen. Martela haluaa olla innostava ja inspiroiva työyhteisö, jossa kaikkien työntekijöiden osaaminen ja ideat hyödynnetään.

Martelan työnantajamielikuvaa on hyvä ja uusien työntekijöiden saatavuus on hyvällä tasolla. Erityisesti toimialan piirissä Martelan arvostus on korkealla. Työntekijöiden lähtövaihtuvuus laski 13,2 (17,9) prosenttiin vuonna 2021. Lähtövaihtuvuus on selvästi suurinta naisilla ja alle 30-vuotiaiden

ikäryhmässä, etenkin Suomessa. Vuoden aikana tulleista, uusista työntekijöistäkin suurin osa oli alle 30-vuotiaita. Tähän vaikuttaa merkittävästi se, että laskelmissa on mukana myös määräaikaisten, kuten kesätyöntekijä.

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. Vuoden 2021 aikana henkilöstön koulutukseen käytettiin koko konsernissa keskimäärin 100 euroa henkilötyövuotta kohden. Suomessa henkilöstö on itse kirjannut seurantajärjestelmään koulutukseen käytettyä aikaa keskimäärin noin 3,4 tuntia henkilötyövuotta kohden.

Pandemiatilanteesta johtuen varsinaisia kehityskeskusteluja ei vuoden aikana käyty vaan ne korvattiin muilla keskusteluilla. Esihenkilön ja alaisen väliset sekä tiimikohtaiset, säännölliset keskustelut ovat tärkeässä roolissa vahvistamassa jokaisen työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työhönsä. Työssäjaksamiseen on Martelassa panostettu luomalla erilaisia joustomalleja, jotka palvelevat sekä työntekijän että työnantajan tarpeita. Uramahdollisuuksia, moniosaamista ja tiedon jaka-

mista edistetään muun muassa tehtäväkierrolla. Henkilöstöjohtamisen yhtenä tärkeänä painopisteenä on turvallisen ja ergonomisen työskentelyn mahdollistaminen.

Vuoden 2021 lopussa Martelassa työskenteli 400 henkilöä (435), joista Suomessa 326, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 39 ja Puolassa 35 henkilöä. Uusia työntekijöitä palkattiin Suomessa 21, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä kolme ja Puolassa kaksi. Henkilöstökulut olivat yhteensä 22,7 milj. euroa (23,0).

Arvot ohjaavat toimintaa

Kaikkien martelalaisten toimintaa ohjaavat yhteiset arvot. Vuoden 2020 alussa Martela työsti koko henkilöstön kanssa uudet arvot 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 kerättyjä arvoehdotuksia muokattiin ja esiteltiin johdolle ja hallitukselle. Pienellä viimeistelyllä löydettiin arvot, joihin koko henkilöstö yhdessä uskoo. Pandemian mukanaan tuomien jatkuvien muutosten myötä arvot, ja arvoista erityisesti "yhdessä" ja "huolta pitäen", saivat uutta yhteenkuuluvuuteen liittyvää merkitystä ja syvyyttä, jotka auttoivat henkilöstöä toimimaan ja jaksamaan haastavissa tilanteissa.

Sopeutuminen uuteen normaaliin

Koronaviruspandemia ja sen aiheuttamiin seurauksiin sopeutuminen vaikutti merkittävästi kaikkien toimintaan. Turvallisen työskentelyn varmistamiseksi käynnistettiin monia toimenpiteitä maakohdattais ja alueelliset viranomaisohjeet huomioiden, ja pandemian aikana ohjeistusta muokattiin muutuneiden tilanteiden mukaisesti. Toimistotyötä tekevän henkilöstön osalta etätyömahdollisuudet on laajat ja etätyöskentelyyn siirryttiinkin heti pandemian alkuvaiheessa. Martelalla on ollut käytössä toimihenkilöiden etätyömalli jo vuodesta 2018, joten periaatteet ja käytännöt olivat entuudestaan tuttuja. Matkustamista oli jo aikaisemmin ympäristö- ja kustannussyistä vähennetty ja suosittu etäkokouksia. Pandemian myötä mukaan tuli uusi, konkreettinen ja painava lisäsy vähentää myös lyhyitä matkoja kokoontumisille. Etätyön mahdollisuudet ovat kuitenkin henkilökohtaisia ja erilaisissa elämäntilanteissa hyvin erilaiset. Myös omat toimistotilat ja lähityöskentelytavat piti suunnitella ja muokata sellaisiksi, että tartuntariskejä voitiin minimoida.

Etätöiden ergonomia nousi nopeasti suureksi kysymykseksi, kun etätöiden suhteellinen määrä kasvoi. Martelan työntekijät ovat tottuneet työpaikallaan kalusteiden hyvään ergonomiaan ja helppoon säädettävyyteen, jota kotona ei välttämättä aina ole saatavilla. Ergonomisen työskentelyn turvaamiseksi henkilöstölle päätettiin tarjota lainaksi kokopäiväiseen päätetyöskentelyyn soveltuvia ka-

lusteita kotiin. Vuoden 2021 loppuun mennessä jo 35 prosentilla toimihenkilöistä oli käytössään työnantajan tarjoama sähkössäätöinen työpöytä ja 24 prosentilla ergonominen työtuoli. Hyvän kokemuksen myötä Martela Outlet -ketju pystyi nopeasti luomaan vastaavan palvelumallin myös asiakasyrityksille. Tuotannossa ja muuttopalvelussa, missä etätöiden tekeminen ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista, laadittiin tarkat hygieniia- ja suojautumista koskevat ohjeistukset. Henkilöstön altistumisia seurattiin pandemia-aikana tarkasti. Vähäiset altistumis- ja sairastumistapaukset osoittivat henkilöstön korkean sitoutuneisuuden turvalliseen työskentelyyn.

Hyvinvoiva henkilöstö

Koko henkilöstön vuosittainen People Spirit -henkilöstötutkimus toteutettiin kevään 2021 aikana. Tutkimuksen vastausprosentti nousi edellisestä tutkimuksesta, ollen nyt 82 prosenttia. People Power® -indeksi on nyt luokituksessa A+, tyydyttävä+. Henkilöstön tyytyväisyys oli melko samanlaista maasta ja toimipisteestä riippumatta. Martelan tavoitteena on saavuttaa AAA-taso, joten tavoitteeseen on vielä matkaa. Selkeimpiin vahvuuksiin kuuluvat vastaajien mielestä osastojen tehokkaaseen toimintaan liittyvät aiheet sekä oman työn hallinnan osa-alue. Työtilat koetaan toimivina, tuotteet ja palvelut erinomaisina ja henkilöstön valmius ylittää odotukset oli korkea. Henkilöstön luottamus ylimmän johdon kykyyn tehdä oikeita päätöksiä on selvästi vahvistunut, yhtiössä toteutettujen muutosten koetaan toteutuneen hyvin ja yhtiön arvoja

sekä päämääriä pidetään tavoittelemisen arvoisina. Oma työpanos koetaan yhtiön kannalta tärkeänä ja se ylitti vahvana työmotivaation osatekijänä ulkoisen vertailuaineiston tason aiempaakin selvemmin. Työhyvinvoinnin kehittämisen käytännön toimenpiteitä suunnitellaan tulosten perusteella tiimeittäin.

Työturvallisuus yhteisenä tavoitteena

Työn kuormittavat tekijät ovat Martelassa erilaisia tehtävästä riippuen. Tuotannossa toistetaan samoja työvaiheita ja muuttopalvelussa kalusteita siirretään vaihtuvissa asiakkaiden tiloissa, kun taas toimistotyössä rasitus tulee usein työn henkisesti vaatavuudesta. Työturvallisuutta valvoo erilaisen työskentely-ympäristöjen vuoksi Martelassa neljä eri työsuojelutoimikuntaa Suomessa ja yksi Puolassa. 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. Suomen toimintojen osalta oma kouluttaja toteutti työturvallisuuskorttikoulutuksia niin omalle henkilöstölle kuin yhteistyökumppaneillekin. Käytössä on myös verkkopohjainen turvallisuushavaintojen kirjaamisohjelma, jonka kautta kerätyt havainnot käsittelemällä tapaturmien todennäköisyyttä voidaan edelleen pienentää. Vuoden 2021 aikana ISO 45001 -standardin mukainen sertifioitu työturvallisuuden hallintajärjestelmä oli ensimmäisen kokonaisen vuoden käytössä.

Martelan historian aikana työtehtävissä ei ole tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa eikä GRI 403-9 -määritelmän mukaisia vakavia, yli 6 kuukauden toipumisaikaa vaativia tapaturmia. Vuoden 2021 aikana sattui kaksi yli 30 sairauspäivään johtanutta työtapaturmaa, joissa molemmissa työskentelyn aikana tapahtuneissa siirtymiin liittynyt horjahdus johti sormen tai nilkan tilapäiseen vammaan. Vuoden 2021 tapaturmat johtivat yleensä venähdyksiin, ruhjeisiin tai haavoihin. LTIF (Lost time incident frequency) -arvo Suomessa oli 17,5 ja koko konsernissa 14,5. Tapaturmien määrä nousi edellisestä vuodesta 10 prosenttia ja niistä johtuvien poissaolojen määrä 61 prosenttia.

Yhdenvertaisuus on osa vastuullisuutta

Yritysvastuun toteutumista edistetään ja valvotaan vuosittaisin koulutuksin ja kyselyin. Vuoden 2021 vastuullisuuskoulutus toteutettiin syksyllä ja siihen osallistui 74 prosenttia henkilöstöstä. Koulutuksen avulla selvitettiin Martelan työntekijöiden sitoutumista vastuullisen liiketavan periaatteisiin sekä heidän tietoisuuttaan toimintatavoista, mikäli huomaavat periaatteiden vastaista toimintaa. Selvitys osoitti lähes kaikkien sitoutuvan periaatteisiin (97,8 %), mutta vain osa oli huomannut korruption ja lahjonnan ehdottoman kiellon (57,7 %) tai työyhteisössä tapahtuvan epäasiallisen käytöksen ehdottoman kiellon (67,7%) nousseen tiimipalaverien keskustelunaiheeksi. Kuitenkin 87,2 prosenttia vastaajista oli tietoisia toimintamalleista kieltojen vastaista toimintaa ha-

vaitessaan. Tutkinnan käynnistämiseksi suurin osa vastaajista kävi mieluiten luottamuksellisen keskustelun henkilöstön edustajan kanssa (36 %), vastaisi Martelan kotisivuilla olevaan Martelan Whistleblowing-kanavaan (21,5 %) tai lähettäisi sähköpostia osoitteeseen whistleblowing@martela.com (21,2 %). Vuoden 2021 aikana ei vastaanotettu valitusilmoitusta minkään käytettävissä olevan kanavan kautta.

