

TAMPEREEN YLIOPISTO
Taloustieteiden laitos

YRITYSVASTUURAPORTOINNIN SOSIAALINEN ULOTTUVUUS

Yrityksen taloustiede, laskentatoimi
Pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2008
Ohjaaja: Lili Kihn

Marja Laurila

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Taloustieteiden laitos; yrityksen taloustiede, laskentatoimi
Tekijä:	LAURILA, MARJA
Tutkielman nimi:	Yritysvastuuraportoinnin sosiaalinen ulottuvuus
Pro gradu -tutkielma:	94 sivua, 8 liitesivua
Aika:	Maaliskuu 2008
Avainsanat:	yritysvastuuraportointi, yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus, GRI-ohjeisto

Yritysvastuuraportoinnilla, tai lyhyemmin vastuuraportoinnilla, tarkoitetaan yrityksen toteuttamaa vapaaehtoista raportointia sidosryhmilleen yritystoiminnan taloudellisen, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun muodostamasta kokonaisuudesta. Perinteisen taloudellisen raportoinnin lisäksi yrityksen eri sidosryhmät edellyttävät yrityksiltä yhä enemmän vuorovaikutuksellisuutta sekä avointa ja läpinäkyvää raportointia yritystoiminnan kokonaisvaltaisista vaikutuksista. Yritysvastuun raportointiin on laadittu useita eri vapaaehtoisuuteen perustuvia ohjeistoja, joista kansainvälisesti merkittävimpänä voidaan pitää Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistoa. Aihealue koskettaa kaikkia yhteiskunnan toimijoita ja on jatkuvan muutoksen alaisena, mikä näkyy erityisesti yritysvastuun terminologian ja tulkintojen hajanaisuudessa sekä sisältöjen määrittämisen ongelmissa. Etenkin yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus on muita vastuualueita selkeimmin vielä kehityksen alla.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden käsittelyä yritysvastuuraporteissa ja siten lisätä ymmärrystä yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnista. Tutkimus on tyypiltään laadullinen tapaustutkimus ja tutkielman tutkimusmenetelmänä on käytetty laadullista sisällönanalyysiä. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu kahden suomalaisen metsäteollisuuden yrityksen julkaisemista yritysvastuuraporteista vuosilta 2002 – 2006. Tutkimuksen tavoitteeseen päästään tutkimalla kohdeyritysten tapoja käsitellä yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta eri vuosina tuotetuissa vastuuraporteissa. Sisällönanalyysi on toteutettu teorialähtöisesti nojautuen yritysvastuuraportoinnin lähtökohtiin ja teorioihin sekä erityisesti GRI-ohjeiston asettamaan malliin sosiaalisen vastuun jaottelemiseksi.

Tutkimuksella todettiin sosiaalisen vastuun käsittelyn painottuneen työntekijöihin ja vuorovaikutustoimintaan paikallistasolla. Työntekijöiden ja työolosuhteiden käsittely erosi lisäksi muista raportoitavista GRI-ohjeiston kategorioista siten, että se sisälsi molempien yritysten kohdalla kerronnallisen kuvauksen lisäksi myös numeerisia tunnuslukuja. Muutoin kohdeyritykset olivat soveltaneet GRI-ohjeiston mallia sosiaalisen vastuun raportoinnissaan varsin löyhästi ohjeiston suosittamien tunnuslukujen esittämisen osalta. Sosiaalista vastuuta oli pyritty havainnollistamaan erilaisten case-esimerkkien avulla ja tiettyjä asiakokonaisuuksia oli käsitelty toteavasti ainoastaan vastuuraporteissa esitetyissä politiikoissa, periaatteissa tai ohjeissa. Kohdeyritysten välillä löydetty erot sosiaalisen vastuun käsittelyssä olivat osittain raportointitekniisiä ja johtuivat pitkälti sosiaalisen vastuun tilannesidonnaisesta luonteesta. Sosiaalisen vastuun käsittelyssä havaitut puutteet koskivat raportoinnin johdonmukaisuutta ja kattavuutta.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Aiheenvalinnan tausta ja keskeinen kirjallisuus	5
1.2 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset rajaukset	8
1.3 Tutkimusmenetelmät	10
1.4 Tutkimuksen kulku.....	13
2 YRITYSVASTUURAPORTOINTI	14
2.1 Yritysvastuu	14
2.2 Kolmen pilarin malli	17
2.3 Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus	19
2.3.1 Välitön ja välillinen sosiaalinen vastuu	20
2.3.2 Sosiaalisen vastuun kehittyminen.....	21
2.4 Raportointi osana vastuullisuutta	23
2.4.1 Yritysvastuuraportoimisen kehittyminen.....	24
2.4.2 Yritysvastuuraportointi ja vapaaehtoisuus	29
2.5 Raportoinnin teoriaperusta.....	32
2.5.1 Tilivelvollisuusteoria	33
2.5.2 Sidosryhmäteoria	35
2.5.3 Legitiimaatioteoria.....	38
3 GLOBAL REPORTING INITIATIVE.....	42
3.1 Global Reporting Initiative ja vastuuraportoinnin viitekehys.....	42
3.2 GRI-raportointiohjeisto	44
3.3 GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun raportointi.....	47
3.3.1 Työntekijöitä ja työolosuhteita koskevat käytännöt	47
3.3.2 Ihmisoikeudet	50
3.3.3 Yhteiskunta.....	51
3.3.4 Tuotevastuu	53
4 RAPORTOINTI YRITYSVASTUUN SOSIAALISESTA ULOTTUVUUDESTA ..	55
4.1 Case-yritysten esittely ja aineiston kuvaus	55
4.1.1 Stora Enso Oyj.....	56
4.1.2 UPM Kymmene Oyj	59
4.2 Raportointi työntekijöitä ja työolosuhteita koskevista käytännöistä.....	61
4.2.1 Työvoima	61
4.2.2 Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet	62
4.2.3 Työterveys ja turvallisuus	64
4.2.4 Koulutus	66
4.2.5 Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet.....	68

4.3 Raportointi ihmisoikeuksia koskevista käytännöistä	69
4.3.1 Investointi- ja hankintakäytännöt	69
4.3.2 Lapsi-, pakko- ja rangaistustyövoima, syrjintä, järjestäytymisoikeudet sekä turvakäytännöt.....	71
4.3.3 Alkuperäiskansojen oikeudet	72
4.4 Raportointi toiminnan vaikutuksista yhteiskuntaan	72
4.4.1 Paikallisyhteisö.....	72
4.4.2 Korruptio ja poliittinen toiminta.....	75
4.4.3 Kilpailuoikeus ja määräysten noudattaminen	75
4.5 Raportointi tuotevastuusta	76
4.5.1 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus	77
4.5.2 Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät merkinnät	77
4.6 Yhteenveto empiirisistä tuloksista	78
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	84
LÄHDELUETTELO.....	88
LIITE 1: Uusimman G3 GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun jaottelu ja tunnusluvut.....	95
LIITE 2: Vanhan GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun jaottelu ja tunnusluvut.....	97
LIITE 3: Esimerkkejä case-yrityksien vastuuraporteissa annetuista sosiaalisen vastuun tunnusluvuista.....	100

1 JOHDANTO

1.1 Aiheenvalinnan tausta ja keskeinen kirjallisuus

Tässä tutkimuksessa yritysraportoinnilla, tai lyhyemmin vastuuraportoinnilla, tarkoitetaan yrityksen toteuttamaa vapaaehtoista raportointia sidosryhmilleen yritystoiminnan taloudellisen, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun muodostamasta kokonaisuudesta. Sidosryhmillä tarkoitetaan kaikkia niitä tahoja, joilla voi olla vaikutusta yhtiön toimintaan tai joihin yhtiön toiminnalla voi olla vaikutusta (Freeman 1984, 46). Yritysvastuusta puhuttaessa sekaannusta aiheuttaa yrityksen vastuulliseen toimintaan liittyvän terminologian monenkirjaisuus. Suomalaisessa kirjallisuudessa käytetään yritys vastuuta useammin termiä yritysten yhteiskuntavastuu¹. Tämän tutkielman eräänlaiseksi pääkäsitteeksi on kuitenkin valittu termi yritys vastuu (engl. corporate responsibility, CR), sillä se on yleisesti myös käytännön yritystoiminnassa käytetty termi ja sen voidaan sanoa olevan muita käytettävissä olevia termejä yksiselitteisempi sekä vähemmän kiistanalaisia sivumerkityksiä sisältävä.

Aihealueen käsitteiden määrittely, niiden sisältöjen painotuserot sekä tulkinnat vaihtelevat ajan sekä määrittelevän tahon myötä. Yritysvastuuta voidaan tarkastella aikalaiskäsitteenä, jonka kautta kanavoituu poliittis-taloudellisia intressejä (Malmelin & Vaarla 2005). Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto määrittelee vastuullisen yritystoiminnan yrityksen liiketoimintaa tukevaksi, omaehtoiseksi vastuullisuudeksi, mikä määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella, ja minkä muotoutumisessa yritys ottaa huomioon keskeisten sidosryhmien vaatimukset ja odotukset. Taloudellisten näkökohtien lisäksi vastuullinen yritys kiinnittää huomiota ympäristöasioihin sekä sosiaalisiin, yhteiskunnallisiin ja eettisiin näkökohtiin.² EK:n määrittelyssä korostuu myös yrityksille tyypillinen lähestymistapa vastuullisuuteen, missä painotetaan

¹ Muita yhteiskuntavastuun (engl. corporate social responsibility, CSR) ohella aihealueeseen liittyviä vastaavia tai osin rinnasteisia käsitteitä ovat yrityskansalaisuus (engl. corporate citizenship, CC), vastuullinen yritystoiminta (engl. corporate responsibility, CR), kestävän kehityksen mukainen yritystoiminta (engl. corporate sustainability) sekä eettinen yritystoiminta (engl. ethics in business).

² ”Miksi tarvitaan vastuullista toimintaa?”. Elinkeinoelämän keskusliiton WWW-sivu <http://www.ek.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/miksi_tarvitaan_vastuullista_toimintaa.php> viitattu 25.10.2007

vastuullisuuden vapaaehtoisuutta sekä taloudellisen vastuun ensisijaisuutta muihin vastuun osa-alueisiin nähden.

Yritysvastuun taloudelliseen ulottuvuuteen kuuluvat yleisesti kannattavuudesta ja kilpailukyvyistä huolehtiminen sekä omistajien tuotto-odotuksiin vastaaminen. Samalla yritys tuottaa yhteiskunnalle taloudellista hyvinvointia tuottamalla tavaroita ja palveluita sekä maksamalla veroja. Ympäristövastuullisuudella tarkoitetaan luonnonvarojen kestävästä käyttästä, jätteiden määrän vähentämistä ja ympäristöhaittojen pitämistä mahdollisimman pieninä. Siihen kuuluvia tavoitteita ovat vesien, ilman ja maaperän suojeleminen, ilmastonmuutoksen hallinta ja luonnonvarojen säästeliääseen käyttöön. Yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden voidaan käsittää pitävän sisällään muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin, koulutuksen ja motivoinnin, tuoteturvallisuuden ja kuluttajansuojan, yhteistyön yritysverkoissa, avoimen vuorovaikutuksen eri sidosryhmien kanssa sekä hyvien toimintatapojen ja yhteistyön edistämisen.³

Yritysvastuu voidaan nähdä myös kilpailutekijänä, joka vaikuttaa yrityksen kuvaan ja menestymiseen markkinoilla. Vastuullisuus ja toiminnan taloudellisia näkökohtia laajemmin kuvaavat tulokset ovat muodostuneet tärkeäksi yrityksen arvoon vaikuttavaksi tekijäksi (Juholin 2004, 227). Pääomamarkkinoilla vastuullista yritystoimintaa pidetään tunnusmerkinä hyvin johdetulle, menestyvälle ja riskitiedostavalle yritykselle⁴. Pörssiyritysten näkökulmasta yritysvastuuraportoinnilla voi siten olla vaikutusta osakkeen arvon vaihteluihin, epävarmuuteen ja pääoman kustannuksiin liittyen. (Niskala & Tarna 2003, 83)

Globalisoituminen, yritysten koon kasvu ja verkostoitumisen lisääntyminen ajavat yrityksiä tekemisiin erilaisten sidosryhmien ja usein vastakkaisten intressien ja näkökantojen kanssa. Yrityksiltä edellytetään yhä enemmän vuorovaikutuksellisuutta

³ ”Vastuullisuudessa on kolme ulottuvuutta: talous, ihmiset ja ympäristö”. Elinkeinoelämän keskusliiton WWW-sivu <http://www.ek.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/kolme_ulottuvuutta.php> viitattu 25.10.2007

⁴ Kolmen äskettäin julkaistun tutkimuksen mukaan yhteiskuntavastuullisuus on yrityksille sekä kannattavaa että välttämätöntä kilpailukyvyyn takaamiseksi jatkuvasti kovenevassa globaalissa kilpailussa. Investointipankki Goldman Sacks tutki yhteiskuntavastuullisuuden vaikutuksia yritysten osakekurssien arvoon ja tutkimuksen mukaan yhteiskuntavastuullisiksi luokiteltujen yritysten osakekurssit olivat nousseet viimeisen kahden vuoden aikana jopa 25 % enemmän kuin muiden pörssiyritysten osakkeet. Lisäksi samoista yrityksistä 72 % ohitti kurssikehityksessä muut oman toimialansa pörssiyrityksen samalla aikavälillä. (”Yhteiskuntavastuullisuus nostaa osakekurssia jopa 25 %”. Finnish Business & Societyn WWW-sivu <<http://www.fibsry.fi/content/view/159/1/lang.fi/>> viitattu 19.9.2007)

sekä avointa ja läpinäkyvää raportointia toiminnan taloudellisista, ekologisista ja sosiaalisista vaikutuksista. Yritykset tuottavatkin yhä useammin pakollisen, lain määräämän raportoinnin lisäksi erilaisia vapaaehtoisuuteen perustuvia yritysraportteja, mitkä tuovat ympäristö- ja sosiaaliset näkökohdat mukaan raportointiin. Yritysvastuun raportointiin on laadittu useita eri ohjeistoja, joista kansainvälisesti merkittävimpänä voidaan pitää Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistoa⁵. GRI-ohjeisto on vakiinnuttanut asemansa yritysraportointiohjeistona ja se on tällä hetkellä ainoa kattava, tosin vielä kehittyvä, ohjeisto vastuuraportointiin. (Niskala & Lovio 2004, 228; ks. myös Lehtipuu & Monni 2007, 84; Juholin 2004, 65).

