

YHTEISKUNTAVASTUU



VARATOIMITUSJOHTAJAN
HAASTATTELU

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

HENKILÖSTÖN MONIPUOLISUUS

TYÖTERVEYSHUOLTO
JA TYÖSUOJELU

LIIKETOIMINNAN PERIAATTEET

VIESTINTÄ

YHTEISÖLLISYYS

YHTEISKUNTAVASTUUN PERIAATTEET

Vastuullisuuden haaste

Politiikat ja kannanotot ovat tärkeitä, mutta yrityksen yhteiskuntavastuun todellinen mittapuu on niiden toteutuminen käytännössä, painottaa varatoimitusjohtaja Björn Hägglund.

”Tärkeintä yhteiskuntavastuussa on politiikoissa ja kannanotoissa muotoiltujen sitoumusten toteuttaminen käytännössä ja sen varmistaminen, että me kaikki ymmärrämme mistä on kysymys. Tämä on luonnollisesti myös suurin haasteemme.”

Toinen suuri haaste on se, että yhteiskuntavastuun painopisteet voivat vaihdella ihmisistä riippuen, Hägglund toteaa.

”Sitoutuminen edellyttää toimintaa.”

”Esimerkiksi myyntiorganisaation kannalta yhteiskuntavastuussa on kysymys pääasiassa eettisestä liiketoiminnasta. Tehtailla puolestaan keskeistä on työsuojelu. Mutta esimerkiksi henkilöstön monipuolisuus on tärkeä asia kaikille.

Yhteiskuntavastuun tulkinta tapahtuu pitkälti paikallisella tasolla. Siksi eri maissa ja eri tehtävissä toimiville ihmisille asioiden tärkeysjärjestys vaihtelee. Tässä mielessä yhteiskuntavastuu on Stora Enson missioon verrattuna hyvin erilainen ja paljon monimutkaisempi käsite.”

”Tärkeää on, että jokainen ymmärtää yhteiskuntavastuun koskevan heitä itseään.

Toisaalta yhteiskuntavastuun jalkauttaminen omaan työhönsä ja työympäristöönsä on helpommin sanot-

tu kuin tehty. Ensinnäkin ihmisillä on aina kiire. Toiseksi monet yhteiskuntavastuuseen liittyvät periaatteet näyttävät yksinkertaisilta tai itsestään selviltä, ja niiden luullaan toteutuvan kuin kädenkäänteessä – mutta ne pä vaativatkin oman aikansa.”

Selvät periaatteet

”Pienet asiat voivat joskus laukaista melkoisia reaktioita ja havahduttaa ihmisiä huomaamaan, mistä yhteiskuntavastuussa on kyse.

Mieleen tulee tapaus viime kesältä, jolloin henkilöstölehdessämme Globalissa julkaistiin valokuva, jonka taustalla näkyi tyttökalenteri. Valokuvasta tuli valtavasti palautetta, ja se sai meidät monet huomaamaan, että kyse oli todellakin seksuaalisesta häirinnästä.”

Björn Hägglund viittaa myös suurempiin kysymyksiin, kuten liikesuhteisiin kansainvälisten pakotteiden tai vastaavien toimien kohteena oleviin maihin.

”Tällaisista liikesuhteista on vain yksinkertaisesti pidättäydyttävä.”

Kaksinaismoraali ei ole hyväksyttävää

Yksi avainasioista Björn Hägglundin mielestä on sopivan tasapainon löytäminen paikallisen kulttuurin ja yhtiön periaatteiden välillä.

”Meidän on tunnustettava, etteivät kaikki ajattele asioista samalla tavalla. Ja, että terve järki ja halu kuunnella toista osapuolta ovat tär-

keitä avuja missä ikinä toimimme.

Yrityksessä voi olla vain yhdet toimintaperiaatteet, joita noudatetaan kaikkialla. Meidän on myös kyettävä seisomaan näiden periaatteiden takana. Emme esimerkiksi osta puuta sademetsistä – emme, vaikka hinta olisi usein hyvinkin edullinen. Emme myöskään hyväksy kynnsyrahujen maksamista.

Yritysetiikan ottaminen vakavasti tarkoittaa sitä, että tarkastelemme toimintamme harmaita alueita ja todella teemme jotakin asiattomiksi todettujen toimintatapojen hävittämiseksi.”

Kaikki mukaan

Työsuojelu on hyvin olennainen osa Stora Enson yhteiskuntavastuuta.

”Pahinta ovat vakavat työtapa- turmat, joissa työntekijä kuolee työpaikalla – oli syynä sitten virheellinen toimintatapa, joka olisi voitu välttää, tai onnettomuus, jonka ennakointi tai ehkäisy on mahdollista.

Tällaiset tapaturmat ovat äärimmäisen valitettavia. Senpä takia kaikkien on oltava jatkuvasti varovaisia työssään ja otettava turvallisuusnäkökohdat hyvin vakavasti.”

Björn Hägglund korostaa viestintän haasteellisuutta – viestit tulee saada kulkemaan sekä johdolta alaisille että päinvastoin.

”Rima on asettava korkealle – kuten me teemme – ja asenteiden on ol-



”Yhteiskuntavastuu ei ole mitään pehmoilua.”

tava kunnossa, mutta se ei vielä riitä. Ihmisten tulee sitoutua tavoitteisiin, ja heitä pitää auttaa niiden saavuttamisessa.

Johtajan on itsekkin sitouduttava tavoitteisiin ja oltava innostunut asiastaan. Silloin ihmiset kuuntelevat ja alkaa tapahtua.”

Lisäarvoa asiakkaille

Björn Hägglundin mielestä yhteiskuntavastuu tuo lisäarvoa sekä Stora Ensolle että yhteistyökumppaneille.

”Voimme tuoda lisäarvoa asiakkaidemme liiketoimintaan esimerkiksi olemalla vastuullinen yhteistyökumppani, johon voi luottaa joka asiassa

niin laadussa kuin liiketavoissa. Luottavuus on tärkeää myös sijoittajien kannalta.

Tämän päivän sijoittajat välttävät riskejä yhä selvemmin. Riski voi liittyä kaikkeen liiketoimintaan eli mitä luottavammat hallintoperiaatteet ja liiketavat meillä on ja mitä paremmin hoidamme ympäristöasiat, sitä enemmän tuotamme lisäarvoa.

Yhteiskuntavastuu ei ole mitään pehmoilua.”

Periaatteet puntarissa

Periaatteidensa takana on pystyttävä myös seisomaan, Björn Hägglund korostaa.

”Kun yhteiskuntavastuuseen sitoutuu, on oltava valmis kulkemaan koko tie loppuun saakka. Kesken matkaa ei saa luovuttaa, vaikka tilanne kävisi vaikeaksi tai mutkikkaaksi. Meidän on ymmärrettävä, että sitoutuminen edellyttää myös toimintaa.”

Björn Hägglund uskoo, että kunnianhimoiset tavoitteet – jollaiset Stora Ensolle on toiminnan tehokkuuden, tulosten ja yhteiskuntavastuun alueilla – vaativat tukea koko henkilöstöltä. Työhön on käytävä myös yhteistyökumppaneiden, muiden metsäteollisuusyritysten ja kaikkien muidenkin toimijoiden kanssa.

”Tavoitteet on pidettävä mielessä ja ne on liitettävä arkiseen työhön. Niistä on tultava osa toimintasuunnitelmia ja niiden on oltava mukana arjessa. Tällä tavoin myös saavutamme asettamamme tavoitteet.” ■

Yhteiskuntavastuu Stora Ensossa

Stora Enson määritelmän mukaisesti yhtiön vastuullisuuden käsite sisältää yhteiskuntavastuun ohella myös ympäristövastuun ja taloudellisen vastuun. Stora Enso haluaa painottaa liiketoimintansa vastuullisuutta, viestintänsä avoimuutta ja siihen liittyvää sidosryhmävuorovaikutusta sekä sitä, että konserni on ympäröivän yhteisön tunnustettu jäsen ja kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikkialla.

Yhteiskuntavastuu koskee koko sitä arvoketjua, jonka osa Stora Enso on. Menestyksellä toiminta edellyttää tämän vuoksi läheistä suhdetta ketjun molemmissa päässä toimivien yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhtiö katsoo, että vakavasti otettu yh-

teiskuntavastuu yhdessä kunnianhimoisen strategian ja johdonmukaisen tavoitteiden kanssa antaa Stora Ensolle arvokkaan kilpailuedun.

Stora Enso määritteli yhteiskuntavastuun periaatteet ja nimesi keskeiset sidosryhmänsä vuonna 2001. Nyt näitä periaatteita ollaan nivomassa osaksi käytännön työtä. Yrityksen Excellence 2005 -laatujohtamisohjelma, siihen liittyvät prosessit sekä itsearviointimenetelmät ovat tässä työssä tärkeitä välineitä. Tarkoituksena on varmistaa, että asioita voidaan kuvata, seurata, arvioida, parantaa ja jakaa yhtenäisesti kaikissa Stora Enson yksiköissä.

Tämä raportti on yleisesitys Stora

Enson yhteiskuntavastuun visiosta ja strategiasta sekä vuonna 2002 saavutetuista tuloksista. Raportti kattaa konsernin kaikki viisi ydinliiketoiminta-alueita: Aikakauslehtipaperin, Sanomalehtipaperin, Hienopaperin, Pakkauskartongit ja Puutuotteet.

Stora Enson raportit noudattavat soveltuvin osin Global Reporting Initiative -ohjeiston (GRI) suosituksia.