Martelan kaikki työntekijät Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa kuuluvat kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin. Puolassa ei toistaiseksi ole soveltuvaa työehtosopimusta. Uudelleenjärjestelytilanteissa Martela noudattaa kunkin toimintamaan lainsäädännön asettamia ilmoitusaikoja. Palkkaerotarkastelu toteutettiin vuoden 2021 aikana vain Suomessa ja päätettiin Puolan, Ruotsin ja Norjan osalta jättää niiden pienien henkilöstömäärien vuoksi tekemättä. Suomessa Martelan 2021 maksama alin palkka oli 19 prosenttia korkeampi kuin alan minimipalkka. Työntekijöiden osalta naisten keskimääräinen kokonaisansion ero oli hiukan miehiä korkeampi eli 102 prosenttia ja toimihenkilöiden ryhmässä naisten keskimääräinen ansio oli 92 prosenttia miesten keskimääräisestä ansiotasosta.

Martelan hallituksessa oli vuonna 2021 kuusi jäsentä, joista kolme miestä ja kolme naista. Konsernin johtoryhmässä oli vuoden lopussa viisi jäsentä, joista yksi nainen ja neljä miestä. Martelan koko henkilöstöstä 68 prosenttia on miehiä ja 32 prosenttia naisia. Suurin ikäryhmä on 30–50-vuotiaat, joiden osuus oli 34 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta ja vanhin henkilöstön jäsen oli 72-vuotias.

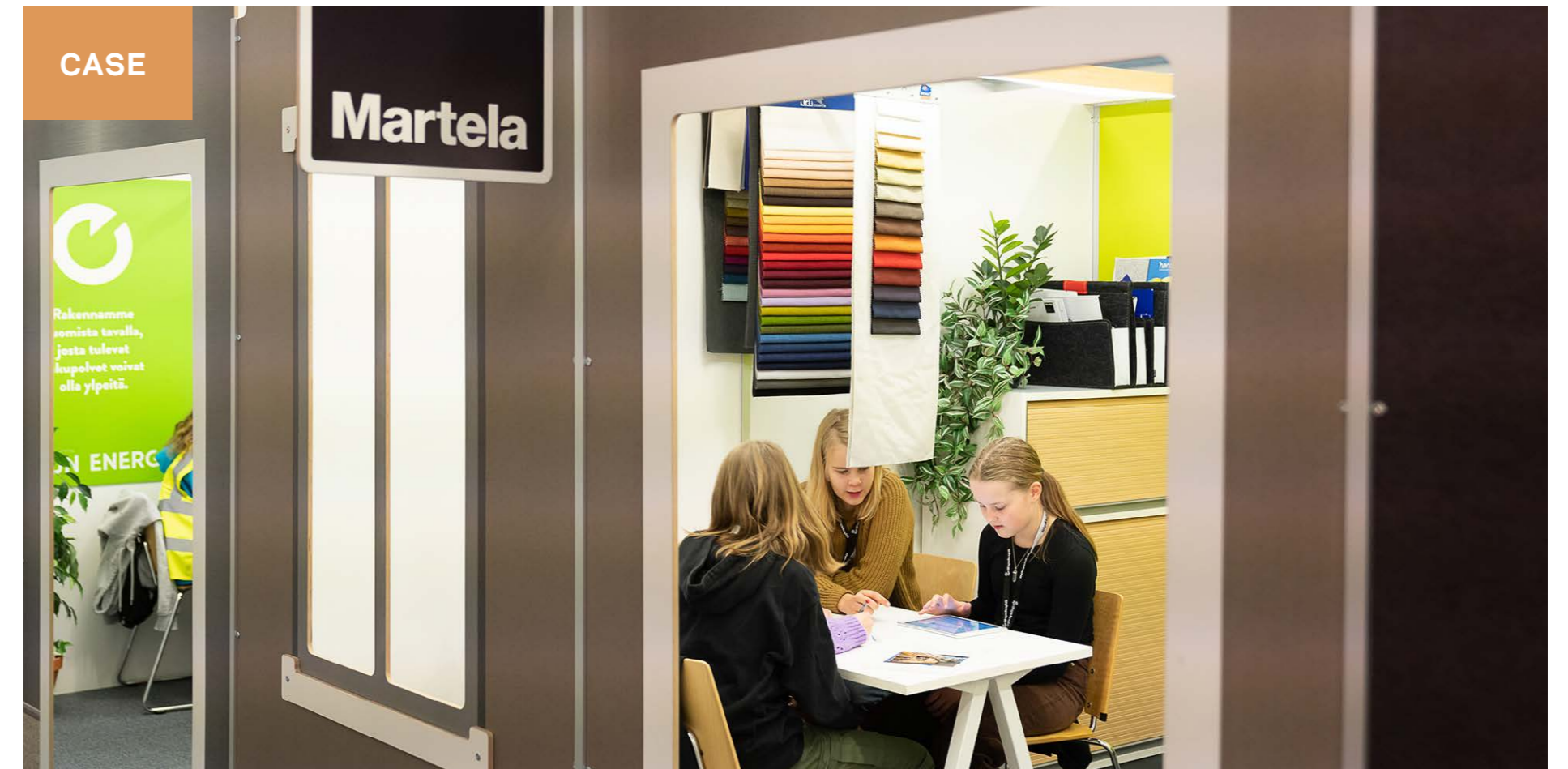
Turvallisia tuotteita

Martelan tarjoamat fyysiset tuotteet ovat pääasiassa tavallisissa toimistotiloissa ja oppimisympäristöissä käytettäviä kalusteita. Tuotteiden käyttöturvallisuus voidaan varmistaa testaamalla ne eurooppalaisten tuoteryhmä- ja käyttötarkoituskohdista tuotestandardien vaatimusten mukaisesti. Martelan tuotekehitysvaiheeseen kuuluu niin sanottu tyyppitestaus varmistamaan paitsi tuotteiden turvallisuus myös tuotteiden käyttöergonomia ja pitkä käyttöikä jo ennen tuotteiden tuomista markkinoille. Martelalla on jo 30 vuotta ollut Nummelan yksikön yhteydessä oma huonekalujen testauslaboratorio, jossa testataan tuotteiden kestävyyttä, stabiliteettia ja mittavaatimusten täyttymistä. Laboratorion akkreditoinnilla on varmistettu, että laboratorion testaustulokset ovat vertailukelpoisia muiden akkreditoitujen testauslaboratorioiden tulosten kanssa. Akkreditoitujen testaustulokset ovat myös yksi Möbelfakta-ympäristömerkin vaatimuksista. Eurooppalaisia irtokalustestandardeja ei ole vielä harmonisoitu, joten Martelan tuotevalikoimassa olevien kalustetyyppien CE-merkintä ei vielä tässä vaiheessa ole mahdollista.

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

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 Joutsenmerkkitarhasta. Yhtään Eco-tuoteversiota ei kuitenkaan ole vielä tilattu.

Useilla Martelan tuotteilla on ympäristö- ja vastuullisuusmerkki, Möbelfakta. Möbelfakta on Möbelfakta Sverige AB:n, voittoa tuottamattoman yrityksen, hallinnoima merkintä huonekaluille, jotka täyttävät korkeat laatu-, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun vaatimukset. Möbelfakta on ISO 14024 mukainen, tyyppin I ympäristömerkki, joka 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.



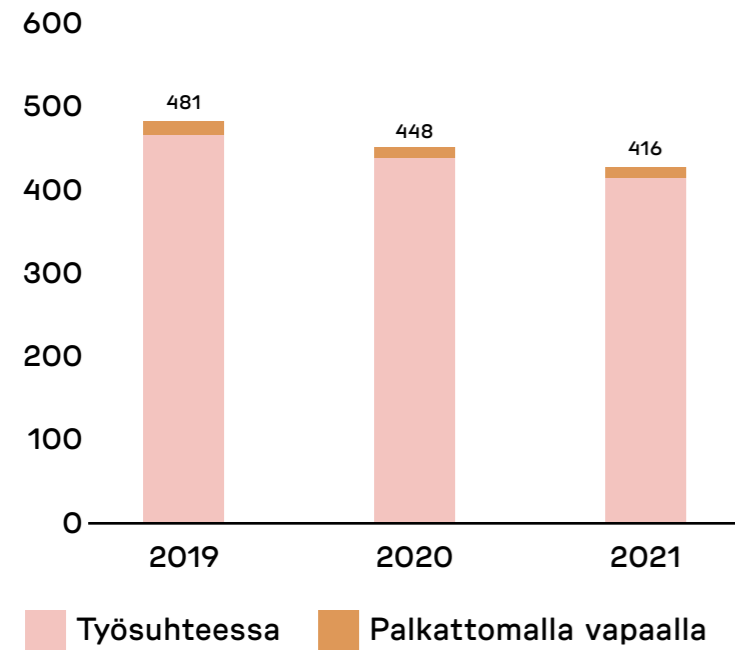
Yrityskylä

Yrityskylä on peruskoulun kuudes- ja yhdeksäsluokkalaisten suunnattu yhteiskunnan, talouden, työelämän ja yrittäjyyden oppimiskokonaisuus. Yrityskylä Alakoulun oppimisympäristö on kouluilaisten oma yhteiskunta, pienoiskaupunki, jossa oppilas työskentelee omassa ammatissaan saaden palkkaa tekemästään työstä. Lisäksi oppilas toimii kuluttajana ja kansalaisena osana suomalaista yhteiskuntaa. Yrityskylä tavoittaa jo 83 prosenttia Suomen kuudesluokkalaisten.