Aihepiirin tutkiminen on mielekästä sen ajankohtaisuuden vuoksi. Aihealue koskettaa kaikkia yhteiskunnan toimijoita ja on jatkuvan muutoksen alaisena, mikä näkyy erityisesti yritysraportoinnin terminologian ja tulkintojen hajanaisuudessa sekä sisältöjen määrittämisen ongelmissa. Etenkin yritysraportoinnin sosiaalinen ulottuvuus on muita vastuualueita selkeimmin vielä kehityksen alla⁶. Sosiaalisen vastuun määrittäminen on haasteellista muun muassa sen vuoksi, että sen sisältö ja tulkinta ovat vahvasti sidonnaisia kulloinkin katsastettavaan asiayhteyteen. Lisäksi ongelmallista on määrittää sosiaalisen puolen mitattavuuden tasoa sekä mittareiden kykyä indikoida yrityksen sosiaalista vastuuta. Vastuuraportoinnin tutkiminen on merkityksellistä myös siksi, että se ilmentää osaltaan laskentatoimen perinteisen roolin muuttumista taloudellisen, numeerisen tiedon tuottajasta ja raportijasta sellaiseksi, että sen odotetaan tulevaisuudessa tuottavan sellaista tietoa ja kehittävän sellaisia laskentamenetelmiä, joissa huomioidaan myös aineettomat yrityksen kannattavuuteen ja strategiaan vaikuttavat seikat.

Niskalan ja Tarnan mukaan (2003, 15) yrityksen yhteiskuntavastuun raportointi voidaan nähdä askeleena kehityksessä, jossa yrityksen arvoon vaikuttavia tekijöitä, kuten

⁵ GRI:n lisäksi kansainvälisiä yritysraportointiohjeistoja ovat julkaisseet muun muassa World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Institute of Social and Ethical Accountability (AccountAbility) sekä YK:n ympäristöohjelma UNEP.

⁶ Kuisma & Lovio tutkivat Helsingin kauppakorkeakoulun Working Papers -sarjassa julkaistussa työssä täyttävätkö EMAS- ja GRI- raportit keskeisiä tiedontarpeita. Tutkimuksessa havaittiin, että vertailukelpoisen tiedon saatavuus suomalaisista GRI-raporteista oli heikkoa. Yleisesti ottaen vertailukelpoisuus oli parasta ympäristötunnuslukujen ja heikointa sosiaalisen vastuun tunnuslukujen osalta. Tämä heijastelee hyvin raportoinnin kehityskaarta ympäristöraportoinnista laajempaan yhteiskuntavastuun raportointiin. Tutkimuksen loppupäätelmissä todettiin erityisen paljon kehitettävää raportoinnin tulkitsemisen ja vertailukelpoisen käsityksen saamiseksi löytyvän sosiaalisen vastuun alueelta. (Kuisma & Lovio 2006) Ks. myös Moilanen & Haapanen (2006, 1)

aineetonta pääomaa, osaamisresursseja, kompetensseja sekä riskejä, pyritään mittaamaan ja raportoimaan aikaisempaa laajemmin sidosryhmien ja yhteiskunnan näkökulmasta, mutta myös yritystaloudellisesti kestävä arvot ja pitkän aikavälin menestys huomioiden.

Aihealueeseen liittyvässä kirjallisuudessa käsitellään paljon yritysvastuun käsitettä ja sen määrittämiseen liittyviä ongelmia sekä vastuun ilmenemistä yritystoiminnassa. Esimerkiksi yritysvastuuta metsäteollisuudessa ovat käsitelleet Panwar, Rinne, Hansen & Juslin (2006) ja yritysvastuun sosiaaliseen ulottuvuuteen ovat keskittyneet Moilanen & Haapanen (2006). Vähemmän on kuitenkin tehty tutkimusta yritysvastuuraportoimiseen tai erityisesti sosiaalisen vastuun raportoimiseen liittyen. Yritysvastuun raportoimiseen liittyviä seikkoja ovat suomalaisessa kirjallisuudessa käsitelleet muun muassa Mätäsaho & Niskala (1997), Niskala & Tarna (2003), sekä Kuisma & Lovio (2006). Ulkomaisesta kirjallisuudesta nousevat esiin Gray, Kouhy & Lavers (1995), Gray, Owen & Adams (1996), Deegan (2001) sekä kokoelmateokset ”The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?” (2004) ja ”Sustainability Accounting and Accountability” (2007).

1.2 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset rajaukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden käsittelyä kohdeorganisaatioiden vastuuraporteissa vuosina 2002 – 2006. Tutkimuksella etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten sosiaalista vastuuta on käsitelty yrityksen julkaisemissa GRI-ohjeistusta soveltavissa vastuuraporteissa vuosina 2002 – 2006?
2. Onko samaa raportointiohjeistusta käyttävien samalla toimialalla toimivien yritysten raportoinnissa löydettävissä eroja sosiaalisen vastuun käsittelyssä?
3. Onko viiden vuoden ajanjaksolla nähtävissä muutosta yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnissa?

Sosiaalisen vastuun tutkiminen rajataan raportoimisen tasolle. Tarkoituksena ei siten ole tutkia sosiaalisen vastuun määrittämisen- tai mittaamisprosessia eikä vastuun integrointia osaksi organisaation toimintaa vaan tutkia, miten yritysvastuun sosiaalisesta

ulottuvuudesta on raportoitu eri vuosina. Tapaustutkimuksen kohteiksi on valittu kansainvälisesti toimivat suomalaiset metsäteollisuuden yritykset Stora Enso Oyj sekä UPM Kymmene Oyj. Lähtökohtaisesti tarkastelu rajataan kohdeorganisaatioiden julkaisemiin painettuihin vastuuraportteihin, mutta ajanjakson vuosikertomuksia hyödynnetään aineistona niiltä osin, kuin niihin on vastuuraportteissa viitattu. Tutkittavan aineiston rajaaminen pelkästään vastuuraportteihin ei olisi mielekästä, sillä vastuuraportteissa voidaan viitata puuttuvien tietojen osalta vuosikertomuksissa annettuihin tietoihin joko tekstin sisäisesti tai mahdollisesti vastuuraportin GRI-sisältöindeksissä, missä verrataan vastuuraportin sisältöä GRI:n suosituksiin. Vastuuraportointi on kohdeorganisaatioissa myös toteutettu osana vuosiraportointia, minkä vuoksi vuosikertomukset on hyvä huomioida aineistoa analysoitaessa. Laajasti raportoinnin voidaan katsoa kattavan kirjon erilaisia yrityksen julkaisemia tuotoksia, kuten henkilöstölle suunnatut tiedotteet sekä Internetissä julkaistut eri tarkoituksia varten kirjoitetut tekstit. Tässä tutkimuksessa halutaan kuitenkin keskittyä säännönmukaisesti toteutettavaan, vertailukelpoiseen ja varmennettavissa olevaan raportointiin.

Yritysvastuun raportointikäytäntöjen kirjavuus jopa saman toimialan sisällä heikentää niiden käyttöarvoa muun muassa vertailtavuuden osalta. Etenkin sosiaalinen vastuu on yritysvastuun alueista vielä selkeimmin kehityksen alla, minkä vuoksi tarkastelu on perusteltua rajata sosiaalisen vastuun raportoinnin tutkimiseen. Lisäksi yhteen yritysvastuun ulottuvuuteen keskittymällä pystytään paremmin paneutumaan ilmiön tutkimiseen kaikkien vastuualueiden pintapuolisen läpikäymisen sijaan. Yhden yrityksen tapa käsitellä sosiaalista ulottuvuutta antaisi kuitenkin vain yhden esimerkin tavasta toteuttaa raportointi, minkä vuoksi tutkimuksessa on haluttu perusteellisesti tutkia kahden samalla toimialalla toimivan yrityksen raportointia.

Kohdeorganisaatiot on valittu siksi, että molemmat ovat merkittäviä toimijoita Suomen ja Euroopan tasolla ja molemmilla on toimintaa myös Euroopan rajojen ulkopuolella. Lisäksi molemmat yritykset ovat laatineet erilliset, myös erikseen yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta käsittelevät, yritysvastuun raportit vuosilta 2002 – 2006 GRI-

ohjeistusta soveltaen⁷. Tutkimuksen aineisto tullaan keräämään siten näiden kahden yrityksen julkaistuista raporteista kyseiseltä aikaväliltä.

Sosiaalisen vastuun raportoimisen tutkiminen nimenomaan metsäsektorilla on mielenkiintoista siksi, että merkittävän luonnonvaran käyttäjinä metsäteollisuudessa on huomattu tarve erilliselle vastuuraportoinnille jo aikaisin. Metsäteollisuus on jo pidempään tuottanut raportteja toimintansa ympäristövaikutuksista, mistä raportointia on ruvettu laajentamaan kattamaan myös yritys vastuun muita osa-alueita, kuten sosiaalisen vastuun alle kuuluvia osa-alueita. Lisäksi sosiaalisen vastuun merkityksen voidaan jatkossa odottaa korostuvan metsäteollisuudessa, missä toimitaan tällä hetkellä erittäin haasteellisessa toimintaympäristössä⁸.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on tyypiltään laadullinen tapaustutkimus ja se nojaa hermeneutiikan perinteeseen, jonka perimmäisenä tarkoituksena on lisätä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, eli tässä tapauksessa yritys vastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoimisesta. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja kohteen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi myöskään sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat sitä, miten tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157)

Tutkimusasetelma pyritään pitämään yksinkertaisena, jotta tutkimuksessa päästäisiin syvälliseen analyysiin tutkittavasta ilmiöstä ja näin pystyttäisiin lisäämään lukijan ymmärrystä aiheesta. Laadulliselle liiketaloustieteelliselle tutkimukselle tyypillisiin

⁷ Kaikki UPM-Kymmene julkaisemat yritys vastuuraportit vuosilta 2002 – 2006 soveltavat vuonna 2002 julkaistua GRI-ohjeistusta. Stora Enson julkaisemat vastuuraportit vuosilta 2002 – 2005 soveltavat myös vuonna 2002 julkaistua GRI-ohjeistusta, mutta vuoden 2006 yritys vastuuraportti on laadittu vuonna 2006 julkaistua GRI-ohjeistusta soveltaen. Kaiken kaikkiaan valitut kohdeyritykset ovat julkaisseet erillisiä vastuuraportteja seuraavasti: Stora Enso Ympäristövuosikertomuksen vuosilta 1998 – 2000, Ympäristö ja raaka-aineet raportin vuosilta 2001 – 2002, Yhteiskuntavastuuraportin vuodelta 2002 (mikä julkaistiin osana Tuloksellisuus & vastuu -raporttia) sekä Yritys vastuuraportin vuosilta 2003 – 2006, UPM-Kymmene Ympäristöraportin vuosilta 1998 – 2001, Yritys vastuuraportin vuosilta 2002 – 2005 ja Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportin vuodelta 2006.

⁸ Haasteita metsäteollisuudelle Suomessa asettavat Euroopan rakenteellinen ylikapasiteetti, tuotantopanosten kustannusten nousu, paperin markkinahinnan aleneminen, kilpailun kiristyminen, puutullit sekä valuuttakurssien vaihtelut. Muutokset metsäteollisuuden toimintaympäristössä näkyvät ja tuntuvat etenkin paikallisyhteisöissä, joissa metsäteollisuuden yritys toimii. Tästä johtuu myös esimerkiksi tehtaan lopettamis päätöksen saama suuri julkinen kiinnostus varsinkin paikallistasolla.

asetelma on yhden tai enintään kahden tapauksen tutkiminen. Tämä sallii keskittymisen aiheeseen ja tapauksen tutkimisen läpikotaisin, mikä voi tuottaa luotettavan kuvauksen, kunhan se on sidottu osaksi tieteellistä keskustelua. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 46)

Tutkimuksen aineistona käytetään yritysten itsensä tuottamia vastuuraportteja, joissa korostuvat yritysten näkökulmat yritysvastuun sosiaaliseen ulottuvuuteen. Molempien yritysten raportointi perustuu kansainväliseen ohjeistoon (GRI), mutta koska ohjeiston soveltaminen on vapaaehtoista ja yrityksen omaan harkintaan perustuvaa, voidaan tutkimuksella löytää eroja raportoinnissa tehtyjen valintojen suhteen. Tämä kahden tapauksen tutkiminen lisää siten viiden vuoden aikaperspektiivin lisäksi syvyyttä ja laajuutta aihealueen analyysin.

Tutkimusaineiston tyypistä johtuen on luontevaa käyttää tutkielman tutkimusmenetelmänä laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin avulla kirjallista aineistoa voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen luomalla hajanaisesta aineistosta mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä sanallinen kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kadottamatta sen sisältämää informaatiota sekä saamaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. Analyysillä luodaan siis selkeyttä aineistoon, jotta sen perusteella voitaisiin tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarijärvi 2002, 105 - 110)

Tässä tutkielmassa tarkoituksena on analysoida kohdeyritysten tuottamia raportteja niiden ilmissisällön osalta eikä siten keskityä pohtimaan piilossa olevia viestejä tai merkityksen tuottamisen tapoja. Valittua aineistoa tulkitaan tutkimuskohteena itsessään, jolloin näkökulmaa voidaan luonnehtia Alasuutarin (1999) jaottelun mukaisesti ennemminkin näyte- kuin faktanäkökulmaksi. Faktanäkökulmasta aineisto mielletään kohteen esittämäksi väitteiksi tutkittavasta todellisuudesta, eräänlaiseksi totuuden heijastumaksi. Näytenäkökulmasta taas aineistoa pidetään näytteinä, osana tutkittavaa todellisuutta. Raportteja pidetään siten eräänlaisina yksittäisinä näytteinä yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnista eikä lähteinä, jotka tarjoaisivat varsinaisia faktoja tutkittavasta ilmiöstä.

