

# SUOMEN TEKSTIILI & MUOTI

Voit selata käsikirjaa helposti klikkaamalla sisällysluettelon otsikkoa.

Ohjeita ja oivalluksia vastuullisuustyöhön ●

Vastuullinen johtaminen ●

Periaatteista käytäntöön ●

Raportointi ja viestintä ●

Liitteet ●

Vastuullisuuskäsikirja

# Sisällysluettelo

<b>Toimitusjohtajan avaus: Ohjeita ja oivalluksia vastuullisuustyöhön .....</b>	<b>6</b>		
<b>Käsikirjan sisältö .....</b>	<b>9</b>		
<b>Yhteenveto: Näin pääset vastuullisuustyön alkuun .....</b>	<b>10</b>		
<b>1. Vastuullinen johtaminen .....</b>	<b>14</b>		
Vastuullisen yrityksen ominaispiirteet .....	16		
Vastuullisen yritystoiminnan periaatteet .....	18		
Ympäristöpolitiikka .....	18		
Henkilöstöpolitiikka .....	18		
Riskienhallintaperiaatteet .....	19		
Vastuullisen hankinnan periaatteet .....	19		
<b>2. Periaatteista käytäntöön .....</b>	<b>22</b>		
Sidosryhmäanalyysi .....	24		
Riskit, vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet .....	24		
Tulosmittarit vastuullisen johtamisen perustana .....	25		
Tulosmittarien valinta ja olennaisuusarviointi .....	26		
Talousvastuu .....	27		
Toimitusketjun läpinäkyvyys .....	27		
Ympäristövastuu .....	28		
Ympäristövastuun mittarit .....	28		
Ympäristöjohtamisjärjestelmät .....	29		
Materiaalien käyttö .....	31		
Kiertotalous ja tekstiilien kierrätys .....	31		
Väriaineet ja kemikaalit .....	32		
Kemikaalien tietokortti .....	32		
Energian kulutus .....	34		
Päästöt ilmaan .....	35		
Veden kulutus ja jätevesikäytännöt .....	36		
Vastuu henkilöstöstä .....	36		
Taustaksi .....	37		
Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys .....	38		
Työterveyshuolto .....	38		
Sairastaminen ja tapaturmat .....	39		
Henkilöstökoulutus .....	40		
Palkkaus ja työsuhte-edut .....	40		
		Työntekijöiden vaihtuvuus .....	40
		Kehityskeskustelut .....	40
		Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa .....	41
		Johtaminen ja lakien noudattaminen .....	42
		Järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus .....	42
		Syrjintäkielto .....	42
		Oikeudenmukainen korvaus .....	43
		Kohtuulliset työajat .....	43
		Työterveys ja -turvallisuus .....	43
		Lapsityön kielto .....	44
		Nuorten työntekijöiden erityinen suojele .....	44
		Kirjallinen työ sopimus ja työntekijöiden turva .....	44
		Pakkotyön kielto .....	45
		Ympäristönsuojelu .....	45
		Vastuulliset kauppatavat .....	46
		Kumppaniyritysten vastuullisuuden varmistaminen .....	46
		<i>Sopimustekstit</i> .....	47
		<i>Omat tarkastukset</i> .....	47
		<i>Puolueettomat työolojen ja -ehtojen tarkastukset</i> .....	48
		<i>BSCI-auditoinnit</i> .....	49
		<i>Muita auditointimalleja</i> .....	50
		<i>Puolueettomat ympäristömonitoroinnit</i> .....	50
		Monitoroinnit ja auditoinnit tulossmittareina .....	51
		Tuotevastuu .....	51
		Muita vastuullisuusteemoja .....	52
		Korruptio ja lahjonta .....	52
		Eläinten oikeudet ja hyvinvointi .....	52
		Suhteet lähiyhteisöön .....	52
		<b>3. Raportointi ja viestintä .....</b>	<b>54</b>
		Painopistealueiden tulosmittarit: yhteenveto .....	56
		Tulosten raportointimalli .....	57
		Vastuullisuus yritysten viestinnässä .....	58
		Vastuullisuus yritysten markkinoinnissa .....	59
		<b>4. Liitteet .....</b>	<b>60</b>

Toimitusjohtajan avaus

# Ohjeita ja oivalluksia vastuullisuustyöhön

Vastuullisuus on osa tämän päivän liiketoimintaa, hyvää johtamista ja riskienhallintaa. Se parantaa yrityksen mainetta ja työntajakuvaa.

Suomalaisten tekstiili- ja vaateyritysten keskeiset vastuullisuusnäkökohdat liittyvät raaka-aineiden ja materiaalien hankintaan sekä yhteistyöhön arvoketjun muiden toimijoiden kanssa. Yritysten on hyvä kiinnittää huomiota myös oman tuotannon ympäristövastuun kehittämiseen. Tämä koskee sekä teollisten tekstiilien valmistajia että niitä vaateyrityksiä, jotka valmistavat tuotteita itse joko Suomessa tai muualla. Hyvän henkilöstöhallinnon ja tuoteturvallisuuden vaatimukset koskevat kaikkia yrityksiä.

Yrityksen olennaisiin vastuullisuusnäkökohtiin vaikuttavat monet tekijät, kuten yrityksen koko, yhteistyökumppaneiden ja alihankkijoiden määrä sekä se, ovatko ympäristöä kuormittavat tuotantoprosessin vaiheet yrityksen omassa hallinnassa vai alihankkijoiden tai yhteistyökumppaneiden vastuulla. Mitä kansainvälisempi yrityksen toiminta- ja markkinaympäristö on, sitä moniulotteisempia vastuullisuusasioita se kohtaa.

Suomen Tekstiili & Muoti ry tukee jäseniään niiden vastuullisuustyössä koulutuksen ja neuvonnan keinoin. Tällä Vastuullisuuskäsikirjalla haluamme tarjota toimialan yrityksille käytännönläheisiä työkaluja, joita ne voivat hyödyntää ja soveltaa vastuullisuustyön käynnistämisessä ja toteuttamisessa.

Toivon, että käsikirja rohkaisee yrityksiä vastuullisuustyöhön ja antaa oivalluksia myös niille yrityksille, jotka ovat kehittäneet yritysvastuutaan jo pidempään.



**Anna-Kaisa Auvinen**  
Toimitusjohtaja  
Suomen Tekstiili & Muoti ry

## Käsikirjan sisältö

Suomen Tekstiili & Muoti ry:n julkaiseman Vastuullisuuskäsikirjan tarkoituksena on antaa tekstiili- ja vaatetusalan yrityksille käytännönläheistä tietoa siitä, mitä vastuullinen yritystoiminta alalla tarkoittaa ja miten yritykset voivat kehittää omaa vastuullisuuttaan.

### **Käsikirjassa käydään läpi vastuullisen johtamisen kulmakiviä:**

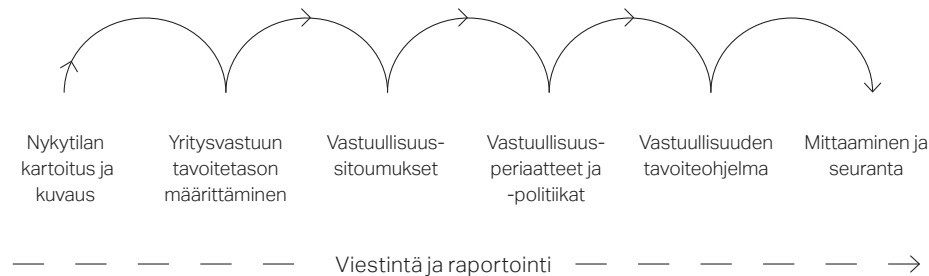
- Vastuullisen yritystoiminnan periaatteet, ympäristöpolitiikka ja henkilöstöpolitiikka sekä vastuullisen hankinnan periaatteet
- Yhteistyö alihankkijoiden ja tavarantoimittajien kanssa Business Social Compliance Initiativen (BSCI) periaatteiden mukaisesti
- Tulostittarit talousvastuun, ympäristövastuun ja henkilöstövastuun, kumppaniyritysten vastuullisuuden ja tuoteturvallisuuden osalta
- Tulosten raportointi Global Reporting Initiativen (GRI) suositusta mukaillen

Käsikirja antaa ohjeita vastuullisuustavoitteiden asettamista ja toimintaohjelman laatimista palvelevien analyysien tekemiseen. Liitteissä on esimerkit yritysvastuun periaatteista, ympäristöpolitiikasta ja henkilöstöperiaatteista sekä ohjeet yrityksen olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittämiseksi. Lopuksi käsitellään lyhyesti vastuullisuusraportointia ja -viestintää.

# Näin pääset vastuullisuustyön alkuun

Harva yritys aloittaa vastuullisuustyönsä "nollasta". Henkilöstöjohtamista, ympäristötyötä tai yhteistyötä sopimuskumppaneiden kanssa ei kuitenkaan välttämättä ole koottu vastuullisuus-nimikkeeseen alle. Vastuullisuustyö kannattaa aloittaa tekemällä tilannekatsaus joko itse tai yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Tilannekatsauksen jälkeen laaditaan vastuullisuusohjelma ja työsuunnitelma tavoitteineen ja aikatauluineen.

## Vastuullisuustyön askelmerkit



## Nykytilan kartoitus ja kuvaus

Missä olemme suhteessa kilpailijoihin, toimialan yleiseen tasoon, edelläkävijöihin ja lainsäädäntöön?

## Olellaisten asioiden määrittäminen:

Mitkä vastuullisuusteemat ovat keskeisiä yrityksemme kilpailukyvyyn ja menestyksen kannalta?

- Esimerkiksi: Yhteistyö alihankkijoiden kanssa, raaka-aineiden laatu, työnantajamaine.

Millä vastuullisuuden osa-alueilla yrityksemme toiminnalla on tai voi olla merkittäviä myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia yhteiskuntaan, ympäristöön tai ihmisiin?

- Esimerkiksi: Työllisyysvaikutukset hankintaketjun eri vaiheissa, kiertotalouden tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen, haitallisten kemikaalien käytön vähentäminen.

Mitkä kestävä kehityksen kannalta keskeiset asiat liittyvät yrityksemme tai toimialaamme?

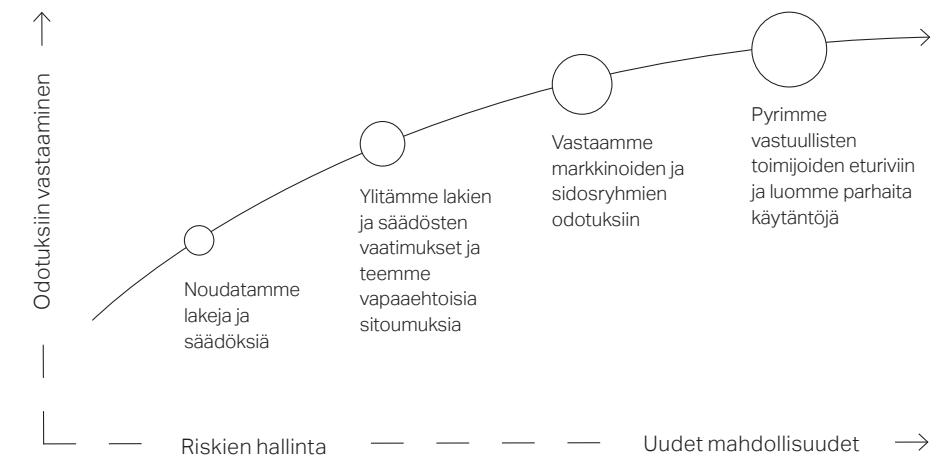
- Esimerkiksi: Puhtaan veden saatavuus, työntekijöiden oikeuksien toteutuminen.

Millä vastuullisuuden osa-alueilla voimme saavuttaa merkittäviä myönteisiä tuloksia lyhyessäkin ajassa?

- Esimerkiksi: Kuljetusten tehostaminen, tiedonkulun tehostaminen toimitusketjussa – auttaa lisäämään läpinäkyvyyttä, mikä puolestaan vahvistaa vastuullisen toimijan mainetta.

## Yritysvastuun tavoitetaso määrittäminen

Vastuullisuustyön aluksi yrityksen kannattaa määritellä tavoittelemansa vastuullisuuden taso. Riittääkö meille, että noudatamme kansallisia ja kansainvälisiä normeja ja sopimuksia vai pyrimmekö vastaamaan sidosryhmien odotuksiin ja muokkaamaan markkinoiden vastuullisuusodotuksia? Tavoitetasoa voi muuttaa joko alemmalle tai ylemmälle tasolle, kun työ etenee. Yritysvastuun portaat on kuvattu kuvassa 1.



Kuva 1. Yritysvastuun portaat.

Lähde: Yritysvastuu liiketoiminnan tukena. Sirpa Juutinen, PwC, toukokuu 2015.

## Vastuullisuussitoumukset

Monissa yrityksissä vastuullisuussitoumukset linkittyvät yrityksen vastuullisuuspolitiikkaan tai eettisiin toimintaohjeisiin. Vastuullisuussitoumus voidaan muotoilla esimerkiksi näin:

*Haluamme vastuullisuusasioissa olla yritysten kärkijoukossa. Kehitämme vastuullisuuttamme yhteistyössä arvoketjumme toimijoiden ja sidosryhmiemme kanssa. Työntekijöillemme tarjoamme mahdollisuuden työskennellä turvallisessa ympäristössä ja kehittää ammattitaitoaan. Vähennämme ympäristövaikutuksia tehostamalla resurssien käyttöä ja hyödyntämällä mahdollisimman uutta teknologiaa.*

## Vastuullisuusperiaatteet ja -politiikat

Vastuullisuusperiaatteet ovat yleisen tason linjauksia vastuullisuustyölle. Niitä kutsutaan englanniksi termillä *Code of Conduct*. Yleisiä periaatteita tarkennetaan tarpeen mukaan yksityiskohtaisemmilla ohjeilla ja periaatteilla, joita ovat esimerkiksi ympäristöpolitiikka, henkilöstöpolitiikka sekä vastuullisen hankinnan periaatteet.

Vastuullisuusperiaatteisiin kirjataan yleensä ainakin seuraavat asiat:

- Lakien noudattaminen
- Talousvastuun hoitaminen
- Reilun kilpailun edistäminen
- Lahjonnan ja korruption kielto
- Toimiminen mahdollisissa eturistiriitatilanteissa
- Vastuullisuus asiakassuhteissa
- Suhteet yhteistyökumppaneihin
- Työyhteisön kehittäminen ja henkilöstön hyvinvointi
- Ympäristövastuu
- Periaatteiden toimeenpano

Tämän käsikirjan liitteenä on esimerkki vastuullisen yritystoiminnan periaatteista.

### *Ympäristöpolitiikka*

Ympäristönsuojelua koskevat lupaukset annetaan ympäristöpolitiikassa. Siinä kuvataan yrityksen merkittävimmät ympäristövaikutukset sekä se, millaisilla toimenpiteillä niitä aiotaan vähentää, miten yritys seuraa tuloksia ja miten niistä raportoi. Tulosten mittaaminen on olennaista, joten ympäristöpolitiikkaan ei kannata kirjoittaa sellaista, jonka toteutumista ei voi seurata eikä todistaa. Kaikissa asioissa numeerinen mittaaminen ei ole mahdollista, mutta pääsääntöisesti ympäristöpolitiikassa pitäisi antaa vain sellaisia lupauksia, joiden toteutumista voidaan seurata numeerisilla mittareilla.

Käsikirjan liitteenä on esimerkki ympäristöpolitiikasta, jota voi soveltuvin osin hyödyntää omassa yrityksessä.

### *Henkilöstöpolitiikka*

Henkilöstöjohtamisen keskeiset periaatteet ja tavoitteet esitellään henkilöstöpolitiikassa. Käsikirjan liitteenä on esimerkki henkilöstöpolitiikasta, jota voi soveltuvin osin hyödyntää omassa yrityksessä.

## *Vastuullisen hankinnan periaatteet*

Yrityksen on syytä määritellä vastuullisen hankinnan periaatteet silloin, kun tuotteita tai joitakin niiden tuotantovaiheita teetetään ulkopuolisella kumppanilla tai alihankkijalla tai jos yritys hankkii materiaaleja tai raaka-aineita ulkopuolisilta kumppaneilta. Periaatteiden lähtökohtana on kansallisen työläinsäädännön tai Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten noudattaminen sen mukaan, kumpi on työntekijöiden kannalta parempi.

## Vastuullisuuden tavoiteohjelma

Olennaisten asioiden perusteella määritellään vastuullisuustyön painopisteet esimerkiksi seuraaville kolmelle-viidelle vuodelle. Toimenpiteille asetetaan tavoitteet ja mittarit sekä nimetään tarvittaessa vastuuhenkilö tai -henkilöt. Tavoitteet kannattaa käydä läpi ja tarvittaessa päivittää esimerkiksi kerran vuodessa.

## Mittaaminen ja seuranta

Vastuullisuustyön seuranta perustuu tavoiteohjelman painopisteisiin sekä asetettuihin tavoitteisiin ja mittareihin. Tavoitteet kannattaa päivittää esimerkiksi kerran vuodessa samassa yhteydessä, kun yritys viestii vastuullisuustyönsä tuloksista.

Tulokset kannattaa viestiä asiakkaille ja muille sidosryhmille esimerkiksi asiakaskirjeessä ja yrityksen verkkosivuilla. Tulokset voi koota myös esimerkiksi pdf-muodossa olevaksi dokumentiksi, jossa kuvataan vuositulosten lisäksi yrityksen vastuullisuusperiaatteet ja -politiikat.

Vastuullisuustyön seurannassa ja raportoinnissa voidaan hyödyntää myös kansainvälisen Global Reporting Initiativen (GRI) mittaristoa tai siitä oman yrityksen tarpeisiin muokattua versiota. Myös raportti kannattaa julkaista yrityksen verkkosivuilla sekä tarvittaessa painettuna versiona.

Raportointi voidaan myös varmentaa. Sillä tarkoitetaan ulkopuolisen tahon, esimerkiksi tilintarkastustoimiston, tekemää raportoitujen tietojen todentamista. Varmentamisen tarkoituksena on lisätä vastuullisuusraportoinnin uskottavuutta ja osoittaa raportissa annetut tiedot oikeiksi.

## Viestintä

Vastuullisuustyöstä kannattaa viestiä monipuolisesti yrityksen eri kanavilla. Viestinnän voi aloittaa jo vastuullisuustyön suunnitteluvaiheessa: tavoitteet ja vastuullisuusohjelma kertovat sidosryhmille yrityksen sitoutumisesta ja antavat sidosryhmille mahdollisuuden seurata yrityksen vastuullisuustyötä.

Viestintää kannattaa suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä toimitusketjun toimijoiden ja muiden sidosryhmien kanssa.

Osallistuminen vastuullisuutta käsitteleviin tapahtumiin ja tilaisuuksiin on viestintää ja vuoropuhelua jo itsessään ja antaa tilaisuuden yrityksen ajankohtaisten vastuullisuuskysymysten esiin nostamiselle.

# 1. Vastuullinen johtaminen

Vielä 1990-luvun alkupuolella yritysten menestymistä kuvattiin pelkästään taloudellisilla tunnusluvuilla ja seurattiin, kuinka omistajille tuotettu arvo – ”shareholder value” – kehittyi. Globalisaation edetessä kritiikki yritysmaailmaa, varsinkin kansainvälisiä yrityksiä kohtaan alkoi voimistua. Pelkkä taloudellinen tieto yrityksistä ei enää riittänyt, vaan sidosryhmät halusivat myös tietää, millaisin keinoin yritys on voittonsa hankkinut ja miten yritys vaikuttaa ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan. Mikä on yrityksen ”stakeholder value”?

Kansainväliset yritykset ovat olleet eturintamassa määrittämässä, miten sidosryhmien näkemykset otetaan huomioon ja miten yrityksen kokonaisarvoa voidaan kehittää vastuullisen johtamisen keinoin. Kestävän kehityksen kolmijaosta – taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristöllinen kestävyys – on syntynyt vastaavat kolme vastuullisen johtamisen pilaria, ja vastuullisuuden tuloksia on ryhdytty mittaamaan ja raportoimaan. Kun taloutta hoidetaan vastuullisesti, sidosryhmiä kuunnellaan ja yritystä kehitetään kestävä kehityksen osa-alueet huomioiden, yrityksen osakasarvo kasvaa.

Vaikka julkinen keskustelu yritysten vastuullisuudesta on koskenut pääasiassa suuria ja kansainvälisiä yrityksiä, vastuullisen johtamisen vaatimukset ovat vähitellen alkaneet ulottua yhä pienempiin yrityksiin. Suuret yritykset ovat määrittäneet omia johtamisperiaatteitaan ja vastuullisuustavoitteitaan ja vaativat alihankkijoiltaan ja muilta yhteistyökumppaneiltaan vastaavanlaista vastuullisuutta. Myös julkisten hankintojen ehtoihin on otettu ympäristö- ja sosiaalisen vastuun kriteerejä. Kuluttajissa on yhä enemmän heitä, jotka ovat kiinnostuneita käyttämiensä tuotteiden ja palvelujen taustoista.



## Vastuullisen yrityksen ominaispiirteet

Vastuulliselle yritykselle ei ole olemassa virallista määritelmää. Euroopan unionin komission määritelmän mukaan yritysvastuu on yritysten vastuuta toimintansa yhteiskunnallisista vaikutuksista. Vastuullisesti toimivalle yritykselle on tyypillistä, että se

- Pyrkii tekemään enemmän kuin laki edellyttää
- Huomioi sidosryhmiensä tarpeet ja odotukset ja käy vuoropuhelua sidosryhmiensä kanssa
- Pyrkii aikaansaamaan positiivisia vaikutuksia muillekin sidosryhmille kuin osakkeenomistajille
- Kehittää yhteistyössä kumppaneiden kanssa toimitusketjun vastuullisuutta
- Pyrkii minimoimaan toimintansa negatiiviset taloudelliset, sosiaaliset ja ekologiset vaikutukset
- Varmistaa, että kumppanit ovat tietoisia sen vastuullisuusperiaatteista
- Raportoi ja viestii toimintansa positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista avoimesti ja läpinäkyvästi

Vastuullisen yrityksen ominaispiirteitä ovat esimerkiksi:

- Vastuullisuus sisältyy yrityksen perusfilosofiaan eli se on mukana arvoissa, visiossa ja strategiassa.
- Yrityksellä on vastuullisuutta ohjaavat selkeät toimintaperiaatteet, -mallit ja -ohjeet.
- Ylin johto on sitoutunut asiaan ja huolehtinut henkilöstön sitoutumisesta.
- Mittaamisessa keskitytään oleellisiin kysymyksiin.
- Vastuullisuuden tuloksia mitataan luotettavasti ja niistä raportoidaan avoimesti ja läpinäkyvästi esimerkiksi kansainvälisen raportointisuosituksen Global Reporting Initiativen GRI:n mukaisesti.
- Kehittäminen on tavoitteellista.
- Yritys toimii kiinteässä vuorovaikutuksessa keskeisten sidosryhmiensä kanssa.