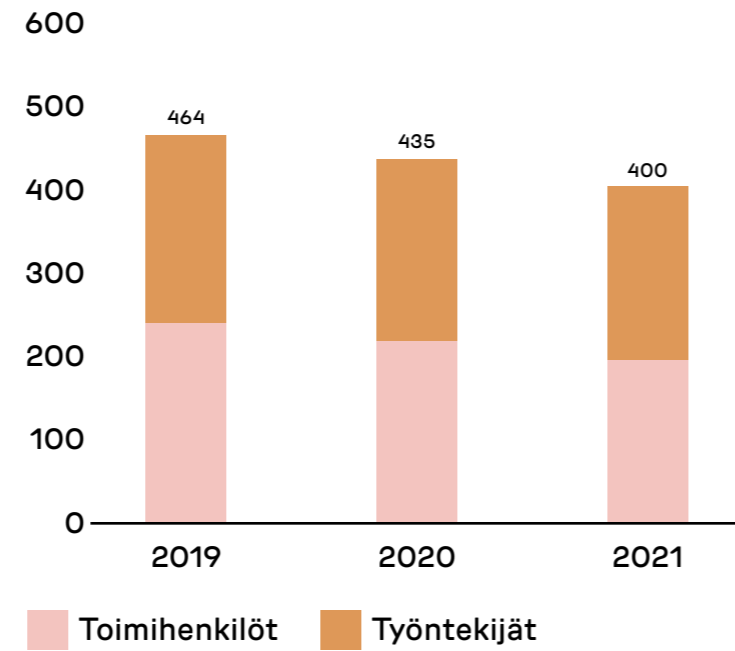
Martela tarjoaa Yrityskylä Alakoulun oppimisympäristöihin sopivat kalusteet ja toimii kaikilla kymmenellä alueella. Jokaisessa Yrityskylä Alakoulussa on myös pienoismartela, jossa koululaiset toimivat päivän ajan Martelan toimitusjohtajana, työympäristökonsulttina ja sisustussuunnittelijana. Koululaiset tutustuvat käyttäjälähtöisten ja vastuullisten ympäristöjen suunnitteluun ja toteutukseen. Kiertotalouden merkityksen ymmärtäminen on tärkeä yhteiskunnallinen aspekti. Vuonna 2021 Martela tavoitti Yrityskylä Alakoulussa 53 958 kuudesluokkalaista ympäri Suomen. Onnistumisista kertoo Yrityskylä Alakoulun osallistujien palautteet, joista yksi oli: "Terveiset Martelalle. Nähdään kun tulen sinne töihin!"

Lue lisää: www.martela.com/fi/referenssit/yrityskyla

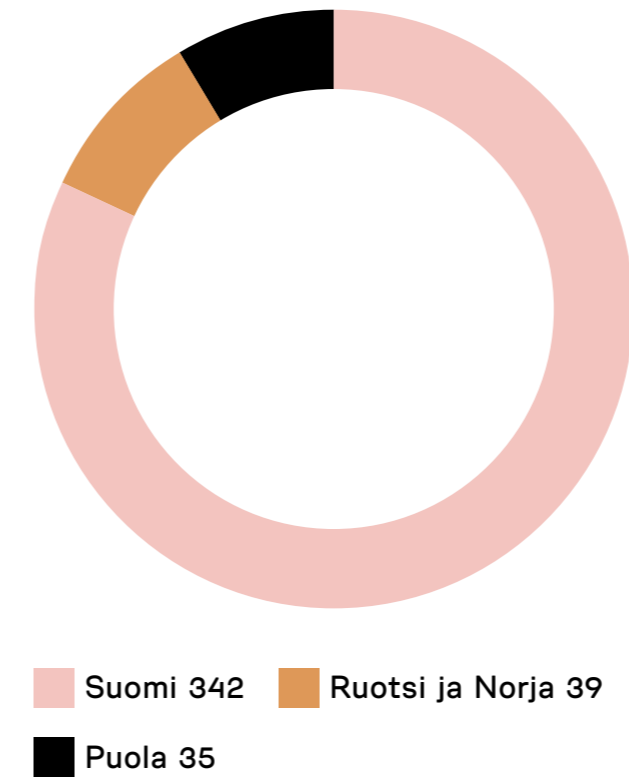
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA



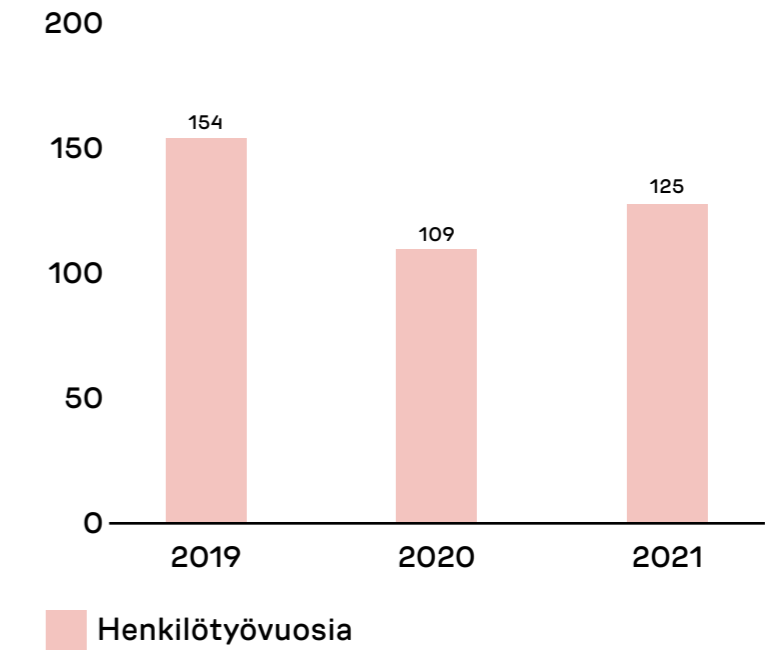
HENKILÖSTÖRYHMÄT VUODEN LOPUSSA



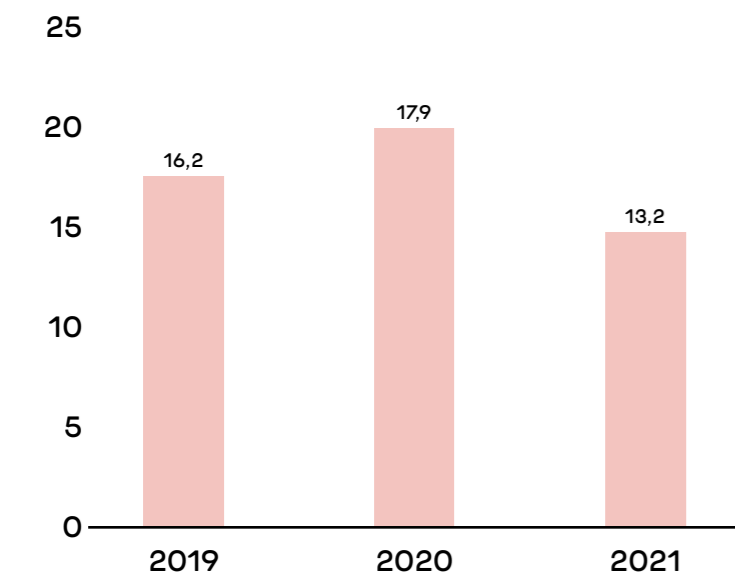
HENKILÖSTÖ MAITTAIN VUODEN LOPUSSA



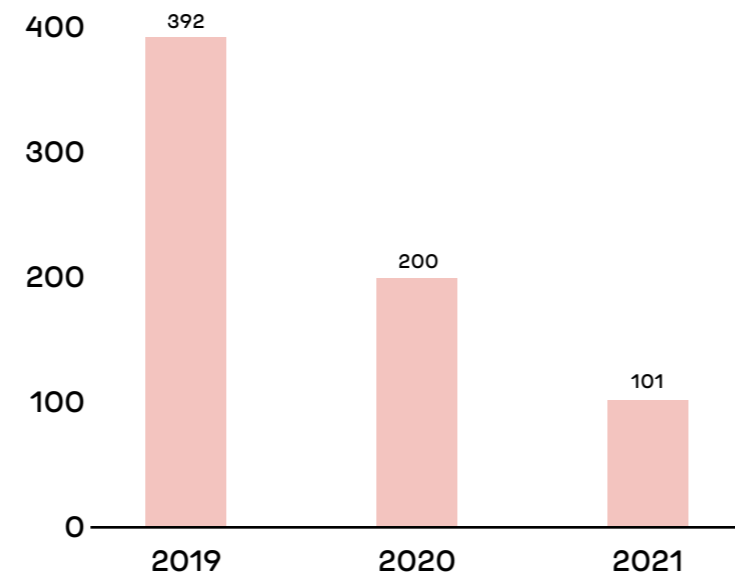
VUOKRATYÖVOIMA



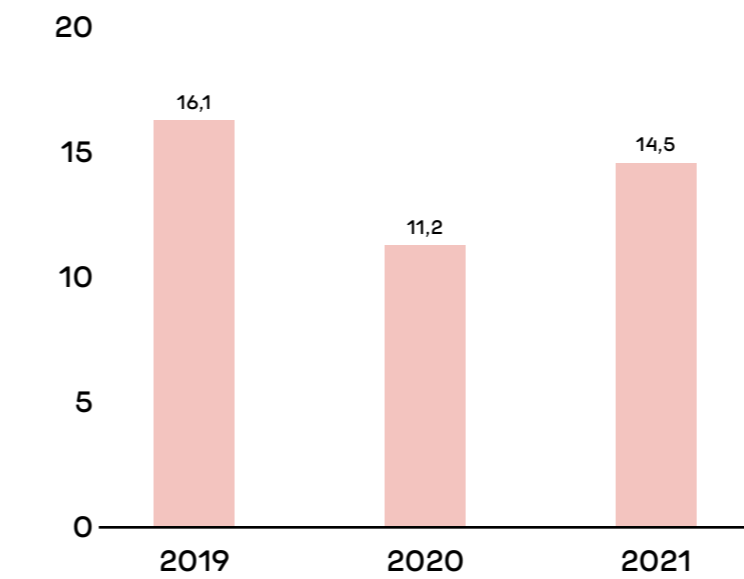
LÄHTÖVAIHTUVUUS (%)