Lue lisää verkkovuosisikertomuksesta



Evoluutio, ei revoluutio

Kestävän kehityksen ja yhteiskuntavastuun kysymyksissä Stora Enso haluaa yltää erinomaiseen laatuun ja yrityskuvaan. Näihin tavoitteisiin tähdätään määrätietoisesti kilpailukykyisen ja oppivan organisaation avulla.

Stora Enson palveluksessa on yhteensä 42 500 työntekijää yli 40 maassa. Suurella työnantajalla on suuri vastuu, mutta myös mittavat mahdollisuudet.

Henkilöstöjohtamisella on tärkeä rooli, kun Stora Enso tavoittelee maailman johtavan metsäteollisuusyrityksen asemaa. Konsernin henkilöstöjohtaminen perustuu vakaumukseen siitä, että henkilöstö on se ratkaiseva te-

kijä, joka erottaa Stora Enson kilpailijoista. Stora Enson pitkän tähtäyksen menestys perustuukin työntekijöiden osaamiseen – 'What People Can Do'.

Stora Enson henkilöstöjohtamisen visiona on luoda yrityskulttuuri, joka houkuttelee parhaita ihmisiä ja pitää heidät yhtiössä kehittämällä kunkin yksilön kykyjä sekä motivoimalla jokaista työntekijää tekemään par-

haansa. Tavoitteen saavuttamiseksi on tuettava suorituskykyä, kehitettävä henkilöstön osaamista sekä rekrytoitava huippukykyjä.

Stora Enson henkilöstöjohtamisstrategian kulmakiviä ovat työntekijöiden hyvinvointi, motivaatio ja ammattitaito. Jatkuva parantaminen edellyttää, että koko henkilöstö on tietoinen konsernin tavoitteista, siitä

mitä heiltä odotetaan ja miten kukin voi tehdä oman osansa mahdollisimman hyvin.

Tulokellisuus

Laatujohtamisjärjestelmän, Excellence 2005, sekä tuottavuuden parantamisohjelman avulla kaikki Stora Enson yksiköt pyrkivät kehittämään toimintaansa, parantamaan kilpailukykyään ja taloudellista tulostaan. Ohjelmat hyödyntävät järjestelmällisiä analyysijä, benchmarkingia ja parhaiden toimintatapojen avulla tapahtuvaa tietämyksen jakamista niin konsernin sisä- kuin ulkopuolellakin.

Stora Enson tavoitteena on valaa luja perusta konsernin toiminnan kaikenpuoliselle menestykselle painottaen ihmisläheisyyttä, tiimityötä, vastuunjakoa ja tietämyksenhallintaa.

Askeleen edellä kilpailijoita

Osaaminen ja ammattitaito ovat Stora Enson tunnusmerkkejä vahvuuksia, joiden vaaliminen vaatii järjestelmällistä ja pitkäjänteistä kehitystyötä. Niiden tukemiseksi keskitytään vuonna 2003 muun muassa henkilöstön osaamisen kartoittamiseen ja työntekijöiden liik-

kuvuuden edistämiseen.

Jotta parhaat kyvyt haluavat jäädä Stora Ensoon, tarvitaan toimivan rekrytoinnin lisäksi panostusta työtyytyväisyyteen ja vahvaa yrityskuvaa.

Tosiasioihin perustuvaa johtamista

Stora Ensossa on muodostunut rutii-niksi kartoittaa kyselyin työntekijöiden mielipiteitä sekä näin saadun tiedon pohjalta tukea organisaation ja toiminnan kehittämistä. Työntekijöiden kuulemisella on ollut erityisen tärkeä rooli seurattaessa Stora Enson missioon, visioon ja arvoihin perustuvan yrityskulttuurin kehitystä.

Stora Enso on tehnyt tähän mennessä viisi arvo- ja asennetutkimusta, joiden kohderyhmänä on ollut keskeisin yritysjohto ja joiden koordinoinnin ovat hoitaneet henkilöstö- ja laatujohtamisesta vastaavat konsernin esikuntatoiminnot. Viimeisin selvitys tehtiin joulukuussa 2002.

Tutkimusten painopisteitä ovat olleet henkilökohtaiset ja organisaation arvot, johtamistaidon kehittäminen ja vastaajien parannusehdotukset. Tutkimustulokset ovat johtaneet parannuksiin sekä tulosryhmä- että

konsernitason johtamisessa.

Konsernin esikunta- ja palvelutoiminnot ovat teettäneet kolme sisäistä asiakastytyväisyyskyselyä, joiden avulla ne ovat pyrkineet saamaan palautetta palveluistaan ja toiminnastaan. Viimeisin kysely tehtiin lokakuussa 2002. Kyselyiden tulokset osoittavat, että monen yksikön asiakkaiden mielestä esikunta- ja palvelutoimintojen palvelu on parantunut.

Henkilöstön tyytyväisyyskyselyiden avulla selvitetään työntekijöiden mielipiteitä Stora Enson organisaatiosta, arvoista, johdosta ja johtamistavoista, viestinnästä ja tiedonkulusta, työtytyväisyydestä, työnantajan ulkoisesta kuvasta sekä laatuasioista. Stora Enson eri yksiköiden säännöllisesti tekemien selvitysten tuloksia käytetään Excellence 2005 -ohjelmaan liittyvissä itsearvioinneissa.

Vuonna 2002 otettiin yhteistyössä konsulttiyrityksen kanssa käyttöön uusi verkkopohjainen kyselytutkimusjärjestelmä, jonka avulla voidaan tehdä sekä konserni- että yksikötason kyselyitä. Kerätyn tietokannan avulla voidaan seurata kehityssuuntia sekä verrata yksiköitä keskenään. ■

Henkilöstö numeroiden valossa

Avainluvut	2000	2001	2002
Henkilöstö keskimäärin	41 785	44 275	43 853
Liikevaihto/työntekijä, EUR	311 524	305 112	291 488
Henkilöstön vaihtuvuus, %*	3,2	3,1	2,8
Koulutuspäiviä/työntekijä	4,1	3,9	4,9

* Perustuu vakituisiin työntekijöihin, jotka ovat jättäneet yrityksen vapaaehtoisesti.

Henkilöstö maittain	2000	2001	2002	%
Suomi	15 088	15 054	14 676	33
Ruotsi	10 856	9 433	9 187	21
USA	2 197	6 071	5 731	13
Saksa	4 723	4 767	4 761	11
Ranska	1 356	1 368	1 333	3
Itävalta	1 078	1 127	1 189	3
Alankomaat	831	801	858	2
Kanada	736	746	850	2
Kiina	801	852	816	2
Belgia	690	694	645	1
Iso-Britannia	783	704	602	1
Venäjä	474	527	581	1
Muut	2 172	2 131	2 624	6
Yhteensä, keskiarvo	41 785	44 275	43 853	100
Yhteensä, 31.12.2002	44 624	42 932	42 461	

Koulutusrakenne

Peruskoulu	27,6 %
Lukio/ammattikoulu	48 %
Opistoaste	12,1 %
Alempi korkeakoulututkinto	7,3 %
Ylempi korkeakoulututkinto	4,7 %
Lisensiaatti- ja tohtoritutkinto	0,3 %

Tulevaisuutta turvaten

Työvoimaa vähennettäessä toimitaan yksilöä kunnioittaen ja henkilöstön tarpeita kuunnellen.

Tämän päivän tiukasti kilpailuilla ja maailmanlaajuisilla markkinoilla yritysten on joskus pakko vähentää työvoimaa. Syynä voivat olla tarve varmistaa pitkän aikavälin kannattavuus, tekniikan kehitys tai raaka-aineiden saatavuuden ja tuotevalikoiman muu-

tokset. Yksityisen ihmisen kannalta työpaikan menettämisen uhka tai uudelleensijoitus ovat mielenrauhaa järkevyyttä asioita. Stora Enso pyrkiikin aina suunnittelemaan toimintaansa pitkällä aikavälillä, jotta kielteiset vaikutukset voitaisiin välttää. Panemme

suuren painon toimintamme vastuullisuudelle. Henkilöstöä vähennettäessä otetaan huomioon aina myös yhtiön sisäiset uudelleensijoitusmahdollisuudet, uuden työpaikan etsimisessä tarvittava apu, eläkejärjestelyt ja jatkokoulutus. ■

Katsaus 2002

Summan tehdas sulkee paperikoneen

Tammikuussa 2001 julkistettiin tieto, jonka mukaan toinen Summan tehtaan paperikoneista suljetaan osana Stora Enson Sanomalehtipaperi- ja Aikakauslehtipaperitulosryhmien tuotantorakenteen kehittämisohjelmaa.

Samalla kerrottiin, että kaikille työntekijöille, joita asia koskee, tarjotaan työtä alueen muilla Stora Enson tehtailla tai heille taataan pääsy eläkkeelle.

Tehtaan pysyvä henkilöstömäärä laskee pääosin vuosien 2002 ja 2003 aikana 169 työntekijällä 659:stä 490:een. Nykyisen työnsä menettävästä 169 henkilöstä 51 pääsee varhaiseläkkeelle tai tavanomaiselle eläkkeelle ja 42 henkilöä on saanut töitä läheisiltä Stora Enson Anjalan, Kotkan, Inkeröisten ja Karhulan tehtailla tai konsernin muista yksiköistä. Yhteensä 61 henkilöä on sanottu irti. Heistä kaikki ovat oikeutettuja saamaan työttömyyseläkettä. Irtisanottujen keski-ikä on lähes 59 vuotta. Yhteensä 9 henkilöä on tällä hetkellä pitkäaikaisella sairauslomalla, ja 6 henkilöä on lähtenyt yhtiön palveluksesta.