Vastuullisen johtamisen malli yksinkertaistettuna:

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. <b>Lupaukset</b>         | Arvot, strategia, vastuullisuutta ohjaavat johtamisperiaatteet.            |
| 2. <b>Teot</b>              | Vuosittaiset toimintaohjelmat vastuullisuuden eri osa-alueilla.            |
| 3. <b>Tulokset/mittarit</b> | Lupausten/toimintaohjelmien toteutumisen mittaaminen.                      |
| 4. <b>Raportointi</b>       | Tulosten esittely mittarien avulla sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille. |
| 5. <b>Paluu kohtaan 1</b>   | Uusien tavoitteiden asettaminen, toimintaohjelman päivittäminen.           |

Vastuullisuusnäkökulman vahvistaminen johtamisessa vaatii aluksi periaatteiden, toimintaohjelmien, mittarien ja raportoinnin kehittämistä omana erillisenä projektina. Jo alusta pitäen on kuitenkin tärkeää ymmärtää, että kyse on normaalista johtamisesta ja arjen työnteosta. Kun vastuullisuutta ohjaavat uudet periaatteet ja tavat on opittu, ne on syytä sulauttaa toiminnan normaaliin suunnitteluun, tuloseurantaan ja raportointiin.

Yritysvastuun kehittämiselle kannattaa nimetä vastuuhenkilö yrityksen johtoryhmästä. Hänen apunaan toimii yritysvastuun kehittämis- tai ohjausryhmä, johon on hyvä kerätä edustajia yrityksen eri toiminnoista – taloudesta, tuotannosta, ostosta, markkinoinnista, henkilöstöosastolta jne. – jotta kehittämishäkemykset olisivat mahdollisimman monipuolisia ja kattaisivat kaikki yrityksen olennaiset toiminnot.

### Yhteiskuntavastuustandardi ISO 26000

Kansainvälinen yhteiskuntavastuustandardi ISO 26000 kuvaa yhteisen, kansainvälisen käsityksen siitä, mitä yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan. Standardi on laadittu ISON työryhmässä, jossa oli edustettuina kattavasti eri sidosryhmiä: yrityksiä, julkisen hallinnon toimijoita, työmarkkinoiden ja kuluttajien edustajia sekä kansalaisjärjestöjä.

Standardi soveltuu käytettäväksi kaikenlaisissa organisaatioissa niin teollisuus- kuin kehittyvissäkin maissa. Se soveltuu oppaaksi niille, jotka ovat perehtymässä yhteiskuntavastuuasioihin ja auttaa kokeneimpia toimijoita parantamaan käytäntöjään.

Standardissa käydään läpi keskeiset yhteiskuntavastuuseen liittyvät asiat. Se käsittelee yhteiskuntavastuun terminologiaa ja periaatteita, yhteiskuntavastuun tunnistamista ja sidosryhmien osallistamista sekä seitsemää yhteiskuntavastuun ydinaihetta:

- Organisaation hallintotapa
- Ihmisoikeudet
- Työelämän käytännöt
- Ympäristö
- Oikeudenmukaiset toimintatavat
- Kuluttaja-asiat
- Yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen

ISO 26000 ei ole hallintajärjestelmästandardi. Se sisältää vapaaehtoisesti noudatettavia ohjeita, mutta ei täsmällisiä vaatimuksia, joten standardin vaatimusten mukaisuutta ei voida todistaa sertifiointilla. Sen sijaan standardi soveltuu käytettäväksi yhteiskuntavastuun työkaluna, joka tukee organisaatiota sen edetessä suunnitelmista käytännön toimenpiteisiin.



## Vastuullisen yritystoiminnan periaatteet

Vastuullisuustyö käynnistyy yrityksen vastuullisuusperiaatteiden eli ns. Code of Conductin määrittelyllä. Periaatteisiin kirjataan yrityksen vastuullisuuslinjaukset ja sidosryhmäsuhteisiin liittyvät toimintaohjeet. Yleisiä periaatteita tarkennetaan tarpeen mukaan yksityiskohteisemmilla ohjeilla ja periaatteilla, joita ovat esimerkiksi ympäristöpolitiikka, henkilöstöperiaatteet sekä vastuullisen hankinnan periaatteet.

Vastuullisuusperiaatteisiin kirjataan yleensä ainakin seuraavat asiat:

- Lakien noudattaminen
- Talousvastuun hoitaminen
- Reilun kilpailun edistäminen
- Toimiminen mahdollisissa eturistiriitatilanteissa
- Vastuullisuus asiassuhteissa
- Suhteet yhteistyökumppaneihin
- Työyhteisön kehittäminen ja henkilöstön hyvinvointi
- Ympäristövastuu
- Periaatteiden toimeenpano

Käsikirjan liitteenä on esimerkki vastuullisuusperiaatteista (liite 1).

## Ympäristöpolitiikka

Ympäristönsuojelua koskevat lupaukset annetaan ympäristöpolitiikassa. Siinä kuvataan yrityksen merkittävimmät ympäristövaikutukset sekä se, millaisilla toimenpiteillä niitä aiotaan vähentää, miten yritys seuraa tuloksia ja miten niistä raportoi. Tulosten mittaaminen on olennaista, joten ympäristöpolitiikkaan ei kannata kirjoittaa sellaista, jonka toteutumista ei voi seurata eikä todistaa. Kaikissa asioissa numeerinen mittaaminen ei ole mahdollista, mutta pääsääntöisesti ympäristöpolitiikassa pitäisi antaa vain sellaisia lupauksia, joiden toteutumista voidaan seurata numeerisilla mittareilla.

Ympäristöjohtamisjärjestelmän sertifiointiin (ISO 14001, EMAS) tarvitaan aina kirjallinen ympäristöpolitiikka.

Käsikirjan liitteenä on esimerkki ympäristöpolitiikasta, jota voi soveltuvin osin hyödyntää omassa yrityksessä (liite 2).

## Henkilöstöpolitiikka

Henkilöstöjohtamisen keskeiset periaatteet ja tavoitteet esitellään henkilöstöpolitiikassa. Ympäristöpolitiikan tavoin henkilöstöpolitiikassakin kannattaa pääsääntöisesti esitellä vain sellaisia lupauksia, joiden toteutumista voidaan mitata.

Käsikirjan liitteenä on esimerkki henkilöstöpolitiikasta, jota voi soveltuvin osin hyödyntää omassa yrityksessä (liite 2).

## Riskienhallintaperiaatteet

Kun riskejä arvioidaan vastuullisuuden näkökulmasta, esiin nousevat taloudelliset väärinkäytökset, ympäristövahingot ja -onnettomuudet, työ- ja tuoteturvallisuuskysymykset sekä kumppaniyrittösten ympäristönsuojelun sekä työelämäoikeuksien ja -normien laiminlyönnit ja rikkomukset. Toiminnalliset riskit johtavat usein maineriskeihin, mikä huonontaa yrityksen uskottavuutta ja imagoa ja voi varsinkin nopeasti heikentää sekä yrityksen myyntiä ja liike-tulosta että yrityksen houkuttavuutta työpaikkana.

## Vastuullisen hankinnan periaatteet

Yrityksen on syytä määritellä vastuullisen hankinnan periaatteet silloin, kun tuotteita tai joitakin niiden tuotantovaiheita teetetään ulkopuolisella kumppanilla tai alihankkijalla tai jos yritys hankkii materiaaleja tai raaka-aineita ulkopuolisilta kumppaneilta. Periaatteiden lähtökohtana on kansallisen työläinsäädännön tai Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten noudattaminen sen mukaan, mikä vaihtoehto on työntekijöiden kannalta parempi.

Kansainvälisiä hankintoja tekevän yrityksen kannattaa harkita liittymistä Business Social Compliance Initiativen (BSCI) jäseneksi. BSCI:hin kuului vuoden 2015 syyskuussa lähes 1600 jäsentä – pääasiassa vähittäiskaupan ja vaate- ja tavaratalokaupan ketjuja, mutta myös tekstiili- ja vaateyrityksiä.

*L-Fashion Groupin yhteistyökumppaneiden pitää sitoutua noudattamaan paikallisia lakeja ja viranomaismääräyksiä sekä L-Fashion Groupin eettisiä ohjeita. Kumppanin pitää muun muassa taata turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet sekä työntekijöiden kokoontumis- ja järjestäytymisoikeus.*

BSCI:n periaatteista – BSCI Code of Conduct – sekä jäsenyydestä kerrotaan enemmän kohdassa Yhteistyö kumppaniyrittösten kanssa. Tässä käsikirjassa vastuullisen hankinnan periaatteiden referenssinä käytetään BSCI:n 1.1.2014 julkaistua Code of Conductia.

Vastuullisen hankinnan periaatteiden pitää sisältää myös ympäristövaatimuksia. Tuotteiden valmistusvaiheen ympäristövaikutusten arvioinnille on kehitteillä kansainvälinen malli Business Environmental Performance Initiative (BEPI). BEPI-järjestelmässä tuotantolaitos saa opastusta muun muassa ympäristöasioiden johtamiseen, energian- ja vedenkäytön tehostamiseen, jätteiden ja jätevesien asianmukaiseen käsittelyyn sekä päästöjen vähentämiseen.

## Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Business Social Compliance Initiative (BSCI) on saksalaisten tavaratalo- ja vaatekauppaketjujen 2000-luvun alussa käynnistämä auditointiyhteistyömalli, joka vuonna 2003 liitettiin osaksi eurooppalaista tuonti- ja vientikauppaa ja -teollisuutta edustavan Foreign Trade Associationin (FTA) toimintaa Brysselissä. BSCI:n tarkoituksena on tukea jäseniään vastuullisten toimintatapojen edistämiseksi hankintaketjuissa.

Vuoden 2015 syyskuussa jäseniä oli lähes 1600, joista pääosa on edelleen tavaratalo- ja vaatekauppaketjuja, mutta mukana on myös sisustus-, urheilu-, kenkä- ja ruokakaupan yrityksiä, tuontiyhtiöitä sekä vaate- ja tekstiiliteollisuutta ja -brändejä. Iso-Britanniasta ja Ranskasta jäseniä on toistaiseksi melko vähän, koska näissä maissa on omat vastaavat auditointijärjestelmänsä.

BSCI:n tärkein työkalu on BSCI Code of Conduct, jonka viimeisin versio julkaistiin vuonna 2014. Toimintaperiaatteet heijastavat BSCI:n jäsenten näkemyksiä ja niitä tavoitteita, joita jäsenet kohdistavat toimitusketjunsä yhteistyökumppaneille.

BSCI:n Code of Conductin toimintaperiaatteet ovat

- Järjestäytymis- ja neuvotteluoikeus
- Nuorten työntekijöiden erityinen suojelu
- Syrjintäkielto
- Epävakaiden työsuhteiden kieltä
- Oikeudenmukainen korvaus
- Pakkotyön kieltä
- Kohtuulliset työajat
- Ympäristönsuojelu
- Työterveys ja -turvallisuus
- Vastuulliset kauppatavat
- Lapsityön kieltä

BSCI organisoit tavarantoimittajien auditointeja riskimaissa sekä järjestää alueellisia ja maakohtaisia koulutuksia ja työpajoja sekä tuottajille, auditoiduille että BSCI:n jäsenille. Lisäksi BSCI pyrkii kansainvälisen ja kansallisen sidosryhmävuoropuhelun ja vaikuttamistoiminnan avulla edistämään vastuullisia työelämäkäytäntöjä riskimaissa. BSCI:n auditointeihin palataan luvussa Kumppaniyrittysten vastuullisuuden varmistaminen.

BSCI käyttää riskimaiden luokittelussa Maailmanpankin hallintotapaa koskevia indikaattoreita, Worldwide Governance Indicators. Indikaattoreita on kuusi:

- Voice and Accountability (VA)
- Political Stability and Absence of Violence/Terrorism (PV)
- Government Effectiveness (GE)
- Regulatory Quality (RQ)
- Rule of Law (RL)
- Control of Corruption (CC)

BSCI:n riskimaalokittelun voi ladata organisaation verkkosivuilta. Indikaattoreista löytyy lisätietoja verkkosivuilta [www.govindicators.org](http://www.govindicators.org).

## Business Environmental Performance Initiative (BEPI)

Kesäkuussa 2014 Foreign Trade Association perusti BSCI:n rinnalle tuotannon ympäristökysymyksiin keskittyvän Business Environmental Performance Initiative:n. BEPI:n tarkoituksena on edistää tuotantoketjujen ympäristövastuullisuutta tehostamalla ja parantamalla erityisesti riskimaissa toimivien tuottajien ympäristötoimenpiteitä.

BEPI on testannut toimintatapojaan neljässä pilottiprojektissa Vietnamissa, Kiinassa toimii jo BEPI:n rekrytoimia konsultteja ja arvioija, ja rekrytointeja tehdään Kambodžassa, Bangladeshissa, Turkissa, Intiassa ja Vietnamissa. BSCI:n jäsenet voivat hyödyntää myös BEPI:n palveluja.



## Sidosryhmäanalyysi

Vastuullisessa johtamisessa on tärkeää pitää yhteyttä keskeisiin sidosryhmiin, kuunnella heidän toiveitaan ja pyrkiä vastaamaan heidän odotuksiinsa. Vastavuoroisesti yritys saa tilaisuuden esittää sidosryhmille omia näkökulmiaan ja tavoitteitaan sekä hyödyntää sidosryhmien näkemyksiä ja asiantuntemusta toimintansa kehittämisessä.

Tyypillisiä sidosryhmiä ovat omistajat, henkilökunta, ay-liike, asiakkaat (yritykset, vähittäiskauppa, kuluttajat), tavarantoimittajat ja muut yhteistyökumppanit, kansalais- ja ympäristöjärjestöt, media, viranomaiset sekä kunnalliset luottamushenkilöt. Painotukset vaihtelevat yrityskohtaisesti.

Yritysvastuun kehittämisryhmän kannattaa ensi töikseen laatia sidosryhmäanalyysi, jossa käydään läpi

- yrityksen keskeiset sidosryhmät
- kunkin sidosryhmän odotukset yrityksen vastuullisuudelle
- toimenpiteet, joilla jo vastataan tai voidaan jatkossa vastata odotuksiin
- mittarit, joilla seurataan, miten hyvin tässä työssä onnistutaan
- yrityksen toiveet ja odotukset sidosryhmäyhteistyölle
- mittarit sidosryhmäyhteistyön onnistumiselle

Kun kullekin sidosryhmälle annetaan tässä analyysissä painoarvo skaalassa 1-10, sidosryhmät saadaan jatkotoimenpiteiden kannalta tärkeysjärjestykseen.

Yritysten omia sidosryhmäanalyysijä kannattaa täydentää sidosryhmille suunnatuilla kyselyillä tai haastatteluilla. Asiakkaiden odotuksia kartoitettiin markkina- ja muihin tutkimuksiin on hyvä ottaa mukaan vastuullisuutta koskevia kysymyksiä. Henkilökunta on tärkeää perehdyttää ja sitouttaa vastuullisiin toimintaperiaatteisiin ja -tapoihin. Jos koko tuotanto tai jotkut tuotantovaiheet teetetään ulkopuolisilla kumppaniyrityksillä, heidän kanssaan on hyvä kartoittaa vastuullisuusodotuksia puolin ja toisin.

Käsikirjan liitteenä on esimerkkilomake sidosryhmäanalyysin laatimiseen (liite 3).

## Riskit, vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet

Vastuullisuusriskit johtavat usein maineriskeihin. Riskejä voivat aiheuttaa esimerkiksi ongelmat tavarantoimituksissa, mutta myös epäasialliset tuotanto-olosuhteet hankintaketjun eri vaiheissa. Työnantajamaine voi haavoittua, jos yrityksen työilmapiiriä epäillään huonoksi.

Riskianalyysin tavoitteena on tunnistaa potentiaaliset riskejä aiheuttavat tekijät ja tilanteet. Käsikirjan liitteenä on mallilomake riskianalyysia varten. Riskianalyysin lisäksi kannattaa pohtia perinteisellä SWOT-analyysillä, millaisia vahvuuksia ja heikkouksia yrityksellä on suhteessa sidosryhmien vastuullisuusodotuksiin. Analyysissä voi hyödyntää esimerkiksi kuvan 2 mukaista jaottelua.

<b>Vahvuudet</b>	<b>Heikkoudet</b>
<b>Uhat</b>	<b>Mahdollisuudet</b>

Kuva 2. SWOT-analyysi.

## Tulosmittarit vastuullisen johtamisen perustana

Vastuullisuuden kehittäminen edellyttää tulosten mittaamista ja jatkuvaa uusien tavoitteiden asettamista.

Taloudellisen tuloksen mittaaminen ja raportointi perustuvat kirjanpitolainsäädäntöön ja kansainvälisiin tilinpäätösstandardeihin. Vastuullisuuden tunnuslukuja ei ole vielä tavalla tavalla säädelty, mutta vapaaehtoinen raportointi on vuosi vuodelta yleistynyt, aluksi suuryrityksissä, nykyisin yhä useammin myös pk-yrityksissä. Esittelemme tässä käsikirjassa tekstiili- ja vaatetusteollisuuden vastuullisuuden painopisteitä sekä niiden seurantaan ja toiminnan kehittämiseen sopivia tulosmittareita. Mittareina kannattaa toimialasta ja yrityskoosta riippumatta käyttää kansainvälisten raportointisuositusten ehdottamia mittareita, jotta tunnusluvut olisivat vertailukelpoisia yritysten välillä. Merkittävin tällainen suositus on Global Reporting Initiative (GRI), jonka mittareihin myös osa tämän käsikirjan suosituksista perustuu. Kunkin käsikirjassa esitellyn GRI-mittariohjeen yhteydessä on mainittu GRI-suosituksen vastaavan tunnusluvun koodi (esimerkiksi henkilöstömittari G4-LA1). Käsikirjassa esitellyt mittarit on selitetty ja avattu liitteessä 7. Lisätietoja GRI:stä löytyy organisaation verkkosivuilta [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org). Sieltä ovat ladattavissa myös viimeisimmät raportointiohjeistot.

GRI:n G4-raportointiohjeistossa Henkilöstö ja työolosuhteet on osa sosiaalisen vastuun kokonaisuutta, johon kuuluvat myös ihmisoikeudet, yhteiskunta sekä tuotevastuu. Toimittajien työolojen arviointi sisältyy kategoriaan Henkilöstö ja työolosuhteet ja mittareita on vain kolme. Koska tekstiilialalla toimitusketjun vastuullisuus on yksi keskeisimmistä vastuullisuuden osa-alueista, sitä käsitellään omana lukunaan Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa. Näin ollen käsikirjan aihealueet ovat:

- Taloudellinen vastuu
- Ympäristövastuu
- Vastuu henkilöstöstä
- Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa
- Tuotevastuu

Yritykset ovat erilaisia eivätkä kaikki mittarit koske kaikkia. Siksi jokaisen yrityksen kannattaa arvioida mittarien olennaisuutta sekä omalta kannaltaan että omien sidosryhmiensä kannalta ja keskittyä olennaisimpiin mittareihin. Antamalla kullekin mittarille painoarvot skaalassa 1-4 (1 = vain vähän tärkeä, 4 = erittäin tärkeä) saadaan havainnollinen olennaisuusruudukko, joka auttaa jäsentämään vastuullisuustyötä ja määrittämään sen painopisteitä. Jos mittari ei ole yritykselle tai sen sidosryhmille lainkaan olennainen, sen painoarvo on 0 ja se jää kokonaan pois ruudukosta.

Esimerkki olennaisuusarviointitaulukosta ja arvioinnin tuloksia havainnollistavasta ruudukosta ovat käsikirjan liitteinä (liitteet 5 ja 6).

Mittarit soveltuvat parhaiten yrityksen oman toiminnan vastuullisuuden kuvaamiseen. Silloin kun koko tuotanto tai osa tuotantovaiheista on ulkoistettu sopimuskumppaneille ja/ tai alihankkijoille, vastaavien tietojen saaminen muilta yrityksiltä voi olla vaikeaa. Tällöin kuva esimerkiksi tuotantoketjun ja sen myötä yksittäisten tuotteiden ympäristövaikutuksista jää puutteelliseksi. Mittariohjeissa otetaan kantaa siihen, mitä tietoa ja miten sopimuskumppaneilta olisi tarpeen ja mahdollista saada.

### Tulosmittarien valinta ja olennaisuusarviointi

Tässä käsikirjassa esitelty tulosmittarien lista on suppea verrattuna GRI-raportointisuositukseen. Suuret ja suurehkot tekstiilialan yritykset käyttävät todennäköisesti kaikkia suositeltuja mittareita ja voivat tarvittaessa täydentää listaa GRI:n muilla mittareilla. Pienempien yritysten kohdalla osa käsikirjassa esitellyistä mittareista voi olla epäolennaisia.

Olennaisuusarviointi kannattaa kaikissa tapauksissa tehdä, sillä se antaa havainnollisen käsityksen asioiden tärkeysjärjestyksestä. Tulosten seurannassa ja raportoinnissa painostetaan eniten niihin mittareihin, jotka joko yrityksen itsensä tai sidosryhmien kannalta saavat painoarvoksi vähintään kolmosen. Tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö pienemmänkin painoarvon saaneet mittarit voisi olla mukana: usein ne täydentävät tärkeämpiä mittareita ja kertovat yrityksen suhtautuvan raportointiin perusteellisesti.

Olennaisuusarviointi ja sidosryhmäanalyysi kannattaa tehdä sidosryhmät osallistavalla tavalla: mitä enemmän sidosryhmiä kuullaan, sitä paremmin ne ymmärtävät yrityksen

haasteita, pyrkimyksiä ja mahdollisuuksia vastuullisuuden kehittämiseksi. Omassa analyysissä esille tulleita keskeisiä ja kuultaviksi sopivia sidosryhmiä lienevät ainakin asiakkaat - yrityksestä riippuen toisten yritysten tai kaupparyhmien ostajat sekä kuluttajat - henkilökunta, ympäristö- ja kansalaisjärjestöt sekä media.

## Talousvastuu

Vastuullisuus taloudessa kuuluu suomalaiseen yrityskulttuuriin: laskut ja palkat maksetaan ajallaan, lainoista pidetään huolta, verot ja sosiaalimenot maksetaan niin kuin on säädetty, kaikki kulkee kirjanpidon kautta eikä lahjontaan tai korruption soppaan.