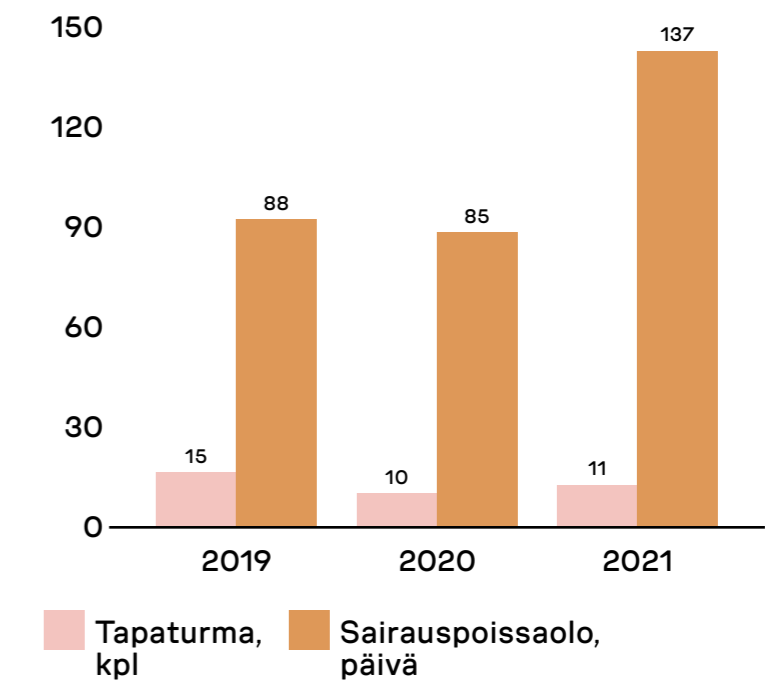
KOULUTUSKUSTANNUKSET (EUR/HLÖ)



TAPATURMATAAJUUS (LWIF)



TAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT POISSAOLOT



Johtoryhmän ja hallituksen ikä- ja sukupuolijakauma

		2019	2020	2021
Johtoryhmä				
Alle 30	miehet	0 %	0 %	0 %
	naiset	0 %	0 %	0 %
30–50	miehet	100 %	83 %	40 %
	naiset	0 %	0 %	20 %
Yli 50	miehet	0 %	0 %	40 %
	naiset	0 %	17 %	0 %
Hallitus				
Alle 30	miehet	0 %	0 %	0 %
	naiset	0 %	0 %	0 %
30–50	miehet	14 %	29 %	33 %
	naiset	14 %	14 %	17 %
Yli 50	miehet	43 %	29 %	17 %
	naiset	29 %	29 %	33 %

Henkilöstön sukupuolijakauma työntekijäryhmittäin

		2019	2020	2021
Toimihenkilöt				
miehet		26 %	23 %	26 %
naiset		25 %	26 %	22 %
Ylin johto				
miehet		5 %	4 %	3 %
naiset		2 %	2 %	2 %
Päälliköt ja asiantuntijat				
miehet		21 %	19 %	23 %
naiset		23 %	25 %	20 %
Työntekijät				
miehet		41 %	42 %	42 %
naiset		8 %	9 %	10 %
Koko henkilöstö				
miehet		67 %	65 %	68 %
naiset		33 %	35 %	32 %

Kokonaistyövoima alueittain ja työsuhteittain

		2019	2020	2021
Suomi	määräaikainen	5	1	4
	vakituinen	380	360	322
Puola	määräaikainen	1	0	0
	vakituinen	38	36	35
Ruotsi + Norja	määräaikainen	1	1	0
	vakituinen	39	37	39
Konserni	määräaikainen	7	2	4
	vakituinen	457	433	396

Kokonaistyövoima alueittain ja sukupuolittain

		2019	2020	2021
Suomi	miehet	267	250	229
	naiset	118	111	97
Puola	miehet	24	20	19
	naiset	15	16	16
Ruotsi + Norja	miehet	17	15	16
	naiset	23	23	23
Konserni	miehet	308	285	264
	naiset	156	150	136

Uusien palkattujen työntekijöiden kokonaismäärä ja osuus sukupuolen mukaan

	2019		2020		2021	
miehet	34	52 %	37	66 %	14	54 %
naiset	31	48 %	19	34 %	12	46 %

Uusien palkattujen työntekijöiden kokonaismäärä ja osuus ikäluokan mukaan

	2019		2020		2021	
< 30	32	49 %	33	59 %	16	62 %
30–50	22	34 %	18	32 %	5	19 %
> 50	11	17 %	5	9 %	5	19 %

Uusien palkattujen työntekijöiden kokonaismäärä ja osuus alueen mukaan

	2019		2020		2021	
Suomi	48	74 %	50	89 %	21	81 %
Puola	4	6 %	1	2 %	2	8 %
Ruotsi + Norja	13	20 %	5	9 %	3	12 %

Poislähteneiden kokonaismäärä ja vaihtuvuus sukupuolen mukaan

	2019		2020		2021	
miehet	45	14 %	63	20 %	31	11 %
naiset	39	23 %	23	15 %	28	19 %

Poislähteneiden kokonaismäärä ja vaihtuvuus ikäluokan mukaan

	2019		2020		2021	
< 30	23	77 %	30	88 %	14	61 %
30–50	36	14 %	29	12 %	25	11 %
> 50	25	12 %	27	14 %	20	11 %

Poislähteneiden kokonaismäärä ja vaihtuvuus alueen mukaan

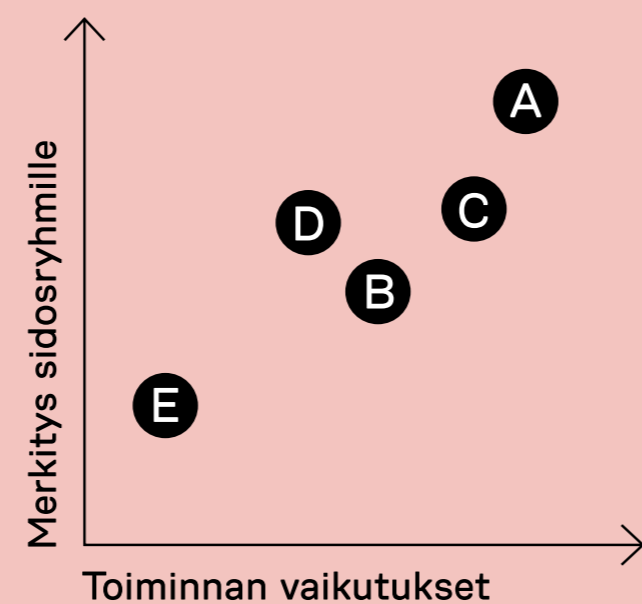
	2019		2020		2021	
Suomi	70	77 %	75	88 %	51	61 %
Puola	3	14 %	5	12 %	4	11 %
Ruotsi + Norja	11	12 %	6	14 %	4	11 %

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 kiertotalouspalveluja 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
- Hiilineutraaliuden saavuttaminen

Elinkaaripalvelulla ympäristövaikutukset hallintaan

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

vähenuumisesta ei kuitenkaan vielä ole saatavilla mitattua tietoa, joten ympäristövastuun raportoinnissa keskitytään oman toiminnan ympäristövaikutuksiin. Elinkaaripalvelun avulla asiakaskunnan saavuttama hiilijalanjälkistä on huomattavasti suurempi kuin Martelan scope 1 ja 2 hiilijalanjälki. Martela osallistuu 2021 alkaeneseen VTT:n ja LUT-yliopiston vetämään hiilikädenjälkihankkeeseen, jonka avulla pyritään vertailukelpoisesti laskemaan yrityksen positiivisia ilmastovaikutuksia.

Kestävyydellä kertakäyttökulttuuria vastaan

Tuotteiden ja palveluiden ympäristöystävällisyys suunnitellaan tuotteeseen jo ennen niiden tuomista markkinoille. Kun tuote valmistetaan ja siihen käytetään maapallon rajallisia resursseja, sen pitää olla käytettävissä sellaisenaan mahdollisimman pitkään ja elinkaarensa päättyessä siihen käytetyt materiaalit pitää hyödyntää tehokkaasti. Tärkeää on myös se, että tuotteen hankinta perustuu käyttäjätarpeeseen ja tuote soveltuu sille suunniteltuun käyttöön.

Martelan toiminnassa on huomioitu ympäristövaikutukset jo yli 75 vuoden ajan. Vastuullisuus näkyy koko arvoketjun kattavassa ympäristövaikutusten arvioinnissa ja toimenpiteissä ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Martela tuottaa laadukkaita ja kulutusta kestäviä kalusteita taistellen kertakäyttökulttuuria vastaan. Tuotteet suunnitellaan pitkäikäiseen käyttöön ja kovaan kulutukseen. Tuotesuunnittelun lähtökohtana on myös vuosi-

kymmeniä 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 kiertotalousnäkökulma on Martelan toiminnan ytimessä. Kalusteet on suunniteltu kunnostettaviksi ja uudistettaviksi, ja niissä käytetyt materiaalit voidaan lopulta kierrättää tai hyödyntää energiana. Uusien tilaratkaisujen suunnittelun yhteydessä voidaan asiakkaalla jo käytössä olevia kalusteita sisällyttää uuteen tilasuunnitelmaan tai vanhat kalusteet on mahdollista kierrättää vastuullisesti Martelan kiertotalouspalvelun kautta. Toimitilasisustusten kiertotalouspalvelua tarjotaan asiakasyrityksille osana Martelan kokonaispalvelua. Vuoden 2021 aikana asiakkailta vastaanotetun, materiaalihyödyntämiseen päätyvän, käytetyn tavaran määrä pieneni edellisestä vuodesta 2,6 miljoonaan kiloon. Lähes 70 prosenttia tästä materiaalista on puupohjaisia materiaaleja ja 18 prosenttia muuta energiahyödyntämiseen soveltuvaa materiaalia. Vain 13 prosenttia pystytään hyödyntämään materiaalina eli on metallia. Osa kiertotalouspalvelun kautta saatavista tuotteista välitetään edelleen myös erilaisille yhteistyökumppaneille. Hyväkuntoiset, käytetyt kalusteet puhdistetaan ja kunnostetaan Nummelan tuotannossa. Kunnostetut kalusteet ovat yritys- ja yksityisasiakkaiden saatavilla Martela Outlet -verkko-kaupassa ja -myymälöissä, joiden kautta noin 22 000 käytettyä kalustetta löysi uuden kodin vuoden

2021 aikana. Pandemiatilanteessa Outlet-myyntiä vauhditti ergonomisten työpisteiden lisääntyneen tarve kodeissa. Lisäksi noin 1 600 kalustetta löysi käyttäjän yhteistyökumppaneiden kautta.