Nymöllan tehdas uudelleenjärjestelyt

Stora Enso päätti vuonna 2001 sulkea Nymöllan tehdas päällystyskoneen, mikä tarkoitti 160 työpaikan menettämistä. Tehdas sai toukokuussa 2001 luvan lisätä sellunvalmistustaan, mikä mahdollistaa ympärivuotisen tuotannon. Tämä

toi tehtaaseen 15 uutta työpaikkaa.

Toukokuussa 2001 päädyttiin ratkaisuun, jonka mukaan 38 työntekijää irtisanotaan ja 62 henkilöä saa mahdollisuuden päästä varhaiseläkkeelle. Lisäksi 45 työntekijää vähenee luonnollisen poistuman kautta.

Koska tehtaalla tarvitaan säännöllisin väliajoin tilapäistyövoimaa, 27 irtisanotua työntekijää on muodostanut tilapäistyöntekijöiden renkaan ja työskentelee tarpeen mukaan tehtaan eri osastoilla. Kun pysyviä työpaikkoja avautuu, he ovat etusijalla niitä täytettäessä.

Yhteensä 100 työntekijälle tarjottiin uutta työtä tehtaalla sen jälkeen kun heidän kanssaan oli keskusteltu siitä, min-kälaisista tehtävistä he olisivat kiinnostuneita. Työntekijöiden koulutus aloitettiin välittömästi koneen sulkemisen jälkeen helmikuussa 2002.

Storan ja Enson fuusio sekä Papyrus UK

Kun Stora ja Enso yhdistyivät vuonna 1999, tukkuliikkeen Caxton Papers UK ja Brand fuusioitiin Papyrus UK Ltd -nimiseksi yhtiöksi. Toimintaa ei saatu kannattavaksi huolimatta onnistuneesta säästö-ohjelmasta ja työntekijöiden kovasta yrityksestä, joten vuoden 2002 alussa yhtiön Ison-Britannian toiminnot päätettiin lopettaa.

Päätös koski kaikkiaan 214 työntekijää, joista 198 irtisanoitiin toukokuussa 2002. Osa liiketoiminnoista myytiin kilpailulle yritykselle, jonka palvelukseen siirtyi 8 henkilöä. Lisäksi 8 henkilöä jatkoi

Stora Enson palveluksessa vuoden 2002 loppuun.

Kaikkiaan 198 irtisanotusta työntekijästä 95 % on löytänyt uuden työpaikan tai muun mielekkään ratkaisun. Menestyksen taustalla olivat

- tehokas viestintä
- hyvä projektisuunnittelu
- erinomainen laki- ja verotusneuvonta
- toimiva yhteistyö uudelleensijoitusyhtiön kanssa
- hyvä tiimityö
- laatujohtamisperiaatteet.

Stora Enson Pohjois-Amerikan yksiköt tarjoavat urasuunnittelupalveluja

Stora Enson Pohjois-Amerikan yksiköiden työvoiman vähentämispäätökset koskivat vuonna 2002 noin 200 henkilöä. Työnsä menettävälle tarjottiin kilpailukyisen irtisanomispaketin ohella myös työnvälityspalveluita. Työntekijät saivat apua ammatinvalinnanohjaajalta, ja työnhakua helpotettiin käytännön järjestelyin.

Ammattiavun lisäksi työnhakijoiden käytettävissä oli työnhakuun tarkoitettuja puhelimia ja tietokoneita verkkoyhteyksineen, muuta tiedonhakumateriaalia sekä apua tekstinkäsittelyssä.

Palveluita käyttäneet ovat sijoittuneet hyvin uudestaan työelämään. Suurin osa on löytänyt entistä tehtävänsä vastaavaa työtä, toiset taas ovat suuntautuneet uudelle alalle.



Monipuolisuus tukee tulosta

Monipuolisuuden vahvistaminen on ratkaisevaa Stora Enson menestykselle.

Kun Stora Enso hankkii palvelukseen henkilöitä mahdollisimman suuresta joukosta kyvykkäitä ihmisiä, kasvatetaan myös organisaation innovatiivisuutta ja joustavuutta. Lisäksi monipuolisuus vahvistaa rekrytointipohjaa ylipäänsä. Tämän päivän globaaleilla, nopeasti muuttuvilla markkinoilla liian homogeeninen henkilöstörakenne voi muodostua rasitteeksi.

Vastuu koko konsernin henkilöstön monipuolisuuden edistämisestä ja tukemisesta kuuluu ylimmälle johdolle. Paikallisella tasolla vastuu on tuulosryhmien ja yksiköiden johdolla. Työpaikan arjessa vastuu kuuluu lopulta kaikille storaensolaisille.

Monipuolisuus ratkaisee

Stora Enso on aloittanut sisäisen parhaiden käytäntöjen, syrjinnän vastaisen toimenpiteiden sekä työntekijöiden kansallisuuteen ja sukupuoleen liit-

tyvän monipuolisuuden kartoittamisen.

Ensimmäisen aiheeseen liittyvän kyselyn tulokset osoittavat, että useimmat yksiköt ottavat tasavertaisuusnäkökulmat huomioon henkilöstöä rekrytoitaessa. Kaikissa yksiköissä pyritään antamaan tasavertaiset mahdollisuudet. Kolmessa kymmenestä tutkitusta yksiköstä tämä periaate on myös kirjattu ohjeistuksiin.

Stora Enson Yhdysvaltain yksiköissä on ollut käytössä liittovaltion lainsäädäntöön perustuva tasavertaisuusohjelma vuodesta 1968 lähtien. Kaikki johtoasemassa olevat henkilöt saavat tasa-arvokoulutusta, ja kaikki työntekijät ovat mukana henkilöstön monipuolisuutta käsittelevissä työryhmissä. Työryhmissä käsitellään myös työpaikkahäirintää.

Merkittäviä puutteita ovat edelleen muualta kuin Pohjoismaista läh-

Kriittinen tekijä

Henkilöstön monipuolisuus on kriittinen tekijä Stora Enson mission ja vision saavuttamisen sekä arvojen toteuttamisen kannalta. Näemme monipuolisen henkilöstön vahvuutena sekä dynaamisemman organisaation elintärkeänä osana. Syrjintä rodun, etnisen alkuperän, sukupuolen, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, uskonnon, poliittisen mielipiteen, vanhemmuuden, sosiaalisen taustan tai muun vastaavan piirteen takia on ehdottomasti kielletty.

töisin olevien henkilöiden ja naisten vähäinen määrä Stora Enson ylimässä johdossa.

Storaensolaisia pyritään sitouttamaan tasavertaisuutta edistävään toimintaan sisäisen viestinnän avulla. Henkilöstön monipuolisuusnäkökulmat huomioidaan myös henkilöstökyselyissä ja johtajakoulutuksessa.

Kehitteillä on koko Stora Enson kattava seurantarjestelmä, jonka tarkoituksena on edistää henkilöstön monipuolisuutta. Se tarkastelee henkilöstörakennetta sukupuolen ja kansallisuuden suhteen sekä täydentää maittain tähän mennessä kerättyä tietoa työntekijöiden koulutuksesta, iästä ja sukupuolesta. ■

Monipuolisuus

- Kasvattaa yhtiön lahjakkuus- ja osaamispääomaa.
- Auttaa saavuttamaan laajemman ja monipuolisemman asiakas-, toimittaja- ja sijoittajapohjan.
- Edistää innovatiivisuutta, luovuutta ja joustavuutta.
- Vahvistaa muutосkykyjä.

Jakaumat

Henkilöstön

ikäjakauma 2002

<20	0,59 %
21–30	11,39 %
31–40	27,75 %
41–50	32,37 %
51–60	25,54 %
>60	2,36 %

Sukupuolijakauma

Naiset	19 %
Miehet	81 %

Naisten osuus yhtiön johdossa

Hallitus	0 %
Johtoryhmä	0 %
Tulosryhmien johtoryhmät	5 %
Yksiköiden johtoryhmät	14 %

WISE – naiset Stora Ensossa

Vuonna 2002 toteutetun tutkimusprojektin (WISE = Women in Stora Enso) mukaan urallaan pisimmälle päässeet naiset pitävät työstään Stora Ensossa, mutta kaipaavat asennemuutosta, jotta naisilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet johtotehtäviin. Erityisen tärkeänä pidettiin sitä, että konsernin ylimpään johtoon valitaan naisia.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää naisten urakehitystä edistäviä tai haittaavia tekijöitä. Siinä haastateltiin 23:a Stora Enson 25:stä naisjohtajasta. Riippumaton konsulttiyritys haastateli kutakin heistä kahden ja puolen tunnin ajan, ja esitteli tulokset yhteisessä kokouksessa. Lisäksi haastateltiin kuutta miesjohtajaa miesnäkökulman mukaan saamiseksi.

”Markkinoi itseäsi!”

Haastatelluilla naisilla oli paljon yhteistä: Heillä oli hyvä koulutus ja vahvat ammatilliset näytöt, mutta vain harva oli aktiivisesti hakeutunut johtavaan asemaan. Haastateltavat pitivät työstään Stora Ensossa. Tärkeintä heille on suoriutua tehtävistään mahdollisimman hyvin ja he myös saavuttavat päämääränsä.