Taloudellista vastuuta kuvaavat tiedot saadaan yleensä yrityksen kirjanpidosta ja tilinpäätöksestä. Sidosryhmiä kiinnostaa, miten yrityksen tuottavuus kehittyy, miten liiketoiminnasta syntyvä taloudellinen hyöty jakautuu eri osapuolten kesken sekä missä määrin yritys tuottaa voittoa ja käyttää sitä toiminnan edelleen kehittämiseen. Myös tietoa yrityksen omistajista kaivataan.

Taloudellisen vastuun näkökulmasta esiteltäviä tulostuloksia ovat:

- Yrityksen pääomistajat
- Liikevaihto
- Tulos ennen veroja
- Henkilökunnan määrä (vuoden lopussa ja/tai keskimäärin vuoden aikana)
  - Tarvittaessa jaottelu maittain tai EU-maiden ja EU:n ulkopuolisten maiden mukaisesti
- Maksetut verot, palkat ja henkilösivukulut

Samassa yhteydessä voi käsitellä lahjoituksia yleishyödyllisiin tarkoituksiin sekä sponsorointia.

### Toimitusketjun läpinäkyvyys

Vastuullisen yritystoiminnan yksi johtavista periaatteista on, että yritys noudattaa samoja vastuullisia toimintatapoja sijaintipaikasta ja -maasta riippumatta ja edellyttää vastuullisia toimintatapoja myös yhteistyökumppaneiltaan. Yrityksen kannattaa laatia oman toimintansa vastuullisuusperiaatteet ja kumppaneille tarkoitetut vastuullisuuskriteerit sekä julkaista nämä myös verkkosivuillaan. Läpinäkyvyys vahvistaa yrityksen uskottavuutta ja vastuullisen toimijan mainetta.

Raaka-aineiden ja materiaalien hankintaan sekä alihankkijayhteistyöhön kulminoituvat monet tekstiilialan keskeisimmät vastuullisuusasiat. Siksi kumppaniyhteistyön periaatteita ja toimitusketjua on hyvä avata mahdollisuuksien mukaan julkisesti. Raaka-aineiden ja materiaalien tärkeimmät hankintamaat kannattaa kertoa. Yrityskohtaisia tietoja kumppaneista voi täydentää vähitellen.

## Ympäristövastuu

Tekstiilituotannon ympäristövaikutukset ovat merkittäviä. Kaikista maailmassa tuotetuista kemikaaleista arviolta noin 25 % käytetään tekstiileihin. Kuitujen valmistus ja tekstiilien viimeistely voivat kuluttaa runsaasti vettä, joten veden säästeliäs käyttö on tärkeää erityisesti kuivilla alueilla.

Tekstiilien ja vaatteiden käytön aikaisten ympäristövaikutusten osuus kaikista elinkaaren aikaisista vaikutuksista on merkittävä. Tuotteiden huoltamiseen tarvitaan paljon vettä ja energiaa. Materiaalien kehitys, tehokkaat pesumenetelmät sekä kuluttajavalistus vaatteiden oikeasta hullosta ja erityisesti pesulämpötiloista vaikuttavat merkittävästi tekstiilien aiheuttamaan ympäristökuormitukseen.

*Agtuvin Kivat-asusteneulesarja valmistetaan luomupuuvillasta. Verkkosivuillaan Agtovi linkittää lukijan lankatuottajansa, saksalaisen Gebr. Otton verkkosivuille, mistä löytyy lisätietoja lankojen tuotannosta ja yhtiön sertifikaateista.*

Tässä käsikirjassa käsitellään pääasiassa yrityksen oman tuotannon ympäristövaikutuksia. Jos yrityksen toiminta keskittyy tuotesuunnitteluun ja itse tuotanto tapahtuu muualla, kokonaiskuva ympäristövaikutuksista edellyttää yhteistyötä ja tiedonvaihtoa toimitusketjun eri osapuolten kesken. Pitkällä tähtäimellä on hyvä etsiä keinoja kaikkien tuotantovaiheiden ympäristövaikutusten seuraamiseen. Vastuullisuuden kehittämistä toimitusketjussa käsitellään luvuissa Yhteistyö sopimuskumppaneiden kanssa sekä Puolueettomat ympäristömonitoroinnit.

Ympäristövastuu perustuu ympäristöpolitiikkaan, jossa yritys lupaa noudattaa toimintaansa koskevaa ympäristölainsäädäntöä sekä jatkuvasti, systemaattisesti ja tavoitteellisesti vähentää omia keskeisiä ympäristövaikutuksiaan. Käsikirjan liitteenä on esimerkki ympäristöpolitiikasta.

### Ympäristövastuun mittarit

Tämä ohjeistus koskee ympäristövastuun tulosten mittaamista yrityksen omassa omistuksessa tapahtuvan tuotannon osalta. Sopimuskumppanien ja alihankkijoiden ympäristövastuulle asetettavia vaatimuksia ja valvontaa käsitellään luvussa Yhteistyö sopimuskumppaneiden kanssa. Vaikka pääosa ympäristövaikutuksista syntyisi oman yrityksen ulkopuolella, omat vaikutukset ja niiden kattavuus tuotteiden eri valmistusvaiheista on syytä tuntea ja esitellä.

Keskeiset ympäristövastuun mittarit ovat:

- Ympäristöjohtamisjärjestelmä, luvat, sertifikaatit ja tuotemerkit
- Energia kulutus
- Päästöt ilmaan
- Materiaalien käyttö (raaka-aineet, tarvikkeet yms.), kierrätysmateriaalit
- Veden kulutus, jätevesikäytännöt
- Väriaineiden ja kemikaalien käyttö
- Jätehuolto

Monet ympäristökuormitusta vähentävät toimenpiteet alentavat myös toiminnan kustannuksia, joiden muutoksia kannattaa seurata ympäristömittarien rinnalla. Esimerkiksi energian, veden ja kemikaalien käytön tehostaminen ja materiaalihävikin pienentäminen parantavat sekä ympäristön tilaa että yrityksen kannattavuutta.

Tässä esitellyjen ympäristövastuun mittareiden tarkempi esittely ja ohjeistus on kuvattu liitteessä 7: Mittareiden esittely ja ohjeistus.

### Ympäristöjohtamisjärjestelmät

Ympäristöjärjestelmä on systemaattinen tapa kehittää ympäristöasioiden hallintaa ja ympäristönsuojelutoimien tuloksellisuutta. ISO 14001 on maailman tunnetuin ympäristöjärjestelmämalli, joka auttaa yrityksiä sekä parantamaan ympäristönsuojelunsa tasoa että osoittamaan ympäristöasioidensa hyvää hoitoa.

Ympäristöjärjestelmässä yritys

- sitoutuu ympäristönsuojelun tasonsa jatkuvaan parantamiseen
- tunnistaa tuotteidensa, toimintojensa ja palveluidensa ympäristövaikutukset
- selvittää lakisääteiset velvoitteensa ja huolehtii niiden täyttämistä
- asettaa ympäristötavoitteet ja seuraa niiden toteutumista
- varaa resurssit ja ylläpitää henkilöstön osaamista
- tarkkailee ja seuraa ympäristövaikutuksia, ohjaa prosesseja ja toimintoja, ylläpitää hyviä ympäristökäytäntöjä
- varautuu ympäristöriskihin ja onnettomuustilanteisiin
- ennaltaehkäisee ympäristövahinkoja ja estää niiden toistumisen

Ympäristöjärjestelmän käyttöönotolla on saavutettavissa monia liiketoiminnallisia hyötyjä. Toimiva ympäristöjärjestelmä:

- Yhdistää ympäristöasiat entistä paremmin osaksi johtamista ja toiminnan suunnittelua
- Lisää kustannustehokkuutta tehostamalla esimerkiksi raaka-aineiden ja energian käyttöä sekä vähentämällä jätemääriä
- Edistää henkilöstön ympäristötietoisuutta ja osallistumista
- Vahvistaa ympäristölainsäädännön vaatimusten noudattamista ja auttaa muutosten ennakoinnissa
- Edistää ympäristövaikutusten huomioon ottamista tuote- ja palveluketjujen eri vaiheissa

- Parantaa ympäristöriskien hallintaa ja turvaa toiminnan jatkuvuutta
- Osoittaa sidosryhmille, kuten asiakkaille, yhteistyökumppaneille, yhteisöille, viranomaisille ja rahoittajille vastuullisuutta ympäristöasioiden hoidossa
- Tukee organisaation ympäristöviestintää, yrityskuvan rakentamista ja markkinointia
- Tarjoaa mahdollisuuden osoittaa vaatimustenmukaisuus auditoinnilla tai riippumattoman osapuolen suorittamalla sertifiointilla

ISO 14001 on tehty riittävän joustavaksi, jotta sitä voidaan soveltaa minkä tahansa tyyppiseen ja kokoiseen organisaatioon sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Pienissä yrityksissä sekä tuotantonsa oman yrityksen ulkopuolella teettävissä yrityksissä ympäristöjärjestelmän käyttö on suhteellisen harvinaista eikä välttämättä tuota lisäarvoa.

ISO 14001:n eurooppalainen vaihtoehto on EMAS (the Eco-Management and Auditing Scheme).

### Mikä on EMAS?

EMAS (the Eco-Management and Audit Scheme) on kaikille yrityksille ja organisaatioille tarkoitettu vapaaehtoinen ympäristöjärjestelmä. Se perustuu EU:n asetukseen (EY) N:o 1221/2009 ja koostuu kansainvälisen ISO 14001 -ympäristöjärjestelmästandardin mukaisesta ympäristöjärjestelmästä sekä ympäristöraportista eli EMAS-selonteosta.

EMAS-organisaatio sitoutuu

- Ympäristölainsäädännön noudattamiseen
- Ympäristönsuojelun tason jatkuvaan parantamiseen
- Julkiseen raportointiin ympäristöasioista

Avoimuus ja ympäristötietojen raportointi ovat keskeinen osa EMAS-järjestelmää. EMAS-selonteon tiedot ovat aina vahvistettuja, joten niitä voi hyödyntää sidosryhmäviestinnässä. EMASissa kiinnitetään huomiota myös henkilöstön aktiiviseen osallistumiseen ympäristötavoitteiden saavuttamisessa.

EMAS-organisaatio saa käyttöönsä EMAS-sertifikaatin ja EMAS-logon, joita se voi käyttää viestinnässään.

EMAS-järjestelmään voivat liittyä EU:n ja ETA:n alueella toimivien yritysten ja muiden organisaatioiden lisäksi myös Euroopan unionin ulkopuolella toimivat organisaatiot tietyn edellytyksin. Organisaatiot, joilla on toimipaikkoja useassa EU-maassa, voivat hakea toimipaikkojen yhteistä rekisteröintiä siinä EU-maassa, jossa niillä on päätoimipaikka tai jossa konsernin EMAS-rekisteröintiä johdetaan.

### Materiaalien käyttö

Materiaalien vastuullinen käyttö on vastuullisen yritystoiminnan peruskysymyksiä. Raaka-aineissa suositetaan uusiutuvia raaka-aineita, joita käytetään mahdollisimman tehokkaasti. Materiaalien ja resurssien kierrätystä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan. Yritykset etsivät uusia toimintamalleja tuotteiden elinkaaren pidentämiseksi yhteistyössä toimitusketjun eri toimijoiden sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Uusiutumattomien ja haitallisten materiaalien käyttöä tulisi välttää.

Materiaalitehokkuuden parantaminen ja kierrätysasteen kasvattaminen pienentävät myös kustannuksia ja tuottavat näin parempaa taloudellista tulosta.

*Marimekolla leikkuujätteiden minimoimiseen pyritään vaikuttamaan jo suunnitteluvaiheessa ottamalla huomioon kuvion todennäköinen käyttötarkoitus ja kuvion kohdistuminen kankaalle. Leikkuuvaiheessa kaavat asetellaan niin, että hukkaa syntyy mahdollisimman vähän.*

### Kiertotalous ja tekstiilien kierrätys

EU-tason jätepolitiikassa jätteen synnyn ehkäisy on aina ensimmäisellä sijalla, ja mahdollisimman suuri osa jätteistä on ohjattava hyötykäyttöön. Tavoitteena on minimoida tuotannossa syntyvän jätteen määrä ja kehittää jätteelle mielekkäitä hyötykäyttömuotoja. Teollisuudessa merkittävä osa syntyvistä jätteistä on raaka-ainehävikkiä, mutta myös pakkausjätettä syntyy paljon.

Tekstiili- ja muotialalla raaka-aineiden ja materiaalien arvo on 20 prosenttia tuotteen arvosta. Suunnittelun, designin, markkinoinnin ja valmistuksen arvo on 80 prosenttia. Kiertotaloudessa sekä materiaali että arvo kiertävät. Tuotteisiin liittyvät palvelut ja niiden kehittäminen ovat keskeinen osa uusia liiketoimintamalleja.

Tekstiili- ja muotialalla kiertotaloutta voidaan edistää etsimällä uusia ratkaisuja kuitujen valmistukselle: esimerkiksi sellusta voidaan tuottaa kuitua tekstiiliteollisuuden käyttöön. Neitseellisten materiaalien käyttöä voidaan puolestaan vähentää käyttämällä vanhoja materiaaleja uudelleen esimerkiksi valmistamalla uutta materiaalia tekstiilijätteistä aiempaa tehokkaammin.

Kiertotalouden mahdollisuudet voidaan huomioida jo tuotteen suunnitteluvaiheessa, jolloin esimerkiksi materiaalit valitaan tuotteen kestävyyttä ja kierrätettävyyttä silmällä pitäen.

Tekstiilien tuotantovaiheessa syntyvä hukka, kuten leikkuujäte, kannattaa hyödyntää materiaalina joko omassa tuotannossa tai tarjota sitä muiden käyttöön. Tuotantojätteen hyödyntäminen on yleensä kuluttajilta syntyvän tekstiilijätteen hyödyntämistä helpompaa

siksi, että sitä tulee suuria määriä ja sen koostumus on tunnistettavissa. Tuotantojäte ei sisällä hyödyntämistä haittaavia vetoketjuja, nappeja tai muita lisäosia.

Kuluttajilta syntyvälle, hankalasti hyödynnettävälle tekstiilijätteelle etsitään uusia hyödyntämiskeinoja. Esimerkiksi kemiallista kierrätystä kehitetään kovaa vauhtia. Siinä tekstiilien sisältämät kuidut erotetaan toisistaan kemiallisin menetelmin aiemmin laajasti käytetyn, repimiseen perustuvan mekaanisen käsittelyn sijaan.

*Untuvatakkeja ja -vuodevaatteita valmistava Joutsen Finland Oy tarjoaa tuotteilleen korjaus- ja huoltopalveluja pientä korvausta vastaan. Tuotteiden elinkaaren pidentäminen edistää luonnonresurssien mahdollisimman tehokasta hyödyntämistä.*

#### Väriaineet ja kemikaalit

Kemikaalit ovat mukana lähes kaikissa tekstiilien ja vaatteiden tuotantovaiheissa. Toimenpiteet haitallisten kemikaalien käytön vähentämiseksi ja/tai korvaamiseksi ympäristön ja terveyden kannalta paremmilla vaihtoehdoilla kiinnostavat kuluttajia samoin kuin se, mitä kemikaaleja valmiissa tuotteissa on jäljellä. Yrityksen kannattaa pohtia mahdollisuutta esitellä eri valmistusvaiheissa käytetyt kemikaalit ja perusteet niiden käytölle.

Yrityksen on hyvä varmistua siitä, että

- sen käyttämät väriaineet ovat ympäristöä mahdollisimman vähän kuormittavia
- se korvaa haitalliset kemikaalit vähemmän haitallisilla
- silloin kun haitallisten kemikaalien käyttö on välttämätöntä, työntekijät koulutetaan käyttämään niitä turvallisesti ja välttämään terveysriskejä
- työntekijöillä on käytössään riittävät ohjeet eri kemikaalien ominaisuuksista ja käsittelystä
- tuotesuunnittelussa kehitetään eri tuotantovaiheisiin ratkaisuja, joilla vähennetään haitallisten kemikaalien käyttöä
- se noudattaa REACH-asetusta tuotantoketjussaan

#### Kemikaalien tietokortti

ILO:n International Occupational Safety and Health Information Centren (CIS) mukaan kemikaalien ominaisuudet on esitettävä työntekijöiden saatavissa olevalla tuotetietokortilla, joka sisältää seuraavat tiedot:

- |   |  |
|---|--|
| 1) Kemikaalin nimi                                  | 10) Fyysiset ja kemialliset ominaisuudet |
| 2) Valmistajan yhteystiedot                         | 11) Stabiilisuus ja reaktiivisuus        |
| 3) Koostumus  | 12) Toksikologiset ominaisuudet          |
| 4) Vaaratekijät                                     | 13) Ympäristöominaisuudet                |
| 5) Ensiaputoimenpiteet                              | 14) Hävittämistoimenpiteet               |
| 6) Palontorjuntatoimenpiteet                        | 15) Kuljetusohjeet                       |
| 7) Toimenpiteet vuoto- ja päästötapauksissa         | 16) Kansallisia määräyksiä ja ohjeita    |
| 8) Käsittely ja varastointi                         | 17) Muuta                                |
| 9) Altistumiskontrollit ja henkilökohtainen suojaus |  |

CIS:n kemikaalitietokortit löytyvät ILO:n verkkosivuilta.

EU:ssa on tehty mittavaa työtä kemikaalien haittavaikutusten vähentämiseksi. Suomessa Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes valvoo ja edistää kuluttaja- ja kemikaaliturvallisuutta ja on julkaissut ILO:n ohjeita vastaavia perusteellisia kemikaalituotekortteja. Niihin voi tutustua Tukesin verkkosivuilla.

#### Kemikaalit parantavat tekstiilien toimivuutta – käyttöturvallisuus avainasemassa

Kemikaalit ovat luonnosta saatavia tai teollisesti valmistettuja aineita, joita tekstiiliteollisuudessa käytetään ennen kaikkea tekstiilien toimivuuden ja kestävyuden lisäämiseksi. Kemikaalien käytön on oltava turvallista ihmisille ja ympäristölle, ja siksi niiden käyttöä säätelee erittäin tiukka kansallinen ja EU-tason lainsäädäntö.

Kemikaaleja tarvitaan esimerkiksi synteettisten kuitujen ja lankojen valmistuksessa raaka-aineina, ja ne ovat välttämättömiä luonnonkuitujen puhdistuksessa. Väriaineilla ja niiden apuaineilla tuotteisiin värjätään mahdollisimman kestävä ja pysyvä väri. Väriaineiden määrät optimoidaan materiaaliikohtaisesti.

Viimeistyksessä kemikaaleilla saadaan tuotteelle ominaisuuksia, jotka tekevät vaatteista miellyttävämpiä käyttää ja paremmin käyttötarkoitukseensa sopivia. Esimerkiksi entsyymikäsittelyillä materiaalin pinnalta poistetaan ylimääräinen "karva". Tietyillä käsittelyillä materiaalista saadaan vedenpitävä, antistaattinen ja/tai likaa hylkivä. Kemikaaleilla poistetaan tai vähennetään tuotteesta myös epätoivottuja ominaisuuksia: paidasta saadaan vähemmän rypistyvä ja villapaidan pinnasta pehmeämpi.



## Mikä on REACH N:o 1907/2006?

Vuonna 2007 voimaan astunut REACH on Euroopan parlamentin asetus kemikaalien rekisteröinnistä, arvioinnista, lupamenettelyistä ja rajoituksista (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) ja on sellaisenaan suoraan jäsenmaita sitovaa lainsäädäntöä. Asetuksella tavoitellaan terveyden- ja ympäristönsuojelun korkeaa tasoa sekä pyritään tehostamaan Euroopan unionin sisämarkkinoilla myytävien tavaroiden vapaata liikkuvuutta.

REACH perustuu aineiden ja seosten riskienhallintaan, arviointiin, rekisteröintiin sekä vaarallimpien aineiden osalta myös lupamenettelyyn ja rajoituksiin. Asetus koskee aineita sellaisenaan, myös seoksissa ja esineissä, koko tuotteen elinkaaren ajan. REACH-asetusta sovelletaan aineiden valmistukseen, maahantuontiin, markkinoille saattamiseen ja käyttöön.

### Kandidaattilista

Kandidaattilistalle (SVCH-lista) päätyvät aineet jotka luokitellaan ns. erityistä huolta aiheuttaviksi (Substances of Very High Concern). Tällaisia ovat mm. syöpää aiheuttavat aineet; perimälle tai lisääntymiselle vaaralliset aineet; hitaasti hajoavat, kertyvät tai myrkylliset aineet; hormonitoimintaa häiritsevät aineet sekä vakavasti ihmisten terveyteen tai ympäristöön vaikuttavat aineet.

### Rekisteröinti

Rekisteröinti on pakollinen aineille, joita valmistetaan tai maahantuodaan EU-alueelle vähintään yksi tonni vuodessa aineen valmistajaa tai maahantuojaa kohden ja joita on tarkoitus vapautua esineestä tavallisissa tai kohtuullisesti enakoitavissa olosuhteissa. Aine on rekisteröitävä kutakin käyttötarkoitusta varten erikseen.

Aine tulee rekisteröidä, jos

- sen määrä on vähintään 1 t/v valmistaja tai maahantuoja
- ainetta ei ole aiemmin rekisteröity ko. käyttötarkoitukseen

REACH-asetuksen vaatimusten mukaisesti toimijan tulee tunnistaa/tietää käyttämänsä kemikaalit sekä niiden määrä.

## Energian kulutus

Energiaa kuluu suuria määriä joissakin tekstiilien tuotantovaiheissa, kuten tekokuitujen tuotannossa, prosessivesien lämmittämisessä ja pesuissa. Energiatehokkuuden parantamiseen on hyvä kiinnittää huomiota, koska energian kulutusta pienentämällä voidaan vähentää kustannuksia ja energian tuotannossa syntyviä, ilmastonmuutosta aiheuttavia hiilidioksidipäästöjä.

Energian kulutus voidaan jakaa kolmeen pääryhmään:

- Toimisto- ja tuotantokiinteistöissä käytetty lämpö- ja sähköenergia
- Tuotantoprosessissa käytetty sähkö- ja lämpöenergia
- Tekstiilien ja vaatteiden pesuun ja huoltoon tarvittava sähköenergia

Yritykset voivat vaikuttaa kiinteistöjen lämmittämiseen, viilentämiseen ja valaisemiseen tarvittavaan energiankulutukseen etenkin, jos kiinteistö on oma. Kiinteistöissä tehtävät energiakatselmuksot tuottavat usein huomattavia energiansäästöjä pienillä parannusinvestoinneilla, joiden maksuaika jää lyhyeksi. Samoin esimerkiksi valaistukseen on tarjolla uusia energiatehokkaita ratkaisuja.