Laadullisen aineiston sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria pyritään konstruoimaan aineistosta kun taas teoriasidonnaisessa analyysissä on jo olemassa olevia teoreettisia yhteyksiä, mutta teoria ei suoraan nouse teoriasta tai pohjautu teoriaan. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi toteutetaan teorialähtöisesti, missä aineiston analyysin nojautuu johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Aineiston analyysiä ohjaa siten aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys, joka tässä tutkimuksessa muodostuu yritysvastuuraportoinnin lähtökohdista ja teorioista sekä GRI-ohjeiston sosiaalisen vastuun jaottelusta, joita käsitellään tutkielman teoreettisessa osassa. (Tuomi & Sarijärvi 2002, 99; 116 - 110; Eskola 2007, 162)

Tutkimuksen tavoitteeseen päästään tutkimalla kohdeyritysten tapoja käsitellä yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta eri vuosina tuotetuissa vastuuraporteissa. Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus elää jatkuvassa muutoksessa. Sen sisältö on vahvasti tarkasteltavaan asiayhteyteen sidonnaista, eikä sitä ole tarpeen pyrkiä tyhjentävästi määrittelemäänkään. Siksi tässä tutkielmassa sosiaalisen vastuun vertailupohjana ja eräänlaisena analyysirunkona vastuuraportoinnin sosiaalisen ulottuvuuden analyysille käytetään GRI-ohjeiston jaottelua sosiaaliselle vastuulle. GRI-ohjeiston malli on valittu sen vuoksi, että se on yleisesti hyväksytty kansainvälinen raportointiohjeisto⁹, ja jonka mukaisesti tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiotkin ovat pyrkineet vastuuraportointiaan toteuttamaan.

Tutkittavana ajanjaksona on GRI:n vuonna 2002 ilmestyneeseen raportointiohjeistoon julkaistu päivitetty G3-raportointiohjeisto vuonna 2006. Tutkittavasta aineistosta vain Stora Enson vuoden 2006 raportti on laadittu uutta ohjeistoa soveltaen. Tällä seikalla ei ole huomattavaa vaikutusta tutkimusaineiston analyysiin, sillä ohjeiston sosiaalisen vastuun kategoriat ovat pysyneet päivitettyssä versiossa samoina, eikä niihin sisällöllisesti ole tullut merkittäviä muutoksia.¹⁰ Lisäksi raporttien analysointi ennemminkin GRI:n sosiaalisen vastuun kategorioiden sisältöjen kautta, kuin pelkästään

⁹ ks. esimerkiksi Niskala & Lovio 2004, 228.

¹⁰ GRI-raportointiohjeistosta ja sen kehittymisestä enemmän luvussa 3.

tunnuslukukohtaisesti vertaamalla GRI:n ohjeistamia tunnuslukuja tuotettujen raporttien tunnuslukuihin, on tämän tutkimuksen tavoitteita paremmin tukeva.

Analyysin pohjalta saadaan viitteitä siitä, miten yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta on käytännön tasolla käsitelty yrityksen toteuttamassa raportoinnissa ja miten nämä kaksi tapaustutkimuksen kohteeksi valittua yritystä ovat käsitelleet sosiaalista vastuuta valitulla aikajaksolla samaa ohjeistusta (GRI) soveltaen. Analyysin tuloksena voidaan myös hahmotella sosiaalisen vastuun raportoinnin kehitystä tutkittavalta ajanjaksolta ja löytää mahdollisia kehitystarpeita yrityksen vastuuraportoinnin sosiaaliselle ulottuvuudelle.

1.4 Tutkimuksen kulku

Tutkimus koostuu viidestä pääluvusta. Johdannon jälkeen luvussa kaksi käsitellään yritysvastuuta ja siitä raportointia avaamalla yritysvastuun sisältöä ja yritysvastuuraportoinnin käytäntöjä. Yritysvastuun osalta keskitytään erityisesti sosiaalisen ulottuvuuden kuvaamiseen. Yritysvastuuraportoinnin kehitys ja vapaaehtoisuus yhdessä vastuuraportoinnin teorioiden kanssa muodostavat perustan tutkimuksen aineistona käytettävien vastuuraporttien tulkitsemiselle.

Luvussa kolme esitellään Global Reporting Initiativen eli GRI:n muodostamaa viitekehystä vastuuraportoinnille. Pääpaino luvussa on GRI-ohjeiston asettamalla mallilla sosiaalisen vastuun käsittelemiseksi. Tämä malli toimii empiirisen aineiston analyysin runkona, minkä tuloksia käsitellään sosiaalisen vastuun kategorioittain luvussa neljä. Luvun neljä lopussa on esitetty yhteenveto tutkimuksen empiirisistä tuloksista, joilla vastataan tutkimuksen johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Viimeinen luku koostuu tutkimusten tulosten perusteella tehdyistä johtopäätöksistä yritysvastuuraportoinnin sosiaalisesta ulottuvuudesta.

2 YRITYSVASTUURAPORTOINTI

2.1 Yritysvastuu

Vastuuta voidaan kuvailla lähtökohtaisesti normatiiviseksi sosiaalisesti konstruktioksi, mikä on jonkun tahon määrätynlaista vastuuta jollekin toiselle taholle jonkin asian tai sisällön suhteen. (Anttiroikko 2004, 21; ks. myös Takala 1987, 14) Toimijana yritys tai mikä tahansa muu organisaatio on aina ihmisten muodostama tavoitteellinen yhteenliittymä, joka sisältää eri toimijaryhmiä ja toimijoita. Organisaation tavoitteellinen toiminta on siten sen eri toimijoiden kollektiivinen tuote jolloin yksilön teko muodostaa osaltaan organisaation tekoa. (Takala 1987, 38) Kun puhutaan yritysten vastuullisesta toiminnasta, tarkoitetaan sitä tapaa, jolla ihmisten muodostamat yritykset toimivat osana suurempaa kokonaisuutta (Talvio & Välimaa 2004, 19).

Vaikka yhteiskuntavastuukeskustelun teemat koskettavat niinkin laajoja kysymyksiä kuin ihmisoikeudet, globalisaatio tai työvoiman käyttö kehitysmaissa, paikallistasolla vastuu realisoituu käytännössä erilaisten sidosryhmä- ja osallisuussuhteiden kautta. Tällaisen relationaalisen lähestymistavan mukaan yritys vastuu koskee yrityksen sisäisiä ja ulkoisia suhteita ja vastuun realisoitumista niiden kautta. Relationaalisen lähestymistavan mukaan yritys vastuun voidaan ajatella suojelevan yrityksen eri sidosryhmiä ja täyttävän niiden yritykselle asettamat velvoitteet. (Anttiroiko 2004, 37) Käytännössä vastuullisuus tarkoittaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa ei-toivottujen vaikutusten tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi. (Lehtipuu & Monni 2007, 63) Vastuullisuutensa rajat ja mittarit vastuullinen yritys määrittelee vuoropuhelussa sidosryhmiensä kanssa (Kujala & Kuvaja 2002, 16).

Liiketoiminnan konseptiin vietyinä vastuu perustuu jonkun yksilön tai organisaation oikeuteen odottaa vastuullisia toimia ja toisaalta vastapuolen velvollisuuteen toimia vastuullisesti. Yritysten toimintaan sisältyy sekä omaehtoista että sopimuksiin perustuvaa, ulkopuolelta ohjautuvaa, vastuullisuutta. Kirjoitetut säännöt tai eettiset periaatteet eivät kuitenkaan itsessään saa yksilöitä noudattamaan niitä, vaan todellinen vastuu perustuu sitoutuneisuuteen. Lakien määräykset ylittävä yritysten vastuullisuus määritellään usein arvosidonnaiseksi ja subjektiiviseksi. Se mikä on vastuuta yhdelle,

voi olla vastuuttomuutta toiselle. Vastuullisuuden suhteellisuudesta tunnettu esimerkki on lapsityövoiman käyttö, joka on vielä yleistä maailmassa vaikka onkin monien lakien vastaista. (Uimonen 2006, 27 - 31)

Yritysvastuun määrittelyprosesseissa korostuu käsitteen sidonnaisuus siihen asiayhteyteen, missä se kulloinkin määritellään. Yritysvastuu heijastelee osittain sitä sosiaalista ja poliittista taustaa, missä se määritellään. (Gray ym. 1996, 164) Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa yritysten yhteiskuntavastuu rakentuu erilaiselle pohjalle kuin angloamerikkalaisessa yhteiskunnassa, kehitysmaissa tai siirtymätalouksissa. Suomessa julkiset palvelut tuotetaan pääasiassa verovaroin ja palvelujen tuottamisesta ja rahoittamisesta päättävät valtio ja kunnat. Angloamerikkalaisissa maissa ja katolisessa kulttuurissa yhteiskunnan rooli on vähäisempi ja yrityksiltä odotetaan vastuunottoa myös yhteisen hyvän rakentamiseen. Suomessa yritys vastuu ei ole sama asia kuin hyväntekeväisyys, jolla on etenkin Yhdysvalloissa ja katolisissa maissa pitkät perinteet (Juholin 2004, 17; 54 - 55) Yritysvastuu, ja etenkin yritys vastuun sosiaalinen ulottuvuus, ovat pitkälti kulttuurisidonnaisia, mikä vaikeuttaa niiden universaalia ja tarkkaa määrittelyä. Yritysvastuu liittyy kiinteästi myös moraaliin, etiikkaan ja yrityksen arvoihin, joiden muotoutumiseen vaikuttavat yrityksessä työskentelevien moraali ja etiikka (Rohweder 2004, 78 - 79).

Lisähaasteen yritys vastuun määrittelyyn luo globalisaatio, mikä muuttaa koko yhteiskunnallisen taustan ideaa korvatessaan asteittain ”yhteiskunnaksi” mielletyt kansallisvaltioon kytkeytyvät ääri viivat uusilla enemmän tai vähemmän globaaleilla hallinta- ja markkinasuhteilla. Tämä kehitys merkitsee monien elämänpiirien ja alueyhteisöjen altistumista yksiulotteiselle globaalille markkinaperiaatteelle. Tällaiset hajautuvat ja laajenevat yhteiskunnalliset prosessit ovat luonnollisesti omiaan hajauttamaan ja epäselventämään myös ”yhteiskunnallisiksi” luonnehdittavia vastuusuhteita ja siten hankaloittavat osaltaan yritys vastuun käsitteellistämistä. (Anttiroiko 2004, 44)

Osaksi yritys vastuusta käytettyjen käsitteiden hajanaisuus johtuu angloamerikkalaisesta kulttuurista omaksutusta Corporate Social Responsibility (CSR) käsitteestä, joka voidaan suomentaa joko yrityksen yhteiskunnalliseksi vastuuksi tai yrityksen

sosiaaliseksi vastuuksi¹¹. Yhteiskuntavastuu suomennos on ongelmallinen sen sisältämän yhteiskunta sanan vuoksi. Se on sanana poliittisesti latautunut ja siitä voidaan johtaa tulkinta yhteiskunnalle kuuluvien tehtävien siirtämisestä yrityksille ja usein vastuullisuuden käsitteeseen liitetäänkin ajatus siitä, että yrityksiä odotetaan kantavan vastuuta sellaisista asioista, joista sen ei oikeastaan kuuluisi kantaa vastuuta kun yrityksen tehtäväksi on ymmärretty suoraviivaisesti voiton tuottaminen omistajille ja toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. (Lehtipuu & Monni 2007, 54; Juholin 2004, 9-13) Lisäksi usein painotetaan sitä, että yrityksillä ei voi olla kokonaisvastuuta yhteiskunnasta, vaan niillä on yhteiskunnallista vastuuta siinä kuin muillakin yhteiskunnan toimijoilla (Ketola 2005, 14).

Yhteiskuntavastuun käsitteen voidaan sanoa syntyneen 1980-luvun lopulla YK:n alaisuuteen perustetun ympäristön ja kehityksen maailmankomission (The World Commission on Environment and Development) eli niin sanotun Brundtlandin komission raportin ”Yhteinen tulevaisuutemme” myötä. YK:n raportissa korostetaan sitä, ettei taloudellinen kehitys ole mahdollista ilman sosiaalista ja ekologista kestävyttä. Tämän työn pohjalta kestävä kehitys määritellään kehitykseksi, joka tyydyttää ihmisten nykyiset tarpeet vaarantamatta tulevien sukupolvien mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa. Kestävän kehityksen käsite sisältää ympäristöasioiden hoitamisen tehokkuuden (engl. eco-efficiency) sekä yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja tulevien sukupolvien oikeuksien huomioimisen (engl. eco-justice) vaatimukset. (Niskala & Mätäsaho 1996, 345; Lehtipuu & Monni 2007, 62)

Kestävän kehityksen ideologiasta ovat kummunneet pyrkimykset muuttaa yritysten toimintatapoja sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävämmiksi sekä kehittää luonnonmukaisempia menetelmiä tuotantoon. (Lehtipuu & Monni 2007, 62) Kestävän kehityksen ideologiasta on johdettu muun muassa yritysvastuun kolmen pilarin malli (ks. kuvio 1), jossa taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu muodostavat vastuullisen yritystoiminnan perustan¹². Kestävän kehityksen ideologiaan perustuu

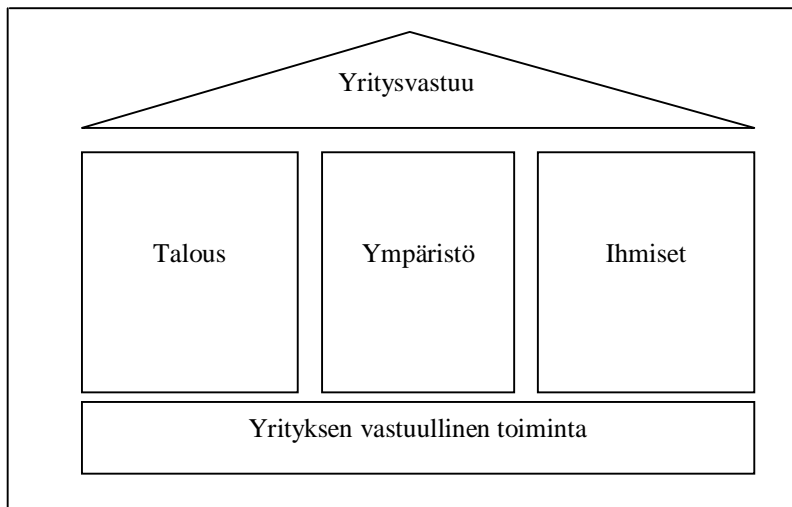
¹¹ Yrityksen sosiaalista vastuuta käsitellään usein yhtenä vastuun osa-alueena, jolloin sen käyttäminen myös vastuun yläkäsitteenä luo sekaannusta ja vääriä tulkintoja. Kuitenkin tätäkin suomennosta käytetään yleisesti arkikeskusteluissa sekä kirjallisuudessa.