Tilausohjautuvaa tuotantoa

Martelan tuotteet valmistetaan aina asiakastilauksen pohjalta. Tuotteet ovatkin laajasti modulaarisia ja osa tuotteista voi olla asiakaskohtaisesti ainutlaatuisia. Esimerkiksi istuimissa ja tilanjakajissa käytettävät verhoilumateriaalit ovat aina asiakkaan oman valinnan mukaisia. Nummelan kunnostustuotanto toimii kiertotalouspalveluun tulevan materiaalin ehdoilla, mutta sielläkin asiakaskysynnän trendit vaikuttavat kunnostettaviksi tulevien tuotteiden valintaan.

Uusien tuotteiden tuotantovolyyymi nousi lähes 14 prosenttia pandemiatilanteen helpottaessa kesän 2021 aikana. Kunnostettujen tuotteiden volyyymi nousi yli 11 prosenttia, kun kalusteita tarvittiin ergonomisiin etätyöpisteisiin. Tuotteiden valmistusprosessit suunnitellaan toimitusaikaluokkien mukaisesti. Lyhyellä toimitusajalla saatavilla olevien tuotteiden komponentit odottavat asiakastilaukselta Martelan omassa logistiikkakeskuksessa, pidemmällä toimitusajalla olevien tuotteiden komponentit puolestaan vakiintuneessa toimitusketjussa. Vaikka pandemia hankaloitti maailmanlaajuisesti materiaalien ja komponenttien saatavuutta, vakiintuneiden toimittajasuhteiden ansiosta tuotteiden toimitusvarmuus asiakkaille saatiin pidettyä hyvällä tasolla.

Yhtenäinen toiminta hallinnassa

Martelan pääkonttori, Martelatalo, on 20 vuotta sijainnut Helsingissä Pitäjänmäellä ja on vuoden 2022 aikana muuttamassa sieltä Espoon Keilaniemeen. Nummelan logistiikkakeskuksessa keskitytään uusien tuotteiden loppukokoonpanoon ja käytettyjen tuotteiden kunnostukseen. Verhoilukomponenttien kokoonpano tapahtuu Martelan omalla tehtaalla Puolassa ja kansi- ja säilytinkomponenttien valmistus Kidexillä Kiteellä. Martelalla on useita omia myyntikonttoreita Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Martela-tuotteiden myynnissä toimii myös vahva jälleenmyyjäverkosto. Martelan toiminnolla on ollut keskeytyksettä 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 mukaisilla ympäristö- ja laadunhallintajärjestelmillä on ollut multi site -sertifikaatti. Vuoden 2021 alusta alkaen Martelalla on ollut multi site -sertifioiti 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 tuotannon Kidex Oy:llä Kiteellä sekä tuotannon Pia-secznossa 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 laadukas ja ennustettava hankinta mahdollisimman pienellä ympäristökuormituksella. Puumateriaalit ovat peräisin kestävästi viljellyistä talousmetsistä.

Vuonna 2021 tuotannon materiaalikäyttö laski 10 prosenttia edellisen vuoden tasosta noin 8,2 miljoonaa kiloon. Ostanimikkeiden materiaalitietojen perusteella 50 prosenttia käytetyistä materiaaleista oli puupohjaisia ja 22 prosenttia metallipohjaisia. Järjestelmän materiaali- ja painotiedot eivät kuitenkaan ole kattavia ja ryhmän muut osuus oli 25 prosenttia, joka sisältää erittelemättömiä materiaaleja. Laskennalliseksi kierrätysmateriaalien käyttöosuudeksi saadaan noin 7 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.

Tuotteiden pakkausmateriaalit optimoidaan niin, että mahdollisimman pienellä määrällä turvataan tuotteiden laatu kuljetuksen aikana. Pakkaami-

Ostetut materiaalit, 1 000 kg

	2019	2020	2021
Puupohjaiset materiaalit	4 912	3 089	4 058
Metallikomponentit	2 041	1 844	1 797
Muovikomponentit ja pehmusteet	227	201	238
Lasikomponentit	2	0	0
Muut	2 114	1 765	2 071

seen 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 kunnostustuotannossa. Vuoden 2021 aikana koko konsernin tuotantojätteen määrä oli 1,7 miljoonaa kiloa, joista 99,7 prosenttia hyödynnettiin materiaalina tai energiana. Jättemäärä hieman laski puujakeen vähennyttä. Lähinnä laitteiden ja rakennusten kunnossapidosta tullutta vaarallista jätettä oli vain 0,3 prosenttia.

Pääosa ilmastovaikutuksista materiaalikäytöstä

Martelan omasta tuotannosta ei juurikaan muodostu päästöjä ilmakehään, eikä käytössä ole vaarallisia aineita. Haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) suhteelliset päästöt Kidex Oy:n tehtaalta

lähes puolittui tuotetun kappalemäärän tuplaantuessa. Viime vuoden VOC-kokonaispäästö määrä oli vain 210 kiloa.

Martelan selvästi merkittävin ilmastovaikutus syntyy asiakkaille tarjottaviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvästä materiaalinkäytöstä. Kasvihuonekaasupäästöjä oli yhteensä noin 10,6 miljoonaa kiloa vuoden 2021 aikana, mikä oli lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Mittaustuloksen tasomuutos johtuu jakelun rahtilogistiikan laskeamisesta mukaan. Vuoden aikana jakelun ja ostetun energian päästöt nousivat, kun materiaalikäytön, liikelentojen ja leasing-autojen ilmastovaikutukset puolestaan laskivat.

Kasvihuonekaasupäästöistä 80 prosenttia syntyi asiakkaille toimitettuihin tuotteisiin hankituista materiaaleista (scope 3), viisi prosenttia epäsuorasta energiankäytöstä (scope 2) ja kahdeksan 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 materiaaliikohtaisina keskiarvokertoimina.

Vuoden 2021 aikana 75 prosenttia jakeluun liittyvien rahtikuljetushankintojen arvosta ostettiin sellaisilta toimittajilta, jotka jakavat tiedon kuljetustensa hiilidioksidipäästöistä. Näiden tietojen perusteella laskettu jakelun rahtilogistiikan laskennallinen hiilidioksidipäästö oli noin 700 tonnia (scope 3). Jakelun pitkien kuljetusosuuksien hiilidioksidipäästöjä on selvitetty vasta vuodesta 2019, jolloin käynnistettiin Martelan rahtilogistiikan laaja kehittämisprojekti. Tavoitteena on tehokkuuden parantaminen ja ilmastovaikutusten vähentäminen. Tämä päästöosuus kattoi seitsemän prosenttia Martelan 2021 laskemista kokonaispäästöistä.

Säästöjä scope 2 -päästöissä

Martelan scope 2 mukaisten epäsuorien kasvihuonepäästöjen määrä on laskenut 84 prosenttia vuosikymmenen aikana samalla, kun epäsuoran energian kulutus on laskenut 30 prosenttia. Suurin kasvihuonepäästön aleneminen on saavutettu ostamalla pääosin päästötöntä sähköenergiaa. Martelan vuoden 2021 energiaintensiteetti suhteessa liikevaihtoon oli 361 GJ/milj. euroa ja suhteessa omien tuotteiden valmistusmäärään 0,13 GJ/kpl. Koska energiankäyttö ei ole riippuvainen tuotantomäärästä, on energiaintensiteetin pienentämiseen helpoin keino tuotantomäärän tai liikevaihdon kasvattaminen samoissa tiloissa.

Pääkonttorin ja Nummelan yksikön osalta energiankäyttö on vain laskennallinen. Pääkonttoriraken-

nuksesta 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. Toimittajavaihdoksen vuoksi uusiutuvan sähköenergian osuus laski tilapäisesti 91 prosentista 89 prosenttiin. Puolan yksikön osalta sähköenergian hankinnasta vastaa vuokranantaja ja ilmastovaikutuslaskelmissa on käytetty Puolan keskiarviokertoimia. 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 energian kokonaismäärä oli 33 200 GJ vuonna 2021. Kokonaisenergiankäytöstä 88 prosenttia oli uusiutuvaa ja 10 prosenttia fossiilista alkuperää sekä 2 prosenttia ydinvoimaa. Uusiutumattoman energian osuus tulee pääosin pääkonttorissa käytössä olevasta kaukolämmöstä ja ydinvoiman osuus Martelan hallinnan ulkopuolella olevan keskiarvoisen sähköenergian kautta. Sähköenergian käyt-

tö lisääntyi 3 prosenttia ja kaukolämmön käyttö lisääntyi kylmän talven vuoksi 19 prosenttia. Kaasulla tuotetun lämpöenergian käyttö lisääntyi kylmän talvikauden vuoksi 34 prosenttia. Alueelliset ympäristötyöryhmät valvovat energiansäästöön ja muuhun ympäristönsuojelutoimintaan liittyviä toimenpiteitä.

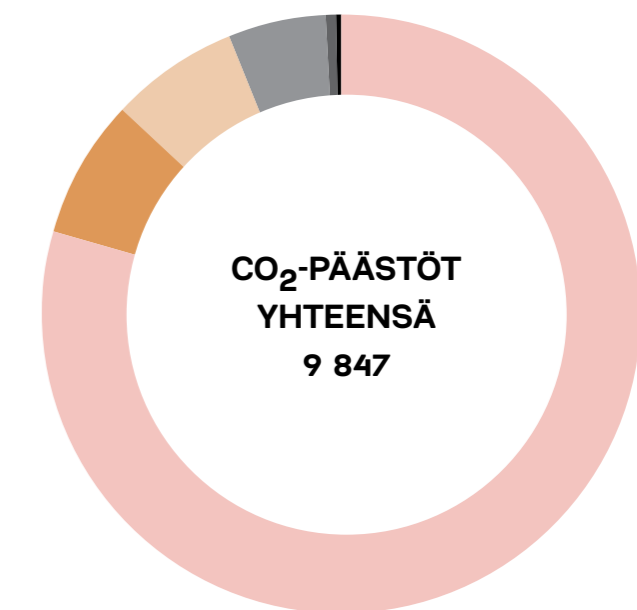
Scope 1 -päästöjä poistettu

Lähes kymmenen vuotta sitten Martela poltti itse öljyä Nummelan tehdaskiinteistöjen lämmitystä varten. Tilat on jo vuodesta 2014 lämmitetty kokonaan ostoenergialla, joten tämä osa scope 1 -päästöistä on siirtynyt scope 2 piiriin. Hankittu ostoenergia on myös pääosin uusiutuvista energialähteistä aiemman fossiilisen polttoöljyn sijaan.