Tuotantoketjussa energiansäästömahdollisuudet riippuvat pitkälti siitä, mitkä tuotantovaiheet ovat yrityksen omaa toimintaa. Merkittävimmät ympäristövaikutukset muodostuvat raaka-aineiden tuotannossa ja varsinaisen tuotantoprosessin aikana, mutta tuotesuunnittelussa ja materiaalivalinnoissa tehdään päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa energian kulutukseen ja päästöihin tuotteiden koko elinkaaren aikana.

Tuotesuunnittelulla ja kuluttajavalituksella voidaan vaikuttaa tuotteiden pesuun tarvittavaan veden ja energian kulutukseen sekä tuotantoprosessissa että tuotteiden käyttövaiheessa.

*Kuitukankaita valmistavalle Suominen Oyj:lle resurssien mahdollisimman tehokas hyödyntäminen on avainasemassa kestävästä kehityksestä edistävien toimintatapojen kehittämisessä. Vuonna 2015 yhtiön tavoitteena oli kahden prosentin parannus energiatehokkuudessa ja 12 prosentin parannus veden käytön tehokkuudessa.*

## Päästöt ilmaan

Tavoitteena on minimoida vaatteiden ja tekstiilien tuotannon ja käytön aiheuttamat hiilidioksidi- ja muut kasvihuonekaasupäästöt. Yrityksen oman tuotannon päästöt riippuvat pääosin käytetyn energian määrästä ja tuotantotavasta.

Raaka-aineiden tuotannolla on suuri vaikutus tekstiilituotteiden elinkaaren aikaisiin päästöihin. Yrityksen on hyvä tuntee raaka-ainevalinnoista aiheutuvat päästöt ja punnita käytettävissään olevia vaihtoehtoja myös päästöjen näkökulmasta, vaikka se ei itse vastaisikaan kaikkien raaka-aineiden tuotannosta tai hankinnasta.

Vaatteiden elinkaaren aikaisista hiilidioksidipäästöistä arviolta noin kolmasosa muodostuu kotitalouksissa, kun sähköenergiaa kuluu vaatteiden pesuun, kuivaukseen ja siilytykseen. Vaatehuollon aiheuttamat ympäristöpäästöt ovat osa tuotteen elinkaaren

aikaista kuormitusta, ja siksi ne pitää huomioida elinkaarilaskennoissa. Kansainvälinen ISO-standardointijärjestön vuonna 2013 julkaisema tekninen spesifikaatio ISO/TS 14067:fi määrittelee hiilijalanjäljen laskemista ja viestimistä koskevat periaatteet ja vaatimukset.

### Veden kulutus ja jätevesikäytännöt

Tekstiilien ja vaatteiden tuotanto kuluttaa runsaasti vettä. Vettä on usein mahdollista kierrättää niin, että puhdasta vettä käytetään mahdollisimman vähän. Samalla säästyy energiaa. Koska tuotannossa käytetään kemikaaleja, jätevesien huolellinen käsittely on tärkeää.

Tavoitteena on:

- Tunnistaa ne raaka-aineet, jotka vaativat tuotannossa runsaasti vettä ja jotka tuotetaan veden riittävyden kannalta riskialueilla
- Vähentää tuotesuunnittelun keinoin riippuvuutta sellaisista raaka-aineista, joiden tuottamiseen tarvitaan runsaasti vettä
- Tutkia ja testata ympäristön kannalta vähemmän haitallisia värjäysmenetelmiä
- Kerätä tuotantoprosessiin osallistuvilta kumppaniyrityksiltä tietoa veden kulutuksesta ja jätevesikäytännöistä

Näiden lisäksi yrityksen pitää kertoa asiakkaalle tuotteen pesu- ja huolto-ohjeet tuotteen elinkaaren pidentämiseksi.

## Vastuu henkilöstöstä

Henkilöstön ammattitaito ja hyvinvointi ovat suorassa yhteydessä yrityksen menestymiseen. Tämä ohjeistus koskee yrityksen vastuuta omasta henkilöstöstään. Sopimuskumppanien ja alihankkijoiden henkilöstövastuulle asetettavia vaatimuksia ja valvontaa käsitellään kohdassa Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa.

Vastuu henkilöstöstä perustuu henkilöstöpolitiikkaan, jossa yritys lupaa johtaa henkilökuntaansa tiettyjen periaatteiden mukaisesti, investoida sen osaamiseen ja huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista. Käsikirjan liitteenä on esimerkki henkilöstöpolitiikasta.

Keskeiset henkilöstövastuun mittarit ovat:

- Perustietoa henkilöstöstä
- Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys
- Työterveys ja -turvallisuus
- Tapaturmat
- Sairauspäivät
- Henkilöstökoulutus ja koulutuspäivät
- Palkkaus ja työsuhte-edut
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Kehityskeskustelut

Global Reporting Initiativen (GRI) raportointiohjeiden henkilöstöä koskevat tunnusluvut painottuvat tapaturmiin ja ammattitaitoihin. Tässä käsikirjassa käsitellään myös työterveyshuoltoon, työhyvinvointiin ja henkilöstön kehittämiseen liittyviä tunnuslukuja. Mittarit ja niiden laskentaohjeet kuvataan liitteessä 7.

Henkilöstömittarit vaikuttavat toinen toisiinsa ja yrityksen kannattavuuteen. Niitä kannattaa analysoida tarkkaan ja monipuolisesti kehitettäessä yrityksen vastuullista johtamista.

Ennaltaehkäisy, erilaiset varhaisen puuttumisen mallit ja kiinteä yhteistyö työterveyshuolon kanssa ovat tärkeä osa viisasta työelämän kehittämistä. Työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista ja -turvallisudesta voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja tapaturmia, lisätä työmotivaatiota ja parantaa työnantajamainetta. Työssä viihtyminen ja työhyvinvointi näkyvät pidempinä työurina.

### Taustaksi

Suomalaisessa yrityksessä perustietoa henkilöstöstä tarvitaan moneen tarkoitukseen, joten tiedot ovat yleensä hyvin hallussa eikä niiden keräämiseen välttämättä tarvitse kehittää uusia järjestelmiä.

Suomessa ja pääosassa EU-maita työsuhteita säädellään työlainsäädännöllä ja valtakunnallisesti sitovilla työehtosopimuksilla. Sääntöjen ja sopimusten noudattamista valvovat työsuojelutarkastajat sekä työnantaja- ja työntekijäliitot. Rikkomukset ovat harvinaisia, eivätkä korruptio tai lahjonta vääristä valvontaa. Kun Suomessa tuotettua tavaraa viedään ulkomaille, lainsäädännön ja toimialan ohjeistojen noudattaminen ja tämän todentaminen riittävät yleensä todisteeksi henkilöstövastuun kantamisesta.

Osassa EU-maita ja varsinkin EU:n ulkopuolisissa kehitys- ja kehittyvissä maissa lainsäädäntö saattaa noudattaa ILO:n perussopimuksia, mutta työolojen ja -ehtojen valvonta voi olla puutteellista ja sitä saattaa rasittaa tarkastajien lahjottavuus. Kun työtä teetetään ulkopuolisilla kumppaneilla tai raaka-aineita tai materiaaleja ostetaan yrityksen ulkopuolelta, työntekijöiden oikeuksien toteutumista on seurattava. Aihetta käsitellään laajemmin kohdassa Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa.

Henkilöstön tekemisiä seurataan myös kannattavuutta kuvaavilla tunnusluvuilla. Vastuullisuuden ja kannattavuuden mittareita kannattaa tarkastella rinnakkain, koska niillä on usein yhteys toisiinsa.

*Fiblonilla toiminnan tavoitteet johdetaan suoraan arvoista, joista yksi on Työn ilo. Henkilöstö osallistetaan tavoitteiden asettamiseen ja muuhun suunnitteluun. Myös henkilöstön hyvinvoinnista pidetään huolta. Työajoissa ja muissa työolosuhteissa joustetaan niin, että työntekijöillä olisi mahdollisuus tasapainoon työ- ja yksityiselämässä.*

## Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys

Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys ovat yrityksen henkilöstövastuun keskeisimpiä asioita. Korkea työtyytyväisyys innostaa työntekijöitä hyviin suorituksiin. Yrityksen myynti kasvaa, tuottavuus paranee, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät sekä kannattavuus paranee. Jos työilmapiiri on huono ja työntekijät ovat kovin tyytymättömiä yrityksen, oman yksikkönsä tai esimiehensä toimintaan, työntekijöiden motivaatio ja työn laatu kärsivät, sairastaminen – erityisesti lyhyet poissaolot – lisääntyy ja ammattitaitoisia työntekijöitä hakeutuu muihin yrityksiin. Tämä kaikki heikentää kannattavuutta. Tieto huonosta työtyytyväisyydestä ja työilmapiiristä leviää helposti myös työpaikan ulkopuolelle, mikä vaikeuttaa uusien työntekijöiden rekrytointia. Vastaavasti myönteisen tiedon leviäminen lisää yrityksen kiinnostavuutta työnantajana.

Työtyytyväisyyttä, -hyvinvointia ja -ilmapiiriä kannattaa tutkia sekä verrata saatuja tuloksia liiketoiminnan ja kannattavuuden sekä muiden henkilöstömittarien kehittymiseen. Tutkimuksessa keskeiset ongelmakohdat paljastuvat ja niihin voidaan etsiä ratkaisuja. Kun tutkimus uusitaan vuosittain, nähdään, onko yrityksessä panostettu oikeisiin asioihin ja ovatko toimenpiteet olleet riittäviä.

Laajan tutkimuksen sijaan pienemmissä yrityksissä voidaan toteuttaa pienimuotoisempi selvitys. Tärkeää on, että työntekijät saavat mahdollisuuden esittää mielipiteensä nimettömästi.

## Työterveyshuolto

Työnantajilla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää ehkäisevä työterveyshuolto työntekijöille. Työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

Työterveyshuollon tavoitteena on

- Terveellinen ja turvallinen työympäristö
- Hyvin toimiva työyhteisö
- Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy
- Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen

Työnantaja voi vapaasti valita työterveyshuoltopalvelujen järjestämistavan kolmesta vaihtoehdosta:

- Työnantaja voi hankkia palvelun terveyskeskukselta.
- Työnantaja voi järjestää palvelut itse perustamansa tai yhdessä toisten työnantajien kanssa perustetun työterveysaseman kanssa.
- Työnantaja voi hankkia palvelun yksityisiä työterveyspalveluita tuottavalta lääkäriasemalta.

Mikäli työnantaja järjestää työterveyshuoltopalvelut itse, pitää työntekijöiden nähtäväksi kuvata työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus.

Suomessa työterveyshuolto ja sairaanhoitopalvelut on yleensä hoidettu hyvin. Erityisesti ehkäisevään työterveyshuoltoon kannattaa panostaa, koska sen kustannukset saadaan helposti takaisin sairauspäivien vähenemisen kautta. Työntekijät pitävät hyviä työterveys- ja sairaanhoitopalveluja työsuhte-etuna ja ne vaikuttavat myös työtyytyväisyyteen.

## Sairastaminen ja tapaturmat

Työntekijöiden sairastaminen aiheuttaa yritykselle kustannuksia. Sairauspoissaoloprosenttia voivat nostaa esimerkiksi huonosta työturvallisuudesta aiheutuvat tapaturmat, terveydelle haitalliset työmenetelmät tai -olosuhteet ja altistuminen kemikaaleille. Poissaoloja voivat aiheuttaa ongelmat esimiesten ja työntekijöiden välisissä tai työntekijöiden keskinäisissä suhteissa sekä muista syistä huonontunut työtyytyväisyys. Työhyvinvoinnista huolehtiminen, hyvä työilmapiiri ja korkea työtyytyväisyys vähentävät yleensä sairauspäiviä.

Tapaturmien ehkäiseminen on olennainen osa työturvallisuutta. Ehkäisyn lähtökohtana on vaaratilanteiden tunnistaminen ja ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin varautuminen. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Lainsäädännössä työnantajan vaaditaan selvittämään riittävän järjestelmällisesti työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, mikäli työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta riskien arviointiin.

Työterveyslaitoksen Nolla tapaturmaa -foorumi on suomalaisten työpaikkojen muodostama verkosto, jossa on mukana yli 300 yritystä. Foorumi kokoaa yhteen työturvallisuuden parantamiseen ja nolla tapaturmaa -ajattelun toteuttamiseen sitoutuneita työpaikkoja. Verkostoitumisen ansiosta jäsenet saavat käyttöönsä käytännön työkaluja ja tietoa toimintatapojensa uudistamiseksi. Foorumin avoin ilmapiiri kannustaa keskustelemaan ja vaihtamaan ideoita muiden työpaikkojen kanssa.

Nolla tapaturmaa -lähestymistapa rakentuu seuraaville periaatteille:

- Yksikään tapaturma ei ole hyväksyttävä; tapaturmat eivät ole vahinkoja tai sattumaa ja kaikki tapaturmat voidaan estää - ellei heti, niin ajan myötä.
- Nolla tapaturmaa on kaikkien asia. Johdon sitoutuminen ja esimerkki ovat tärkeitä, sillä teot paljastavat sitoutumisen aitouden. Jokaisen vastuulla on huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta.
- Kaikista vaara- ja läheltä piti -tilanteista pitää oppia; ilmoittamiseen kannustetaan, niihin on reagoitava välittömästi ja niitä on myös seurattava.

Sitoutuminen nolla tapaturmaa -periaatteisiin on hyvä tehdä näkyväksi. Sitoutumisen pitää olla mukana työpaikan arvoissa ja näkyä myös asiakkaille päin.

Työterveyslaitoksen verkkosivuilta voi ladata tapaturmakustannuslaskurin ja ohjeet sen käyttöön. Ajankohtaisia tilastotietoja tekstiili- ja kenkäteollisuuden työtapaturmista löytyy muun muassa Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta.

## Henkilöstökoulutus

Henkilöstön ammattitaito on yksi yrityksen kilpailukykytekijöistä ja sen ylläpitoon kannattaa satsata. Yleensä työntekijät arvostavat koulutusta: sijoitukset koulutukseen viestivät työnantajan kiinnostuksesta henkilöstön kehittämiseen ja tulevaisuuteen.

Koulutus suunnitellaan yrityksen ajankohtaisten tarpeiden ja resurssien mukaisesti. Osa koulutuksesta voi olla yrityksen sisäistä: pienimuotoisia, lyhytkestoisia koulutus- ja informaatiotilaisuuksia, työssä oppimista, oppisopimuksia sekä internetistä tiedon hankkimista.

## Palkkaus ja työsuhde-edut

Suomessa työehtosopimuksilla on merkittävä rooli palkan määräytymisessä. Silti palkka ja muut työsuhte-edut vaikuttavat yrityksen houkuttavuuteen työnantajana.

GRI-raportointisuosituksesta palkkaus on mukana kahdesta syystä. Silloin kun yritys toimii useassa maassa – vaikkapa Suomessa, Ruotsissa, kaikissa Baltian maissa ja Venäjällä – sidosryhmiä kiinnostaa tietää samasta työstä eri maissa maksettavat palkat. Myös tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa eli miesten ja naisten väliset mahdolliset palkkaerot herättävät kiinnostusta. Vertailua vaikeuttaa yleensä se, että miehet ja naiset harvoin toimivat täysin samanlaisissa tehtävissä.

## Työntekijöiden vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus on organisaation uudistumisen kannalta välttämätöntä. Jos vaihtuvuus yrityksessä on suurempi kuin toimialalla keskimäärin, se voi kertoa esimerkiksi tyytymättömyydestä yritykseen tai sen johtoon. Toisaalta joillakin toimialoilla, kuten vähittäiskaupassa ja ravintola-alalla, vaihtuvuus on luonnostaan suuri, koska alan työtehtävät soveltuvat elämäntilanteensa takia lyhyitä, joustavia työsuhteita etsiville, yleensä nuorille työntekijöille.

Työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsuhteen tekemiseen on aina oltava perusteltu syy. Perusteluksi käy työn luonne (esimerkiksi projektityö, kausiluonteinen työ), sijaisuus ja harjoittelu, joskus myös tilauskannan suuri vaihtelu tai kysynnän vakiintumattomuus. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvää, perustetta määräaikaisten sopimusten tekemiseen ei ole. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole kiellettyä, mutta jokaiselle sopimukselle on erikseen oltava perusteltu syy. Laissa säädetyt rajoitukset eivät koske työntekijän aloitteesta tehtyjä määräaikaisia sopimuksia.

Mitä suurempi henkilöstön vaihtuvuus, sitä enemmän yritykselle syntyy kustannuksia rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Yrityksen tuottavuus voi ainakin hetkellisesti alentua, jos vaihdoksissa menetetään sellaista osaamista, jonka korvaaminen ei onnistu lyhyellä aikavälillä.

## Kehityskeskustelut

Vähintään kerran vuodessa pidettävässä esimiehen ja alaisen välisessä kehityskeskustelussa arvioidaan muun muassa työntekijälle asetettujen tavoitteiden saavuttamista,

nykyistä osaamista, tulevaisuudessa tarvittavia tietoja ja taitoja sekä kehittämiseen tarvittavaa koulutusta ja muuta tukea. Vastaavasti työntekijä voi ottaa kantaa yrityksen toimintaan, esimiehen johtamiseen, työtyytyväisyyteen liittyviin kysymyksiin sekä omiin kehittymis- ja etenemistavoitteisiinsa. Keskustelusta laaditaan muistio, jonka kumpikin osapuoli hyväksyy ja allekirjoittaa.

Kehityskeskustelujen systemaattinen järjestäminen ja niiden tulosten hyväksikäyttö yrityksen ja kunkin työntekijän kehittämisessä ovat tärkeä osa vastuullista johtamista. Suorituksia arvioivat kehityskeskustelut antavat osaltaan mahdollisuuden myös suoritusten mukaiseen palkitsemiseen, mikä motivoi henkilöstöä ja parantaa työtyytyväisyyttä.

## Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa

Tekstiilien tuotantoketju on pitkä ja yleensä globaali. Koska ketjussa on monta toimijaa, edellyttää vastuullisten toimintatapojen toteutuminen hyvää yhteistyötä läpi koko toimintaketjun. Sopimuskumppanien vastuullisuudesta tarvitaan tietoa myös maineriskien hallinnan näkökulmasta.

Tässä käsikirjassa esitellyt vastuullisen yhteistyön periaatteet ja kriteerit perustuvat suomenkieliseen versioon Business Social Compliance Initiativen (BSCI) Code of Conductista. Sanamuotoja on joissain kohdin lyhennetty asiasisältöön puuttumatta. Code of Conductin englanninkielinen versio on virallinen ja se, joka sopimuskumppaneille heidän noudatettavakseen esitellään. Koska BSCI:llä on yksinoikeus tämän Code of Conductin käyttöön, auditoijat voivat tarkastaa yrityksiä BSCI:n Code of Conductin mukaisesti vain BSCI:n jäsenten tai heidän sopimuskumppaniensa toimeksiannosta.

Ympäristö- ja henkilöstövastuuta kuvaavan tiedon kerääminen yrityksen omasta toiminnasta on aina mahdollista, vaikkakin joskus hankalaa. Omia tunnuslukuja vastaavien tietojen saaminen sopimuskumppaneilta on huomattavasti haasteellisempaa. Pitkäaikaiset kumppanuudet edesauttavat toimitusketjun toimijoiden keskinäistä tiedonvaihtoa ja ketjun läpinäkyvyyttä.

Ympäristövastuun osalta tarvitaan lähinnä tietoja, jotka liittyvät tuotteen elinkaaren aikaisten ympäristövaikutusten laskentaan. Mikäli esimerkiksi vaatimukset tuotteiden hiili- ja vesijalanjäljen merkinnästä lisääntyvät ja koskevat vaatteita ja tekstiilejä, jalanjäljen ilmoittaminen on vaikeaa, jos siihen vaikuttavat tuotantovaiheet tehdään jossakin muualla kuin omassa yrityksessä. Haasteellista on myös kemikaalien käytön seuranta ja raportointi koko valmistusketjun osalta: osa käytetyistä kemikaaleista on nimittäin jo poistunut tuotteesta ennen kuin se on valmis käyttöön.

Tuotekohtaisen tiedon tarve todennäköisesti yleistyy tulevaisuudessa, ja tietojärjestelmät tuottanevat tähän tarkoitukseen nykyistä parempaa tietoa. Yrityksillä on mahdollisuus edistää tällaisen tiedon tuottamista kehittämällä esimerkiksi BSCI:ssä tarkoitukseen sopivia, standardoituja ohjelmia. Ohjelmat levitetään sopimuskumppaneille ja tavarantoimittajille ja tiedon oikeellisuutta seurataan ympäristömonitorointien ja -auditointien avulla.

*Reiman vaatteet valmistetaan vain yhtiön hyväksymissä tehtaissa valmistetuista kankaista. Yhtiö tuntee kaikki käyttämänsä materiaalityöntekijät, kangasvalmistajat ja ompelevat tehtaajat, ja yhtiön edustajat käyvät tuotantolaitoksissa säännöllisesti. BSCI-auditointien lisäksi Reiman hankintayksikkö tekee omia auditointeja.*

### Johtaminen ja lakien noudattaminen

BSCI edellyttää, että kumppaniyrityksellä on sosiaalisen vastuun politiikka ja johtamisjärjestelmä, jolla se varmistaa, että BSCI:n Code of Conductin vaatimukset täyttyvät. Yrityksellä pitää olla menettelytavat korruption ja lahjonnan estämiseksi. Johto vastaa Code of Conductin noudattamisesta ja sen vaatimusten tiedottamisesta kaikille työntekijöille sekä rikkomusten ilmoitusmenettelystä ja käsittelystä.

Kumppaniyrityksen pitää noudattaa kaikkia sitä koskevia lakeja ja säännöksiä, toimialan minimistandardeja, ILO:n ja YK:n sopimuksia sekä muita olennaisia määräyksiä aina sen mukaan, mikä säännöksistä on vaativin.

### Järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus

Työntekijöiden vapaata ja demokraattista järjestäytymisoikeutta sekä järjestäytyneitä neuvottelu-oikeutta on kunnioitettava. Työntekijöitä ei saa syrjiä ammattiliiton jäsenyyden johdosta. Työntekijöiden edustajien on voitava tavata työntekijöitä näiden työpaikalla ja pitää työntekijöihin yhteyttä.

Myös maissa, joissa ammattiyhdistystoiminta on laitonta tai joissa vapaata ja demokraattista ammattiyhdistystoimintaa ei sallita, yhteistyökumppaneiden on kunnioitettava tätä periaatetta ja sallittava työntekijöiden vapaasti valita itselleen omat edustajansa, joiden kanssa yhtiö voi keskustella työpaikan asioista.

- ILO:n sopimukset 11, 87, 98, 135 ja 154.