¹² Kestävän kehityksen käsitteeseen liitetään joskus myös kulttuurinen kestävyys ja siten yritysvastuun neljäntenä pilarina mainitaan toisinaan kulttuurinen vastuu (Lehtipuu & Monni 2007, 62). Kulttuuriset kysymykset sisällytetään usein ympäristövastuuseen, jolloin tarkoitetaan esimerkiksi rakennuksia tai

myös John Elkingtonin kehittämä kolmoistilin päätöksen periaate (engl. triple bottom line), jonka mukaisesti tuotettu raportti käsittelee organisaation toimintaa kokonaisuutena kolmen pilarin mallin tapaan taloudellisesta, yhteiskunnallisesta sekä ympäristön näkökulmasta ja pyrkii siten kehittämään yritys vastuun mitattavuutta. (Juholin 2004, 14; Deegan 2001, 289).

2.2 Kolmen pilarin malli

Suomessa ajatuksen yritys vastuun määrittelemisestä kolmen pilarin kautta lanseerasi tietävästi ensimmäisenä Teollisuus ja Työnantajat (TT) eli nykyinen Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) (Juholin 2004, 50).¹³ Kolmen pilarin malli (kuviot 1), jossa taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu muodostavat vastuullisen yritystoiminnan perustan eli pilarit, ilmentää yritys vastuun ydinajatusta siitä, että taloudellisen kasvun rinnalla yrityksen tulee huolehtia myös sosiaalisesta ja ekologisesta kestävydestä (Lehtipuu & Monni 2007, 66).



Kuvio 1 Yritysvastuun kolmen pilarin malli (TT 2000, 8)

Kolmen pilarin mallin ongelma on Lehtipuun ja Monnin (2007, 68) mukaan se, että sosiaalinen ja ekologinen ulottuvuus jäävät jo määritelmällisesti irrallisiksi

maisemia, vaikka kulttuuri onkin huomattavasti laajempi käsite ja sisältää muun muassa kulttuurisen moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittamisen (Juholin 2004, 14; Rohweder 2004, 15).

¹³ Yritysvastuun määrittely kolmen pilarin mallin kautta on tätä tutkimusta palveleva, mutta ei ainoa tapa lähestyä yritys vastuuta. Esimerkiksi yrityksen vastuullisuuden tutkimukseen merkittävästi vaikuttanut amerikkalainen tutkija Archie B. Carroll on määritellyt yrityksen yhteiskuntavastuun neljän ulottuvuuden kautta, jotka ovat taloudellinen vastuu, laillisuus, eettisyys ja hyväntekeväisyys (Carroll & Buchholtz 2006, 35 - 38).

liiketoiminnasta. Heidän mukaan tällainen lähestymistapa koetaan abstraktiksi ja liiketoiminnan kannalta vaikeasti perusteltavaksi sekä osittain ristiriitaiseksi muiden tavoitteiden kanssa sillä liiketoimintaa on johdettu perinteisesti hallitsemalla taloutta, investointia ja myyntiä. Asiaa hankaloittaa sekin, että yritykset eivät miellä yritysvastuuta strategiseksi valinnaksi, vaan mieltävät sen ulkopuolelta tulleina määräyksinä ja painostuksena, jotka aiheuttavat lisää kustannuksia.

Sosiaalinen ulottuvuus ja ympäristöulottuvuus jäävät usein liiketoiminnassa tarkastelun ulkopuolelle myös siitä syystä, että niiden hoitaminen on yrityksen kannalta ainakin osittain ulkoinen kustannus. Jos yritys ei vastaa syntyvistä kustannuksista, jokin muu osapuoli vastaa niistä tavalla tai toisella. Esimerkkejä ulkoisista kustannuksista ovat muun muassa työuupumuksesta johtuva irtisanoutuminen, krooninen masennus tai työkyvyttömyys. Ulkoiset kustannukset eivät normaalisti lankea vaikutusten aiheuttajan maksettaviksi, vaan niiden, jotka kärsivät seuraukset. On esitetty myös, että kaikista ulkoiskustannuksista tulee lopulta sisäisiä kustannuksia vaikka tämä prosessi saattaisikin viedä kauan aikaa (Gray ym. 1996, 2). Sosiaalisten ja ympäristöasioiden huomioiminen tasavertaisesti taloudellisen ulottuvuuden rinnalla on haasteellista myös sen vuoksi, että niiden kehittämisen vaikutukset ovat suurelta osin epäsuoria ja pitkäaikaisia. Sosiaalisia vaikutuksia ja ympäristövaikutuksia ei voida myöskään käytännössä mitata puhtaasti taloudellisilla kriteereillä, koska ympäristö-, sosiaaliset ja taloudelliset asiat eivät ole yhteismitallisia ja toisiaan korvaavia. (Lehtipuu & Monni 2007, 68)

Varsinkin isoissa yrityksissä kolmen pilarin malli on kuitenkin omaksuttu ajattelun, toiminnan ja raportoinnin pohjaksi (Juholin 2004, 100). Vastuun konkretisoimiseksi pilareita on käytännöllistä käsitellä yrityksen raportoinnissa erillisinä ulottuvuuksina mutta käytännön yritystoiminnassa näitä pilareita ei aina voida käsitellä toisistaan irrallisina. Kaikki vastuullisuuden kolme ulottuvuutta ovat tärkeitä, koska yhden ulottuvuuden puutteita ei voida korvata toisen ulottuvuuden teoilla. Yritys ei voi siten olla kestävästi luotettava vain jollakin osa-alueella, eikä yritystä ole mahdollista kehittää pitkällä aikavälillä pelkästään yhtä vastuullisen yritystoiminnan ulottuvuutta korostamalla. (Lehtipuu & Monni 2007, 72)

Vaikka eri ulottuvuudet voidaan ajatella toisistaan erillisinä ulottuvuuksina, ne ovat myös vuorovaikutuksessa keskenään ja positiivisesti kytköksissä toisiinsa. Panostaminen ihmisten hyvinvointiin ja johtamiseen lisää työn tuottavuutta, asiakastyytyväisyyttä ja sitä kautta taloudellista tulosta. Hyvinvoiva henkilöstö on myös työnantajansa paras maineen rakentaja, mikä tekee henkilöstöstä kriittisen menestystekijän sekä taloudellisessa mielessä, että maineen hallinnan kautta. Tehokkaan sidosryhmäyhteistyön avulla yritykset taas voivat varautua riskeihin ja löytää uusia liiketoimintamahdollisuuksia. (Lehtipuu & Monni 2007, 72; Juholin 2004, 87 - 88; Talvio & Välimaa 2004, 42) Yritysvastuun osa-alueiden kietoutuminen toisiinsa näkyy esimerkiksi metsäteollisuudessa raaka-aineen hankinnassa ja raaka-aineketjun hallinnassa, missä on otettava huomioon puunhankinnan laillisuus, maan omistus, ihmisoikeudelliset ja työoikeudelliset kysymykset sekä ympäristökysymykset. Voidaan puhua myös yritysten sosioekonomisesta vaikuttavuudesta ympäristöönsä, millä voi olla suuri merkitys yrityksen tulokselle ja toiminnan edellytyksille. (Juholin 2004, 100-101)

2.3 Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus

Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus, tai lyhyemmin sosiaalinen vastuu, liittyy ihmisiin. Perimmiltään siinä voidaan sanoa olevan kyse ihmisoikeuksista ja yrityksen tavasta toimia suhteessa eri sidosryhmiin (Ketola 40, 2005; Lehtipuu & Monni 2007, 66). Yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden käsitteen määrittelyä koskettaa osittain sama problematiikka kuin sen yläkäsitteen yritysvastuun määrittelyä. Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus elää jatkuvassa muutoksessa. Sen sisältö on vahvasti tarkasteltavaan asiayhteyteen sidonnaista, eikä sitä voida siten tyhjentävästi määritelläkään. Myös sosiaalisen vastuun yksiselitteinen arviointi on hankalaa, koska sosiaaliset kysymykset eroavat merkittävästi organisaatioiden ja toimintakulttuurien välillä (Niskala & Lovio 2004, 241).

Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus voidaan nähdä myös pääoman eri ulottuvuuksina. Voidaan puhua laajasti sosiaalisesta pääomasta, jolla voidaan tarkoittaa sekä inhimillistä pääomaa että hyvinvoinnin luomispotentiaalia (Elkington 1997, 85). Lehtipuu ja Monni (2007) määrittelevät sosiaalisen pääoman konkreettisemmin ja tarkoittavat sillä sidosryhmäsuhteiden hallintaa, mikä näkyy viimekädessä maineena ja luottamuksena

yritykseen. Tässä kohdin voidaan puhua myös luottamuspääomasta, joka osaltaan luo sosiaalista pääomaa (Elkington 1997, 85; Mbare 2006, 274). Sosiaalisen pääoman yhteydessä puhutaan myös suhdepääomasta, jolla tarkoitetaan erityisesti asiakassuhteisiin sitoutunutta pääomaa. Suhdepääoma on lisäksi saanut oman pääoman alalajinsa, vuorovaikutuspääoman, jolla kuvataan yrityksen kykyä tulokselliseen ja kestäväan sidosryhmäyhteistyöhön¹⁴. Näiden lisäksi voidaan mainita vielä osaamispääoma, joka kuvastaa organisaation kykyä oppia ja jakaa tietoa sekä hyödyntää tietoa innovatiivisesti. (Lehtipuu & Monni 2007, 71; 98)

GRI-raportointiohjeisto jakaa sosiaalisen vastuun neljään raportoitavaan kategoriaan, jotka ovat työelämän käytännöt, ihmisoikeudet, yhteiskunta ja tuotevastuu. GRI-ohjeistoa ja sosiaalisen vastuun indikaattoreita käsitellään tarkemmin tämän työn luvussa 3. Yleisellä tasolla sosiaalisen vastuun kokonaisuutta voidaan pyrkiä konkretisoimaan jakamalla se sidosryhmiin kohdistuvaan välittömään ja välilliseen vastuuseen. Tätä jaottelua voisi kuvailla myös sosiaalisen vastuun ulottumisena yrityksen sisältä sen ulkopuolelle (Kalpala 2004, 14).

2.3.1 Välitön ja välillinen sosiaalinen vastuu

Välittömään, kaikkia yrityksiä koskevaan sosiaaliseen vastuuseen voidaan katsoa kuuluvan vastuunkanto työnantajana työntekijöiden hyvinvoinnista, osaamisesta ja kehittymisestä. Työntekijöihin liittyen välittömään sosiaaliseen vastuuseen voidaan sisällyttää monia asioita kuten esimerkiksi: työhönottoon ja työsuhteen päättämiseen liittyvät seikat; työturvallisuus ja työskentelyolosuhteet; työterveyshuolto ja muu työkyvyn ylläpitäminen; henkilöstön tyytyväisyys ja työmotivaatio; henkilöstön koulutus ja muu työssä kehittyminen; palkitseminen sekä kulttuurisen eriarvoisuuden hyväksyminen ja syrjijämisen kieltäminen. (Rohweder 2004, 103; ks. myös Juholin 2004, 15; Neilimo 2004, 131; Kalpala 2004, 14)

¹⁴ Kestävä vuorovaikutus eri sidosryhmien kanssa auttaa yritystä hallitsemaan riskejä ja ainakin minimoimaan niiden vaikutuksia. Toistuvat konfliktit eri sidosryhmien kanssa vaikuttavat ihmisten mielikuvaan yrityksestä ja vähentävät ihmisten luottamusta yritystä kohtaan. Esimerkiksi Suomessa metsäteollisuus on joutunut suurennuslasin alle vastuullisuuskysymyksistä viimeaikaisten joukkoyhtiötilanteiden johdosta. (Lehtipuu & Monni 2007, 71)

Työntekijöitä koskevien kysymysten lisäksi välittömään sosiaaliseen vastuun piiriin voidaan katsoa lukeutuvan vastuu palveluista ja tuotteista. Tästä ovat esimerkkeinä: tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten tunteminen ja haitallisten aineiden välttäminen; asianmukaiset tuotemerkinnät ja muu tuotetiedon jakaminen sekä markkinoinnin ja mainonnan totuudenmukaisuus. (Rohweder 2004, 103; ks. myös Juholin 2004, 15; Neilimo 2004, 131)

Välillinen vastuu toimintaympäristöä kohtaan vaihtelee yrityksen toiminnan luonteen perusteella paikallisesta vastuusta globaaliin vastuuseen. Paikallinen välillinen vastuu liittyy paikallisyhteisöjen asukkaiden, viranomaisten ja poliittisten päättäjien kanssa käytävään vuoropuheluun. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi koulujen kanssa tehtäviä yhteistyöhankkeita tai liikunnan ja taiteen tukemista. Hyväntekeväisyysluonteisesta lahjoittamisesta, mikä saattaa esimerkiksi Yhdysvalloissa lukeutua osaksi sosiaalista vastuuta, on Suomessa siirrytty yhä pidemmälle vuorovaikutteiseen yhteistyöhön, joka ei näytä liian mainonnalliselta ja jossa pyritään kummankin osapuolen hyötymiseen. (Juholin 2004, 110) Välillinen globaali vastuu toimintaympäristöstä liittyy puolestaan monikansallisiin yrityksiin, jotka ottavat kantaa hyvinvoinnin alueelliseen kehittämiseen muun muassa investointipäätöksensä pohjalta. (Rohweder 2004, 103; ks. myös Neilimo 2004, 131)

Välillinen vastuu liittyy myös hyviin toimintatapoihin ja yhteistyöhön yritysverkostossa. Vastuu koskee siis esimerkiksi suhteita asiakkaisiin ja liikekumppaneihin. Lisäksi vastuuseen kuuluu alihankkijoiden, raaka-ainetoimittajien ja urakoitsijoiden toiminnan arviointi, hyvästä tiedonkulusta huolehtiminen, lahjonnasta kieltäytyminen sekä teollis- ja tekijänoikeuksien kunnioittaminen. (Rohweder 2004, 104; ks. myös Neilimo 2004, 131; Juholin 2004, 15)

2.3.2 Sosiaalisen vastuun kehittyminen

Sosiaalisella vastuulla voidaan sanoa olevan Suomessa pitkät perinteet. Suomessa monet yritykset kantoivat teollistumisen alkuvaiheissa 1900-luvun alussa sosiaalista vastuuta laajemmin kuin mitä lainsäädäntö olisi vaatinut. Esimerkiksi metsäteollisuuden yritykset työnantajan roolissa huolehtivat työntekijöidensä kaikista perustarpeista tarjoamalla edulliset asunnot, terveyshuollon sekä perustamalla paikkakunnalle kouluja

ja päiväkoteja. Tällaiseen patriarkaaliseen vastuuseen kuului myös lähes rajaton valta ja työntekijöiden kohtelu oli työnantajakohtaista (Ketola 2005, 15). Patriarkaalinen toiminta ei välttämättä perustunut eettisiin arvoihin vaan palveluja tarjottiin, jotta voitiin taata rajoitetun ammattitaitoisen työvoiman pysyvyys ja työkykyisyys. (Rohweder 2004, 104)

Historiallisesti tarkastellen voidaan nähdä, että yritysten sosiaalinen vastuu on syntynyt moninaisten väylien kautta. Se on kehittynyt vähitellen työnantajien ja yrityksen eri sidosryhmien yhteistyönä työnteon kuormitustekijöiden, riskien ja haittojen vähentämisen kautta. Tavoitteet ja hyvät toimintatavat muuttuivat vähitellen vapaaehtoisesta toiminnasta julkisen hallinnon säätelemiksi, normaaleiksi työelämän toimintamuodoiksi. (Moilanen & Haapanen, 12) Sosiaaliseen vastuuseen kuuluu runsaasti asioita, jotka on Suomessa katsottu kuuluvan lainsäädännön piiriin, mutta joita ei kaikissa maissa pidetä itsestään selvinä. Näitä ovat esimerkiksi tasa-arvo, työntekijöiden järjestäytymisoikeudet ja työterveys- ja turvallisuusasiat. Eri asia on, toteutuvatko nämä kuitenkin käytännössä. (Lehtipuu & Monni 2007, 68) Sosiaalisen vastuun toteuttamisen sekä osoittamisen kannalta tärkeitä onkin toiminnan läpinäkyvyys ja aito vuoropuhelu sidosryhmien kanssa, minkä tulisi heijastua myös yritysraporteista.

Yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus on jatkuvasti kehittyvä vastuun alue, jossa eri maissa ollaan hyvin erilaisissa lähtöasetelmissä. Esimerkiksi Suomessa tällä hetkellä keskeisiä aiheita ovat työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen sekä johtamisen asenteet kun taas kehitysmaiden ongelmana on muun muassa lapsityövoiman tai pakkotyön käyttö. Erityisesti kansainvälisesti toimiville suurille yrityksille sosiaalisen vastuun määrittely ja raportointi voi olla haasteellista, sillä kulttuuriset erot voivat olla suuria esimerkiksi tasa-arvo-asioissa. Lisäksi paikallinen lainsäädäntö voi olla kotimaan lainsäädäntöä puutteellisempaa, jolloin on tehtävä päätöksiä minkä maan lakien ja toimintakulttuurien perusteella toimitaan. Sosiaalisenkin vastuun osalta, samoin kuin sen yläkäsitteen yritys vastuun osalta, oleellista on yrityksen omiin lähtökohtiin perustuva vastuun sisällön ja laajuuden määrittely vuoropuhelussa sidosryhmien kanssa. (Moilanen & Haapanen 2006, 19; Lehtipuu & Monni 2007, 70; Könnölä & Rinne 2001)

Sosiaalisen vastuun toteuttamiseen, osoittamiseen ja arviointiin on kehitetty monia vapaaehtoisuuteen perustuvia standardeja ja periaatteita, joihin yritykset voivat sitoutua julkisesti esimerkiksi vastuuraporteissaan ja siten osoittaa vastuullisuuttaan. Kansainvälisesti tunnetuimpiin kuuluvat ILO:n työelämän perusoikeudet¹⁵, Social Accountability SA 8000¹⁶, AccountAbility AA 1000¹⁷ sekä OHSAS 18001¹⁸. Valmiit standardit ja periaatteet saattavat olla kuitenkin vaikeaselkoisia ja osittain huonosti yksittäisen yrityksen toimintaan sovellettavissa, jolloin niiden käytettävyys ja hyödynnettävyys jää heikoksi. Vapaaehtoisten standardien noudattaminen saattaa myös muodostua yksittäisen yrityksen kannalta saavutettuun hyötyyn nähden liian työllistävaksi ja kalliiksi. Lisäksi periaatteiden noudattamisen valvominen on vaikeaa (Ketola 2005, 40). Kun yritys ilmoittaa esimerkiksi vastuuraportissaan sitoutuneisuutensa johonkin standardiin, jää lukijan oman arvioinnin varaan se, missä määrin yritys on onnistunut toimimaan standardin mukaisesti.

2.4 Raportointi osana vastuullisuutta

Yritysvastuuseen liittyvä raportointi voidaan laajasti määritellä tarkoittavan sitä, että yritys antaa selvityksen kestävästä kehityksestä edistävistä yritysvastuuseen liittyvistä asioista tietyltä raportointikaudelta. Raportti voidaan laatia sekä yrityksen sisäiseen käyttöön että ulkoisen viestinnän välineeksi. (Rohweder 2004, 211) Tämän tutkimuksen puitteissa yritysvastuuraportoinnilla, tai lyhyemmin vastuuraportoinnilla, tarkoitetaan yrityksen toteuttamaa vapaaehtoista raportointia sidosryhmilleen yritystoiminnan taloudellisen, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun muodostamasta kokonaisuudesta.

¹⁵ ILO:n työelämän perusoikeuksien standardit koskevat oikeutta järjestäytyä ja solmia kollektiivisia työehtosopimuksia, pakko- ja lapsityön kieltoa, tasa-arvoisuutta sekä palkkausta ja työaikoja. ("International labour standards by subject". Kansainvälisen työjärjestön ILO:n WWW-sivu <<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm>> viitattu 10.1.2008)

¹⁶ SA 8000 on työkalu, joka mahdollistaa tuotteen sosiaalisen laadun todentamisen maasta ja toimialasta riippumattoman puolueettoman tarkastuksen ja sertifiointin avulla (Juholin 2004, 66).

¹⁷ AccountAbility 1000 on viitekehys vastuullisuuden kehittämiseen pitkällä tähtäimellä. Siinä ehdotetaan prosessia, jossa yritys sitoutuu sosiaaliseen ja eettiseen tilivelvollisuuteen sekä sen seurantaan ja raportointiin, arvojen määrittelyyn ja uudelleen arviointiin sekä jatkuvaan sidosryhmävuoropuheluun. (Juholin 2004, 66)

¹⁸ OHSAS (Occupational health and safety management systems) 18001 on työterveys- ja turvallisuusstandardi (TTT-standardi), jonka tavoitteena on auttaa organisaatioita kontrolloimaan TTT-riskejään ja parantaa TTT-toiminnan tasoaan ("What is OHSAS 18001?" OHSAS 18001 WWW-sivu <<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm>> viitattu 10.1.2008).

Yrityksen sisäisessä käytössä vastuuraportointi¹⁹ on väline raportoida käyttökelpoista tietoa johdon päätöksenteon tueksi. Koko raportointiprosessi tukee osaltaan yrityksen johtamisjärjestelmiä ja yritys vastuun ulottuvuuksien integrointia osaksi normaalia toimintaa. Ulkoisen viestinnän välineenä vastuuraportointi on yrityksille keino lisätä toimintansa avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sidosryhmien odotusten mukaisesti sekä yksi keino vähentää omaa maineriskiään. Raportointi on keskeinen väline rakennettaessa ja kehittäessä sidosryhmäluottamusta. Se on tehokas tapa viestittää riskeistä ja mahdollisuuksista eri vastuun osa-alueilla ja se tuo myös automaattisesti jatkuvuutta vuorovaikutukseen. Raportoinnin avulla yritys voi viestiä sidosryhmilleen, mitkä sen arvot ja periaatteet sekä tavoitteet ovat, ja kertoa miten ne jalkautuvat yrityksen toimintoihin (Talvio & Välimaa 2004, 125). Vastuuraportointi voidaan siis nähdä uudenlaisena raportointina, jonka avulla yritykset kykenevät mittaamaan ja kertomaan oman toimintansa laajemmista yhteiskunnallisista vaikutuksista, joita perinteinen taloudellinen raportointi ei pysty luonteensa vuoksi riittävästi kattamaan. (Niskala & Tarna 2003, 14, 82)

Milne ja Gray (2007) erottavat kaksi olennaista ongelmaa yritys vastuuraportoinnin käsitteen määrittämisessä. Ensinnäkin ongelmallista on määrittää mikä on tai ei ole yritys vastuuraportti ja toisekseen mitä eri osapuolet tarkoittavat vastuullisuudella. Käsitteet siitä, mitä seikkoja yritys vastuusta raportointi kattaa, mitä tarkoituksia tällainen raportointi palvelee ja kenen intressejä se palvelee vaihtelevat. Lisäksi niin yritys vastuuraportoinnin kuin yritys vastuunkin kohdalla terminologian hajanaisuus on ongelmallista. Yritys vastuuraportteja saatetaan nimetä kestävä kehityksen mukaisiksi raporteiksi, yhteiskuntavastuun raporteiksi, kolmoistilinpäätöksen mukaisiksi raporteiksi tai yksinkertaisesti vuosikertomuksiksi. Yhteistä näille kaikille on kuitenkin se, että niiden käsitetään kertovan yritystoiminnan taloudellisista, ympäristö- ja sosiaalisista vaikutuksista. (Milne & Gray 2007, 184)

2.4.1 Yritys vastuuraportoinnin kehittyminen

Näsi (1990) näkee yhteiskunnallisen vastuun laskentatoimen (engl. social responsibility accounting) yhdeksi laskentatoimen yhteiskunnallista roolia kuvaavaksi

¹⁹ Raportoinnilla voidaan tarkoitaa paperisen vuosiraportin lisäksi muunkaltaista paperilla tai verkossa julkaistavaa raportointia.

virstanpylvääksi, jota koskeva keskustelu alkoi maailmalla 1970-luvun taitteessa. Tähän ajankohtaan kohdistaa Gray ym. (1996, 91) myös yritysvastuuraportoinnin viimeaikaisen historian alun. Suomessa yhteiskunnallisen laskentatoimen, yhteiskunnallisen raportoinnin tai sosiaalikirjanpidon teemat käsittelivät perimmiltään yritysten yhteiskunnallisen vastuun kysymyksiä ja olivat ajankohtaisia teemoja vuoden 1980-luvun molemmin puolin esiintyen kuitenkin etupäässä akateemisessa kirjallisuudessa. (Näsi 1990, 95, 224)

Buhr (2007, 59 - 62) arvioi vastuuraportoinnin kehityskulun alkaneen jo 1900-luvulta henkilöstöraportoinnin muodossa (engl. employee reporting), millä tarkoitetaan henkilöstöä ja yhteisöä kuvaavia osioita vuosikertomuksissa sekä suoraan henkilöstölle toteutettua raportointia. Tätä seurasi 1960-luvulla alkaneeksi ymmärretty yhteiskunnallinen raportointi (engl. social reporting), jonka teemojen painotusten vaihtelut voidaan johtaa yhteiskunnan taloudellisesta ja poliittisesta tilasta. Ympäristöraportointi (engl. environmental reporting) kehittyi 1980 - 1990 luvun taitteessa ympäristön noustessa yhdeksi yhteiskuntavastuun pääagendaksi, jolloin vastuuraportointia alettiin toteuttaa muusta raportoinnista itsenäisenä raportointina. Myöhemmin vastuuraportoimisen piiriin sisällytettiin myös sosiaalisen vastuun piiriin ymmärrettyjä asiakokonaisuuksia. Vastuuraportointi voidaan nähdä yksinkertaisesti yrityksen aiemman, vuosittaisen raportoinnin kehityksenä ja laajentumisena. Vastuuraportointia on toteutettu myös muusta yritysraportoinnista itsenäisenä yhteen osa-alueeseen keskittyvänä raportointina, kuten ympäristövastuuseen keskittyvänä raportointina sekä yhdistelmäraporttina, joka kattaa kaikki yritys vastuun osa-alueet kolmoistilinpäätöksen mallin mukaisesti. (Milne & Gray 2007, 184 - 185)

John Elkingtonin (1997) kehittämä kolmoistilinpäätöksen konsepti (engl. triple bottom line) perustuu yritys vastuusta raportoimiseen kolmen pilarin mallin mukaisesti. Ideana kolmoistilinpäätös on yksinkertainen. Sen mukaan yrityksen ollessa taloudellisen yksikön lisäksi myös sosiaalinen yksikkö sekä ympäristöyksikkö, tulisi sen raportoida taloudellisen toiminnan lisäksi myös sosiaalisesta sekä ympäristötoiminnastaan. Ideaalinen kolmoistilinpäätöksen mukainen raportti koostuisi siten näistä kolmesta samanarvoisesta osa-alueesta. (Gray & Milne 2004, 74 - 76) Siirtyminen kohti kolmoistilinpäätöksen mukaista raportointia, missä yhdistetään taloudellinen, ympäristö ja sosiaalinen ulottuvuus, ei vielä Buhrin (2007, 59 - 62) mukaan kuitenkaan riitä

kattamaan varsinaista kestävän kehityksen mukaista raportointia. Buhrin mukaan raportoinnin tulisi kattaa muitakin näkökohtia, kuten oikeudenmukaisuutta, arvoja, pääomien käyttöä ja toiminnan aikaväliä, jotta voitaisiin puhua ideaalisesta kestävän kehityksen mukaisesta raportoinnista (engl. sustainability reporting). Näitä Buhrin peräänkuuluttamia näkökulmia, kuten oikeudenmukaisuutta, on pyritty sisällyttämään GRI-ohjeistuksen sosiaalisen vastuun indikaattoreihin (ks. tarkemmin luku 3.4).

Kolmoistilinpäätöksen mallia on kritisoitu myös siitä, että se keskittyy liiaksi lyhyen aikavälin seurauksien mittaamiseen kun pidemmän aikavälin vaikutukset ovat lopulta tärkeämpiä seurattavia, vaikkakin varmasti vaikeammin käsiteltävissä. (Henriques 2004, 30) Richardsonin (2004, 35) mukaan vastuuraportoinnin fokusta olisi siirrettävä pois pyrkimyksestä mitata mekaanisen määrällisesti vastuullista toimintaa erillisissä osioissa kuten kolmoistilinpäätöksen mallissa ja keskittyä kartoittamaan yritystoiminnan laadullisia ominaisuuksia, kuten erilaisuus, oppiminen ja sopeutuminen, jotka johtavat vastuullisuuteen ja kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan. Esimerkiksi erilaisuus/moninaisuus (engl. diversity), vaikkapa organisaation henkilöstön osalta, tekee organisaatiosta kestävämmän verrattuna yksipuolisiin vastaaviin kokoonpanoihin ja kertoo sen kyvystä vastata erilaisiin vastaan tuleviin haasteisiin (Henriques 2004, 31). Myös näitä näkökulmia on pyritty sisällyttämään GRI-ohjeistuksen sosiaalisen vastuun indikaattoreihin (ks. tarkemmin luku 3.4).