Martelan asentavan jakelutoiminnan ympäristövaikutuksia on seurattu aktiivisesti jo 90-luvulta asti ja niiden pienentämiseen on pyritty optimoituilla kalusto- ja jakelusuunnitelmilla sekä pakkausten ja lastausten tarkalla toteutuksella. Jakeluautot ovat kuitenkin suurimman osan ajasta pysäköitynä tehtaalla lastausta varten tai asiakkaan kiinteistöllä tavarankuljetusta varten. Martelalla on käytössään oman kuljetuskaluston lisäksi vuokratkalustoa sekä yhteistyökumppaneiden palveluja. Vuoden 2021 osalta asentavan jakelun päästöt laskettiin pääasiassa oman ja vuokratkaluston tarkoilla ajokilometreillä. Pakettiautojen, vanhempien kuorma-autojen ja monen yhteistyökumppanin kaluston osalta jouduttiin edelleen turvautumaan arvioituihin ajokilometreihin. Kun osittain tunnetut ja osittain ar-

voitut ajokilometrit kerrottiin Lipasto-kertoimilla, koko Suomen jakeluliikenteen hiilidioksidipäästö nousi edellisestä vuodesta 4 prosenttia yhteensä 795 tonniin. NO_x-päästöt olivat 1,3 tonnia ja SO₂-päästöt 3 kiloa. Asentavan jakelun hiilidioksidipäästöt ovat yksinkertaisuuden vuoksi laskettu kokonaan scope 1 piiriin.

CO₂-PÄÄSTÖJEN JAKAUMA (1 000 KG)



- Materiaalikäyttö 8 409
- Asentava jakelu 795
- Rahtikuljetukset 712
- Ostettu energia 563
- Leasing-autot 70
- Liikennelennot 10

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 liikematkoi- ta noin 80 prosenttia tilataan keskitettyjen varausjärjestelmien kautta. Suomen ja Ruotsin toimintojen osalta työmatkalentojen CO₂-päästöt laskivat pandemian aiheuttaman matkustuskiellon vuoksi edelleen ja jäivät 10 tonniin vuonna 2021. Norjan toimintojen liikematkosten ilmastovaikutuksista ei vielä ole tietoja käytettävissä.

Myös henkilöstön käytettävissä olevan työsuhdeautokannan päästöjä seurataan tarkasti. Suomen toiminnoissa käytössä olleiden leasing-autojen määrä väheni vuoden 2021 aikana ja autojen keskimääräinen hiilidioksidipäästö laski hiukan ja on nyt 128 g/km. Auto-ohjesäännön päästöraja on 170 g/km ja vain yhdellä työsuhdeautolla päästöta- so ylittyy. Kaikkien Martelan henkilöstön käytössä olevien leasingautojen laskennallinen hiilidioksidipäästö oli yhteensä noin 70 tonnia.





Martela osallistuu Carbon neutrality empowered by handprint -hankkeeseen

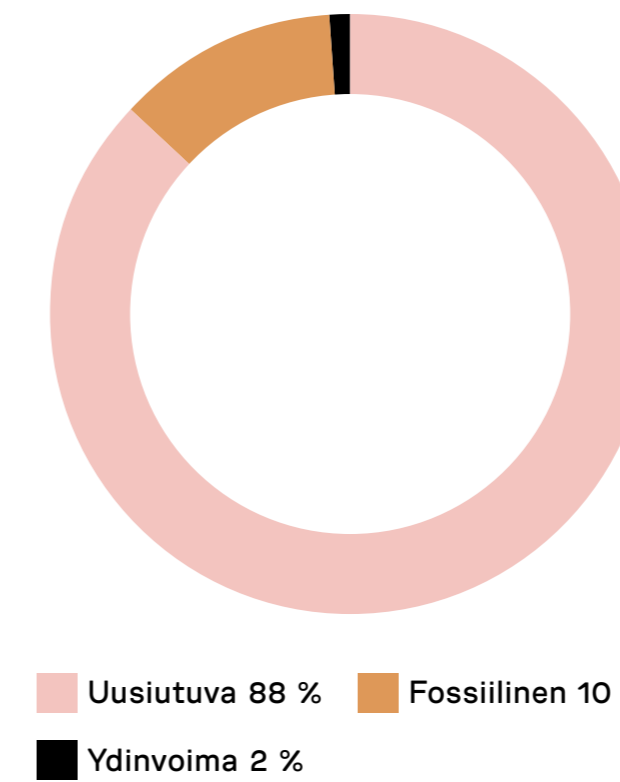
Martela on mukana kehittämässä luotettavaa tapaa osoittaa hiilineutraalius sekä kiertotalousratkaisujen ympäristöhyödyt. Carbon neutrality empowered by handprint -hanke edistää suomalaisten yritysten liiketoimintamahdollisuuksia ja kilpailukykyä kehittämällä kansainvälisen tason menettelytapoja, joiden avulla voidaan osoittaa luotettavasti ja uskottavasti 1) hiilineutraalius ja 2) kiertotalousratkaisujen positiiviset ympäristövaikutukset.

"Yksiselitteinen, kansainvälisesti hyväksytty käsitys hiilineutraaliudesta sekä kiertotalousratkaisujen ympäristöhyötyjen osoittaminen luotettavasti antavat yrityksille edellytykset johdon-

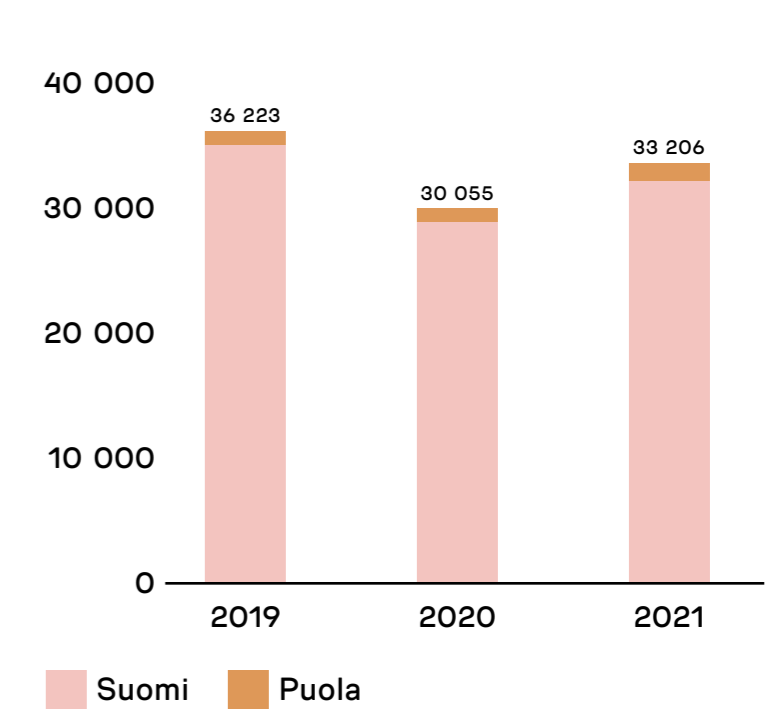
mukaisen ympäristöstrategian rakentamiseen ja päästöjen systemaattiseen vähentämiseen liiketoimintaa edistävällä tavalla. Molemmat lähestymistavat tukevat muuttuvaan toimintaympäristöön sopeutumista, yritysten erottautumista sekä uusien ratkaisujen nopeampaa kaupallistamista ja kansainvälistä vientiä", kertoo hankkeen projekti-päällikkö Saija Vatanen VTT:ltä.

Lue lisää: www.martela.com/fi/tietoa-meista/martela-yrityksena/uutiset/martela-mukana-carbon-neutrality-empowered-by-handprint-hankkeessa

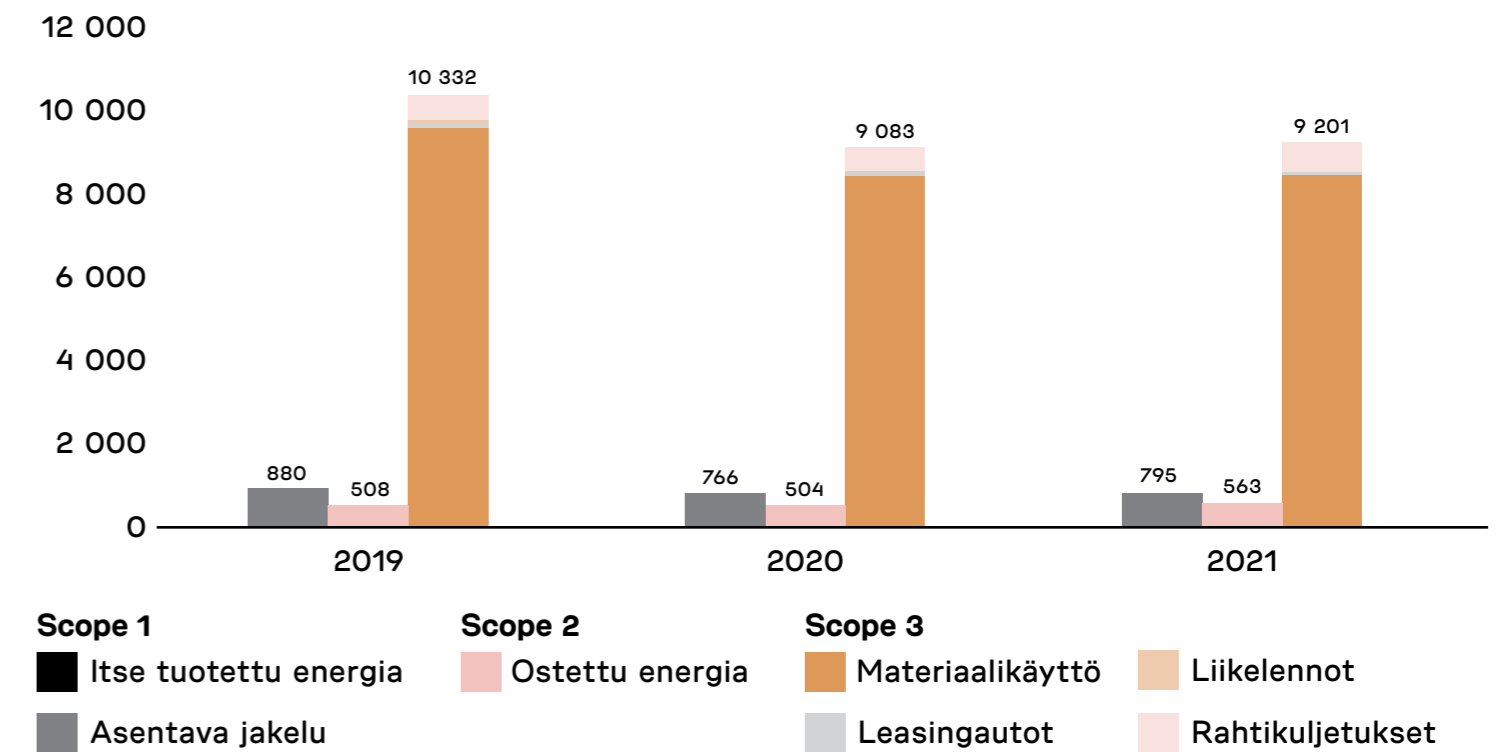
OSTETUN ENERGIAN JAKAUMA (%)