### Syrjintäkielto

Yhteistyökumppanit eivät saa syrjiä, sulkea yhteisön ulkopuolelle tai suosia ketään sukupuolen, iän, uskonnon, rodun, yhteiskuntaluokan, syntyperän, yhteiskunnallisen taustan, vammaisuuden, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansallisuuden, ammattiyhdistyksen tai muun laillisen järjestön jäsenyyden, poliittisen suuntautumisen tai poliittisten mielipiteiden, seksuaalisen suuntautumisen, perhevelvoitteiden, aviosäädyn, sairauden tai muun syrjinnälle altistavan olosuhteen vuoksi. Työntekijöitä ei saa ahdistella eikä rangaista mistään näistä syistä.

- ILO:n sopimukset 100, 111, 143, 158, 159, 169 ja 183.

### Oikeudenmukainen korvaus

Työntekijöiden on saatava työstä oikeudenmukainen korvaus, joka on riittävä turvaamaan kohtuulliset elinolot heille itselleen sekä heidän perheilleen, sekä laissa määrätty sosiaali-etuudet. Yhteistyökumppaneiden on maksettava vähintään laissa määrättyä vähimmäispalkkaa tai alan työehtosopimuksessa määrättyä palkkaa sen mukaan, kumpi on korkeampi.

Palkka pitää maksaa täsmällisesti, säännöllisesti ja kokonaisuudessaan laillisia maksuvälineitä käyttäen. Palkan maksaminen osittain luontoisetuina on hyväksyttävää ILO:n määrittämien ehtojen mukaisesti. Palkkatason pitää vastata työntekijöiden osaamis- ja koulutustasoa ja perustua säännölliseen työaikaan. Palkanvähennykset ovat perusteltuja ainoastaan olosuhteissa, joista laissa tai työehtosopimuksessa määrätään.

-ILO:n sopimukset 12, 26, 101, 102 ja 131.

### Kohtuulliset työajat

Yhteistyökumppaneiden on pidettävä huolta siitä, ettei työntekijöiden edellytetä työskentelevän säännönmukaisesti enempää kuin 48 tuntia viikossa. Sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, alan normeja tai työehtosopimuksia on tulkittava ILO:n määrittelemän kansainvälisen viitekehyksen perusteella. ILO:n määrittelemissä poikkeustilanteissa työtuntien määrä voi olla enemmän kuin 48 tuntia viikossa. Ylityön tekemisen pitää olla poikkeuksellista ja vapaaehtoista ja siitä pitää maksaa korotettua, normaalipalkkaan verrattuna vähintään 1,25-kertaista palkkaa. Työnantajan on sallittava työntekijöille lepotaueja jokaisena työpäivänä ja ainakin yksi vapaapäivä seitsemän päivän aikana, ellei työehtosopimuksessa ole määrätty toisin.

-ILO:n sopimukset 1 ja 14 ja ILO:n suositus 116.

### Työterveys ja -turvallisuus

Kumppaniyrityksen on turvattava työntekijöilleen ja paikallisyhteisölle terveellinen työ- ja elinympäristö. Heikommassa asemassa tai raskaana olevat henkilöt, kuten esimerkiksi nuoret työntekijät, äskettäin synnyttäneet ja raskaana olevat naiset ja vammaiset henkilöt nauttivat erityissuojaa.

Yhteistyökumppaneiden on noudatettava työsuojelumääräyksiä sekä kansainvälisiä normeja, jos kansallinen lainsäädäntö on vaillinaista tai heikosti valvottua. Niiden on huolehdittava siitä, että mahdollisten terveyttä ja turvallisuutta vaarantavien tekijöiden tunnistamista, arviointia, ennaltaehkäisyä ja poistamista varten on riittävät järjestelmät. Yhteistyökumppaneiden on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin ehkäistäkseen työntekijöiden työperäisiä, työhön liittyviä tai työssä syntyviä tapaturmia, vammoja tai sairauksia.

Yhteistyökumppanit pyrkivät parantamaan työntekijöiden onnettomuussuojaa muun muassa pakollisten vakuutusten avulla.

Yhteistyökumppaneiden pitää varmistaa, että rakennukset ja käytettävät laitteet ovat luotettavia ja turvallisia. Vaatimus koskee myös työntekijöiden asuintiloja, mikäli työnantaja

on ne järjestänyt työntekijöilleen. Työntekijöiden oikeutta poistua oma-aloitteisesti työtiloista vaaratilanteissa on kunnioitettava.

Työntekijöille on varmistettava riittävä työterveyshuolto ja osoitettava sitä varten riittävät tilat.

Työntekijöiden saatavilla on oltava riittävästi juomavettä. Heidän käytössään pitää olla turvalliset ja puhtaat ateriointi- ja lepotilat sekä ruonlaitto- ja ruoan säilytystilat. Yhteistyökumppanin on aina tarjottava toimivat henkilökohtaiset suojaimet työntekijöiden käyttöön maksutta.

-ILO:n sopimukset 155 ja 184 ja ILO:n suositukset 164 ja 190.

### Lapsityön kieltö

Yhteistyökumppanit eivät saa suoraan tai välillisesti teettää työtä lapsilla, jotka ovat nuorempia kuin laissa määrätty oppivelvollisuuden päättymisikä. ILO:n määrittelemiä poikkeustapauksia lukuun ottamatta se on vähintään 15 vuotta.

Yhteistyökumppaneilla on osana rekrytointiprosessia oltava käytössään luotettava järjestelmä työntekijöiden iän todentamiseksi. Järjestelmä ei saa olla työntekijöitä loukkaava tai epäkunnioittava.

Kun lapsityöntekijöitä poistetaan työpaikalta, yhteistyökumppaneiden on oma-aloitteisesti pyrittävä tunnistamaan näiden lasten turvallisuuden takaavat keinot. Tarpeen mukaan on selvitettävä mahdollisuus tarjota lasten perheiden aikuisjäsenille kunnan työtä.

ILO:n verkkosivuilta löytyvät tiedot niistä maista, joiden lainsäädännössä lapsen ikä poikkeaa ILO:n 15 vuodesta.

- ILO:n sopimukset 10, 79, 138, 142 ja 182 ja suositus 146.

### Nuorten työntekijöiden erityinen suojelu

Yhteistyökumppaneiden on huolehdittava siitä, että nuoret työntekijät eivät työskentele yöllä ja että heitä suojellaan sellaisilta työskentelyolosuhteilta, joista on haittaa heidän terveydelleen, turvallisuudelleen, moraalilleen tai kehitykselleen.

Työllistäessään nuoria henkilöitä työnantajan on lisäksi varmistettava, että nuorten työajat eivät haittaa koulunkäyntiä, osallistumista ammatilliseen ohjaukseen tai koulutus- ja valmennusohjelmien hyödyntämistä.

Työnantajan pitää kiinnittää erityistä huomiota siihen, että nuorilla työntekijöillä on ulottuvillaan tehokkaat valitusmekanismit sekä mahdollisuus osallistua työterveys- ja turvallisuuskoulutuksiin ja -ohjelmiin.

### Kirjallinen työsopimus ja työntekijöiden turva

Yhteistyökumppaneiden on varmistettava, etteivät heidän solmimansa työsuhteet aiheuta turvattomuutta työntekijöille tai aseta heitä sellaiseen asemaan, joka voisi lisätä heidän sosiaalista tai taloudellista haavoittuvuuttaan. Työtehtävien on perustuttava hyväksytyyn ja dokumentoituun työsuhteeseen, joka noudattaa maan lakeja, tapoja ja käytäntöjä sekä kansainvälisiä normeja sen mukaan, mikä tarjoaa laajimman suojan.

Ennen työsuhteen solmimista työnantajan on annettava työntekijöille ymmärrettävissä muodossa olevaa tietoa näiden oikeuksista, vastuista ja työskentelyolosuhteista, kuten esimerkiksi työajoista, korvauksesta ja palkanmaksuehdoista.

Työntekijöille on pyrittävä tarjoamaan asianmukaiset työskentelyolosuhteet, jotka tukevat sekä nais- että miespuolisten työntekijöiden vanhemmuutta ja huoltajuutta. Tämä koskee myös siirto- ja kausityöläisiä, joiden lapset ovat saattaneet jäädä kotikaupunkiin vanhempien muuttaessa muualle työn perässä.

### Pakkotyön kieltö

Yhteistyökumppanit eivät saa osallistua minkäänlaiseen toimintaan, joka perustuu orjuuteen, pakkotyöhön, velkaorjuuteen, riistoon, työvoiman laittomaan kauppaan tai tahdonvastaiseen työhön. Työllistäessään siirtotyöläisiä välittömästi tai välillisesti yhteistyökumppanin pitää noudattaa erityistä varovaisuutta.

Työntekijöiden on voitava luopua työpaikasta ja vapaasti irtisanoa työsuhteensa sillä edellytyksellä, että työntekijä ilmoittaa tästä työnantajalle kohtuullisessa ajassa. Yhteistyökumppanin on varmistettava, että työntekijöitä ei kohdella epäinhimillisesti tai ihmisarvoa alentavasti eikä heihin kohdistu ruumiillista kuritusta, henkisiä tai fyysisiä pakkokeinoja ja/tai sanallista herjausta.

Kaikki kurinpidolliset toimenpiteet on esitettävä kirjallisesti ja ne on selitettävä työntekijöille myös sanallisesti selvästi ja ymmärrettävästi.

- ILO:n sopimukset 29 ja 105.

### Ympäristönsuojelu

BSCI:n Code of Conductin mukaan yhteistyökumppaneiden on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin estääkseen ympäristölle syntyviä vahinkoja. Kumppanin pitää arvioida toimintansa merkittävät ympäristövaikutukset ja ottaa käyttöön tehokkaat toimintatavat ja menettelyt ympäristövastuunsa kantamiseksi.

Tämän lisäksi yhteistyökumppaneilta kannattaa pyytää dokumenttia käytössä olevasta ympäristöjärjestelmästä tai muusta ympäristöjohtamisen työkalusta. Lisäksi tarvitaan dokumentoitua tietoa kumppanin raaka-aineiden, väriaineiden ja kemikaalien käytöstä, veden käytöstä, jätevesien käsittelystä sekä jätehuollosta.

Ympäristöjärjestelmäsertifikaatti ISO 14001 kertoo ympäristöjohtamisen systematiikasta ja käytännöstä, mutta ei siitä, miten hyvin tai huonosti yritys huolehtii ympäristövastuustaan. Ympäristövastuun tulokset kannattaa kuitenkin selvittää, koska merkittävät laiminlyönnit ja rikkomukset ovat aina maineriskejä myös ostavalle yritykselle. EMAS edellyttää käyttäjältään myös tulosraportointia.

Tuotteita alihankkijoilla teettävän yrityksen intresseissä on valvoa, että raaka-aineet ovat laadullisesti ja vastuullisuuden kannalta sitä, mitä on sovittu. Tuotantoketjun läpinäkyvyyden parantaminen on tärkeä osa vastuullisuutta, joten raaka-aineiden alkuperästä ja tuotantotavasta kannattaa jakaa tietoa.

Jos sopimuskumppanilta saadaan raaka-aineiden käyttöä koskevia tilastoja, niitä voidaan esitellä oman raportoinnin yhteydessä.

Sopimuskumppaneille annetaan yleensä ohjeita väriaineiden ja kemikaalien käytöstä, esimerkiksi lista kokonaan kielletyistä kemikaaleista. Tuotantoketjun läpinäkyvyyden lisäämiseksi olisi tärkeää tietää nykyistä tarkemmin, mitä väriaineita ja kemikaaleja sopimuskumppanit käyttävät ja millaisia määriä. Vaatimuksena on, että käytetyt aineet ovat ympäristöä mahdollisimman vähän kuormittavia ja että haitalliset kemikaalit korvataan vähemmän haitallisilla.

Veden käytön minimoiminen ja jätevesien ympäristövaikutusten kontrolloiminen on aina tärkeää riippumatta siitä, missä tuotteet on valmistettu. Veden käytölle ja jätevesikäytännöille pitää asettaa samanlaiset vaatimukset kuin jos tuotanto tapahtuisi omassa yrityksessä. Myös ulkoistetussa tuotannossa veden kulutuksen tunnuslukuja ovat kokonaiskulutus (m<sup>3</sup>) sekä ominaiskulutus (m<sup>3</sup> tuotettua tonnia kohti).

Jäteveden tunnuslukuja ovat kokonaismäärä m<sup>3</sup> sekä jäteveden kuormituksen erittelyminen päästölajeittain. Jos mahdollista, esitellään, millaisia jäteveden puhdistusmenetelmiä kumppani käyttää.

Kumppaneilta kannattaa selvittää ainakin jätehuollon perusasiat: paljonko ja millaista jätettä kaiken kaikkiaan syntyy, minne se viedään, onko jätteelle hyötykäyttömahdollisuuksia sekä se, miten suureksi hyötykäytön osuus on arvioitu.

### Vastuulliset kauppatavat

Yhteistyökumppaneiden on pitädyttävä kaikenlaisesta korruptiosta, kiristyksestä tai kavalluksesta sekä kaikenlaisesta lahjonnasta. Heidän on pidettävä täsmällisiä tietoja toimistaan, rakenteistaan ja suorituksistaan sekä luovutettava nämä tiedot alalla sovellettavien säännösten ja vallitsevien käytäntöjen mukaisesti.

Kumppaneiden pitää noudattaa asianmukaista huolellisuutta sekä yksityisyys- ja tietosuojalainsäädäntöä kerätessään, hyödyntäessään ja käsitellessään henkilötietoja.

### Kumppaniyrytysten vastuullisuuden varmistaminen

Vastuullisten toimintatapojen edistäminen ja varmistaminen koko hankintaketjussa edellyttää yhteistyötä ketjun toimijoiden kesken. Myös BSCI:n Code of Conduct korostaa yhteistyötä sekä alihankkijoiden ja kumppaneiden koulutusta kontrolloinnin ja valvonnan sijaan.

Yhteistyösopimukseen kannattaa liittää ostavan yrityksen vastuullisuusvaatimukset. Niiden toteutumista seurataan omilla ja ulkopuolisten tekemillä tarkastuksilla.

Hankintaketjun vastuullisuutta varmistetaan seuraavilla toimenpiteillä:

- 1) Kauppasopimukseen kirjattavat ehdot  
= ns. First Party Audit
- 2) Oman henkilökunnan tekemät tarkastukset  
= ns. Second Party Audit
- 3) Puolueettoman ammattimonitoroijan tai -auditoijan tekemät tarkastukset  
= ns. Third Party Audit

### Sopimustekstit

Yritykset kirjaavat usein kumppaniyrytystensä kanssa tekemiinsä kauppasopimuksiin ehtoja, joissa kumppanit sitoutuvat allekirjoituksellaan esimerkiksi

- Noudattamaan ostavan yrityksen kirjallisessa ostopolitiikassa esittämiä vaatimuksia toimittajille, jolloin mukana on laatu-, toimitus- yms. vaatimusten lisäksi myös työoloja ja -ehtoja sekä ympäristönsuojelua koskevia vaatimuksia
- Lupauksen olla käyttämättä lapsityövoimaa ja/tai pakkotyövoimaa
- Lupauksen olla käyttämättä ostavan yrityksen antamaan listaan kirjattuja kiellettyjä kemikaaleja

Tämänkaltaiset sopimusehdot ovat tarpeellisia, jotta kumppanit mieltävät vastuullisuuskriteerit erottamattomaksi osaksi yhteistyötä ja laativat toimintasuunnitelman parannusten toteuttamiseksi niillä alueilla, joilla mahdollisesti on puutteita. Ostavan yrityksen on kerrottava selkeästi toimittajiin kohdistamansa odotukset sekä mahdollisuudet tukea heitä odotusten täyttämässä.

*Finlayson kysyy yhteistyökumppaneiltaan ja sellaisiksi haluavilta muun muassa kemikaalien käytöstä sekä laatu- ja turvallisuusjärjestelmistä. Kumppanin on noudatettava ILO:n työelämää koskevia peruseriaatteita ja REACHin asettamia vaatimuksia.*

Kirjalliset lupaukset sopimuksen noudattamisesta ovat hyvä alku vastuullisen yhteistyön kehittämiseksi. Sopimusten toteutumista pitää kuitenkin seurata ja pyytää kumppaneilta dokumentoituja tietoja seurannan tueksi.

### Omat tarkastukset

Mitä kiinteämmästä yhteistyöstä on kysymys, sitä paremmin yritykset yleensä haluavat tuntea kumppaniyrytystensä toimintatavat ja -olosuhteet. Vierailut kumppaniyrytysten luona ja itse tehdyt tarkastukset ovat tärkeitä, koska käynnit antavat tuntumaa todellisesta tilanteesta toimittajan luona ja luovat hyvän pohjan yhteistyölle parannusten aikaansaamiseksi. Ne osoittavat, että ostava yritys on kiinnostunut vastuullisesta yhteistyöstä. Tarkastuksissa voidaan hyödyntää omia standardeja, jos yrityksellä on sellaisia käytössään. Omien tarkastusten lisäksi on kuitenkin syytä hyödyntää myös ulkopuolisia, riippumattomia tarkastajia.

Vastuullisuuden todistamisen kannalta omissa tarkastuksissa on haasteita:

- Tiedot ko. maan lainsäädännöstä ja esimerkiksi elämiseen riittävästä palkasta voivat olla riittämättömät.
- Työntekijöiden haastattelemisen ja dokumentteihin tutustuminen on mahdotonta, jos yhteinen kieli puuttuu – tulkkien käyttö voi vääristää tietoa.
- Vaikka haastattelut voitaisiin toteuttaa, työntekijät eivät aina uskalla vastata rehellisesti – haastattelijalta vaaditaan ammattitaitoa vaikeiden asioiden käsittelyssä, ja haastatteluja pitäisi järjestää myös työpaikan ulkopuolella.
- Sidosryhmät eivät pidä yrityksen omia tarkastuksia riittävän luotettavana todisteena, ellei niitä täydennetä ulkopuolisten tarkastajien auditoinneilla.

Pohjoismaisena yhteistyönä tuotettu CSR-kompassi tarjoaa käytännön vinkkejä ja työkaluja pitkien tuotantoketjujen hallintaan. Kompassiin on koottu omat osiot pk-yrityksille ja julkisia hankintoja tekeville organisaatioille. Suomessa työtä on koordinoitunut työ- ja elinkeinoministeriö. Kompassi löytyy verkosta: [www.csr-kompassi.fi/](http://www.csr-kompassi.fi/)

#### *Puolueettomat työolojen ja -ehtojen tarkastukset*

Jos menetelmä ja tekijät ovat luotettavia, puolueettomat tarkastukset ovat hyvä tapa edistää yhteistyökumppaneiden vastuullisia toimintatapoja ja varmistaa sopimusehtojen toteutuminen.

Tarkastajien pitää olla tehtäväänsä koulutettuja, paikallisia ammattilaisia, jotka puhuvat haastateltavien kieltä, pystyvät lukemaan tarpeelliset dokumentit ja tuntevat kansallisen lainsäädännön ja kulttuurin.

Myös puolueettomia tarkastuksia arvostellaan. Ammattiyhdistysliike ja kansalaisjärjestöt haluavat, että tarkastukset perustuvat ns. multistakeholder-aloitteisiin, joita heidän edustajansa ovat olleet suunnittelemassa ja joiden hallintoon järjestöt osallistuvat. Esimerkiksi SA8000-standardi on multistakeholder-hanke, kun taas BSCI on koettu yritysten keskinäiseksi yhteistoiminnaksi, jonka kehittämisessä muita osapuolia ei ole kuultu. Nykyisin BSCI:llä on Stakeholder Council, johon kuuluu sidosryhmien edustajia, ja arvostelu on yhteistyön myötä lientynyt. Myös BSCI:n vuoden 2014 alusta voimaan tullut Code of Conduct on saanut sidosryhmiltä aiempaa myönteisempää palautetta.

Toinen kritiikin kohde on tarkastajien mahdollinen lahjonta. Sertifiointilaitoksen antama todistus työolojen lainmukaisuudesta on joka tapauksessa monin verroin luotettavampi kuin työsuojeluvirkamiehen todistus hallinnoltaan korruptoituneissa maissa.

Puolueettomat tarkastukset voidaan jakaa kahteen tyyppiin:

- Monitorointi, laajaa auditointia hieman yksinkertaisempi tarkastusmuoto, jonka tavoitteena on havaita suurimmat puutteet ja laatia niiden pohjalta ennen varsinaista auditointia toimeenpantava korjaussuunnitelma.
- Auditointi, joka tehdään esimerkiksi SA8000-standardin tai BSCI-auditointijärjestelmän mukaisesti.

Monitorointipalveluja tarjoavat yritykset ovat erikoistuneet sopimuskumppaneiden tuotantolaitosten sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun tarkastamiseen. Ammattitaitoiset paikalliset monitoroijat arvioivat tuotantolaitoksia ostavien yritysten toimeksiannosta, tekevät parannussuunnitelmat, ohjaavat niiden toteuttamisessa ja raportoivat tuloksista ostajayrityksille. Monitorointi antaa ostajalle puolueetonta tietoa toimittajista ja koko toimittajaketjusta, parantaa toimittajien suorituskykyä ja alentaa ostajan riskiä. Seuranta-käynneillä on tärkeä merkitys arvioitaessa ja luokiteltaessa sopimuskumppaneiden asenteita ja osaamista vastuullisuustoimenpiteiden toteuttamisessa.

Monitoroinnin avulla arvioidaan ostajan vaatimusten toteutumista valmistavassa yrityksessä. Monitorointi on kahdenvälinen prosessi: se toimii ostajan ja valmistajan välisenä työkaluna, mutta ei tuota valmistavalle yritykselle sellaista todistusta läpäistystä tarkastuksesta, jota voisi käyttää kaikissa asiakassuhteissa. Korjattuaan monitoroinnissa havaitut puutteet valmistajan on kuitenkin helpompi ottaa seuraava askel: hankkia vastuullisuutensa todisteeksi kansainvälisen standardin mukainen sertifikaatti tai muu ostajakumppanien hyväksymä puolueeton auditointi. Tällainen on esimerkiksi BSCI-auditointi, jos ostajakumppani on BSCI:n jäsen.

Monitorointikäynti vie yleensä aikaa yhden työpäivän ja raportin kirjoittaminen puolikkaan päivän. Ajankäyttö on luonnollisesti tapauskohtainen ja riippuu myös käynnin jälkeen sovittavista jatkotoimenpiteistä, etäisyyksistä ja muista vastaavista seikoista.

#### *BSCI-auditoinnit*

BSCI:n auditointimallin sisältyy runsaasti koulutusmateriaalia sekä BSCI:n jäsenille että tuotteita valmistaville yrityksille. BSCI-käsikirjasta on oma versionsa ostajille, valmistajille ja auditointiyrityksille. Valmistaja saa lisätietoa myös osallistumalla BSCI Supplier Workshoppiin ja muihin koulutuksiin, joita järjestetään vuosittain useita eri puolilla maailmaa, erityisesti Kiinassa ja muissa Aasian maissa.