Saamastaan kritiikistä huolimatta kolmoistilinpäätöksen mukaista lähestymistapaa pidetään kuitenkin kansainvälisesti yleisenä mallina vastuuraportointiin. Tarkasteltaessa suomalaisten yritysten raportointikokonaisuudessa viime vuosina tapahtuneita muutoksia, on havaittavissa kaksi selkeää kehityssuuntaa. Ensimmäinen on siirtyminen ympäristö- tai henkilöstöraportoinnista kolmoistilinpäätöksen mallin mukaiseen, kaikki kolme vastuualuetta kattavaan vastuuraportointiin. Toinen kehityssuunta on erillisen yritys vastuuraportoinnin siirtyminen yhä selvemmin osaksi yrityksen muuta vuosiraportointia siten, että vastuuraportti tuotetaan vuosikertomusaikataulussa ja se muodostaa lisäksi vuosiraportoinnin kokonaisuuden yhdessä vuosikertomuksen ja tilinpäätöksen kanssa tai on integroitu osaksi vuosikertomusta. (Lovio & Kuisma 2006, 28) Yleinen mielipide kuitenkin painottaa yritys vastuuraportoinnin vapaaehtoisuutta. Vastuuraportointia saatetaan pitää tietyiltä osin jopa tarpeettomana, sillä

vastuullisuuteen suhtaudutaan itsestäänselvyytenä ja vastuullista yritystoimintaa pidetään eräänlaisena toiminnan ydinarvona. (Munkelien, Goyer & Fraczak 2005, 192)

Erilaisten yritys vastuuraportoinnin kriteerit täyttävien raporttien julkaiseminen on ollut selvässä kasvussa 1990-luvulta lähtien. Viimeaikaista kehitystä kuvaa raportoivista yrityksistä maailmanlaajuisesti kirjaa pitävän CorporateRegister:in²⁰ tilastot, joiden mukaan vuonna 2006 vastuuraportin oli julkaissut 2 418 yritystä kun tämä luku vuonna 2005 oli 2 210 ja vuonna 2004 1 960.²¹ KPMG:n vuonna 2005 julkaiseman tutkimuksen mukaan suurin osa maailman 250 suurimmasta yrityksestä julkaisi yhteiskuntavastuuraportin (52 % vuonna 2004, 45 % vuonna 2002). Suomessa erillisen vastuuraportin julkaisi 31 % sadasta suurimmasta yrityksestä, ja jos huomioon otetaan myös osana vuosikertomusta julkaistut vastuuraportit, on tämä luku 42 %. Erillisistä suomalaisista yritys vastuuraporteista 19 % varmennettiin riippumattoman osapuolen toimesta.²²

Yhtenäen kasvava yritys vastuuraporttien määrä kertoo tämän suuntaisen raportoinnin keräämästä kannatuksesta. Eri maiden välillä on kuitenkin suuria eroja raportoinnin yleisyydessä. Myös toimiala ja yrityksen koko vaikuttavat vastuuraporttien tuottamiseen. Yritys vastuuraportointi on yleisempää kehittyneissä maissa, vaikka tähänkin ryhmään kuuluvien maiden välillä saattaa olla suuria eroja raportoinnin yleisyydessä. Yritys vastuuraportin julkaiseminen on myös yleisempää teollisella sektorilla kuin esimerkiksi elektroniikka tai palvelusektorilla ja raportointia dominoivat selvästi suuret yritykset. On myös nähtävissä eräänlaista tasoittumista julkaistujen raporttien määrän lisääntymisessä. Yritysten vastuuraportointi kasvaa lukumäärällisesti enemmän sektoreilla, jotka eivät ole perinteisesti tuottaneet vastuuraportteja sen sijaan, että raportointi laajenisi kattamaan yhden, perinteisesti raportoivan sektorin kaikki yritykset. Vastuuraportoinnin kehittymistä tukevat maiden hallitukset, joilla on merkittävä rooli lainsäätäjinä, julkisen dialogin ylläpitäjinä sekä yrityksiä tukevassa

²⁰ CorporateRegister:in tilastotiedot kattavat tällä hetkellä 16 012 raporttia 4 166 erilaisesta yrityksestä 106 eri maasta ("Site status". CorporateRegister WWW-sivu <<http://www.corporateregister.com/charts/charts.pl>> viitattu 14.1.2008.

²¹ "Global report output by year". CorporateRegister WWW-sivu <<http://www.corporateregister.com/charts/byyear.htm>> viitattu 14.1.2008.

²² "Yhteiskuntavastuu selkeässä kasvussa KPMG:n kansainvälisen tutkimuksen mukaan". KPMG:n WWW-sivu <<http://www.kpmg.fi/page.aspx?Section=2350&Item=2138>> viitattu 19.9.2007.

roolissa siihen, mitä yritykset raportoivat toimintojensa vaikutuksista. (Milne & Gray 2007, 186 – 189; Munkelien ym. 2005)

Yritysvastuuraportoinnin painotus näyttää olevan toiminnanohjausta yleisemmin viestinnällinen, mikä tekee siitä ennemminkin yrityksen ulkopuolista kuin sisäistä käyttöä palvelevan raportoinnin muodon (Gray ym. 1996, 90). Carol Adams ja Geoff Frost tutkivat Australian ja Yhdistyneen kuningaskunnan 100 suurimman yrityksen raportointia vuonna 2003 ja huomasivat, että vaikka useat yritykset kertovat jotain toimintansa sosiaalisista ja ympäristövaikutuksista, oli informaatio rajoittunut koskemaan vain tiettyjä aihealueita. Monet eivät myöskään raportoineet mitään siitä, miten sosiaalisia ja ympäristökysymyksiä on yhdistetty strategiseen päätöksentekoprosessiin. Ottaen huomioon yritysten kohtaaman lisääntyvän raportointipaineen yhdessä kestävä kehityksen raportointiohjeiston (GRI) kehittymisen kanssa, kyseiset seikat herättävät kysymyksiä siitä, missä määrin yritykset keräävät tietoja yritysvastuun alle lukeutuvista seikoista ja käyttävätkö he itse tätä tietoa päätöksenteon tukena. (Adams & Frost 2006, 35)

Yritysvastuuraportoimisen kehittäminen on merkittävää laskentatoimen kannalta siksi, että onnistunut yrityksen rahamääräisen, niin sanotun taloudellisen datan yhdistäminen ympäristö- ja sosiaalisen tiedon kanssa voi antaa yrityksen johdolle mahdollisuuden nähdä toiminnan strategian vaikutukset ja mahdollisuudet yhtenä kokonaisuutena. Suorituskyvyn ja toiminnan mittaaminen edellyttää aiempaa laajemman tietopohjan käyttämistä ja yritysten tulisi huomioida toiminnan ulottuvuuden tarkastelussa lyhyen aikavälin lisäksi myös pidempi aikaväli.²³

Laskentatoimen, raportoinnin ja standardoinnin kehityskulku on hidas prosessi. Tuhansien vuosien ajan laskentatoimi on pyrkinyt ottamaan haltuunsa taloudellisen maailman kehittämällä erilaisia laskentatoimen muotoja. Kuitenkin vasta viime vuosisatoja sitten, yritystoiminnan rahoituksen myötä, syntyi tarve kehittää laskentatoimen standardeja yrityksen ulkopuoliselle rahamääräiselle raportoinnille. Kestävän kehityksen, ja siitä kumpunneen yritysvastuun, mukainen laskentatoimi, raportointi sekä standardointi seuraavat tätä samaa hidasta kehityskulkua, mikä on

²³ Bruce 2007, <<http://www.ft.com/cms/s/1/c0cb04e6-5c94-11dc-9cc9-0000779fd2ac.html>> viitattu 19.9.2007.

alkanut vasta noin sata vuotta sitten (Buhr 2007, 59). Tämän kehityksen edetessä yritys vastuuraportoinnin käytettävyys sekä vertailtavuus tulevat oletettavasti paranemaan ja raportointikäytännöt yleistymään. On myös arvioitu, että yritys vastuuraportoinnin kehittäminen tulee parantamaan perinteisen taloudellisen raportoinnin luotettavuutta uuden näkökulman ja innovatiivisen ajattelutavan kautta (McCuaig 2006, 60).

2.4.2 Yritysvastuuraportointi ja vapaaehtoisuus

Yritysvastuuraportointi on vielä suurelta osin vapaaehtoista mutta vapaaehtoisen raportoinnin alueelle kuuluvia asioita on asteittain siirtynyt osaksi lakisääteistä tilinpäätösinformaatiota tai muuta yritysten pakollista raportointia. Esimerkkejä tästä ovat taloudellisesti olennaisten ympäristöasioiden tilinpäätösraportointi sekä ympäristö- ja henkilöstöasioiden esittäminen osana toimintakertomuksia EU:n alueella. (Niskala & Lovio 2004, 243; ks. myös Kirjanpitolautakunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta 2006, 20)

Lakisääteisen tilinpäätösinformaation ja vapaaehtoisen yritys vastuuraportoinnin yhteyttä voidaan tarkastella voimassa olevien raportointivelvoitteiden kautta. Kirjanpitolain (KPL) 3:2.1:n mukaan tilinpäätöksen on annettava oikeat ja riittävät tiedot kirjanpitovelvollisen tuloksesta ja taloudellisesta asemasta (oikea ja riittävä kuva). Yritysvastuuasioiden esittäminen yrityksen tilinpäätöksessä on siten pakollista, mikäli niillä on olennainen vaikutus tilinpäätöksen antamaan kuvaan. Tilinpäätöksen on oltava täydellinen ja riittävä sellaisenaan, eikä siinä voida viitata tilinpäätöksen ulkopuolisessa dokumentissa annettuihin tietoihin, mikä viittaisi vastuuraportoinnin alueelle kuuluvien tietojen raportointia osana tilinpäätöstä. (Niskala & Lovio 2004, 243 – 244)

Kirjanpitolain (KPL) 3:1.5:n mukaan toimintakertomuksessa on arvioitava kirjanpitovelvollisen toiminnan laajuuteen ja rakenteeseen nähden tasapuolisesti ja kattavasti merkittävimpiä riskejä ja epävarmuustekijöitä sekä muita kirjanpitovelvollisen liiketoiminnan kehittymiseen vaikuttavia seikkoja samoin kuin sen taloudellista asemaa ja tulosta. Arvion tulee sisältää keskeisimmät tunnusluvut kirjanpitovelvollisen liiketoiminnan sekä taloudellisen aseman ja tuloksen

ymmärtämiseksi. Tässä tarkoituksessa on myös esitettävä tunnusluvut ja muut tiedot henkilöstöstä ja ympäristötekijöistä sekä muista mahdollisista kirjanpitovelvollisen liiketoiminnassa merkityksellisistä seikoista. Tarvittaessa arvioissa on esitettävä lisäksi täydentävää tietoa ja lisäselvityksiä tilinpäätöksessä ilmoitetuista luvuista.

Jatkossa voidaan odottaa, että vapaaehtoisen vastuuraportoinnin alueelle tällä hetkellä kuuluvia asioita siirtyy yhä enemmän osaksi lakisääteistä raportointia niiden sisällön ja merkityksen vakiinnuttua. Suomen kirjanpitolaissa yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden alle lukeutuvia seikkoja on säädelty vain henkilöstön lukumäärän esittämisen osalta²⁴. Kirjanpitolautakunta esittää lisäksi yleisohjeessaan toimintakertomuksen laatimisesta (2006, 21) vapaaehtoisesti toimintakertomuksessa esitettäviä tunnuslukuja ja muita tietoja henkilöstöstä, joidenka esittäminen on perusteltua silloin, kun henkilöstöön liittyvillä seikoilla on olennainen merkitys kirjanpitovelvollisen liiketoiminnan kehityksen, tuloksen tai taloudellisen aseman ymmärtämisen kannalta, tai kun henkilöstöön liittyvät seikat vaikuttavat olennaisesti kirjanpitovelvollisen liiketoiminnan tavoitteisiin pitkällä aikavälillä. Laajempia lakisääteisiä velvoitteita yritysvastuutietojen esittämiseen on asetettu jo muun muassa Iso-Britanniassa ja Ranskassa. (Niskala 2004, 39; Niskala & Lovio 2004, 243) Leppiniemi (2003, 111) arvioi yritysvastuuraportoinnin ja verifioinnin tulevan osaksi hyvää johtamiskäytäntöä, sillä tämänsuuntainen kehitys tukee corporate governance -ajattelun voimistumista ja yritystoiminnan yleistä läpinäkyvyysvaatimusta.

Vastuuraportoinnin vapaaehtoisuus on ongelmallista siksi, että se heikentää tuotettujen vastuuraporttien vertailukelpoisuutta, laatua, aukottomuutta ja luotettavuutta. Vain osa yrityksistä tuottaa raportteja, jotka ylittävät informaatioltaan laissa säädetyn veloitteen. Vapaaehtoisesti tuotetut raportit ovat usein virallisia tilinpäätösraportteja heikompia laadultaan ja erityisesti tietojen kattavuus on kyseenalaista kun raportoitava taho itse päättää, mitkä asiat se haluaa tuoda julki. (Gray & Milne 2004, 71 - 72) Yritysten on todettu tekevän yritysvastuuraportteja jopa enemmän pr-mielessä ja markkinointihengessä kuin objektiivisuuteen pyrkien (Juholin 2004, 249). Vapaaehtoinen yritysvastuun raportointi on yleensä ainoastaan yrityksen oma näkemys

²⁴ Tilinpäätöksen liitetietoina tulee ilmoittaa henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana ryhmittäin eriteltynä sekä tilikauden palkat, palkkiot, eläkekulut ja muut henkilösivukulut, jollei niitä ole eritelty tuloslaskelmassa. (KPA 2:8 §)

vastuullisuudesta ja vain harvat raportit ovat yrityksen ulkopuolisten organisaatioiden varmentamia, minkä vuoksi raportteja voidaan pitää pelkästään osoituksena yrityksen pyrkimyksestä sosiaaliseen vastuullisuuteen²⁵ (Uimonen 2006, 52). Varmennettavuuden ja siitä johtuvan luotettavuuden puuttumisen lisäksi vapaaehtoisesti tuotettujen raporttien ongelmana voidaan pitää myös niiden keskinäisen vertailtavuuden puuttumista. Myös yksittäisen yrityksen ajallinen vertailu vastuuraporttien perusteella saattaa osoittautua hankalaksi yhtenäisen raportointirakenteen puuttuessa.