He ovat myös sitä mieltä, että hyvin tehdyn työn pitäisi olla riittävä suositus uralla etenemiseen. Naisjohtajat eivät tutkimuksen mukaan yleensä tuo selvästi ilmi omia toivomuksiaan tai saavutuksiaan. Tässä mielessä he ovat passiivisia ja vaatimattomia. ”Jos olet tehnyt hyvää työtä, kerro siitä muillekin – markkinoi itseäsi”, neuvoikin eräs haastateltava.

Vastaajien mielestä naiset ja miehet ohjataan usein jo rekrytointivai-

heessa erityyppisiin tehtäviin. Erittäin naisten pääsy tuotantopuolen tehtäviin koettiin vaikeaksi. Stora Ensossa tuotantopuolen kokemuksen katsottiin kuitenkin olevan huippuuran edellytys.

Selkeää urasuunnittelua pidettiin tärkeänä välineenä henkilökohtaisten ja organisatoristen esteiden voittamisessa. Myös nykyisiä rekrytointikäytäntöjä tulisi arvioida kriittisesti, ja olisi pyrittävä eroon miesten työt ja naisten työt -ajattelusta. Jokseenkin kaikki haastateltavat vastustivat sukupuolikiintiöitä jopa projekti- ja työryhmiä perustettaessa.

”Paras valita sopiva pomo!”

Haastateltavien mielestä Stora Enson organisaatiossa on vaikeasti läpäistävä lasikatto. Haastateltavat arvostavat hyviä johtajia, koska he tunnistavat kunkin työntekijän mahdollisuudet ja osaavat ohjata nämä kykijensä mukaisesti tehtäviin. Tällöin naisetkaan eivät ole vain sukupuolensa edustajia, vaan kyvykkäitä ihmisiä, joilla on tietty ammattitaito.

Parhaassa tapauksessa naiset ovat saaneet esimiehiltään rohkaisua ja hyviä neuvoja. Joidenkin kokemusten mukaan taas keskusteluyhteys miespuolisten esimiesten ja naisten välillä



Useimmat haastateltavat tuntuivat ajattelevan, että hyvin tehty työ riittää takeeksi uralla etenemiselle, mutta toisenlaisiakin mielipiteitä tuotiin esiin. Eräs naisjohtaja ilmaisi asian näin: "Jos olet tehnyt hyvää työtä, kerro siitä muillekin – markkinoi itseäsi."

ei juuri toimi. "Mikäli haluaa edetä urallaan, on paras valita sopiva pomo", totesi eräs haastateltava.

"Saunan ovi tiukasti kiinni"

Haastateltavien mielestä henkilökohtaisten verkostojen merkitys on suuri, mutta yhteyksien solminen ei näytä yleensä onnistuneen kovin hyvin. Naiset kokevat miesten suosivan toisiaan varsinkin epävirallisia liittolaisten ja tukijoiden verkostoja luodessaan.

Myös muut epämuodolliset toimintatavat pystyttävät esteitä. Esimerkiksi Pohjoismaissa yleinen yhdistelmä, liike-elämä, sauna ja metsästys, sulkee naiset yleensä ulkopuolelle. Hehän harvemmin harrastavat metsästystä ja jäävät myös helposti yksin istumaan, kun mieskollegat jatkavat päivän keskusteluja saunassa.

"Nuorempana ajattelin, että mahdollisuudet ovat rajattomat. Nyt en

enää ole niin varma. Tie ylöspäin tuntuu olevan yhtä tiukasti suljettu kuin saunan ovi", kertoi eräs haastateltava.

Tietyt maat ja paikkakunnat miellettiin lähestulkoon naisilta suljetuiksi.

"Ura vaatii paljon"

Haastateltavat painottivat perheen tuen merkitystä, sillä uran tekeminen "vaatii paljon". Toisaalta tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä ei saisi olla vain sukupuolirikkyisyys.

"Toivon, että Stora Ensossa halutaan olevan töissä muitakin kuin eronneita ja lapsettomia ihmisiä", totesi eräs naisjohtaja.

Työn ja perhe-elämän yhdistäminen näyttää olevan joissain maissa helpompaa kuin toisissa. Eräiden kommenttien mukaan Ruotsin yksi-

köt ovat tässä suhteessa ehkä joustavampia.

Moni nainen tuntuu pärjäävän hyvin sekä töissä että kotona. Joidenkin mielestä menestykselläkäs ura ja perhe-elämä vaativat asioiden paneamista arvojärjestykseen. "On pystyttävä luopumaankin jostain", totesi eräs haastateltava.

Valmis muutokseen

Tutkimuksen tulosten perusteella laaditaan sekä pitkän että lyhyen aikavälin toimenpidesuunnitelma, josta konsernin ylin johto päättää. Suunnitelman painopisteitä ovat naisten määrän kasvattaminen ylimmässä johdossa, sisäisen verkostoitumisen edistäminen sekä naisten näkyvyyden parantaminen Stora Ensossa. ■



Turvattu **terveys,** terve turvallisuus

Työntekijöiden hyvinvointi on hyvän tuloksen perusta.

Työntekijöiden hyvinvointi sekä työterveyshuolto ja työsuojelu ovat Stora Ensossa ensiarvoisen tärkeitä asioita. Henkilöstöllä on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön.

Stora Enso on sitoutunut yhtiön arvoihin perustuvaan työterveyshuolto- ja työsuojelupolitiikkaan, joka käsittelee niin johdon, työntekijät kuin

kaikki sidosryhmätkin. Stora Enson visio on olla tuloksen ja laadun suhteen työterveyshuollossa ja työsuojelussa johtava metsäteollisuusyritys.

Työterveyshuolto ja työsuojelu käytännössä

Stora Enson työsuojelu-, työterveyshuolto- ja turvallisuusjohtamisjärjes-

telmä on käytännön työkalu näiden alojen jatkuvaa kehittämistä varten koko yhtiössä. Järjestelmä noudattaa Excellence 2005 -ohjeistuksia, kansainvälisiä työterveys-, työsuojelu- ja turvallisuusstandardeja (esim. OHSAS 18001, BS 8800, SCC) sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n ohjeita.

Monilla Stora Enson tehtailla on

omat työsuojelu-, työterveyshuolto- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmänsä, joiden kehittämistä konsernin johto kannustaa.

Sertifioinnin ovat saaneet esimerkiksi Berghuizerin tehtaan (OHSAS 18001), Anjalankosken, Kotkan ja Summan tehtaiden (BS 8800) sekä Baienfurtin tehtaan (SCC) järjestelmät. Lisäksi Stora Enson Suomen työterveyshuolto on saanut alansa ensimmäisen ISO 9001 -sertifikaatin.

Stora Enson tulosryhmät ovat asettaneet omat työterveyshuolto- ja työsuojelutavoitteensa yhtiön politiikan toteuttamiseksi sekä johdon ja työntekijöiden odotusten täyttämiseksi. Myös yksittäiset tehtaalla ja liiketoimintayksiköt ovat aloittaneet yksikkökohtaisia työterveyshuolto- ja työsuojeluohjelmia sekä asettaneet työsuojelutavoitteita.

Oppia Forsin tehtaalta

Vuonna 2002 toteutettiin useita työntekijöiden hyvinvointiin sekä työterveyshuoltoon ja työsuojeluun liittyviä hankkeita. Ruotsin yksiköissä huomiota kiinnitettiin Forsin tehtaalla saatujen kokemusten perusteella erityisesti poissaoloihin ja työntekijöiden pitkäaikaiseen terveyteen.

Pitkäaikaisterveenä pidetään työntekijää, joka ei kahteen vuoteen ole ollut sairauden takia poissa töistä. Korpen Sporthuset AB ja talouslehti Dagens Industri valitsivat joulukuussa 2002 Forsin tehtaan 29 yrityksen joukosta Ruotsin terveimmäksi yritykseksi vuonna 2002.

Forsin tehdas voitti sekä vähin-

tään 300 työntekijän yritysten sarjan että koko kilpailun. Nyt käynnissä on kaikki Stora Enson Ruotsin yksiköt kattava projekti, jonka tavoitteena on saada 40 prosenttia työntekijöistä pitkäaikaisterveiksi.

Langerbruggen tehtaalla ei ole menetetty yhtään työpäivää 18 kuukauteen työtaturmien takia.

Toimi ajoissa – se kannattaa

Suomessa on kiinnitetty runsaasti huomiota varhaiskuntoutukseen, jonka tarkoituksena on taata, että työntekijät, joiden työkyky on vaarassa huonontua, pääsevät tarvittaessa viikon mittaiselle kuntoutusjaksolle.

Kuntoutuksessa keskitytään ennaltoimenpiteisiin, joilla ylläpidetään ja parannetaan psyykkistä ja fyysistä työkykyä. Kuntoutukseen liittyvät Stora Enson työterveyshuollon tarjoamat tuki- ja seurantapalvelut.

Suomessa on myös aloitettu uusi työsuojeluohjelma, jonka tarkoituksena on parantaa urakoitsijoiden ja alihankkijoiden turvallisuustietoisuutta. Kun järjestelmä on saatu kokonaisuudessaan käyttöön, on urakoitsijoiden ja alihankkijoiden työntekijöiden käytävä läpi turvallisuuskoulutus ja läpäistävä koe, ennen kuin he saavat luvan työskennellä Stora Enson teh-

taalla. Vastaava ohjelma on käynnissä myös Stora Enson Pohjois-Amerikan yksiköissä.