Auditointiprosessin aluksi auditoitava yritys tekee itsearvioinnin. Kun varsinainen auditointi on tehty, auditointi kirjaa sen tulokset tietokantaan. Yleensä valmistaja ei läpäise auditointia ensimmäisellä kerralla, ja tietokannasta voi seurata, miten prosessi etenee. Sitten kun uudelleenauditointi on läpäisty hyväksytysti, auditointi liittyy tietokantaan auditointiraportin. BSCI-auditointeja tekevät kansainväliset sertifiointilaitokset, jotka on hyväksytty myös SA8000-sertifioijiksi.

BSCI:n jäsen näkee tietokannasta vain omat sopimuskumppaninsa. Järjestelmästä ei paljastu, kenelle ostajalle kukin valmistaja tavaraa toimittaa. Kun ostajayritys liittyy BSCI:n jäseneksi, se voi ensiksi käydä läpi sen hetkiset toimittajansa BSCI:n hakumenettelyllä ja kirjata tietokannassa jo mukanaolevat toimittajat omalle toimittajalistalleen. Vastaavasti jos BSCI:n tietokannasta halutaan etsiä uusia toimittajia, se onnistuu hakumenettelyllä. Kun auditointi on kerran tehty, se on siis kaikkien BSCI-jäsenten käytettävissä. Tietokannassa on jo lähes 20 000 valmistajayritystä. Tietokanta on avoin vain BSCI:n jäsenille.

Keskimääräinen BSCI-auditointi kestää kaksi työpäivää ja auditointiraportin laatiminen puolesta päivästä päivään. Pyrkimyksenä on, että valmistajayritys kustantaa itse auditointinsa, koska hyväksytty auditointi kelpaa kaikille muillekin BSCI:n jäsenkuntaan kuuluville asiakkaille, mutta kustannusjako on luonnollisesti sopimuskeskeinen.

BSCI:n merkittävimmät dokumentit, kuten Code of Conduct, on käännetty useille kielille, myös suomeksi. Ne voi ladata maksutta organisaation verkkosivuilta.



### Muita auditointimalleja

BSCI-auditointimallin perustana on kansainvälinen Social Accountabilityn SA8000-standardi. BSCI vastaa muilta osin SA8000-standardia, mutta siitä puuttuvat SA8000:een sisältyvät ISO 9001- ja 14001-standardista peräisin olevat vaatimukset johtamisjärjestelmälle. SA8000 on BSCI-järjestelmässä ns. best practice-vaihe, eli kun yritys on suorittanut hyväksyttävästi BSCI-auditoinnista ja luonut tarvittavan johtamisjärjestelmän dokumentointineen, se voi hakea SA8000-sertifiointia.

Johtamisjärjestelmävaatimusten takia SA8000-sertifiointi on valmistajayritykselle työlämpi ja kalliimpi kuin BSCI-auditointi. SA8000 ei myöskään tarjoa käyttäjälleen käsikirja-aineistoa ja itsearviointimenettelyä kuten BSCI.

BSCI:tä vastaavia, kansainvälisten sertifiointilaitosten auditointiin, kansalliseen työlaainsäädäntöön ja ILO:n sopimuksiin perustuvia järjestelmiä ovat

- Ethical Trading Initiative ETI (Iso-Britannia), jonka tietokanta on nimeltään SEDEX (SEDEXissä voi olla muitakin kuin puolueettomasti tehtyjä auditointeja, joten asia kannattaa tarkistaa)
- Fair Wear Foundation FWF (päämaja Hollannissa), FWF hyväksyy myös itse tehdyt auditoinnit, joten on varmistettava, että auditoinnin on tehnyt puolueeton taho
- Fair Trade Labeling eli Reilun kaupan merkki koskee vain puuvillan viljelyä, ei puuvillasta tehtyjen tuotteiden tuotantoa

Auditointijärjestelmiä, jotka poikkeavat ILO:n sopimuksista muun muassa työajan, palkkauksen ja lapsityövoiman ikärajan suhteen, ovat

- Worldwide Responsible Apparel Production WRAP
- Fair Labor Association FLA, FLA ei käytä kansainvälisiä sertifiointilaitoksia, vaan sillä on omia auditointeja ja auditointisopimuksia; FLA:ta ei pidetä riippumattomana, koska sitä rahoittavien yritysten katsotaan voivan vääristää oman hankintaketjunsä auditointituloksia

### Puolueettomat ympäristömonitoroinnit

Sopimusosapuolien ympäristöjohtamisesta olisi tärkeää saada samantasoista tietoa kuin työelämävaatimusten täyttymisestä. Joillakin yrityksillä on jo nyt omissa sopimuksissaan ympäristöasioihin liittyviä määräyksiä: tyypillistä on esimerkiksi kiellettyjen kemikaalien listaaminen.

Kumppaneiden ympäristövastuun todentaminen sopimusten ja itse tehtyjen tarkastusten perusteella on tärkeää, mutta ei välttämättä riitä sidosryhmien vakuuttamiseksi. Tuotteiden valmistusvaiheen ympäristövaikutusten arvioinnille on kehitteillä kansainvälinen malli Business Environmental Performance Initiative (BEPI). BEPI-järjestelmässä tuotantolaitos saa opastusta muun muassa ympäristöasioiden johtamiseen, energian- ja vedenkäytön tehostamiseen, jätteiden ja jätevesien asianmukaiseen käsittelyyn sekä päästöjen vähentämiseen.

### Monitoroinnit ja auditoinnit tulostamareina

Tiedot sopimusosapuolien vastuullisuutta valvovista tarkastusmenetelmistä ja tarkastusten tuloksista ovat olennainen osa vastuullisen yrityksen raportointia.

Raportoinnissa on syytä esitellä, millä menetelmillä työoloja ja -ehtoja sekä ympäristövaatimuksia valvotaan. Menetelmiä voivat olla esimerkiksi BSCI-jäsenyys ja -auditoinnit sekä auditointiin valmistavat monitoroinnit.

Tulostamareina on riskimaittain eriteltyinä:

- Monitorointien määrä sekä osuus riskitoimittajien kokonaismäärästä, monitoroinneissa tehtyjen havaintojen ja korjaussuunnitelmien kuvaileminen
- Hyväksytyjen auditointien määrä sekä osuus riskitoimittajien kokonaismäärästä, yhteenveto hylkäysten keskeisistä syistä
- BSCI-auditointien lisäksi voidaan kertoa sopimusosapuolien mahdollisista muista hyväksytyistä auditoinneista, kuten SA8000 ja ETI

## Tuotevastuu

Yritys on vastuussa valmistamiensa tuotteiden turvallisuudesta. Tuotteet eivät saa aiheuttaa vaaraa kuluttajan terveydelle tai omaisuudelle. Tästä vastuusta ei voi tinkiä.

Tuoteturvallisuutta säädellään joko tuoteryhmäkohtaisella lainsäädännöllä tai yleisellä kuluttajaturvallisuuslainsäädännöllä. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2001/95/EY yleisestä tuoteturvallisuudesta sekä kansallinen kuluttajaturvallisuuslaki 920/2011 kattavat sellaisetkin tuotteet, joista ei erikseen ole säädetty muussa lainsäädännössä. Kulutustavaroissa ja tekstiilituotteissa käytettäviä kemikaaleja säädellään REACH- ja CLP-asetuksissa. Lainsäädännön lisäksi joillekin tekstiilituotteille on määritelty yksityiskohtaisempia tuoteturvallisuusvaatimuksia standardisoinnin kautta. Tällöin tuoteturvallisuutta voidaan osoittaa nk. viitattujen standardien mukaisilla testauksilla ja testituloksilla. Viitattut standardit julkaistaan Euroopan unionin virallisessa lehdessä. Tällainen viitattu standardi on esimerkiksi SFS-EN 14682 Lastenvaatteiden turvallisuus. Lastenvaatteiden nauhat ja kiristysnyörit. Vaatimukset.

Hankintaketjun läpinäkyvyys ja jäljitettävyyden raaka-aineiden ja tuotteiden osalta sekä riittävät tuoteturvallisuus- ja laatuvaatimukset ovat avainasemassa tuoteturvallisuuden varmistamisessa. Yrityksen olisi hyvä tehdä tuotekohtainen riskiarviointi, missä arvioidaan lainsäädännön ja oman laadunvalvonnan lisäksi mahdolliset tuotekohtaiset riskit sekä testauksen ja hankintojen lisäselvitystarpeet.

Tuoteturvallisuuskriteerit on syytä määrittää tuotesuunnittelun yhteydessä, ja ne koskevat sekä omaa että ulkoistettua tuotantoa. Tavoitteeksi kannattaa asettaa nollatoleranssi: ei yhtään turvallisuusrikkomusta ja/tai tuotteiden takaisinvetoa.

## Muita vastuullisuusteemoja

### Korruptio ja lahjonta

Korruptio ja lahjonta ovat valitettavan laajalle levinneitä ongelmia. Niiden rajat on syytä määritellä yrityskohtaisesti. Tämän käsikirjan liitteenä olevassa esimerkissä vastuullisen yritystoiminnan periaatteiksi on tätä koskeva suositus, jota voi tarkentaa esimerkiksi hyväksyttävän vieraanvaraisuuden osalta. Kansainvälistä mallia korruption ja lahjonnan ehkäisemiseen saa Kansainvälisen Kauppakamarin (ICC) suosituksesta.

Kun linjaus asiassa on tehty, on tärkeää kouluttaa henkilökunta linjauksen noudattamiseen ja korruptioriskien hallintaan. GRI-raportointisuosituksen mukaan yritysten pitäisi kertoa, missä yksiköissä korruptioriskit on analysoitu ja kuinka suuri osa henkilökunnasta on saanut siihen liittyvää koulutusta.

### Eläinten oikeudet ja hyvinvointi

Eläinten oikeuksiin ja hyvinvointiin liittyvät vastuullisuuskysymykset koskettavat niitä tekstiili- ja vaateyrityksiä, jotka hyödyntävät tuotannossaan eläinperäisiä kuituja ja materiaaleja. Näiden yritysten on pystyttävä osoittamaan, että käytetyt raaka-aineet ja välituotteet on valmistettu ja hankittu vastuullisesti.

### Suhteet lähiyhteisöön

Yritysten toivotaan yleensä olevan kiinteässä yhteydessä keskeisiin sidosryhmiinsä, esimerkiksi tehdaspaikkakunnalla sen asukkaisiin, kouluihin, järjestöihin ja asukasyhdistyksiin. Tällainen yhteistyö luo myönteistä kuvaa yrityksen halusta kuunnella eri osapuolia ja täyttää niiden toivomuksia. Suhdetoiminnalla on merkitystä maineen, erityisesti työnantaja-maineen, näkökulmasta, mutta myös yrityksen yleisen hyväksyttävyyden kannalta.

# 3. Raportointi ja viestintä

Vastuullisuuden kehittäminen nähdään usein sisäisenä laatuprosessina, josta halutaan kertoa ulkopuolisille vasta sitten, kun kaikki asiat alkavat olla hyvässä kunnossa. Jokainen askel kohti parempia suorituksia on kuitenkin tärkeä ja kertoo suunnasta, johon ollaan menossa. Siksi viestintä kannattaa aloittaa jo aikaisessa vaiheessa, kun nykytila on kartoitettu, ensimmäiset kehityssuunnitelmat laadittu ja ensimmäiset tulostavoitteet asetettu. Vaikka suunnitelman toteutus olisi kesken, siitä ja tehdyistä toimenpiteistä kannattaa kertoa. Näin yritys osoittaa haluavansa olla avoin ja läpinäkyvä. Se ottaa esiin myös puutteita ja ongelmia eikä rajoitu vain hyvien tulosten esittelyyn.

Jotkut yritykset ovat alkaneet toteuttaa ns. integroitua raportointia, jossa taloudellisen raportoinnin ja yritysvastuuraportoinnin kertomukset ja tunnusluvut yhdistetään. Yritykset pyrkivät analysoimaan, miten vastuullisuus vaikuttaa sen taloudelliseen tulokseen ja miten taloudellinen tulos edistää tai jarruttaa vastuullisuuden kehittymistä. Integroidun raportoinnin yleistymisen riippuu muun muassa raportointiin liittyvistä lainsäädäntöpyrkimyksistä.

Yritys voi hyödyntää tässä esiteltyä, GRI:hin perustuvaa raportointimallia myös "kevyempänä versiona". Keskeistä on, että yritys vastaa sidosryhmiensä tiedon tarpeisiin uskottavasti ja luotettavasti. Raportoinnissa yrityksen vastuullisuustyön tulokset on syytä todentaa numeerisin tiedoin laadullisten kuvausten lisäksi.



## Painopistealueiden tulostittarit: yhteenveto

Tähän on koottu kaikki käsikirjaan sisältyvät tulostittarit. Kuten kohdassa Tulostittarit vastuullisen johtamisen perustana todetaan, kukin yritys valitsee omat mittarinsa olennaisuusarvioinnissa sen mukaan, mitkä mittarit ovat tärkeitä yrityksen oman toiminnan ja sidosryhmien odotusten kannalta.

### Taloudellinen vastuu

- Yrityksen pääomistajat
- Liikeyvaihto
- Tulos ennen veroja
- Henkilökunnan määrä
- Maksetut palkat ja henkilösivukulut

### Ympäristövastuu

- Ympäristöjohtamisjärjestelmät, sertifikaatit ja tuotemerkit
- Materiaalit (luonnonkuidut ja tekokuidut eriteltyinä tn, kierrätettyjen materiaalien %-osuus)
- Väriaineet ja kemikaalit
- Energian kulutus (sähkö ja lämpö, uusiutumaton/uusiutuva, yhteensä ja per tuotettu tonni)
- Päästöt ilmaan (sähkön/lämmön/kuljetusten CO<sub>2</sub>-päästöt, NO<sub>x</sub>, SO<sub>2</sub>, VOC, hiukkaset)
- Veden kulutus, jätevesi (veden kulutus yhteensä ja per tuotettu tonni, jäteveden määrä)
- Jätteet (hyötykäyttöjäte, kaatopaikkajäte, ongelmajäte tn)

### Henkilöstövastuu

- Perustietoa henkilökunnasta (työsuhteiden määrä, laji ja kesto, ikärakenne)
- Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys (tutkimusten/selvitysten tulokset)
- Työterveyshuolto (€ per työntekijä, ennaltaehkäisevä/sairaanhoido)
- Sairauspäivät (päiviä per työntekijä, yhteismäärä, prosenttia vuoden kokonaistyöajasta)
- Tapaturmat (yhteismäärä, tapaturmataajuus = määrä tuhatta työtuntia kohti)
- Henkilöstökoulutus (koulutuspäiviä per työntekijä, sijoitus € per työntekijä)
- Palkkaus (keskipalkka, erottelu miehet/naiset)
- Työntekijöiden vaihtuvuus (lähteneiden %-osuus vuoden lopun työntekijämäärästä)
- Kehityskeskustelut (kattavuus, prosenttia työntekijöistä)

### Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa

- Työolosuhteiden ja -ehtojen monitorointien/auditointien tulokset (hyväksytyt, korjausta vaatineet)
- Ympäristövaatimusten monitorointien tulokset (hyväksytyt, korjausta vaatineet)

### Tuotevastuu

- Terveys- ja turvallisuusmääräysten rikkomukset (sanktiot)

## Tulosten raportointimalli

Yritysvastuun tulosten raportoinnissa on useita vaihtoehtoja:

- Selainkäyttöinen raportti yrityksen www-sivuilla
- Pdf-tiedostomuotoon laadittu raportti, jonka voi ladata www-sivuilta
- Vastaava pdf-raportti painettuna
- Yritysvastuuosuuden sisällyttäminen yrityksen vuosikertomukseen

Jos www-sivuilla vierailijat haluavat etsiä raportista vain jonkin yksityiskohdan, tällaisen tiedon löytää helpoimmin selainkäyttöisestä raportista. Jos raporttiin halutaan tutustua kokonaisuutena ja myös tulostaa se, pdf-tiedosto sopii paremmin siihen tarkoitukseen. Myös kuvien, graafien ja taulukoiden kannalta pdf on käyttökelpoisempi.

Raportointi voi noudattaa esimerkiksi seuraavaa jaottelua:

1. Raportin sisällön ja kattavuuden esittely
2. Toimitusjohtajan puheenvuoro
3. xxxxx yrityksenä: tiivistetty esittely
4. Yritysvastuun johtaminen
  - 4.1. Arvot, strategia, johtamismalli
  - 4.2. Sidosryhmät (sidosryhmäanalyysitaulukon neljä ensimmäistä saraketta)
  - 4.3. Riskit ja mahdollisuudet
  - 4.4. Vastuullisuutta ohjaavat johtamisperiaatteet
    - vastuullisen yritystoiminnan periaatteet
    - ympäristöpolitiikka
    - henkilöstöperiaatteet
  - 4.5. Yritysvastuuorganisaatio
5. Yritysvastuun tulokset
  - 5.1. Tulostittarien olennaisuusarviointi (olennaisuusruudukko)
  - 5.2. Yhteenveto keskeisistä tuloksista
  - 5.3. Taloudellinen vastuu
  - 5.4. Ympäristövastuu
  - 5.5. Henkilöstövastuu
  - 5.6. Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa
  - 5.7. Tuotevastuu
6. Vastuullisuuden tavoiteohjelma 201x-201y

Vastuullisuuden tavoiteohjelman laadinnassa ja esittämisessä voi hyödyntää esimerkiksi liitteessä 8 kuvattua taulukkoa.

Kunkin vastualueen tuloksia esiteltäessä kerrotaan aluksi lyhyesti, miten kyseistä vastuun osa-aluetta johdetaan. Jokaisesta aihepiiristä kerrotaan aihepiirin merkitys yritykselle, tavoitteet, joihin pyritään, sekä toimenpiteet ja tulokset. Tulosten esittely perustuu numeroisiin mittareihin ja ne pitää esitellä riippumatta siitä, ovatko ne huonoja vai hyviä. Syitä tavoitteiden saavuttamiseen tai saavuttamatta jäämiseen voi kommentoida, mutta omia arviointoja tulosten tasosta ei yleensä kannata tehdä, ellei ole käytettävissä luotettavaa vertailutietoa vastaavista yrityksistä tai koko toimialasta.

*VM-Carpet Oy julkaisi ensimmäisen vastuullisuusraporttinsa vuonna 2014 vastatakseen asiakkaidensa tiedontarpeisiin. Yhtiö halusi kertoa, mikä merkitys vastuullisuusasioilla on liiketoiminnalle, miten arvot toteutuvat liiketoiminnassa ja miten vastuullisuusasioita mitataan.*

Avoin, vankasti mittareihin perustuva raportointi kannustaa yritystä kehittämään toimintaansa. Tavoitteellisuus on tärkeää. Raportoinnissa esitetään kustakin asiasta kolmen viimeisen vuoden tulokset, jotka näyttävät kehityksen suuntaa, sekä kolmen seuraavan vuoden tavoiteohjelma, jonka etenemistä seurataan raportoinnissa vuosittain.

## Vastuullisuus yritysten viestinnässä

Viestintä pitää suhteuttaa yrityksen luonteeseen, kokoon, toimintatapaan ja mahdollisiin riskeihin vastuullisuuden toteutumisessa. Viestinnässä kannattaa panostaa niihin asioihin, jotka ovat liiketoiminnan kannalta olennaisia, joista sidosryhmät ovat kiinnostuneita ja joihin sisältyy potentiaalisia toiminnallisia ja maineriskejä.

Tuotteiden alkuperästä on tullut kuluttajille yhä kiinnostavampi ja monesti myös vastuullisuutta kuvaava tekijä, joten tätä tietoa kannattaa jakaa avoimesti ja tehdä omasta tuotantoketjusta mahdollisimman läpinäkyvä. Kun yhteistyö sopimuskumppaneiden kanssa toimii niin, että heille asetettujen vaatimusten toteutumista valvotaan ja siitä saadaan luotettavaa todistusaineistoa, tätä tietoa kannattaa viestinnässä jakaa.

## Vastuullisuus yritysten markkinoinnissa

Silloin kun yritys katsoo vastuullisuuden olevan tärkeä osa sen strategiaa ja vastuullisuuden tuloksista on näyttöä, toimintatavasta ja tuloksista kannattaa luonnollisesti kertoa myös markkinoinnissa. Ympäristö- ja sosiaalisen vastuun esittelyssä on kuitenkin oltava hyvin tarkkana, jotta markkinointia ei katsottaisi harhaanjohtavaksi tai puutteellisesti perustelluksi.

Kuluttajavirasto on jo vuosia sitten julkaissut Kuluttajaoikeuden ympäristömarkkinointia koskevat linjaukset, jotka on viimeksi päivitetty vuonna 2002. Ohjeissa korostetaan markkinoinnissa esitettävien väitteiden paikkansapitävyyden osoittamista. Vähäisten, kokonaisuuden kannalta epäolennaisten ympäristövaikutusten esittelyä kehoitetaan välttämään, jos samaan aikaan vaietaan jostain muusta, selvästi merkittävämmästä ympäristövaikutuksesta. Markkinoinnissa voi hyödyntää ympäristösertifikaatteja ja -tuotemerkkejä niiden myöntäjien ohjeiden mukaisesti.

Sosiaalisten kriteerien käyttö markkinoinnissa on vaikeampaa, koska työolojen ja -ehtojen valvonnassa on kysymys vähimmäisvaatimusten täyttämisestä, mihin tuotemerkkien käyttö sopii huonosti. SA8000-standardin mukaan sertifioidut yritykset löytyvät julkisesta tietokannasta, mutta SA8000:sta ei ole toistaiseksi kehitetty tuotemerkintää.

Jotkut yritykset käyttävät tuotteissaan alkuperämaamerkintöjä, jotkut menevät niin pitkälle, että kertovat, mikä yritys mistäkin tuotantovaiheesta vastaa sekä millaisia auditointeja ja sertifiointeja eri tuotantovaiheissa on hyödynnetty.



## Vastuullisuusperiaatteet

### Esimerkki

Me xxxxx:ssä haluamme kasvattaa liiketoimintaamme pitkäjänteisesti ja kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti. Menestymme parhaiten, kun teemme työmme vastuullisesti ja otamme huomioon asiakkaittemme ja muiden sidosryhmiemme meihin kohdistamat odotukset.

Toimintamme perustuu yhteisiin arvoihimme, joita ovat xxxxxx, xxxxxxxx ja xxxxxxx, ja johtamisperiaatteisiimme. Käytännön tekojemme on oltava arvojemme ja periaatteidemme mukaisia.