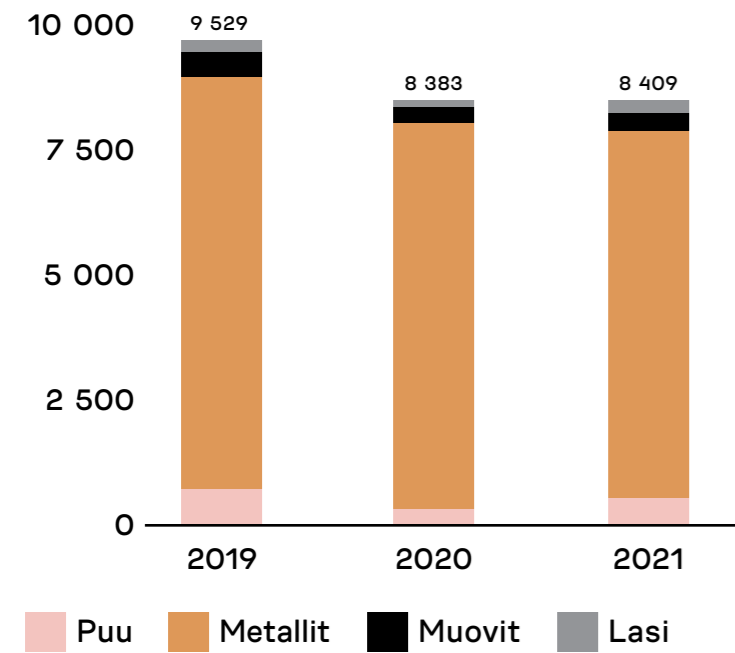
OSTETUN ENERGIAN KÄYTTÖ (GJ)



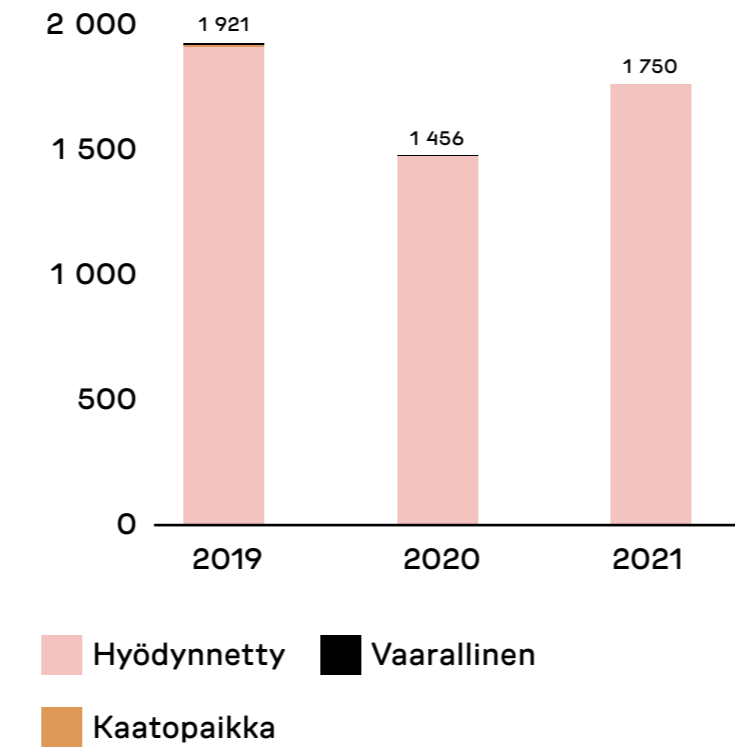
HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖJEN JAKAUMA (1 000 KG)



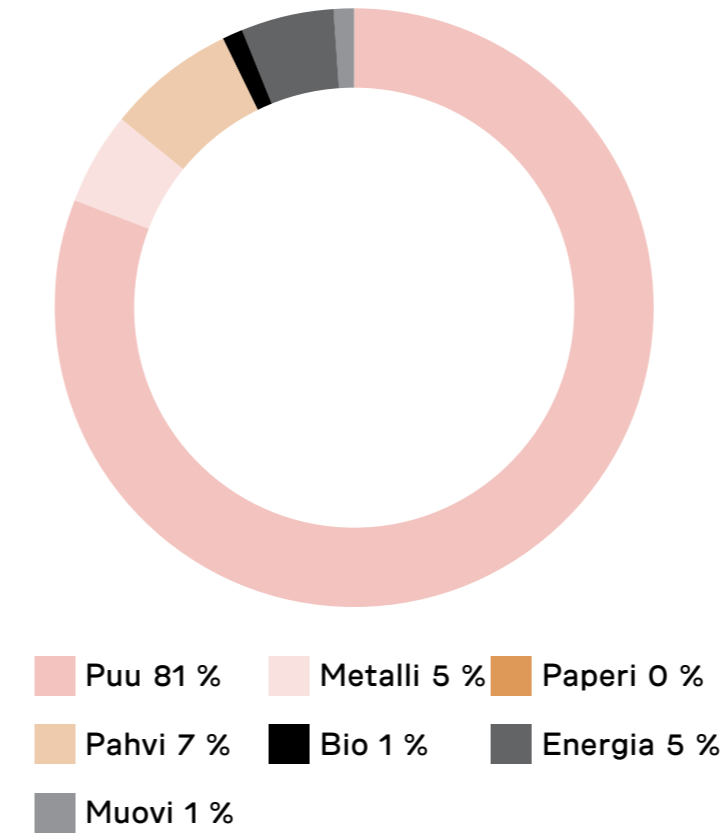
**MATERIAALIEN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖT
(1 000 KG)**



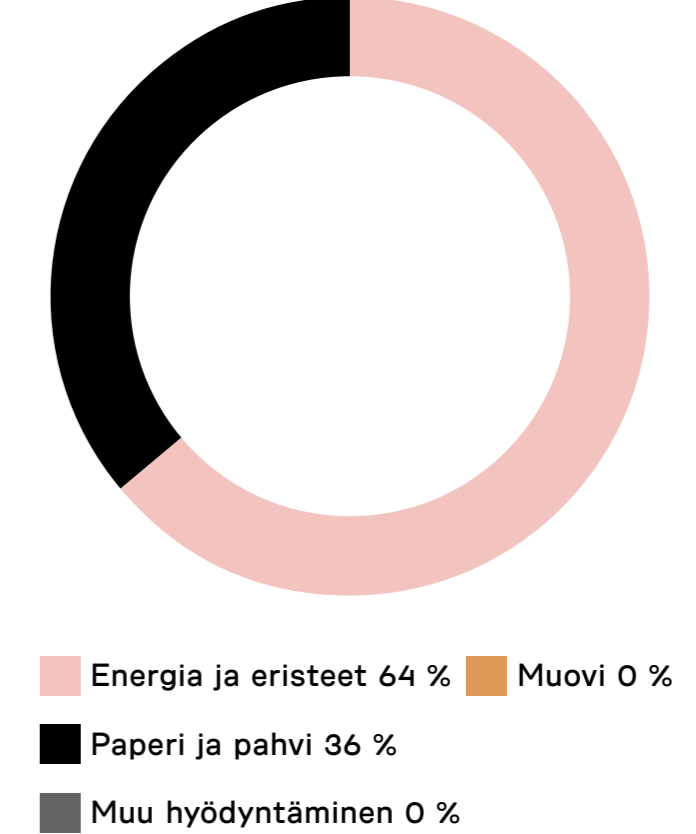
**TUOTANNON JÄTTEET, SUOMI
(1 000 KG)**



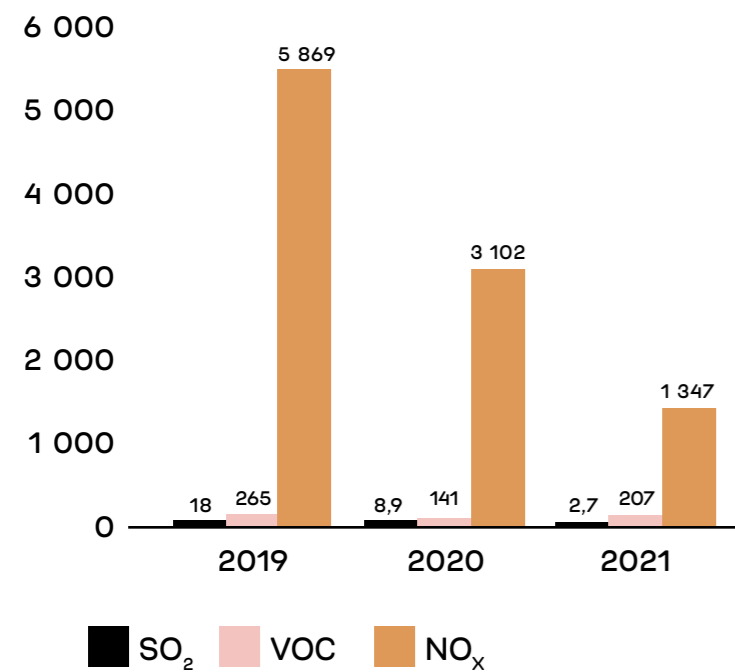
HYÖDYNNETYT JÄTTEET SUOMESSA (%)