Tapaturmien ennaltaehkäisyyn on myös panostettu ja monissa yksiköissä onkin tehty ansiokasta turvallisuustyötä. Esimerkiksi vuoden 2002 loppuun mennessä Langerbruggen tehtaalla ei ollut sattunut ainoatakaan poissaoloon johtanutta työtaturmaa yli 18 kuukauteen.

Työterveyshuollon ja työsuojelun johtaminen

Stora Enson konsernijohto valvoo ja koordinoi toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan johdolla sekä työterveyshuolto- ja työsuojelujohtajan avustuksella konsernin työterveyshuollon ja työsuojelun johtamista, kehittämistä ja seuranta. Eri maissa vastuut määritellään kunkin maan lainsäädännön vaatimalla tavalla.

Stora Enso koordinoi yhtiön johtamisperiaatteiden mukaisesti työterveyshuoltoon ja työsuojeluun liittyviä suunnitelmia, seuraa suunnitelmien toteutumista, järjestää alan koulutusta sekä edistää ja valvoo työtapojen ja -olosuhteiden turvallisuutta. Oleellinen osa tätä työtä on riskien arviointi ja ennaltaehkäisy. Työntekijöiden vastuulla taas on noudattaa omalta osaltaan työterveyshuolto- ja työsuojeluohjeita ja säädöksiä.

Stora Enso osallistuu myös työntekijöiden ja työntekijöiden väliseen yhteistoimintaan, joka käsittää muun muassa konsernin ja tulosryhmien yhteistoimintaelimet ja yksiköiden työsuojelutoimikunnat. ■

Työterveyshuolto- ja työsuojelupolitiikka

Konsernin työterveyshuolto- ja työsuojelupolitiikka perustuu Stora Enson arvoihin, liiketoiminta- ja henkilöstöjohtamisstrategioihin, kansalliseen työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädäntöön sekä konsernin ja sen sidosryhmien välisiin sopimuksiin. Politiikka on laadittu laatujohta-

misperiaatteiden kanssa yhteensopivaksi, ja se koskee kaikkia Stora Enson työntekijöitä. Maa-, tulosryhmä- ja/tai yksikkökohtaiset politiikat perustuvat konsernin työterveyshuolto- ja työsuojelupolitiikkaan, ja ovat sen kanssa yhdenmukaisia.

Stora Enson työterveyshuolto- ja työ-

suojelupolitiikka perustuu kahteen strategiseen tavoitteeseen: työntekijät ovat terveitä ja työkykyisiä, eikä työpaikoilla satu tapaturmia tai esiinny työperäisiä sairauksia.

Tulosten mittaaminen

*Stora Enso arvioi säännöllisesti työterveyshuoltonsa ja työsuoja-
jelunsa tasoa vertaamalla tu-
loksia alan standardeihin sekä
metsäteollisuudessa ja muilla
toimialoilla toimiviin yrityksiin.*



Arviointiin käytetään kaikkialla Stora Ensossa yhteisiä indikaattoreita: kuolemaan johtaneet työtapaturmat, poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat, muut työtapaturmat, vaaratilanteet sekä sairaudesta tai tapaturmasta johtuneet poissaolot. Yksiköt seuraavat jatkuvasti omia lukujaan ja raportoivat niistä neljännesvuosittain konsernille. Vuoden 2003 alusta lähtien seurataan lisäksi Stora Enson tiloissa työskentelevien urakoitsijoiden tietoja.

Kuolemaan johtaneet tapaturmat

Stora Enson työpaikoilla sattui vuoden 2002 aikana viisi kuolemaan johtanutta työtapaturmaa:

- Varkauden sahalla kiinteistöhuoltomies jäi kauhakuormaajan alle. Onnettomuuden jälkeen on ryhdytty erityisesti liikenneturvallisuutta parantaviin toimenpiteisiin. Kaikille Stora Enson ja urakoitsijoiden työntekijöille on jaettu yksityiskohtaiset liikenneturvallisuusohjeet.

- Espanjassa toimivan Cartiberia S.A:n palveluksessa olleen urakoitsijan työntekijä sai surmansa, kun trucki kaatui. Tapaturman jälkeen työntekijöille on kerrattu truckin ajo-ohjeet, ja tähdennetty niiden noudattamisen tärkeyttä.

- Celbin tehtaalla Portugalissa putosi rakennustöiden yhteydessä urakoitsijan työntekijä. Kuolemantapauk-

sen jälkeen tehtaalla on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota urakoitsijoiden turvallisuuskoulutukseen ja -määräyksiin.

- Corbehemin tehtaalla Ranskassa sai surmansa urakoitsijan työntekijä, kun traktori kaatui. Turman seurauksena tehtaalla on keskitytty työntekijöiden turvallisuusajatteluun ja asianmukaiseen ohjeistukseen.

- Suzhoun tehtaalla Kiinassa urakoitsijan työntekijä putosi ja sai surmansa. Sitten tehtaalla on kiinnitetty lisähuomiota turvallisuuskoulutukseen ja valvontaan.

Stora Enson Ranskan myyntiyhtiön työntekijä sai surmansa liikemat-
kalla liikenneonnettomuudessa.

Tapaturmatiheys

Stora Ensossa sattui vuoden 2002 aikana keskimäärin 24,0 poissaoloa aiheuttanutta työtapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti (4,0 tapaturmaa/100 työntekijää), mikä on vähemmän kuin vuonna 2001 (26,5/10⁶ h; 4,5/100 työntekijää).

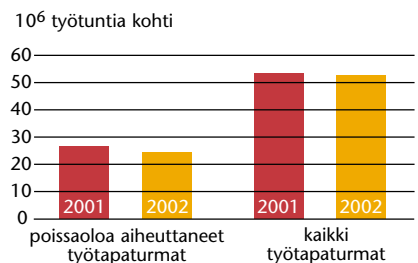
Kaikkia työpaikalla sattuneita työtapaturmia oli keskimäärin 52,5 miljoonaa työtuntia kohti eli 8,7/100 työntekijää. Vuonna 2001 vastaava luku oli 53,6 kpl/miljoona työtuntia (9,1/100 työntekijää). Myyntikonttorien tapaturmatiheydet on liitetty konsernin tilastoihin vuodesta 2002.

Työsuojelun tulokset ja tapaturmatiheys vaihtelivat eri yksiköiden ja toimintojen välillä, ja keskimääräisessä tapaturmatiheydessä oli myös huomattavia maakohtaisia eroavuuksia. Pohjois-Amerikan tehtaiden luvut olivat yleensä useimpia eurooppalaisyksiköitä alhaisemmat. Toimenpiteisiin on ryhdytty parhaiden tapaturmia ehkäisevien käytäntöjen levittämiseksi koko konserniin. Erityistä huomiota kiinnitetään yksiköihin, joiden työturvallisuustaso ei ole riittävä.

Poissaolot

Sairauksista ja tapaturmista johtuvat poissaolot Stora Ensossa vuonna 2002 olivat 4,9 % teoreettisesta työajasta. Vuonna 2001 vastaava luku oli 4,5 %. ■

Työtapaturmat Stora Ensossa



Laatua hankintoihin

Kestävän kehityksen periaatteiden hallinta ja soveltaminen läpi koko toimitusketjun on tullut yhä tärkeämmäksi.

Stora Enso on jo useiden vuosien ajan arvioinut alihankkijoidensa toimintaa tiettyjen ympäristökriteerien perusteella. Syksyllä 2002 arviointeihin lisättiin myös yhteiskuntavastuuseen liittyviä kriteereitä.

Puu on Stora Enson tärkein raaka-aine. Yhtiö tukee hyviä metsänhoitotapoja. Kuidun alkuperän jäljitettävyys on tärkein tapa varmistaa, että ostettu puu on peräisin kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti hoidetuista metsistä. Kaikkien kuitulähteiden on oltava Stora Enson arvojen, strategian ja politiikoiden mukaisia, yhteiskuntavastuuperiaatteet mukaanlukien.

Stora Enso on merkittävä kuljetuspalveluiden ostaja. Tuotteiden kuljetuksista tehtailta asiakkaille vastaa Stora Enson Transport and Distribution -yksikkö neuvottelee omat alueelliset sopimuksensa kuljetuspalveluiden tarjoajien kanssa. Vuoden 2003 aikana se tulee valmistelemaan omat yhteiskuntavastuukriteerinsä erityisenä painopistealueena liiketoimintaperiaatteet.

Yhteistyötä alihankkijoiden kanssa

Muita merkittäviä materiaaleja ja palveluita, joita Stora Enso vuosittain hankkii, ovat sideaineet, pigmentit, muut kemikaalit, pakkaukset, paperikoneiden viirat ja huovat, huolto- ja korjauspalvelut sekä tietotekniikka. Suurimmat ja rahallisesti merkittä-



vimmät materiaalivirrat muodostuvat pigmenteistä, sideaineista ja muista kemikaaleista.

Raaka-ainehankintoja tehdään sekä konserni- että yksikkötasolla. Stora Enso Purchasing toimii ostoista vastaavan johtajan alaisuudessa kiinteässä yhteistyössä tulosryhmien ja tehtaiden kanssa. Ostoyksikkö vastaa kaikkien alihankkijoiden järjestelmällisestä arvioinnista, ostosopimusten yleisten vaatimusten määrittelystä sekä alueellisia ja konsernitason ostosopimuksia koskevista neuvotteluista.