Raporteissa jätetään myös usein huomioimatta yritysvastuun monitahoisuus sekä sidonnaisuus käsillä olevaan asiayhteyteen. Heikot raportoinnin standardit johtavat siihen, että lukija ei voi arvioida yrityksen toimintaa eikä tilivelvollisuus toteudu. (Gray & Milne 2004, 71 - 72) Toisaalta vastuuraportointia ohjaavista standardeista ei saisi muodostua liian raskaita yrityksien noudattaa. Yritysvastuuraportointi saatetaan mieltää työlääksi ja kalliiksi hankkeeksi, minkä vuoksi kaikilla ei ole halua eikä resursseja raportoinnin toteuttamiseksi (Juholin 2004, 249). Liian tiukkojen ja työläiden raportointimääräysten olemassaolo saattaa jopa heikentää yritysvastuun alle lukeutuvien seikkojen raportointia ja haitata parhaiden raportointikäytäntöjen löytymistä ja kehittämistä.

Yritysvastuuraportointi on ennen kaikkea strateginen kysymys ja vahvasti sidoksissa yritysvastuun merkitykseen raportoivalle yritykselle. Tätä määrittävät yrityksen yritysvastuun näkökohdat ja merkittävät taloudelliset ja sosiaaliset vaikutukset sidosryhmiin sekä ympäristövaikutukset. (Niskala & Lovio 2004, 232) Pelkkien arvojen ja periaatteiden listaaminen vastuuraportissa ei kerro yritysvastuun ja sen ulottuvuuksien olemassaolosta, eikä yritysvastuuraportin tulisi olla päämäärä itsessään vaan paremminkin yksi keino kertoa saavutuksista ja asetetuista tavoitteista sekä työkalu vuorovaikutuksen ja dialogin ylläpitämiseksi yrityksen ja sen sidosryhmien välillä (Lotila 2004, 24).

Käsitys sidosryhmien merkityksestä yrityksen toiminnan kannalta vaikuttaa siihen, mitä asioita seurataan ja miten tullaan toimimaan suorituskyvyn kehittämiseksi.

²⁵ Myös varmennusta kohtaan on osoitettu kritiikkiä. Ulkopuolisen varmentajan ammattitaito ja kyvykyys suorittaa vastuuraportointiin kohdistuvaa tarkistusta sekä varmennuksen sisällölliset seikat ovat epäselviä. (Lotila 2004, 28)

Yrityskohtaisesti seurataan sekä jo tapahtuneita asioita että tulevaisuuteen vaikuttavia indikaattoreita. Lisäksi lukuja voidaan tulkita hyvin monella tavalla, ja raportoitua tietoa voidaan käyttää (tai jättää käyttämättä) moneen tarkoitukseen. Myös raportointi ja muunlainen tiedottaminen sidosryhmille voidaan toteuttaa eri tavoilla. (Lehtipuu & Monni 2007, 171) Yritysvastuuraportointi onkin tietyiltä osin vaikeasti standardoitavissa ja toteutettavissa eri yritysten välillä vertailukelpoisena vuosittain, sillä sen ominaislaatuun kuuluu sisällön muodostuminen yksittäisten yritysten omista lähtökohdista. Yhtenäiset standardit kuitenkin parantaisivat raportoidun tiedon laatua yhtenäisten raportointikäytäntöjen sekä vertailtavuuden paranemisen myötä (Perrini 2005, 623).

Yritysvastuun raportointiin on laadittu useita eri vapaaehtoisuuteen perustuvia ohjeistoja, joilla pyritään raportointikäytäntöjen yleistymiseen sekä muun muassa vertailtavuuden paranemiseen. Näistä merkittävimpänä kansainvälisesti voidaan pitää Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistoa, joka on vakiinnuttanut asemansa yritysvastuun raportointiohjeistona²⁶. (Niskala & Lovio 2004, 228; ks. myös Lehtipuu & Monni 2007, 84; Juholin 2004, 65) GRI-ohjeistoa käsitellään tarkemmin tämän tutkielman luvussa 3. GRI:n lisäksi suomalaisten yritysten raportointiin on jonkin verran vaikuttanut EU:n asetus ympäristöasioiden hallinnasta ja varmennuksesta, ”The Eco-Management and Audit Scheme” (EMAS²⁷). Muutamat suomalaiset yritykset julkaisevat yritysvastuuraportteja, jotka täyttävät EMAS-selonteon vaatimukset, mutta sisältävät lisäksi GRI-ohjeiston mukaista tietoa. (Niskala & Lovio 2004, 237)

2.5 Raportoinnin teoriaperusta

Yritysvastuuraportoinnin teoreettiset lähtökohdat pohjautuvat tilivelvollisuuden täyttämiseen, sidosryhmien odotuksiin vastaamiseen sekä legitimaation varmistamiseen.

²⁶ GRI:n lisäksi kansainvälisiä yritysvastuun raportointiohjeistoja ovat julkaisseet muun muassa World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Institute of Social and Ethical Accountability (AccountAbility) sekä YK:n ympäristöohjelma UNEP.

²⁷ EMAS on vapaaehtoinen ympäristöasioiden hallinta- ja auditointijärjestelmä, joka sisältää raportointivelvoitteen. Järjestelmään voivat liittyä kaikki EU:n alueella tai ETA-maissa toimivat yritykset ja organisaatiot. (Niskala & Lovio 2004, 237) Usein toimipaikan tason raporttina EMAS-selonteko täydentää GRI:tä, joka on enemmänkin koko konsernin tason raportointia. Joistakin sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen liittyvistä asioista, kuten paikallisille kansalaisjärjestöille annetusta tuesta ja sidosryhmävuoropuhelun edistämiseksi toteutetuista toimista, kehoitetaan raportoimaa myös EMAS-asetukseen sisältyvissä ohjeissa. (Kuisma & Lovio 2006, 12)

Tilivelvollisuus käsittelee päämiehen ja alaisen valta – vastuu-suhdetta, joka on perinteisesti tulkittu omistajien ja johdon välisenä tilivelvollisuussuhteena. Mallin laajempi yhteiskunnallinen tulkinta asettaa yrityksen tilivelvolliseksi yhteiskunnalle, jolla on valta määrittää tilivelvollisuussopimuksen sisältö. Sidosryhmäteoria puolestaan korostaa yrityksen sidosryhmien merkitystä tilivelvollisuussuhteen toisena osapuolena, jolla on oikeus informaatioon yrityksen toiminnasta. (Mätäsaho & Niskala 1997, 77) Legitimiteetin eli oikeutuksen toiminnalleen yritys saa viime kädessä vuorovaikutussuhteessa sidosryhmiensä kanssa, missä vastuuraportoinnilla voidaan nähdä olevan merkittävä asema.

Grayn, Owenin ja Adamsin (1996, 47) mukaan sidosryhmäteoria sekä legitimaatioteoria juontavat juurensa laajemmasta poliittis-taloudellisesta teoriasta (engl. political economy theory). Teoria sisältää näkemyksen siitä, että yhteiskunta, politiikka sekä talous ovat erottamattomasti yhteydessä toisiinsa, eikä yrityksen taloudellista toimintaa voida tutkia erillisenä siitä viitekehystä, missä toiminta tapahtuu. (Deegan 2001, 251) Sidosryhmäteoria sekä legitimaatioteoria edustavat siten järjestelmäperusteista näkemystä (engl. systems oriented perspective) organisaatiosta ja sen toimintaympäristöstä, missä tunnistetaan organisaation ja sen toimintaympäristön välinen vuorovaikutussuhteen dynaamisuus ja kompleksisen luonne. (Gray ym. 1996, 45; Deegan 2001, 278; Deegan 2007, 127) Tämä näkemys on yhdenmukainen yritysvastuuajattelun perusteiden kanssa ja tukee näiden teorioiden valintaa yritysvastuuraportoinnin teoreettiseksi lähtökohdaksi.

Raportoinnin teoriaperusta jäsentää yritysvastuun ja vastuusta raportoimisen lähtökohtia, joita on käsitelty edellä. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään näitä kolmea toisiaan tukevaa tilivelvollisuus-, sidosryhmä- ja legitimaatioteoriaa kutakin vuorollaan ja keskitytään erityisesti yritysvastuun kannalta olennaisiin seikkoihin.

2.5.1 Tilivelvollisuusteoria

Gray ym. (1996, 38) määrittelevät tilivelvollisuuden (engl. accountability) velvollisuudeksi pitää tiliä niistä toimista, joista tilivelvollista voidaan pitää vastuussa. Se tarkoittaa tehtyjen, nykyhetkellä ja tulevaisuudessa tehtävien toimien selittämistä tai oikeuttamista (Niskala & Näsi 1995, 122). Tilivelvollisuuden voidaan nähdä sisältävän

velvollisuuden sitoutua tai jättää sitoutumatta johonkin toimintaan ja velvollisuuden pitää tiliä näistä toiminnoistaan. (Gray ym. 1996, 38) Tällaisen määrittelyn pohjalta yrityksen raportoinnin voidaan olettaa olevan enemminkin velvollisuus- ja vastuuvetoista kuin kysyntävetoista. Näkemykseen liittyy käsitys sidosryhmien oikeudesta saada informaatiota yrityksen toimista, mutta sen on väitetty välttelevän sidosryhmien tarpeiden täyttämiseen liittyvää problematiikkaa. (Deegan 2001, 270)

Tilivelvollisuussuhde velvoittaa tilivelvollisen antamaan informaatiota laajasti kaikille niille sidosryhmille, joilla on oikeus vaatia sitä lakisääteisten oikeuksiensa, sidosryhmäsuhteensa tai muun syyn perusteella. Tilivelvollisuus edellyttää raporteilta informaation välittämistä vastuusuhteesta, missä toisella osapuolella on velvollisuus pitää kirjaa ja raportoida resurssien käytöstä ja toisella osapuolella puolestaan on oikeus saada tilitys resurssien ylläpidosta ja käytöstä. (Niskala & Mätäsaho 1996, 297)

Tilivelvollisuus määrittää edellä kuvatun mukaisesti kahden eri osapuolen suhdetta. Tämä voidaan esittää niin sanotun agenttimallin avulla, joka perustuu päämiehen (engl. principal) ja alaisen (engl. agent) väliseen sopimukseen. Tilivelvollisuus syntyy vasta, kun on olemassa tämä sopimus määrittämässä molempien oikeudet ja velvollisuudet. Sopimuksen tulisi luoda riittävät kannusteet ja sanktiot alaiselle toimia päämiehen intressien mukaisesti. Agenttimallin perusasetelma on johdon ja omistajien välinen tilivelvollisuussuhde, mutta malli on laajennettavissa koskemaan tilivelvollisuussuhdetta yrityksen ja yhteiskunnan välillä. Tämä laajentaa perinteisen tilivelvollisuuden käsitteen kattamaan myös implisiittisen velvollisuuden raportoida julkisesti. (Mätäsaho, Niskala 1997, 78; Deegan 2001, 270)

Laskentatoimen rooli on tuottaa informaatiota tilivelvollisuuden vastuusuhteesta eli tehdä alaisen toimet näkyviksi. Yksistään informaation tarjoaminen ei kuitenkaan riitä agenttimallin mukaisesti tilivelvollisuuden täyttämiseksi, vaan lisäksi tarvittaisiin mahdollisuus alaisen sanktioihin. Jotta yritysvastuun tilivelvollisuussuhde olisi tehokas, tarvittaisiin joko lakisääteistä pakollista raportointivelvollisuutta tai yhteiskunnan riittävän suurta valtaa vaatia tilivelvollisuussopimuksen laajuudessa tarvitsemaansa informaatiota. (Mätäsaho, Niskala 1997, 79)

Yritysvastuuraportointia voidaan kuvata eräänlaiseksi tilivelvollisuuden vaatimuksen toteuttavaksi mekanismiksi. Kuitenkin vapaaehtoinen yrityksen vastuuraportointi kumpuaa yrityksen omista ajatuksista siitä, keille se on tilivelvollinen ja mistä. Yrityksien raportointia ohjaa motivaatio, laskelmoitu tarkoitus ja tietty viesti. Se, mitä tuotetaan, on vastaus erilaisille toimintaympäristön painostuksiin, odotuksiin ja sosiaaliseen muutokseen. Raportoinnissa esiin tuodut asiat kuvaavat yrityksen reaktiota julkiseen mielipiteeseen ja refleктоivat sitä, miten yrityksessä tulkitaan julkista mielipidettä. (Buhr 2007, 62) Vapaaehtoinen vastuuraportointi täyttää ainakin osittain tilivelvollisuuden vaatimuksen ja mahdollisesti lisää yrityksen toiminnan läpinäkyvyyttä. Vastuuraportointi antaa sidosryhmille mahdollisuuden arvioida sitä, miten yritys vastaa sille ulkoapäin asetettuihin vaatimuksiin sekä sitä, missä laajuudessa yritys onnistuu vastaamaan yrityksen itsensä asettamiin standardeihin. (Gray & Milne 2004, 74)

Läpinäkyvyys (engl. transparency) mainitaan usein tilivelvollisuuden yhteydessä, jolloin sillä on tyypillisesti kaksi toisiinsa liittyvää merkitystä. Sitä käytetään joko synonyyminä tilivelvollisuudelle tai sillä viitataan liiketoiminnan eettiseen ulottuvuuteen sekä lahjonnan että korruption poissulkemiseen liiketoiminnasta. (Henriques 2004, 28) Grayn ym. (1996, 43) mukaan tilivelvollisuus yritysvastuuraportoinnin yhteydessä lisää läpinäkyvyyttä esitetyn informaation avulla ja on siten osaksi sekä vastuullisuuden tulos että vastuullisuutta lisäävä tekijä.

2.5.2 Sidosryhmäteoria

Yritysvastuu liittyy olennaisesti sidosryhmien (engl. stakeholder) olemassaolon ja merkityksen ymmärtämiseen (Byerly 2005, 122). Sidosryhmäajattelun kantava idea on se, että yritykset eivät toimi yksin, vaan niiden on otettava huomioon myös ympäristönsä erilaiset sidosryhmät erilaisine vaatimuksineen. Sidosryhmät nähdään voimavarana, joilla voi olla myös paljon annettavaa yrityksille. Ylipäätään sidosryhmien merkitys yrityksen toiminnan suunnittelussa on kasvanut, ja sen voidaan odottaa kasvavan voimakkaasti tulevaisuudessa (Lehtipuu & Monni 2007, 46). Ajatus sidosryhmien olemassaolosta ja niiden merkittävydestä on siis hyvin erilainen kuin perinteinen monetaristinen lähtökohta, joka näkee yrityksen olevan tilivelvollinen vain omistajilleen (engl. shareholder). (Juholin 2004, 38) Vaikka laskentatoimen kenttää on

pitkään hallinnut omistajälähtöisyys muiden sidosryhmien kustannuksella, voidaan yritysvastuuraportointi nähdä tämän kapean ajattelutavan kehittymisenä laajemman sidosryhmäajattelun suuntaan (Niskala & Näsi 1995, 119).