Nämä vastuullisen yritystoiminnan periaatteet määrittävät kaikkien yhtiössämme työskentelevien tavan toimia. Täydennämme tätä yleistä toimintaohjettamme tarpeellisilta osin yksityiskohtaisemmilla periaatteilla ja ohjeilla.

Periaatteemme ovat nähtävillä internet-sivuillamme osoitteessa www.xxxx.fi.

### Lakien noudattaminen

Noudatamme aina voimassaolevaa lainsäädäntöä ja meitä sitovia sopimuksia sekä Suomessa että muualla työskennellessämme.

Jokaisen meistä on tunnettava omaa työtämme koskevat lait, säännökset ja ohjeet ja sitouduttava noudattamaan niitä. Esimiehet vastaavat tarvittavasta perehdyttämisestä ja valvonnasta.

### Talousvastuu

Huolehdimme siitä, että talouttamme hoidetaan täsmällisesti ja säännösten mukaisesti. Pidämme huolta yhtiön omaisuudesta emmekä käytä sitä luvattomiin tarkoituksiin.

### Kilpailun edistäminen

Kehitämme toimialamme yleisiä toimintaedellytyksiä ja -käytäntöjä toimialajärjestössämme yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Noudatamme voimassaolevaa kilpailulainsäädäntöä emmekä hyväksy kilpailunrajoituksia.

### Eturistiriidat

Henkilökohtaiset etumme eivät saa olla ristiriidassa yhtiön etujen kanssa. Emme osallistu yhtiömme kanssa kilpailevaan tai liikesuhteessa olevaan yritystoimintaan emmekä tavoittele liikesuhteissa henkilökohtaista hyötyä.

Emme maksa emmekä ota vastaan lahjuksia tai muita laittomia maksuja.

Emme tarjoa emmekä ota vastaan sellaista vieraanvaraisuutta emmekä sellaisia lahjoja tai etuja, jotka voisivat vaikuttaa päätöksentekoon liikesuhteissamme tai joiden voitaisiin katsoa ylittävän tavansa omaisen vieraanvaraisuuden rajat.

Yhtiömme lahjoitusten ja muun sidosryhmäyhteistyön tulee olla linjassa liiketapaperiaatteidemme kanssa ja tukea tavoitteidemme saavuttamista.

### Asiakassuhteet

Menestyksemme perustuu tyytyväisiin asiakkaisiin. Siksi tekojemme on aina vastattava antamiemme lupauksia.

Seuraamme asiakkaidemme mielipiteitä toiminnastamme ja tuotteistamme asiakaskyselyjen, -tutkimusten ja asiakaspalauttejärjestelmän avulla ja käytämme saamaamme tietoa toimintamme jatkuvaan kehittämiseen.

### Suhteet yhteistyökumppaneihin

Tarvitsemme työssämme monenlaisia yhteistyökumppaneita. Yhteistyömme on tuloksellista silloin, kun kanssakäymisemme on avointa, luotamme toisiimme ja pidämme kiinni sopimuksista.

Edellytämme kumppaneiltamme lakien, säännösten ja kansainvälisten sopimusten noudattamista. Myös kumppaneidemme toimintatapojen, luotettavuuden, laadun, hinnan ja toimituskyvyn on oltava vaatimustemme mukaisia. Henkilökohtaiset syyt eivät saa vaikuttaa kumppanivalintoihimme.

Esittelemme omat periaatteemme kumppaneillemme ja edistämme niiden soveltamista keskinäisessä yhteistyössämme.

### Hyvä työyhteisö

Haluamme taata työntekijöillemme hyvän ja turvallisen työympäristön. Esimiestemme tulee edistää arvojemme ja näiden periaatteiden mukaista johtamiskulttuuria. Tähtäämme työssämme korkeaan laatuun, jolla varmistamme asiakkaidemme tyytyväisyyden. Kannustamme henkilöstöämme osallistumaan työyhteisöimme ja toimintatapojemme kehittämiseen mm. aloitetoiminnalla ja kyselyihin vastaamalla.

Työyhteisöimme kehittämisessä panostamme työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen. Kohtelemme niin yhtiössämme työskenteleviä kuin palvelukseemme hakeutuvia henkilöitä tasapuolisesti työntekoon ja työhönottoon liittyvissä menettelyissämme. Sitoudumme henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun emmekä hyväksy minkäänlaista syrjintää, häirintää tai kiusaamista.

Olemme työnantajana järjestäytyneen yrityksen ja kunnioitamme työntekijöidemme järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Henkilöstöpäämäärämme ja -tavoitteemme on kirjattu yhtiömme henkilöstöpolitiikkaan.

### Ympäristövastuu

Otamme ympäristönäkökohdat huomioon päätöksissämme ja käytännön työssämme ja käytämme mahdollisuuksien mukaan ympäristöosaamistamme kilpailukeinona.

Ympäristöpäämäärämme ja -tavoitteemme on kirjattu yhtiömme ympäristöpolitiikkaan. Kehitämme ympäristökäytäntöjämme ja -mittareitamme jatkuvan parantamisen periaatteella.

Henkilöstömme saa ympäristöasioihin tarpeellista koulutusta ja opastusta. Viestimme tavoitteistamme, toimintatavoistamme ja tuloksistamme avoimesti ja odotamme yhteistyökumppaneidemme tukevan omilla toimenpiteillään tavoitteidemme saavuttamista.

### Vastuullisuusperiaatteiden toimeenpano

Esimiestemme tehtävänä on perehdyttää nykyiset ja uudet työntekijät periaatteisiin. Yhtiön johto seuraa periaatteiden toteutumista. Henkilöstön tulee ottaa yhteyttä esimiehiin tai johtoon aina, kun periaatteiden noudattamiseen liittyy epäselvyyttä.

Periaatteiden rikkomuksista on ilmoitettava omalle esimiehelle. Rikkomusten tutkimisesta ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä vastaavat lähimmät esimiehet ja tarvittaessa ylin johto. Rikkomusten ilmoittajille ei koidu kielteisiä seurauksia.

Periaatteiden vastaiset menettelytavat on korjattava viipymättä. Vakavissa rikkomuksissa turvaudumme kurinpitotoimiin ja jopa työsuhteen päättämiseen.

### Päivittäminen

xxxx Oy:n hallitus on hyväksynyt nämä vastuullisuusperiaatteet xx.xx.201x. Periaatteita tarkistetaan säännöllisesti, jotta ne vastaavat kulloinkin voimassaolevia säädöksiä ja yhtiön tavoitteita.

## Ympäristöpolitiikka

### Esimerkki

Seuraamme keskeisiä ympäristövaikutuksiamme, otamme ympäristönäkökohdat huomioon päätöksissämme ja käytännön työssämme sekä käytämme mahdollisuuksien mukaan ympäristöosaamis-  
tamme kilpailukeinona.

Ympäristöpäämäärämme ja -tavoitteemme ovat:

- Mittaamme liiketoimintamme keskeisiä ympäristövaikutuksia (materiaalien, kemikaalien ja energian kulutus, päästöt, jätteet), raportoimme ympäristötyömme tuloksista ja asetamme niille vuosittain uusia tavoitteita.
- Etsimme uusia innovatiivisia ratkaisuja kierrätyskuitujen ja vähemmän ympäristöä kuormittavien materiaalien ja kemikaalien käytön edistämiseksi sekä energian ja veden elinkaaren aikaisen käytön tehostamiseksi.
- Koulutamme henkilökuntaamme tuntemaan ympäristövaikutuksemme ja vaikuttamaan omassa työssään niiden vähentämiseen.
- Koulutamme omia sopimuskumppaneitamme ja alihankkijoitamme tukemaan ympäristöpäämääriämme ja -tavoitteitamme.
- Valistamme yhdessä jälleenmyyjiemme kanssa kuluttaja-asiakkaitamme tekstiilien ja vaatteiden käytössä ja huollossa, tavoitteena energian ja veden käytön tehostaminen.

Näin toimien osoitamme tuntevamme ympäristövaikutuksemme ja paneutuvamme niiden vähentämiseen pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti.

Tämä ympäristöpolitiikka on hyväksytty xxxx Oy:n hallituksessa xx.xx.201x.

## Henkilöstöpolitiikka

### Esimerkki

Henkilöstöjohtamisemme perustuu yhtiömme arvoihin ja vastuullisuusperiaatteisiin. Menestymisemme riippuu työntekijöidemme työhyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä, motivaatiosta ja ammatitaidosta. Panostamme johtamisessamme näiden menestystekijöiden jatkuvaan kehittämiseen. Mittaamme johtamisemme tuloksia ja asetamme niille vuosittain uusia tavoitteita. Hyvän työyhteisön edistäminen kuuluu jokaisen yhtiössämme työskentelevän tehtäviin.

Henkilöstöperiaatteemme ja -tavoitteemme ovat:

- Noudatamme tinkimättä kaikkia henkilöstötoimintoihimme liittyviä lakeja ja sopimuksia. Henkilöstöllämme on järjestäytymisvapaus.
- Työyhteisömme on tasa-arvoinen emmekä hyväksy syrjintää, häirintää tai kiusaamista missään muodossa.
- Panostamme työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja -viihtyvyyteen.
- Seuraamme työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia vuosittaisten kyselyjen avulla.
- Järjestämme vuosittain kehityskeskustelut koko henkilöstölle.
- Kannustamme työntekijöitämme osallistumaan toimintatapojemme ja työyhteisömme kehittämiseen.
- Tarjoamme työntekijöillemme mahdollisuuden kouluttautua ja edetä urallaan yrityksemme sisällä.

Näin toimien varmistamme työyhteisömme ja asiakastytytyväisyytemme myönteisen kehittymisen ja turvaamme yhtiömme tulevaisuutta ja työpaikkoja.

Nämä henkilöstöperiaatteet on hyväksytty xxxxx Oy:n hallituksessa xx.xx.201x



## Vastuullisuuden sidosryhmäanalyysi

Sidosryhmä	Sidosryhmän odotukset	Toimenpiteet odotuksiin vastaamiseen	Mittarit toimenpiteiden onnistumiseen	Odotukset sidosryhmille	Mittarit sidosryhmä-yhteistyön onnistumiseen

## Vastuullisuuden riskianalyysi

(kohtaan muu vaikutus riskien arvotus x/y, jossa  
 x = toteutumisen todennäköisyys skaalassa 1-10 ja  
 y = toteutumisen vakavuusaste skaalassa 1-10)

### Taloudellinen vastuu

Riskin kohde	Toteutumisen kuvaus	Vaikutus myyntiin	Vaikutus voittoon	Vaikutus osakkeeseen	Muu vaikutus

### Ympäristövastuu

Riskin kohde	Toteutumisen kuvaus	Vaikutus myyntiin	Vaikutus voittoon	Vaikutus osakkeeseen	Muu vaikutus

### Sosiaalinen vastuu

Riskin kohde	Toteutumisen kuvaus	Vaikutus myyntiin	Vaikutus voittoon	Vaikutus osakkeeseen	Muu vaikutus

### Muu vastuu

Riskin kohde	Toteutumisen kuvaus	Vaikutus myyntiin	Vaikutus voittoon	Vaikutus osakkeeseen	Muu vaikutus

## Yrityksen olennaiset vastuullisuusnäkökohdat

Yrityksen kannattaa vastuullisuustyössään keskittyä niihin asioihin, joissa sen vaikutukset taloudellisesti, sosiaalisesta ja ympäristönäkökulmasta ovat merkittävimmät. Olennaisia asioita määritellään yrityksen on syytä ottaa huomioon myös sidosryhmien tärkeinä pitämät ja toimialalle ajankohtaiset, kestäväan kehitykseen liittyvät kysymykset.

Ensin kootaan alustava lista, johon kootaan asioita esimerkiksi yrityksen strategiasta, tavoitteista, toimialalle keskeisistä vastuullisuuskysymyksistä, tiedotusvälineistä, sidosryhmäkyselyistä, yrityksen henkilöstön työpajoista – lähteitä on lukuisia. Lisan näkökohdat arvotetaan kaikkein olennaisimpien kysymysten identifioimiseksi.

Oheinen vastuullisuusmittarien olennaisuusarviointitaulukko on esimerkki tavasta, jolla tärkeät asiat voidaan priorisoida olennaisimpien näkökohtien määrittämiseksi. Kullekin asialle annetaan merkitys 1 – 4 sekä yrityksen että sidosryhmien näkökulmasta perusteluineen.

Mittarien merkitys sidosryhmille/meidän yrityksellemme:  
1=vähäinen 2=keskimääräinen 3=suuri 4=erittäin suuri

201a ja 201b = esimerkiksi 2014 ja 2015

x = mukana raportoinnissa

y = ei mukana raportoinnissa, mutta tulossa

0 = ei relevantti tunnusluku

Taloudellinen vastuu	201a	201b	Sidosryhmät, joille merkitystä	Arvo sidosryhmille	Sidosryhmien perustelu	Arvo meille	Meidän perustelumme
Yrityksen pääomistajat							
Liikevaihto							
Tulos ennen veroja							
Henkilökunnan määrä							
Maksetut verot, palkat ja henkilösivukulut							
Tuotantovaiheiden erittely maittain							
Asiakastyytyväisyys							

## Ympäristövastuu

	201a	201b	Sidosryhmät, joille merkitystä	Arvo sidosryhmille	Sidosryhmien perustelu	Arvo meille	Meidän perustelumme
Ympäristöjohtamisjärjestelmä, sertifikaatit, tuotemerkit							
<b>Raaka-aineet</b>							
Materiaalien käyttö							
Kierrätettyjen materiaalien hyödyntäminen							
Väriaineiden ja kemikaalien käyttö							
<b>Energia</b>							
Energian käyttö, välitön (omaa tuotantoa, ml. polttoaineet)							
Energian käyttö, välillinen (ostettu)							
Energiansäästöohjelmat ym. toimenpiteet							
<b>Vesi</b>							
Veden käyttö							
Veden kierrätys/uudelleen käyttö							
<b>Päästöt, jätteet</b>							
Kasviuonekaasupäästöt suorasta energian käytöstä (oma tuotanto, kuljetukset)							
Kasviuonekaasupäästöt epäsuorasta energian käytöstä (ostettu sähkö ja lämpö)							
Kasviuonekaasupäästöjen vähentämistoimenpiteet							
Otsonikatoa aiheuttavien yhdisteiden päästöt							
Muut päästöt ilmaan							
Päästöt veteen, jätevesikäytännöt							
Jätteet jakeittain ja sijoituskohteittain							
Kemikaali-, öljy- yms. vuodot							
Ongelmajätteiden käsittely, kuljettaminen yms.							
<b>Ympäristölakien noudattaminen</b>							
Sakot ym. sanktiot ympäristörikkomuksista							

## Vastuullisuusmittarien olennaisuusarviointi

### Mittarien painotukset

Pystyakseli alhaalta ylös: tunnusluvun merkitys sidosryhmille, skaala 1-4 (1 = ei kovin merkittävä, 4 = erittäin merkittävä)

Vaaka-akseli vasemmalta oikealle: tunnusluvun merkitys meille, skaala 1-4 (1 = ei kovin merkittävä, 4 = erittäin merkittävä)

Ruudukko on esimerkki. Yritys kirjaa ruudukkoon oman arviointinsa tulokset.

Tunnusluvun merkitys sidosryhmille		Väriaineet ja kemikaalit Kumppaniyritysten vastuullisuus	Asiakastyytyväisyys Työtyytyväisyys
		Työsuhteet lajeittain Henkilöstön rakenne Materiaalien käyttö Kierrätysmateriaalien hyödyntäminen Jätteet: jakeet, sijoituskohteet Veden käyttö Jätevesikäytännöt	Päästöt ilmaan ja niiden vähentämistoimenpiteet Täydennyskoulutus Kehityskeskustelut
		Kuljetusten ympäristövaikutukset Peruspalkat miehet/naiset	Energian käyttö Energiansäästöohjelmat Työntekijöiden vaihtuvuus Maksetut verot, palkat, Henkilösivukulut
		Yrityksen tulostiedot	
			Tunnusluvun merkitys meille →

### Sosiaalinen vastuu

#### Työntekijät

	201a	201b	Sidosryhmät, joille merkitystä	Arvo sidosryhmille	Sidosryhmien perustelu	Arvo meille	Meidän perustelumme
Työntekijämäärät työsuhteen lajin mukaan (pysyvät, määrä-aikaiset, koko- ja osa-aikaiset)							
Työntekijöiden vaihtuvuus ikäryhmien ja sukupuolen mukaan							
Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys							

#### Työterveys ja -turvallisuus

Panostus työterveyteen							
Sairaus- ja tapaturmatilastot							
Täydennyskoulutus per työntekijä							
Kehityskeskustelut							

#### Monimuotoisuus, tasa-arvo

Henkilöstön sukupuoli-, ikäryhmä-, yms. tilastot							
Keskipalkka sukupuolen mukaan tilastoituina							

### Kumppaniyritysten vastuullisuus

Riskiryhmään kuuluvien kumppaniyritysten määrä							
Sosiaalisten auditointien tulokset							
Ympäristöauditointien tulokset							

### Tuoteturvallisuus

#### Tuotteiden ja palvelujen turvallisuuden kehittäminen

Turvallisuuteen kohdistuneet puutteet/rikkomukset							
Myytävien tuotteiden merkintävaatimukset							
Em. vaatimuksiin kohdistuneet rikkomukset							

## Ympäristövastuun mittarit

### Mittari: Ympäristöjohtamisjärjestelmä, luvat, sertifikaatit ja tuotemerkit

Kansainvälisen ISO 14001 -standardin tai eurooppalaisen EMAS-mallin (the Eco-Management and Audit Scheme) mukaiset ympäristöjärjestelmät ovat yleisimpiä ympäristöjohtamisen työkaluja.

Raportoinnissa ympäristöjohtamisjärjestelmä sijoittuu ympäristötoimintoja ohjaavien periaatteiden ja käytäntöjen esittelyyn. Tällöin kerrotaan ensin ympäristöpolitiikan sisällöstä, sitten esitellään sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmä: milloin sertifioitu, kuka sertifioinut ja mitä sertifiointi koskee. ISO 14001 ei edellytä tulosten raportointia, kun taas EMASia käyttävien yritysten pitää tuottaa raportti ympäristöjohtamisen tuloksista.

Myös yrityksen *ympäristöluvut* on hyvä esitellä tässä yhteydessä ja kuvata lyhyesti, mihin tarkoituksiin lupia edellytetään.

Ympäristöjohtamisen tunnuslukuna on *sertifioidun ympäristöjohtamisjärjestelmän kattavuus yrityksen toiminnosta*. Kattavuus voidaan esittää prosenttilukuna yrityksen liikevaihdosta, tuotannon kokonaisvolyymistä tai henkilökuntamäärästä riippuen siitä, mikä parhaiten kuvaa järjestelmän kattavuutta käytännössä.

Jos yrityksellä on *muita sertifioituja järjestelmiä ja/tai tuotemerkintöjä*, ne kannattaa kaikki esitellä tässä kohtaa. Näitä ovat muun muassa ISO 9001 -laatusertifikaatti ja OHSAS 18001 -työterveys- ja turvallisuussertifikaatti.

Muita tuotteisiin liittyviä puolueettomasti todennettuja merkkejä ovat muun muassa

- Avainlippu, joka kertoo, että tuote on valmistettu tai palvelu on tuotettu Suomessa
- Ympäristömerkit Joutsen ja EU-kukka
- Tuotteiden haitattomuudesta kertova merkki Öko-Tex Standard 100
- GOTS-luomusertifikaatti
- Reilun kaupan puuvillan merkki
- Allergiatusunus
- SFS:n paloturvallisuusstandardien mukaan testattu
- CertiPUR-sertifikaatti

### Mittari: Materiaalit

GRI-mittarit G4-EN1, G4-EN2

Materiaalilastoilla kuvataan yrityksen materiaalitehokkuutta ja riippuvuutta luonnonvaroista.

Se, mitä materiaalilla yrityksessä tarkoitetaan, riippuu pitkälti siitä, mistä tuotantoketjun vaiheesta yritys oman valmistuksensa aloittaa: ostaako yritys käyttöönsä esimerkiksi puuvillaa, lankaa vai kangasta.

Kuidut ovat toimialaa yhdistävä tekijä. Jokaisella kuidulla on omat, toisistaan poikkeavat ympäristövaikutuksensa, minkä takia kuituja on vaikea asettaa selkeään paremmuusjärjestykseen.

Materiaalien käyttö voidaan ilmoittaa tonneina (ja prosenttiosuuksina kokonaiskäytöstä) ryhmiteltyinä allaoleviin pääluokkiin:

#### Luonnonkuidut

- kasvikuidut, esim. puuvilla
- eläinkuidut, esim. villa

#### Tekokuidut

- muuntokuidut, esim. viskoosi
- synteettiset tekokuidut, esim. polyesteri
- epäorgaaniset kuidut, esim. hiilikuidut

Yritys voi eritellä pääluokkien sisältöä oman toimintansa osalta tarkemmin sekä esitellä tiivistetysti kullekin kuidulle ominaiset ympäristövaikutukset.

Erittelyyn kannattaa liittää joko kuitukohtaisesti tai kokonaislukuna *kierrätettyjen materiaalien prosenttiosuus materiaalien kokonaiskulutuksesta*.

### Mittari: Jätteet

GRI-mittari G4-EN23

Raportoinnissa kannattaa kuvata sanallisesti, millä keinoin jätteen syntyä ehkäistään, millaiseen hyötykäyttöön jätejakeet ohjataan, millaisilla toimenpiteillä jätteen ja erityisesti kaatopaikkajätteen määrää vähennetään ja miten jätehuolto on organisoitu. Vaarallisen jätteen käsittelystä on hyvä kertoa erikseen.

Jätetilastoinnin yksinkertaisin ryhmittely on jakaa jätejakeet kolmeen ryhmään:

- *hyötykäyttöön toimitettu jäte*
- *sekajäte*
- *vaarallinen jäte*

Kustakin ryhmästä ilmoitetaan sekä *tonnimäärä* että *ryhmän prosenttiosuus jätteiden kokonaismäärästä*. Sekä kokonaisjättemäärän että sekajätteen määrän voi suhteuttaa tuotantoon: *jätettä kg tai % per tuotettu tonni*.

Hyötykäyttöjätteestä voidaan tarvita tarkempaa jaottelua. Jokainen yritys voi tehdä omaa toimintaansa parhaiten kuvaavan jaottelun ja ottaa erittelyyn esimerkiksi

- tuotannon materiaali-jätteen, jota vähentämällä parannetaan myös materiaalitehokkuutta; materiaali-jätteet voi tarvittaessa eritellä kuiduittain vastaavalla tavalla kuin materiaalit
- muut tyypilliset jakeet: aaltopahvi, paperi, muovi, lasi, metalli, puu, energijae (johon hyötykäyttömenettelyistä riippuen voi kuulua osa em. jakeista), kompostoitava biojäte jne.