Stora Enson käytössä on alihankkijoiden ympäristöasioiden arviointiin tarkoitettu tietokanta, johon on myös lisätty yhteiskuntavastuukriteerit. Niitä tullaan asteittain tiukentamaan. Kriteerien soveltaminen paikallistasolla on yksi toiminnan painopisteistä vuonna 2003.

Arviointikriteerit:

- liiketoiminnan periaatteet
- työterveyshuolto ja työsuojelu
- häirintä / ahdistelu (seksuaalinen, rotuun, uskontoon tai etniseen taustaan liittyvä)
- lapsityövoiman käyttö ja pakkotyö
- syrjintä (sukupuolen, iän, rodun, uskonnon tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella)
- yhdistymisvapaus.

Stora Enso Purchasing on laatinut ohjeistuksen, jossa kerrotaan niistä liiketoiminnan periaatteista, joita Stora Enso odottaa yhteistyökumppaneiltaan (How to do business with Stora Enso). Asiakirja on toimitettu yhtiön kaikille alihankkijoille. ■



Painopistealue

Asiakkaiden keskeisimmät ostokriteerit, kuten laatuominaisuudet, saatavuus ja palvelut ovat edelleen kaiken liiketoiminnan perusta, mutta yhä tärkeämmäksi ovat muodostumassa yrityksen eettiset periaatteet ja maine maailmalla.

Stora Ensolla on luotettavan liikekumppanin maine. Yhtiön ulkoinen kuva koostuu monesta tekijästä, joista yksi tärkeimmistä on henkilöstön käyttäytyminen. Eräs yhteiskuntavastuun painopistealueista on ollut konsernin liiketapoja koskevien pääperiaatteiden ja menettelysääntöjen määrittelyminen.

Tätä varten Stora Enson myynti- ja markkinointiorganisaatioon perustettiin vuonna 2002 projektiryhmä. Ohjeiden ydin on, ettei yhtiön maine ja uskottavuus saa koskaan vaarantua epäeettisten liiketapojen takia.

Eettiset säännöt käytännössä

Stora Enson Pohjois-Amerikan liiketoiminnot on edelläkävijä eettisten menettelysääntöjen alalla. Säännöt otettiin käyttöön vuonna 1997, mutta jotkut periaatteet ovat olleet voimassa yli 40 vuotta.

Liiketoimintaohjeet

- Yhteistyö Stora Enson ja yhtiön sidosryhmien välillä on avointa ja oikeudenmukaista ja perustuu tasavertaisuuteen.
- Lahjukset, kynnyksrahat, laitton hintojen sääntely ja vastaavat toimintatavat ovat kiellettyjä.
- Henkilöstön tulee välttää eturistiriitoja henkilökohtaisen taloudellisen toiminnan ja yrityksen toiminnan välillä.
- Kaikkien Stora Enson liiketoimien tulee näkyä tarkasti ja oikein yrityksen kirjanpidossa.
- Paikallista kilpailulainsäädäntöä on ehdottomasti noudatettava.

Säännöissä huomioidaan viisi sidosryhmää: asiakkaat, alihankkijat, työntekijät, osakkeenomistajat ja tehdaspaikkakuntien asukkaat. Säännöt ulottuvat monelle alalle mukaan lukien kilpailulainsäädäntö, hankintaperiaatteet, luottamuksellinen tieto ja ympäristöjohtaminen. Sääntöjen perimmäisin tarkoitus on ohjata henkilöstöä tekemään eettisesti kestäviä päätöksiä ja ratkaisemaan arkityössä esiin tulevia ongelmia.

Menettelysäännöt on jaettu kaikille Pohjois-Amerikan liiketoiminta-alueen työntekijöille. Niitä päivitetään parhaillaan. Uudistetut menettelysäännöt tulevat käytännössä noudattamaan eurooppalaisia ja yhdysvaltalaisia arvopapereita koskevia yhteensopivuusvaatimuksia. ■

Raportointi – syvyyttä ja avoimuutta

Konsernitason raporttien lisäksi 44 Stora Enson yksikköä julkaisee oman ympäristöselontekonsa, jotka ovat EU:n EMAS-asetuksen vaatimusten mukaisia ja kolmannen osapuolen todentamia.

Ympäristönhallintajärjestelmien käyttö varmistaa, että yksiköiden ympäristötyössä keskitytään kaikkein oleellimpiin asioihin. EMAS-asetus vaatii, että yritys raportoi vuosittain julkisesti ympäristöasioistaan. EU antoi vuonna 2002 Stora Ensolle tunnustusta EMAS-asetuksen menestyksellisestä soveltamisesta sekä aktiivisesta verkopohjaisten EMAS-selontekojen kehittämisestä.

Selonteissa keskitytään ensisijassa toiminnan ympäristönäkökohtien seurantaan ja kehittämiseen. Stora Enson yksiköt ovat kuitenkin käsitelleet raporteissaan myös muita kestävä kehityksen näkökohtia, kuten esimerkiksi työsuojelua ja osallistumista paikallisten yhteisöjen toimintaan. Hyvä esimerkki on Oulun tehdas, jonka vuoden 2002 EMAS-selonteko paljittiin Suomen parhaana.

Vaikutelma ratkaisee

Monet tehtaot teettävät yrityskuvaselvityksiä, ja lisäksi on olemassa useita maa- tai toimialakohtaisia ranking-listoja. Niistä on kuitenkin vaikea saada selkeää kokonaiskuvaa vaihtelevien menetelmien, otosten ja arviointikriteerien takia. Konsermitasolla ei ole kartoitettu, millainen kuva eri sidosryhmillä on Stora Ensosta.

Yksi tapa arvioida Stora Enson viestinnän vastaanottoa on osallistua erilaisiin kilpailuihin. Stora Enson vuosikertomukset, verkkajulkaisut ja sidosryhmälehti ovat saaneet hyvät ar-

vostelut monissa kansallisissa ja kansainvälisissä katselmuksissa.

Avoimuus ja sisäpiirisäännöt

Stora Enson viestintäohjeissa henkilöstöä kehoitetaan kertomaan yhtiöstä avoimesti. Talousviestintää koskevat kuitenkin tietyt rajoitukset, koska henkilöstön on noudatettava niiden arvopaperipörssien sääntöjä ja ohjeita, joissa Stora Enson osake noteerataan.

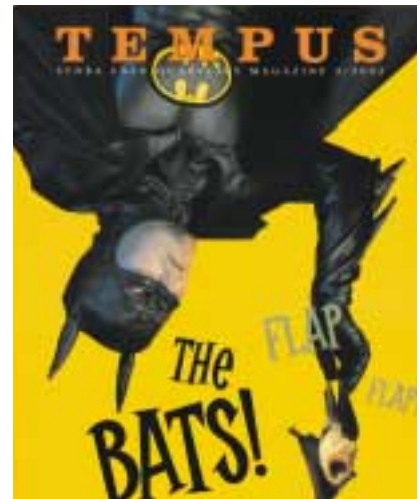
Konsernin on toimitettava kaikille pääomamarkkinoiden osapuolille riittävät ja tarkat tiedot toiminnastaan ja varmistettava, että kaikki osapuolet saavat samat tiedot yhtä aikaa. Stora Enson toiminnasta tiedottavat toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja sekä viestinnästä vastaava johtaja.

Sidosryhmät kysyvät Stora Ensosta

Stora Ensolle on viime vuosina osoitettu yhä enemmän kestäväan kehitykseen liittyviä kyselyitä. Erityisen aktiivisia ovat olleet sijoittajille tietoa hankkivat tutkimusyritykset.

Vuoden 2002 aikana Stora Enso vastasi 23 kyselytutkimukseen, joiden tekijöitä olivat esimerkiksi Dow Jones Sustainability Index, EIRIS, Henderson, the Investor Responsibility Research Center, Robur ja Skandia Asset Management.

Kyselytutkimukset kattavat yleensä kaikki kestäväan kehityksen näkökulmat eli niin taloudelliset, ympäristöön liittyvät kuin yhteiskunnallisetkin aiheet.



Asiakaslehti Tempus on korkeassa kurssissa.

Lisäksi Stora Enson yksiköt vastaavat lukuisiin eri sidosryhmien, kuten asiakkaiden, tiedotusvälineiden, yksityisten kansalaisten ja kansalaisjärjestöjen, tekemiin kysymyksiin. Tämän tyyppisen vuoropuhelun sisältöä ja yleisyyttä ei ole järjestelmällisesti seurattu. ■

Periaatteet

Luotettavuus ja avoimuus

Stora Enson viestintä perustuu oikea-aikaisuuteen, tarkkuuteen ja tosiasioihin.