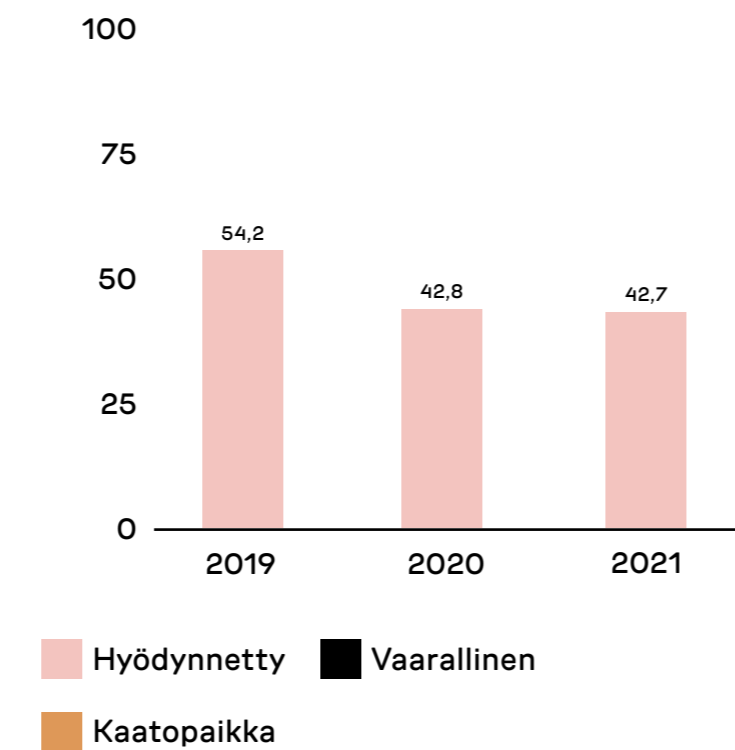
HYÖDYNNETYT JÄTTEET PUOLASSA (%)



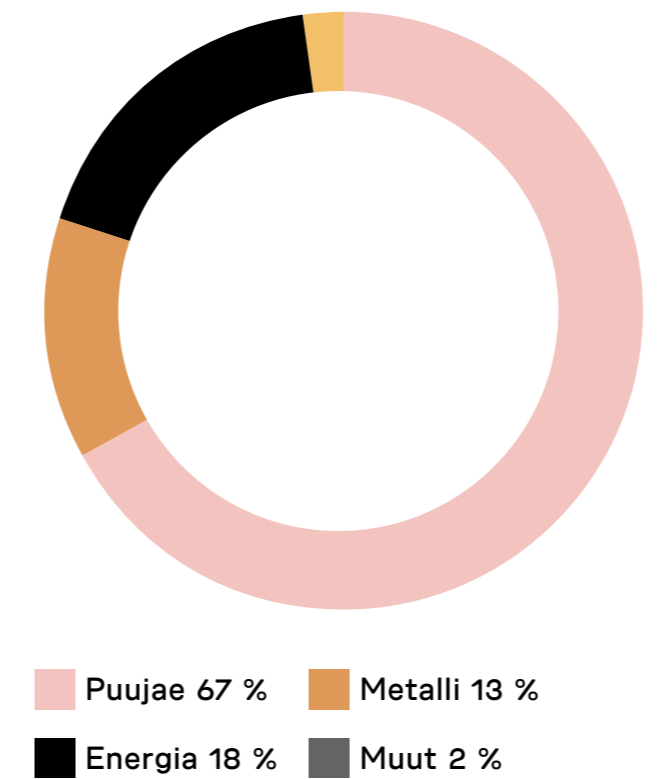
PÄÄSTÖT ILMAAN (KG)



**TUOTANNON JÄTTEET, PUOLA
(1 000 KG)**



**KÄYTETYT MATERIAALIT ASIAKKAILTA
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. Muuttaa Espooseen vuoden 2022 aikana
	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. 24–30
	102-9	Toimitusketju	Taloudellinen vastuu s. 19–23
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei merkittäviä muutoksia organisaatiossa tai toimitusketjussa vuoden 2021 aikana
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Martelan vuosikertomus 2021 s. 11–18
	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. 19–23
	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, www.martela.com/fi/tietoa-meista/vastuullisuus/yritysvastuu

Global Compact	GRI-standardi	Sisällön kuvaus	Sijainti ja kommentit
GRI 102: YLEINEN SISÄLTÖ			
Hallintotapa			
	102-18	Hallintorakenne	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-19	Vastuunjako	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	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 2021 s. 67–68
	102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Martelan vuosikertomus 2021 s. 67
	102-24	Hallituksen valinta	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-25	Eturistiriitojen välttäminen	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-27	Hallituksen yhteinen osaaminen	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	102-31	Riskienarviointien frekvenssi	Martelan vuosikertomus 2021 s. 62–66
	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 2021 s. 62–66
	102-37	Sidosryhmien osallistaminen palkitsemisprosessissa	Osakkeenomistajat, jotka edustavat yhteensä yli 50 % yhtiön äänivallasta, ehdottavat tekemänsä valmistelun perusteella yhtiökokoukselle hallituskokoonpanoa ja hallituksen palkitsemista.
	102-38	Korkeimman palkitsemisen suhde mediaanipalkitsemiseen	Laski 5,30 (2020: 5,71)
	102-39	Korkeimman palkitsemisen korotus suhteessa mediaanikorotukseen	204 %: toimitusjohtajan palkkio laski 13 % ja keskimääräinen vuosipalkka laski 6 %
Sidosryhmät			
x	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät ja niiden odotukset s. 13
	102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	91 %, 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 2021 s. 44
	102-46	Raportin sisällön määrittely	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
	102-47	Olennot näkökohdat	Taloudellinen-, Sosiaalinen- ja Ympäristövastuu s. 19–37
	102-48	Muutokset aiemmin raportoidussa tiedossa	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4, GRI-indeksi s. 38–42
	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. 38–42
	102-55	GRI-sisältötaulukko	GRI-indeksi s. 38–42
	102-56	Raportoinnin varmennus	Raportin sisältö ja kattavuus s. 4
GRI 103: JOHTAMISMALLI			
	103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	Taloudellinen-, Sosiaalinen- ja Ympäristövastuu s. 19–37
	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. 19–23
	201-3	Eläketurvan kattavuus	Martelan vuosikertomus 2021 s. 40
	201-4	Valtiolta saadut avustukset	Taloudellinen vastuu s. 19–23
GRI 202: PAIKALLISET KÄYTÄNNÖT			
x	202-1	Tavanomaisten alkupalkkojen ja paikallisen minimipalkan suhde	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	202-2	Paikallisyhteisöstä palkatun ylimmän johdon osuus	100 %
GRI 204: HANKINTAKÄYTÄNNÖT			
	204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Taloudellinen vastuu s. 19–23
GRI 205: KORRUPTIONVASTAISUUS			
x	205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Johtamisperiaatteet s. 14–16, Taloudellinen vastuu s. 19–23
	205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Martelan toiminnassa ei ole esiintynyt lahjontatapauksia vuoden 2021 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. 31–37
x	301-2	Kierrätettyjen materiaalien käyttö	Ympäristövastuu s. 31–37
	301-3	Kierrätetyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Ympäristövastuu s. 31–37
GRI 302: ENERGIA			
x	302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu s. 31–37
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuu s. 31–37
	302-3	Energiaintensiteetti	Martelan ostettu energia suhteessa liikevaihtoon (kaukolämpö, sähkö, kaasu) oli 361 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. 31–37
x	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	Ympäristövastuu s. 31–37
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	Ympäristövastuu s. 31–37
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Ympäristövastuu s. 31–37
	305-5	Kasvihuonekaasujen vähentäminen	Ympäristövastuu s. 31–37
	305-6	Otsonikatoa aiheuttavien aineiden päästöt	Ympäristövastuu s. 31–37
x	305-7	Typen oksidien (NO _x), rikkioksidien (SO _x) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Ympäristövastuu s. 31–37
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. 31–37
400 - SOSIAALISET VAIKUTUKSET			
GRI 401: TYÖSUHTEET			
x	401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Uuden henkilöstön kokonaismäärä oli 26, joista Suomessa 21, Ruotsissa ja Norjassa yhteensä 3 sekä Puolassa 2, Sosiaalinen vastuu s. 24–30

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 2021 Suomen ja Puolan toiminnoissa, joka kattaa koko konsernin henkilöstömäärästä 90 %
	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 90 %
	403-9	Työtapaturmat	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	403-10	Työperäiset oireet ja sairaudet	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	GRI 404: KOULUTUKSET		
	404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Keskimääräiset koulutustunnit oli keskimäärin 2,8 h ja ulkoiset koulutuskustannukset 101€ henkilötyövuotta kohden vuoden 2021 aikana
	404-2	Osaamisen kehittäminen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Kehityskeskustelumallin piirissä ovat kaikki työntekijät, mutta pandemiasta johtuen päätettiin jättää toteuttamatta vuoden 2021 aikana
	GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISET MAHDOLLISUUDET		
x	405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	GRI 406: SYRJINNÄN EHKÄISY		
	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vuoden 2021 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. 19–23
	GRI 415: JULKINEN PÄÄTÖKSENTEKO		
	415-1	Poliittiset tuet	Taloudellinen vastuu s. 19–23
	GRI 416: ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS		
	416-1	Tuotteiden ja palvelujen terveys ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Sosiaalinen vastuu s. 24–30
	416-2	Tuotteiden ja palvelujen terveys ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Martelan tuotteiden ja palvelujen osalta ei ole havaittu terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomuksia
	GRI 417: MARKKINOINTIVIESTINTÄ JA TUOTEINFORMAATIO		
x	417-1	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Sosiaalinen vastuu s. 24–30



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