### Mittari: Kemikaalit

GRI-mittari G4-EN1

Yritykset käyttävät erilaisia tapoja kemikaalien käytön raportointiin. Jotkut yritykset kertovat kemikaalien kokonaismäärän kiloina tai tonneina, mikä on hyvä lähtökohta. Lisäksi määrä voitaisiin suhteuttaa tuotantoon: tuotettua tonnia/kiloa kohti käytetään x tonnia/kiloa kemikaaleja.

Seuraava vaihe voisi olla kemikaalimäärän jaottelu käyttötarkoituksen mukaan: esimerkiksi esikäsittelyprosessit, värjäys ja viimeistys. Yritys voi esitellä tuotantomenetelmiään ja kertoa, millaisia kemikaaleja missäkin vaiheessa käytetään, miksi niitä tarvitaan ja kuinka suuria määriä niitä kuluu.

Omasta tuotannosta on mahdollista kertoa ainakin kemikaalien kokonaismäärä, ellei tarkempaan jaotteluun ole aihetta tai mahdollisuuksia mennä. Ongelmana on tiedon saaminen sopimuskumppaneille ulkoistetuista tuotantovaiheista.

## Mittari: Energiankulutus

GRI-mittarit G4-EN3-EN7

GRI-suosituksessa EN3-mittari käsittelee organisaation omaa energian kulutusta, EN4 organisaation ulkopuolista energian kulutusta. E5 raportoi energiantensiteetin, EN6 energian kulutuksen vähentämisen. E7-mittari kuvaa tuotteiden ja palvelujen energiatarpeen vähennykset.

Energian kulutuksen tunnuslukuja ovat

- *sähköenergian kulutus MWh* (GRI-suosituksessa energian mittayksikkönä on joule J)
- *lämpöenergian kulutus MWh*

Kokonaiskulutuksen lisäksi energian kulutus jaotellaan

- *uusiutumattomaan energiaan* (tuotettu uusiutumattomilla lähteillä: hiili, öljy, maakaasu, turve)
- *uusiutuvaan energiaan* (tuotettu uusiutuville lähteillä: tuuli, aurinko, vesi, biomassa, biokaasu)
- *ydinenergiaan*

Tuotannon energialähteistä saa tietoa oman sähkö- ja lämpöyhtiön raporteista ja www-sivuilta.

Tätä tietoa tarvitaan myös CO<sub>2</sub>-päästöjen laskennassa.

Silloin kun yrityksen tilat ovat osa suurempaa kiinteistöä, lämpöenergialle ei ole omia mittareita, vaan se laskutetaan kiinteistön yhtiövastikkeessa. Tällöin yrityksen osuutta koko kiinteistön kulutuksesta ja energian tuotantotapaa koskevat tiedot on pyydettävä kiinteistöyhtiöltä.

Yhteenlaskettu energiankulutus voidaan myös suhteuttaa yrityskokoon

- *energiankulutus MWh per tuotettu tonni, tai*
- *energiankulutus MWh per liikevaihto milj. €*

Kiinteistöjen lämpöenergiatohokkuutta seurataan ominaiskulutuksella eli kulutuksella pinta-alaa kohti (kWh/m<sup>2</sup>), joskus myös tilavuutta kohti (kWh/m<sup>3</sup>). Sekä kokonaiskulutuksen että ominaiskulutuksen kehitystä seurattaessa on syytä ottaa laskennassa huomioon vuosittaiset lämpötilavaihtelut käyttämällä perustana ns. lämmitystarvelukua ja sen vuosittaisia korjauskertoimia. Laskennasta saa tietoa kaukolämpöyhtiöltä sekä Motivasta.

## Mittari: Päästöt ilmaan

GRI-mittarit G4-EN15-EN21

Kasvihuonekaasupäästöt, teollisuuden kannalta etenkin CO<sub>2</sub>-päästöt, ovat keskeisin syy ilmastonmuutokseen. Näin ollen jokaisen vastuullisen yrityksen on hyvä kertoa CO<sub>2</sub>-päästöistään, myös siinä tapauksessa, että ne jäävät suhteellisen pieniksi.

*Epäsuoria kasvihuonekaasupäästöjä* syntyy ostetun sähkön ja lämmön tuotannossa. Päästötiedot voi pyytää omalta energiatoimittajalta. Jos yrityksen energiatoimittaja julkaisee kalenterivuoden ympäristöprofiilin vasta seuraavan vuoden kesällä, on käytettävä kertomusvuotta edeltävän vuoden lukuja. Jos energiaa on ostettu monelta yhtiöltä eikä ostoissa ole painotettu uusiutuvaa energiaa,

voidaan käyttää myös Suomen keskimääräisiä sähkön ja lämmön päästölukuja. Laskennassa voi hyödyntää esimerkiksi maksutonta Ilmastolaskuri-palvelua, joka löytyy verkosta [www.ilmastolaskuri.fi](http://www.ilmastolaskuri.fi).

*Suorat kasvihuonekaasupäästöt* syntyvät yrityksen omista tai sen kontrolloimista lähteistä. Tällaisia ovat esimerkiksi ne materiaalien, tuotteiden ja jätteiden kuljetukset, jotka ovat yrityksen omassa hoidossa tai jotka yritys on antanut ulkopuolisten kuljetusyritysten hoidettaviksi. Mukaan laskentaan voidaan ottaa myös työmatkojen (auto, lento, juna) aiheuttamat päästöt.

Vastuu *hankintakuljetusten* päästöistä kuuluu ostavalle yritykselle silloin, kun se on ostanut materiaalit "tavarantoimittajan laiturilla" -ehdolla ja huolehtii itse niiden noutamisesta.

*Jakelukuljetusten* päästöt kuuluvat tuotteiden valmistajalle. Jos yritys hoitaa jakelun omalla kalustollaan, päästöt lasketaan ajettujen kilometrien tai tarkkaan tulokseen pyrittäessä kulutetun polttoaineen perusteella. Jos jakelua hoitaa ulkopuolinen kuljetusyritys, tiedon saaminen päästöistä on hankalampaa. Ellei kuljetusyritykseltä saa yksittäisen yrityksen jakeluun käytettyjä ajokilometrejä ja/tai polttoainetta, suuntaa antava tulos saadaan selvittämällä kyseisen yrityksen prosenttiosuus kuljetusyrityksen liikevaihdosta, laskemalla sen mukainen osuus tämän kokonaiskilometreistä ja/tai polttoainekulutuksesta ja laskemalla CO<sub>2</sub>-päästöt tältä pohjalta. *Jättekuljetukset* lasketaan yleensä jäteyhtiöiden päästöiksi.

*Tavarakuljetusten* CO<sub>2</sub>-päästöt saadaan esimerkiksi VTT:n tieliikennettä koskevista tutkimustuloksista tai laskennassa voidaan käyttää valmistajien ko. autoille ilmoittamia päästölukuja.

Kasvihuonekaasupäästöjen mittayksikkö on CO<sub>2</sub>-ekvivalentti, jonka avulla voidaan yhteismallistaa eri kasvihuonekaasupäästöjä suhteessa niiden ilmastonmuutosvaikutukseen (global warming potential, GWP). CO<sub>2</sub> ekvivalentti tietylle kaasulle saadaan kertomalla kaasutonni kyseisen kaasun GWP-luvulla. Jos yritys tuottaa muita kasvihuonekaasupäästöjä kuin CO<sub>2</sub>:ta (esim. CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC ja SF<sub>6</sub>), näistä on syytä raportoida muuntaen ne samalla CO<sub>2</sub>-ekvivalenteiksi. Tähän tarvittavia ns. GWP-kertoimia on julkaissut mm. kansainvälinen ilmastopaneeli IPCC.

Muita tyypillisiä päästöjä ilmaan ovat

- *typen oksidit (NO<sub>x</sub>), rikkioksidit (SO<sub>x</sub>), haihtuvien orgaanisten yhdisteiden päästöt (VOC) sekä hiukkaspäästöt*
- *joissakin tapauksissa otsonikatoa heikentävien aineiden päästöt (CFC- ja HCFC-yhdisteet ym.)*

Kaikki kasvihuonekaasupäästöt ja muut päästöt ilmaan ilmoitetaan sekä *kokonaismääränä (tonnia tai kiloa)* että *tuotantoon suhteutettuna (tonnia tuotettua tonnia kohti tai kiloa tuotettua kiloa kohti)*.

## Mittari: Veden kulutus, kierrättäminen ja päästöt vesistöön

GRI-mittarit G4-EN8-EN10, G4-EN22

Veden kulutuksen tunnuslukuja ovat *kokonaiskulutus m<sup>3</sup>* sekä *ominaiskulutus m<sup>3</sup> tuotettua tonnia kohti*. Tarvittaessa veden kokonaiskulutus voidaan jaotella osiin vesilähteiden mukaan (vesijohtoverkosta saatava talousvesi, pintavesi, pohjavesi) sekä kertoa, missä määrin ja millä tavoin vettä prosessissa kierrätetään eli mikä on kierrätetyn veden prosenttiosuus kokonaisvedenotosta.

Jäteveden tunnuslukuja ovat *kokonaismäärä m<sup>3</sup>* sekä *jäteveden kuormituksen eritteleminen päästölajeittain*. Samalla kun kerrotaan, mitä aineita veteen tuotantoprosessissa joutuu, voidaan esitellä, millä tavoin käsittely tapahtuu. Onko yrityksellä esimerkiksi omia puhdistusprosesseja ennen jäteveden siirtämistä kunnallisen viemärijärjestelmän kautta jätevedenkäsittelylaitokselle?

## Henkilövastuun mittarit

### Mittari: Perustietoa henkilöstöstä

GRI-mittarit G410, G4-LA1

Perustiedot henkilöstöstä raportoidaan vuoden lopun tilanteen mukaisina. Taulukossa on esitetty yksi raportointitapa, jota voidaan yrityksessä soveltaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Pienissä yrityksissä on hyvä huomioida myös yksityisyyden suojaan liittyvät asiat.

#### 1. Henkilöstömäärä

	Miehet kpl %	Naiset kpl %	Yhteensä kpl
- johto			
- päälliköt			
- esimiehet/asiantuntijat			
- työntekijät/toimihenkilöt			
- yhteensä			

#### 2. Työsuhteen laji

	kpl	%
- toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet		
- määräaikaiset työsuhteet		
- kokoaikaiset työsuhteet		
- osa-aikaiset työsuhteet		

#### 3. Työsuhteiden kesto

	kpl	%
- alle 2 vuotta		
- 2-5 vuotta		
- 5-10 vuotta		
- 10-20 vuotta		
- yli 20 vuotta		

#### 4. Henkilöstön ikä

	kpl	%
- alle 25 vuotta		
- 25-35 vuotta		
- 35-45 vuotta		
- 45-55 vuotta		
- yli 55 vuotta		

### Mittari: Työhyvinvointi ja tyytyväisyys

Työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä seurataan vuosittaisilla tutkimuksilla ja selvityksillä, joissa henkilöstö vastaa kyselyyn nimettömästi. Kyselyn toteuttaa yleensä ulkopuolinen tutkimuslaitos. Selvitys voidaan tehdä myös itse, kunhan kysymykset laaditaan huolella ja vastaajille taataan mahdollisuus mielipiteiden esittämiseen ilman, että vastaaja voidaan tunnistaa.

Vastauksissa annettavien arvosanojen skaala on tyypillisesti 1–5, jossa 5 on paras arvosana. Käsiteltäviä asioita ovat esimerkiksi tyytyväisyys

- yritykseen
- omaan osastoon
- yhteistyöhön ja ilmapiiriin
- omaan esimieheen
- omaan työhön
- työn kuormittavuuteen
- työssä jaksamiseen
- tunnustuksen saamiseen
- palkkaan ja etuihin
- tasa-arvon toteutumiseen
- etenemismahdollisuuksiin
- kehityskeskusteluun
- henkilöstöviestintään

Jokaisesta aihepiiristä voidaan esittää useampia kysymyksiä. Tulokset jaotellaan ja käsitellään yleensä osastoittain, kuitenkin niin, että alle viiden hengen yksiköistä ei tuloksia eritellä, koska niin pienessä ryhmässä on riskinä vastaajien tunnistaminen. Julkiseen raportointiin otetaan yleensä tuloksia koko yritykseen, omaan osastoon, omaan työhön ja tasa-arvoon kohdistuvista arvioista, muiden osalta kommentoidaan lähinnä muutoksia vuoden aikana.

Isommissa yrityksissä ja yli viiden hengen tiimeissä voidaan tyytyväisyys omaan esimieheen ottaa osaksi esimiehen tulospalkkausta.

## Mittari: Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto parantaa yleensä työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia sekä vähentää sairauspäiviä, mikä puolestaan vähentää yrityksen kustannuksia.

Työterveyshuoltoa kuvaavia vastuullisuusmittareita ovat

- *kokonaissijoitus työterveyshuoltoon, sairaanhoitoon yms. € per työntekijä*
- *ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kokonaiskustannuksista prosentteina*

## Mittari: Sairauspäivät

Sairauspäivien tilastoiminen on tärkeää, jotta voidaan seurata henkilöstön työhyvinvointia sekä pohdita kehityksen syitä ja seurauksia. Myös sairauspäivän aiheuttamat tyypilliset kustannukset kannattaa laskea.

Sairauspäivien tunnuslukuja:

- *sairauspäivä-% = sairauspäivien yhteismäärä prosentteina koko vuoden teoreettisesta työajasta*
- *sairauspäiviä keskimäärin työntekijää kohti*

Esimerkki: Yrityksessä oli kalenterivuonna 201x keskimäärin 55 työntekijää, joilla oli yhteensä 325 sairauspäivää. Vuoden teoreettinen työaika oli 55 x 228 työpäivää eli 12 540 työpäivää. Sairauspäivä-% on tällöin  $325 \times 100 : 12\,540 = 2,6\%$  ja sairauspäiviä työntekijää kohti on  $228 : 55 = 4,1$ .

Isot yritykset laskevat tunnusluvuiksi usein sairauspäivät ja tapaturmataajuuden miljoonaa työtuntia kohti.

Sairauspäivätilastoja voi ja kannattaa seurata yksiköittäin. Sairauspoissaolot voidaan myös luokitella esimerkiksi seuraaviin peruseräryhmiin:

- *lyhytaikaiset (palkalliset) sairaudet: päivät yhteensä, % kaikista*
- *pitkäaikaiset (palkattomat) sairaudet: päivät yhteensä, % kaikista*
- *työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat sairaudet (erilleen lyhyt-/pitkäaikaisista): päivät yhteensä, % kaikista*
- *sairaan lapsen hoidosta aiheutuneet poissaolot: päivät yhteensä, % kaikista*

## Mittari: Tapaturmatilastot

GRI-mittari G4-LA6

Tapaturmatilastot ovat osa työturvallisuutta ja työsuojelua. Työntekijöiden pakollisen tapaturmavakuutuksen hoidon yhteydessä vakuutusyhtiölle annetaan tietoa työtunneista, jolloin saadaan myös tapaturmataajuutta koskevia tilastoja.

Tapaturmia kuvaavia tunnuslukuja on useita:

- *työtapaturmien lukumäärä vuoden aikana, kpl*
- *työmatkatapaturmien lukumäärä vuoden aikana, kpl*

- *kuolemaan johtaneiden tapaturmien lukumäärä vuoden aikana, kpl*
- *tapaturmataajuus = työtapaturmia kpl miljoonaa työtuntia kohti (pienissä yrityksissä tuhatta työtuntia kohti)*
- *työtapaturmien vakavuusaste = tapaturmista johtuvat sairauspäivät keskimäärin*

Laskentaan ei yleensä oteta mukaan ns. pientapaturmia eli tapaturmia, joista aiheutuvat poissaolot kestävät alle kolme päivää.

## Mittari: Koulutustilastot

GRI-mittarit G4-LA9, G4-LA10

Koulutusta seurataan yleensä kahdella mittarilla:

- *koulutukseen käytetty raha, yhteensä ja per työntekijä*
- *koulutukseen käytetty aika, yhteensä ja per työntekijä*

Koulutuksen tuottamat tulokset eivät välttämättä ole suhteessa käytettyyn rahaan tai aikaan, vaan syy-seuraussuhde on monimutkaisempi asia. Jos koulutus on hyvin suunniteltu ja toteutettu, siitä on yleensä hyötyä liiketoiminnan kehittämisessä.

Ennen kuin koulutusta voidaan tilastoida, yrityksen on määriteltävä, mitä koulutuksella tarkoitetaan. Mukaan otetaan tyypillisesti puolen päivän ja sitä pidemmät yrityksen sisäiset tilaisuudet, jotka tähtäävät uuden tiedon ja toimintatapojen omaksumiseen eivätkä ole tavanomaisia kokouksia. Osallistuminen yrityksen ulkopuolella järjestettäviin koulutustilaisuuksiin on selkeämmin tilastoitavissa koulutukseksi.

Koulutustilaston pitäminen on vastuutettava ja henkilöstölle on annettava selkeät ohjeet siitä, miten ilmoitukset koulutukseen osallistumisesta tehdään. Isoissa yrityksissä koulutustilastoja voidaan eritellä myös henkilöstöryhmittäin, esimerkiksi: johto, päälliköt, esimiehet, asiantuntijat, työntekijät, toimihenkilöt.

## Mittari: Palkat ja tasa-arvoinen palkitseminen

GRI-mittarit G4-11, G4-LA13

GRI-raportointisuosituksessa ei varsinaisesti oteta kantaa palkan suuruuteen, koska palkka vaihtelee maittain. Se pitäisi suhteuttaa esimerkiksi elinkustannuksiin ennen kuin sen perusteella voisi arvioida yrityksen vastuullisuutta.

G4-11-mittari koskee kollektiivisten työehtosopimusten kattavuutta yrityksessä, joten tässä voisi kertoa, millainen palkkausjärjestelmä yrityksessä on: mitkä työehtosopimukset koskevat yritystä ja miten suuri osuus työntekijöistä on eri sopimusten piirissä. Myös mahdolliset bonusjärjestelmät, muut kannustimet ja työsuhte-edut liittyvät työstä maksettaviin korvauksiin ja voidaan raportoida tässä yhteydessä.

G4-LA13-mittari suosittelee raportoimaan miesten ja naisten välisestä palkkasuhteesta henkilöstöryhmittäin. Mittari kertoo tasa-arvon toteutumisesta palkkauksessa. Pienissä yrityksissä tällainen jaottelu voi olla kyseenalaista yksityisyyden suojan takia. Sen sijaan voidaan esittää miesten ja naisten keskipalkka koko henkilöstön osalta jaottelematta sitä henkilöstöryhmiin.

### Mittari: Työntekijöiden vaihtuvuus

GRI-mittari G4-LA1

Vaihtuvuuden perusmittari on *vuoden aikana poislähteneiden työntekijöiden prosenttiosuus vuoden lopun henkilöstömäärästä*.

Vaihtuvuutta voidaan ja kannattaa analysoida tarkemmin. GRI suosittelee, että vaihtuvuutta seurattaisiin sukupuolen mukaan sekä ikäryhmittäin. Jotkut yritykset jättävät määräaikaiset työsuhteet pois vaihtuvuuslaskennasta ja seuraavat vain vakituksessa työsuhteessa olevien vaihtuvuutta. Tällöin yksi merkittävä, monesti työnantajasta riippuva vaihtuvuuden syy jää kuitenkin pois, mikä vääristää kokonaiskuva. Määräaikaiset kesätyöntekijät kannattaa kuitenkin jättää vaihtuvuuslaskennasta pois, koska kesätyöntekijöitä käytetään yleensä vuodesta toiseen samalla tavoin korvaamaan lomalla olevia työntekijöitä.

Työsuhteen päättymisen syyt voidaan jaotella myös seuraaviin ryhmiin:

- Omasta aloitteesta irtisanoutuneet
- Työnantajan päättämät irtisanomiset
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneet
- Määräaikaisesta sopimuksesta johtuneet päättymiset
- Työsopimuslain mukaisista henkilökohtaisista syistä irtisanotut tai puretut työsuhteet
- Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

### Mittari: Kehityskeskustelujen kattavuus

GRI-mittari G4- LA11

Kehityskeskustelujen tulostittarina on *kehityskeskusteluun vuoden aikana osallistuneiden työntekijöiden prosenttiosuus koko henkilöstöstä*.

Tunnuslukua laskettaessa toteutuneiksi kehityskeskusteluiksi kannattaa laskea vain ne, joiden voidaan esimiehen ja työntekijän tuntemien kriteerien perusteella katsoa täyttävän keskustelulle asetetut vaatimukset ja joista on molempien osapuolten hyväksyntä.

## Tuotevastuu

### Mittari: Tuoteturvallisuus

GRI-mittarit G4-PR1, G4-PR2

Vastuu asiakkaiden terveydestä ja turvallisuudesta korostuu varsinkin lasten vaatteissa. Numeeristen tunnuslukujen käyttäminen on tässä yhteydessä hankalaa, joten turvallisuuteen panostaminen joudutaan selvittämään sanallisessa muodossa.

Tuotemerkinnöistä vapaaehtoinen haitattomien tekstiilien merkki Öko-Tex Standard 100 sopii tähän tarkoitukseen. Lisätietoja tuotemerkinnöistä on Suomen Tekstiili & Muoti ry:n verkkosivuilla.

GRI-mittari G4-PR1 kertoo, miten suuri prosenttiosuus yrityksen merkittävistä tuotteista ja palveluista on arvioitu terveys- ja turvallisuusvaikutusten parantamisen näkökulmasta. Jos tällainen arviointi on yritykselle olennaista, siitä kannattaa tietysti kertoa.

Tuoteturvallisuuteen liittyvien määräysten rikkomuksista pitää kertoa GRI-mittarin G4-PR2 mukaisesti. Kertominen rajoittuu siihen, että ilmoitetaan *terveys- ja turvallisuusmääräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten määrät* jaoteltuna seuraavasti:

- *rikkomukset, jotka ovat johtaneet sakkoihin tai rangaistuksiin*
- *rikkomukset, jotka ovat johtaneet varoitukseen*
- *vapaaehtoisten sitoumusten rikkomukset*



Aihe	Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit	Aikataulu	Vastuu
Taloudellinen vastuu					
Ympäristövastuu					
Henkilöstövastuu (oma henkilökunta)					
Sopimuskumppanien vastuullisuus					
Tuotteiden ja palvelujen vastuullisuus					
Raportointi					
Viestintä					

Vastuullisuuskäsikirja  
 © Suomen Tekstiili & Muoti ry  
 Eteläranta 10, 00130 Helsinki  
 www.stjm.fi

2. painos.  
 Ensimmäisestä painoksesta  
 muokaten toimittanut Sari Kuvaja.

Taitto: Marker Creative Oy.  
 Painopaikka: Grano, Vantaa, 2016.