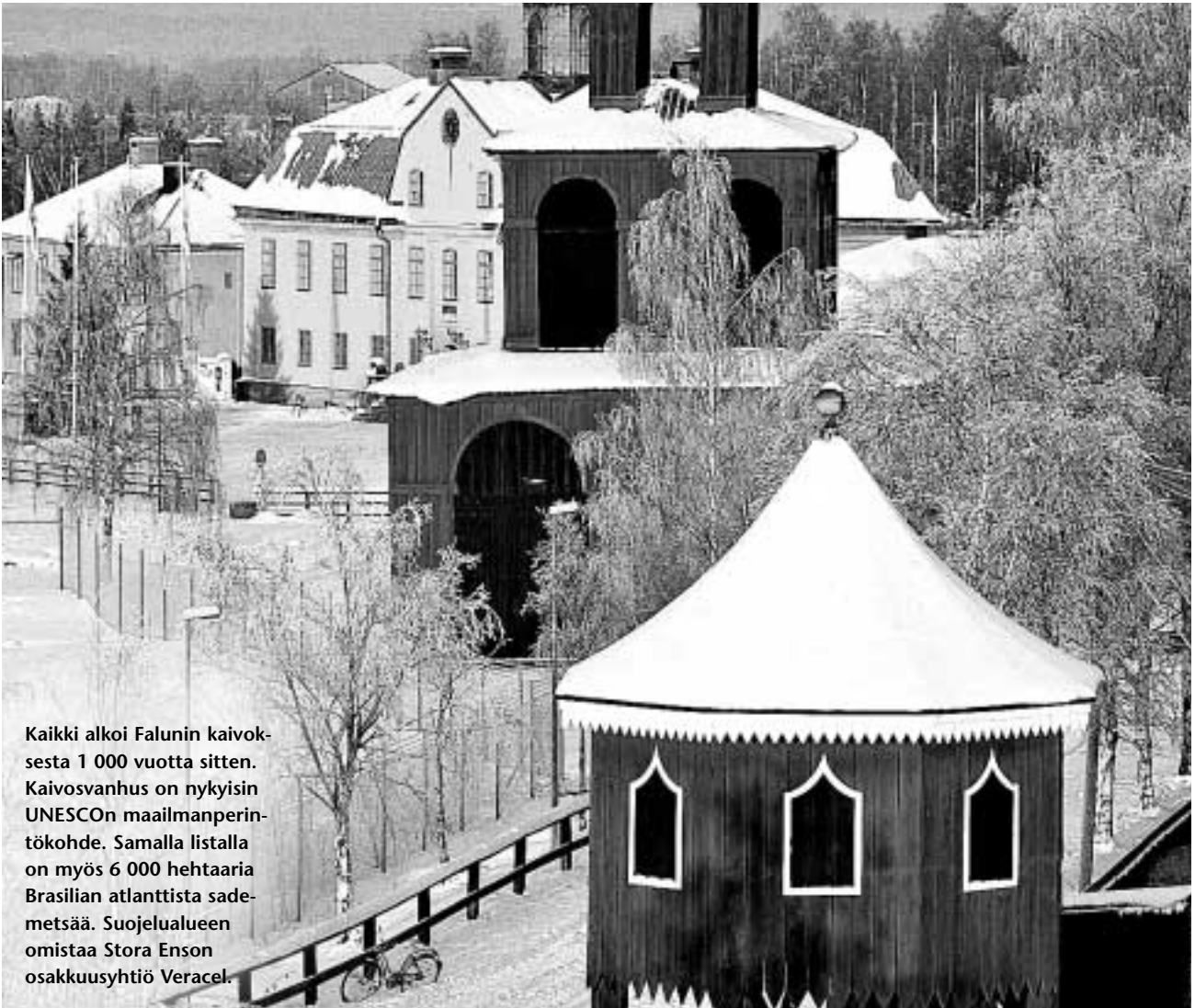
Vastuullisuus

Stora Enson viestinnän on oltava vastuullista, ja sen tulee ilmentää yhtiön sitoutumista kestäväan kehityksen periaatteisiin. Stora Enson tulee kunnioittaa eri ihmisten ja ihmisryhmien kulttuureja, tapoja ja arvoja niissä maissa, joissa se toimii. Yhtiön tulee myös noudattaa paikallisia lakeja, määräyksiä, sääntöjä ja sopimuksia.

Ennakointi ja yhteistyö

Stora Enso tiedottaa toiminnastaan täsmällisesti ja edistää avointa keskustelua sidosryhmien kanssa yhteistyön edelleen parantamiseksi.

Lue lisää verkkovuosikertomuksesta



Kaikki alkoi Falunin kaivoksesta 1 000 vuotta sitten. Kaivosvanhus on nykyisin UNESCO:n maailmanperintökohde. Samalla listalla on myös 6 000 hehtaaria Brasilian atlanttista sademetsää. Suojelualan omistaa Stora Enson osakkuusyhtiö Veracel.

Yhteistyötä **sidosryhmien** kanssa

Stora Enson tehtaat ovat sijaintipaikkakunnillaan merkittäviä ja aktiivisia toimijoita. Yhteistyötä tehdään niin koulujen kuin paikallishallinnon kanssa, tukemalla infrastruktuuria tai palveluja sekä tukemalla urheilu- tai kulttuuritapahtumia.

Käsillä olevaa Stora Enson ensimmäistä yhteiskuntavastuuraporttia pohjustettiin lähettämällä yhtiön kaikille yksiköille kysely, jonka avulla pyrittiin keräämään tietoa niiden toiminnasta ympäröivän yhteisön jäsenenä. Samalla etsittiin parhaita käytäntöjä. Selvitys kattaa 83 % Stora Enson yksiköistä.

[Lue lisää verkkovuosikertomuksesta](#)

Yksiköiden suhteet muuhun yhteiskuntaan

	Osallistuvien yksiköiden osuus
Koulut/yliopistot	100 %
Julkinen sektori	96 %
Kaupan ja liike-elämän järjestöt	75 %
Tiedotusvälineet	79 %
Sponsorointi (kulttuuri, urheilu, muu)	93 %
Yhteistyö sidosryhmien kanssa (avoimet ovet, yritysneuvottelut)	82 %
Yhteinen infrastruktuuri/palvelut	79 %

Esimerkkejä

- Korkeakouluopiskelijoille tarjottujen lopputyöaiheiden ja opintokäyntien sekä paikallisten koulujen kanssa järjestettyjen projektitöiden lisäksi Stora Enson Imatran tehtailla on pyritty lisäämään tyttöjen kiinnostusta metsäteollisuuteen. Vuonna 1996 alkaneen hankkeen tavoitteena on rohkaista paikallisten koulujen yhdeksänsien luokkien tyttöjä valitsemaan oppiaineita, jotka tarjoavat hyvät työmahdollisuudet paperiteollisuudessa.
- Nymöllän tehtaalla järjestetään useita kertoja vuodessa tapaamisia paikallisten poliitikoiden ja muiden luottamustehtävissä toimivien kanssa. Tehtaan edustajat osallistuvat myös ympäristö-

ja kalastusasioita käsittelevien paikallishallinnon elinten kokouksiin.

- Stora Enso Pohjois-Amerikan liiketoimintayksiköt osallistuvat monien osavaltion ja paikkakunnan pienyritystoimintaa edistämään pyrkivien järjestöjen toimintaan. Tällaisia organisaatioita ovat esimerkiksi Wisconsinin Paper Council, Wisconsinin Manufacturers & Commerce ja Forward Wisconsin. Lisäksi Stora Enso North America on jäsenenä monissa metsäalan parhaita käytäntöjä edistävässä elimissä.
- Celbin tehdas on osallistunut yrityskuvaselvityksiin, joissa on tutkittu sellu- ja paperiteollisuuden julkista kuvaa Portugalissa. Tehtaalla on myös järjes-

tetty avointen ovien päiviä yhtiön entisille työntekijöille ja paikallisille asukkaille. Lisäksi Celbin tehtaan johto keskustelee säännöllisesti ammattiliittojen edustajien kanssa ja tiedottaa liitoille tehtaan tuloksesta ja tulevista tavoitteista.

- Lukuisat Stora Enson tehtaot tekevät läheistä yhteistyötä paikallisten palokuntien kanssa, ja monella yksiköllä on oma tehdaspalokunta. Yhteensä yhdeksän tehdasta toimittaa kaukolämpöä lähitaajamiin. Lisäksi monet tehtaot käsittelevät kunnallisia jätevesiä vedenpuhdistamossaan.

Yhteistyö vie tuloksiin

Stora Enso tukee Venäjällä Maailman luonnonsäätiö WWF:n projektia, joka tunnetaan nimellä Pihkovan mallimetsä. Projektin tarkoituksena on kehittää Pihkovan alueelle ympäristön kannalta kestävä, yhteisöä hyödyttävä ja taloudellisesti kannattava metsänhoidon malli. Lisäksi tavoitteena on tiedottaa hankkeen myönteisistä kokemuksista alueen metsätaloudelle.

Hankkeen ensimmäisen vaiheen on määrä valmistua toukokuussa 2003. Sillä on pyritty lisäämään yleisön kiinnostusta ja tietämystä metsätaloudesta sekä saamaan eri tahoja mukaan paikallisten metsävarojen hoitoon ja kestäväan kehittämiseen. Stora Enso vuokraa projektin käytössä olevat maat, ja Stora Enson Venäjän puunkorjuuyhtiö STF-Strug suorittaa hakkuut kiinteässä yhteistyössä Venäjän WWF:n kanssa.

Projektin myötä Stora Enso on saanut erittäin arvokasta kokemusta metsien sertifiointin käytännön toteutuksesta ja vaikutuksesta markkinoihin Venäjällä. Kokemuksia voidaan hyödyntää myös muilla Venäjän alueilla.

Tietoa laajalle yleisölle

Pihkovan mallimetsäprojekti on parantanut huomattavasti alueen asukkaiden tietämystä metsätaloudesta ja



Strugi Krasniessa, Venäjällä juhliitaan talven päättymisen merkeissä.

sen merkityksestä seudulla. Paikallisten koulujen oppilaat ovat vierailleet mallimetsässä, ja projektin yhteydessä on laadittu metsätalouden perusteita käsittelevää opetusmateriaalia.

Metsiin on myös rakennettu luontopolkuja. Niiden opasteissa on tietoa metsätaloudesta ja mallimetsähankkeesta sekä harvinaisista puista ja muista kasveista. Hanketta koskevaa tiedotusmateriaalia on jaettu paikallisten tiedotusvälineiden ja Venäjän

WWF:n kautta. Alueen taajamiin ja kouluihin on perustettu metsäkerhoja, jotka ovat avoimia kaikille metsistä kiinnostuneille. Kerhojen ohjelmaan kuuluu retkiä lähimetsiin ja tilaisuuksia, joissa esitellään kestäväan metsätalouden periaatteita.

Syksyllä 2003 alkavaksi suunnittelun projektin toisen vaiheen valmistelut ja Stora Enson osuutta koskevat neuvottelut ovat parhaillaan käynnissä. ■

Ympäristöä ja sosiaalista vastuuta koskeva politiikka

Vastuullinen liiketoiminta

Stora Enso on sitoutunut kehittämään liiketoimintaansa ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti yhä kestävämpään suuntaan. Tämän tavoitteen saavuttaminen on Stora Ensossa kaikkien vastuulla, jotta varmistetaan edellytykset toiminnan jatkuvalla parantamiselle.

Ympäristönäkökulma

Stora Enson tavoitteena on toimittaa asiakkaille tuotteita ja palveluja painetun viestinnän, pakkausteollisuuden ja rakennusalan tarpeisiin. Tuotteet valmistetaan pääasiassa uusiutuvista raaka-aineista, ja ne ovat kierrätettäviä sekä turvallisia käyttää.

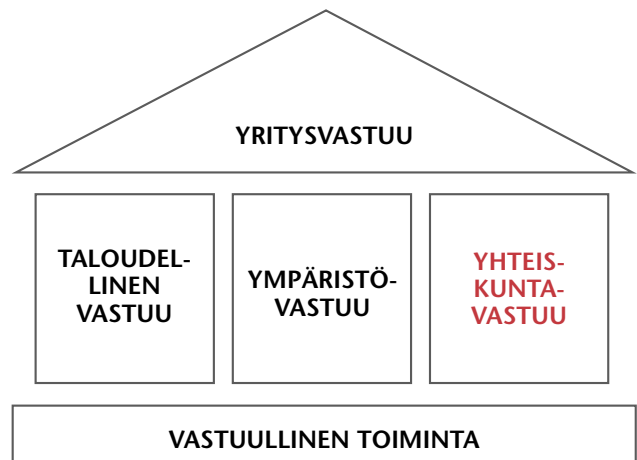
Tuotteen elinkaaren huomioonottaminen ohjaa ympäristöasioidemme hoitoa ja luo toiminnallemme kehykset. Tavarantoimittajilta ja yhteistyökumppaneilta edellytämme samojen periaatteiden noudattamista jokaisessa toimitusketjun vaiheessa raaka-aineesta valmiiseen tuotteeseen ympäristövaikutusten minimoimiseksi.

Sosiaalinen vastuu

Kansainvälisenä yhtiönä Stora Enso tiedostaa olevansa esikuvana muille maailmanlaajuisissa, kansallisissa ja paikallisissa yhteisöissä. Suhtaudumme kunnioittavasti sekä yksilöiden että ryhmien kulttuuriin, tapoihin ja arvoihin kaikissa maissa, joissa toimimme. Kehittäessämme liiketoimintaamme täytämme, ja kun välttämätöntä, ylitämme kansallisten normien ja lakien asettamat vaatimukset.

Avoin vuorovaikutus

Kestävän kehityksen periaatteet ohjaavat toimintamme jatkuvaa parantamista sekä ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvien asioiden kehittämistä. Tässä työssä pidämme olennaisen tärkeänä avointa keskustelua ja vuorovaikutusta kaikkien sidosryhmien, sekä virallisten tahojen että kansalaisjärjestöjen, kanssa.



Stora Enson yhteiskuntavastuun periaatteet

Liiketoiminnan periaatteet

- Yhteistyö Stora Enson ja yhtiön sidosryhmien välillä on avointa ja oikeudenmukaista ja perustuu tasa-vertaisuuteen.
- Lahjukset, kynnysrahat, laitton hintojen sääntely ja vastaavat toimintatavat ovat kiellettyjä.
- Henkilöstön tulee välttää eturistiriitoja henkilökohtaisen taloudellisen toiminnan ja yrityksen toiminnan välillä.
- Kaikkien Stora Enson liiketoimien tulee näkyä tarkasti ja oikein yrityksen kirjanpidossa.

Viestintä

Viestintä perustuu uskottavuuteen, vastuullisuuteen, ennakoivuuteen ja vuorovaikutukseen. Tämä koskee tasapuolisesti kaikkia sidosryhmiä. Tuemme avointa keskustelua.

Yhteisöllisyys

Toimimme vastuullisesti paikallisella, kansallisella sekä kansainvälisellä tasolla ja suosimme tavoitteellista kumppanuutta. Kannustamme henkilöstöämme osallistumaan aktiivisesti paikallisyhteisöjen toimintaan.

Henkilöstön vähentäminen

Kun työvoiman vähentämistä ei voida välttää, toimimme yksilöä kunnioittaen ja henkilöstön tarpeita kuunnellen

Tuemme Yhdistyneiden Kansakuntien yleismaailmallista ihmisoikeuksien julistusta ja ILO:n keskeisiä konventioita, joista seuraavat periaatteet on johdettu:

Työolosuhteet

Henkilöstö on oikeutettu turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön. Kenenkään ei pidä joutua fyysisen rangaistuksen, seksuaalisen häirinnän tai hyväksikäytön eikä henkisen väkivallan kohteeksi.

Henkilöstön monipuolisuus

Tiedostamme, että henkilöstön monipuolisuus on vahvuus. Henkilön syrjintä rodun, syntyperän, sukupuolen, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, uskonnon, poliittisen mielipiteen, vanhemmuuden, etnisen alkuperän tai muun vastaavan ominaisuuden perusteella on kiellettyä.

Yhdistymisvapaus

Henkilöstöllä on halutessaan oikeus järjestäytyä, liittyä yhdistyksiin ja neuvotella edustuksellisesti.

Työpaikan vapaa valinta

Kaikenlainen pakkotyö on kiellettyä.

Lapsityövoima

Lapsityövoiman käyttö ei ole sallittua. Työn teettämisen vähimmäisikä on ILO konvention mukainen (14 tai 15 vuotta) tai korkeampi, mikäli paikallinen lainsäädäntö niin edellyttää. Työn teettäminen nuorilla ei saa vaarantaa heidän koulutustaan tai kehitystään.

Palkat

Palkat maksetaan suoraan henkilöstölle. Henkilöstölle maksetaan vähintään lainmukainen minimipalkka tai sovellettavan työehtosopimuksen määräämä palkka.

Työaika

Vuoden aikana keskimääräinen työaika ei saa olla enempää kuin 48 tuntia viikossa eivätkä ylityöt enempää kuin keskimäärin 12 tuntia viikossa. Joka tapauksessa Stora Enso noudattaa paikallisissa laeissa tai sovellettavissa työehtosopimuksissa määriteltyjä työaikoja.

Keskeiset sidosryhmät

Asiakkaat

Kaikki nykyiset ja tulevat yritykset ja henkilöt, jotka valitsevat Stora Enson toimittamaan heille tavaroita tai palveluita.

Henkilöstö

Kaikki Stora Enson ja sen tytäryhtiöiden henkilöstöön kuuluvat.

Sijoittajat

Kaikki Stora Enson nykyiset ja tulevat osakkeenomistajat ja luotonantajat.

Yhteistyökumppanit

- Materiaalien ja palveluiden toimittajat.
- Yhteistyökumppanit taloudellisissa ja muissa molempia osapuolia hyödyttävissä hankkeissa.
- Toimiala- ja etujärjestöt, joissa Stora Enso on jäsenenä.

Kansalaisyhteiskunta

Paikallisyhteisöjen asukkaat. Kansalaistoimintaa ja hyväntekeväisyyttä harjoittavat organisaatiot ja kansalaisjärjestöt.

Julkishallinto

Viranomaiset, poliitikot ja vaaleilla valitut toimihenkilöt sekä kansainväliset organisaatiot kuten YK.

Organisaatio ja vastuut

Yhteiskuntavastuuseen liittyvistä asioista ja Stora Enson sitoumusten mukaisesta toiminnasta on ensisijaisesti vastuussa yhtiön operatiivinen johto. Yhteiskuntavastuun johtoryhmä, jonka puheenjohtaja on konsernin varatoimitusjohtaja, on vastuussa konsernitason koordinoinnista. Yhteiskuntavastuuseen liittyvästä työstä vastaa Vice President, CSR, joka toimii kiinteässä yhteistyössä tulosryhmien, yksiköiden ja esikuntatoimintojen kanssa sekä tukee näiden toimintaa.

Yhteystiedot

Stora Enso Oyj
Eija Pitkänen
Vice President, Corporate
Social Responsibility
PL 309
00101 Helsinki
Puh. 02046 21348
Fax 02046 21244
eija.pitkanen@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Päivi Sihvola
Vice President, Environmental
Communications
PL 309
00101 Helsinki
Puh. 02046 21380
Fax 02046 21267
paivi.sihvola@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Paavo Jäppinen
Vice President, Employee Well-Being
and Occupational Health and Safety
PL 309
00101 Helsinki
Puh. 02046 24331
Fax 02046 24330
paavo.jappinen@storaenso.com