Sidosryhmäajattelu tuli Pohjoismaissa tunnetuksi 1960- ja 1970-luvuilla Eric Rehnmanin (1964) ansiosta. Hän määritteli sidosryhmiksi sellaiset yksilöt ja ryhmät, jotka ovat riippuvaisia yrityksestä pyrkiessään omiin henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa ja joista yritys on riippuvainen olemassaolonsa vuoksi. Rhenmanilainen sidosryhmäajattelu perustuu panos – vastike-ajatukseen, missä eri sidosryhmät osallistuvat omalla panoksellaan yrityksen toimintaan, mutta samalla ne asettavat vastikeodotuksia sille. Myöhemmin sidosryhmätulkinta sai laajemman muodon R. Edward Freemanin esittämän tulkinnan takia. Freeman (1984, 46) määritteli sidosryhmiksi kaikki ne yksilöt ja ryhmät, jotka voivat toimillaan vaikuttaa yritykseen tai joihin yrityksen toimilla voi olla vaikutuksia. (Niskala & Mätäsaho 1996, 36) Archie Carroll (1989) laajensi sidosryhmätulkintaa vielä edelleen liittämällä sidosryhmälähestymistavan yrityksen ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen. (Näsi 1995, 21) Carrollin sidosryhmien määrittely vastaa Freemanniin määrittelyä, mutta se painottaa erityisesti sidosryhmien potentiaalista vuorovaikutussuhdetta organisaatioon. (Carroll & Buchholtz 2006, 67)

Sidosryhmäteoria voidaan jakaa kahteen haaraan, eettiseen tai normatiiviseen haaraan sekä liikkeenjohdolliseen haaraan. Näistä ensimmäinen katsoo organisaation olevan tilivelvollinen kaikille sidosryhmilleen, jolloin kaikilla sidosryhmillä on eräänlainen luontainen oikeus tulla kohdelluiksi oikeudenmukaisesti huomioimatta niiden vaikutusvaltaa. (Deegan 2001, 267 - 278) Grayn ym. (1996) mukaan tämä näkemys on normatiivinen luonteeltaan, ja sillä on vain vähän selittävää merkitystä yritysvastuun asiayhteydessä. Toisen haaran mukaan sidosryhmäteoriaa hyödynnetään puhtaasti organisaatiokeskeisesti, ja sidosryhmät määritellään aina kyseessä olevasta organisaatiosta käsin. Tällöin sidosryhmiksi mielletään ne tahot, joiden kanssa vuorovaikutus katsotaan olevan organisaation intressejä palveleva. Mitä tärkeämmäksi sidosryhmä siis katsotaan, sitä enemmän organisaatio pyrkii hoitamaan kahdenkeskistä vuorovaikutusta ja vaikuttamaan tärkeisiin sidosryhmiin saavuttaakseen niiden hyväksynnän. Sidosryhmäteoriaan pohjautuen voidaan yritysten tuottamista vapaaehtoisuuteen perustuvista vastuuraporteista löytää viitteitä siitä, mitkä sidosryhmät

ovat tärkeimpiä yritykselle ja mihin yritys pyrkii viestinnällään vaikuttamaan. (Gray ym. 1996, 45 - 46)

Silloin kun sidosryhmillä tarkoitetaan kaikkia niitä tahoja, jotka vuorovaikuttavat yrityksen toimintaan tai joihin yrityksen toiminta vaikuttaa, voidaan kaikille yrityksille tärkeiksi sidosryhmiksi määritellä asiakkaat, omistajat ja henkilöstö. Muiden sidosryhmien merkitys riippuu yrityksen toiminnasta ja toimialasta. Yrityksen identiteetistä ja strategisesta suuntauksesta taas riippuu se, miten yritys ottaa eri sidosryhmät huomioon. (Lehtipuu & Monni 2007, 42) Ongelmalliseksi sidosryhmäarvioinnin tekee se, että ryhmien käsitykset voivat olla hyvin erilaisia, jopa ristiriidassa keskenään. Lisäksi ryhmät ovat usein sisäisesti hyvin moninaisia, ja niillä voi olla keskenään poikkeavia odotuksia. (Juholin 2004, 47; Könnölä & Rinne 2001, 47)

Mätäsahon ja Niskalan (1997, 77) mukaan sidosryhmäajattelu kuitenkin konkretisoi yrityksen ja yhteiskunnan välisiä sekä yrityksen sisäisiä organisatorisia suhteita. Yritys- ja laskentayksilön rajojen voidaan katsoa määräytyvän yrityksen sidosryhmäkoalition perusteella, ja ne voivat poiketa juridisesta yritysyksikkökäsitteestä. Sidoryhmäteorian mukaisesti yritystoiminta tulisi nähdä vuorovaikutuksien järjestelmänä, jossa eri osapuolilla on omat, perustellut tarpeensa. Mitä paremmin tarpeet tunnetaan, sitä todennäköisemmin onnistutaan tuottamaan palveluita ja prosesseja, joista on hyötyä sekä yritykselle itselleen että sen sidosryhmille. Sidoryhmien ymmärtämisellä tarkoitetaan aitoa hyötyjen etsimistä kaikille osapuolille. Yritys hyötyy parhaiten, kun koko verkosto hyötyy pitkällä aikavälillä, eikä yritys voi menestyä, jos sen koko toiminta ja vastuullisuus eivät ole riittävässä sopusoinnussa sidoryhmien odotusten kanssa. (Lehtipuu & Monni 2007, 5 - 45)

Kun yritys on vuorovaikutuksessa sidoryhmiensä kanssa, vuorovaikutus auttaa yritystä tunnistamaan liiketoiminnan mahdollisuuksia pitkällä aikavälillä, ennakoimaan yritystoiminnan tahattomia ja ei-toivottuja vaikutuksia sidoryhmien kannalta ja välttämään maineriskejä. (Lehtipuu & Monni 2007, 43) Sidoryhmäteoriassa vastuuraportointi nähdään yrityksen ja sen sidoryhmien välisenä vuorovaikutuksena. (Niskala & Mätäsaho 1996, 297) Yritysvastuuraportti voi tuoda yrityksen toimintaan läpinäkyvyyttä ja avoimuutta, ja sen avulla sidoryhmät voivat paremmin ymmärtää

yrityksen yhteiskuntavastuun painopisteitä ja tulevaisuuden suunnitelmia. Raportointi on siten myös keskeinen väline rakennettaessa ja kehitettäessä sidosryhmäluottamusta. Usein raportointi on myös mielekkäämpää kuin vastata sidosryhmien esittämiin yksittäisiin kyselyihin, sillä raportointi tuo automaattisesti jatkuvuutta vuorovaikutukseen. (Niskala & Lovio 2004, 231) Sidosryhmävuorovaikutuksena pidetään joskus sitä, että yritys vain tiedottaa tekemisistään sidosryhmille. Tiedottaminen on kuitenkin yksisuuntaista, eikä yrityksen voida pelkästään sen perusteella sanoa olevan kiinnostunut sidosryhmiensä näkökulmasta. (Lehtipuu & Monni 2007, 44) Yritysvastuuraportista tulisi siten heijastua aito vuorovaikutus sidosryhmien kanssa sekä tilivelvollisuuden täyttäminen sidosryhmien näkökulmasta.

Monet organisaatiot vakuuttavat julkisissa kestäväan kehitykseen pohjautuvissa lausunnoissaan, kuten politiikoissa ja toimintatavoissa, että ne tunnistavat toimintansa taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun sekä pyrkivät toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Näihin lausuntoihin kriittisesti suhtautuvat tahot väittävät, että osa yrityksistä käyttää kestävan kehityksen teemaa ja siihen liittyviä vastuukäsitteitä vain yhtenä suhdetoiminnan muotona. Tällä toiminnalla pyritään voittamaan tai ylläpitämään sellaisten sidosryhmien hyväksyntää yrityksen toimintaa kohtaan, joiden tuki katsotaan välttämättömäksi yritystoiminnan jatkuvuudelle ja kannattavuudelle. Tällöin omaksutuilla vastuuraportoinnin käytännöillä ei ole paljoakaan tekemistä aidon kestävan kehityksen luomisen kanssa, vaan raportoinnilla pyritään pääasiallisesti vastaamaan yrityksen kannalta kaikista merkittävimpien sidosryhmien intresseihin legitimaatioteorian mukaisesti. (Unerman, Bebbington & O'Dwyer 2007, 3)

2.5.3 Legitimaatioteoria

Legitimaatioteorian mukaan organisaatio voi olla olemassa vain, jos sen arvojärjestelmä on yhtenevä sitä ympäröivän yhteiskunnan arvojärjestelmän kanssa. (Gray ym. 1996, 46) Sen mukaisesti yritys pyrkii jatkuvasi varmistamaan, että se toimii yhteiskunnan normien ja rajojen mukaisesti eli varmistamaan toimintansa oikeutuksen, legitimitietin. (Deegan 2001, 253)

Legitimaatio tarkoittaa edellä esitetyn mukaisesti olotilaa tai asemaa, joka vallitsee silloin, kun yrityksen arvojärjestelmä on sopusoinnussa laajemman sosiaalisen yhteisön arvojärjestelmän kanssa. Legitimaatio on sosiaalinen konstruktio, joka perustuu kulttuurisidonnaisille normeille. Tämän takia vaatimukset yrityksiä kohtaan vaihtelevat eri aikoina ja eri yhteisöissä. (Deegan 2007, 129) Vastuu ei ole tällöin yhtä pysyvä tai absoluuttinen käsite kuin tilivelvollisuuden tapauksessa, mikä johtuu yritysten erilaisesta läpinäkyvyydestä yhteiskunnassa sekä niiden erilaisesta yhteiskunnallisesta ja poliittisesta riippuvuudesta. (Mätäsaho & Niskala 1997, 83)

Legitimaatio on myös dynaaminen käsite, sillä sidosryhmät arvioivat jatkuvasti yrityksen tulosta, toimintatapoja ja tavoitteita suhteessa ajallisesti muuttuviin oletuksiinsa. Mikäli sidosryhmien arvot ja käsityksen yrityksen vastuusta poikkeavat yrityksen toiminnassa ilmenevistä arvoista ja toteutuneesta vastuusta, syntyy niin sanottu legitimizeettikuilu (engl. legitimacy gap). Yritys voi yrittää kuroa umpeen tätä kuilua omin voimin ennakoimalla sidosryhmiensä arvoja. Legitimaatiokuilu voi myös hävitä sidosryhmien pakottaessa yrityksen toimimaan omien odotustensa mukaisesti. Legitimoinnilla tarkoitetaan tällöin prosessia, jossa yritys todistaa oikeaksi tai oikeuttaa toimiansa jatkuvuuden sosiaalisessa yhteisössä. (Mätäsaho & Niskala 1997, 84)

Legitimaatioteoria voidaan jakaa edelleen kahteen haaraan, joista ensimmäinen keskittyy yksittäisen yrityksen legitimaatioon ja toinen laajempaan, koko systeemin (esimerkiksi kapitalismin) legitimaatioon. Yritysvastuuta voidaan käyttää molemmissa tapauksissa olemassaolon oikeutuksen ylläpitämiseen ja legitimaatiokuilun täyttämiseen. (Gray ym. 1996, 47)

Legitimaatioteoria nojaa tilivelvollisuussuhteesta johdettavissa olevaan käsitykseen siitä, että yrityksen ja yhteiskunnan välillä on olemassa eräänlainen sosiaalinen sopimus (engl. social contract), joka edustaa niitä moninaisia implisiittisiä ja eksplisiittisiä odotuksia, joita yhteiskunnalla on yritystä kohtaan. Legitimaatioteoria olettaa, että yhteiskunta sallii organisaation toiminnan siinä määrin kuin organisaatio yleisesti vastaa sille asetettuja odotuksia. Epäonnistuminen odotuksiin vastaamisessa saattaa johtaa erilaisiin sanktioihin esimerkiksi toiminnan rajoittamiseen lainsäädännön keinoin, resurssien (esimerkiksi työvoiman) heikompaan saatavuuteen tai tuotteiden vähenevään kysyntään. (Deegan 2001, 254)

Varmistaakseen toimintansa oikeutuksen yritys voi käyttää yhtä tai useampaa Lindblomin (1994) neljästä legitimaatiostrategiasta (Gray ym. 1996, 46):

- a) pyrkiä kertomaan sidosryhmille organisaation tavoitteellisesta toiminnasta suorituksen parantamiseksi
- b) pyrkiä muuttamaan sidosryhmien käsityksiä tapahtumasta (muuttamatta todellista toimintaansa)
- c) kiinnittää huomio pois tapahtumasta esimerkiksi keskittymällä muihin positiivisiin seikkoihin (manipulointi)
- d) pyrkiä muuttamaan ulkoisia oletuksia yrityksen toiminnasta.

Monet yritysten toteuttamat yritys vastuun aloitteet voidaan jäljittää tähän esitettyyn legitimaatiostrategiaan. (Gray ym. 1996, 47) Esimerkiksi yritys vastuuraportointia voidaan käyttää näiden kaikkien neljän kohdan strategian toteuttamisen välineenä.

Eri aikoina ja eri asioissa yritys voi noudattaa raportoinnissaan erilaisia strategioita ja niiden yhdistelmiä. Legitimaatiostrategian ensimmäistä kohtaa voidaan hyödyntää esimerkiksi silloin, kun legitimitietä kiulu on syntynyt yrityksen toiminnan epäonnistumisesta. Jos yrityksen toiminta esimerkiksi henkilöstöä kohtaa ei ole vastannut sidosryhmien odotuksia, voi yritys raportoida esimerkiksi henkilöstön hyvinvointiin tehdyistä investoinneista ja niiden vaikutuksista sosiaalisen suorituskyvyn paranemiseen. Toisaalta yritys voi pyrkiä muuttamaan sidosryhmien käsityksiä ja odotuksia hyväksytystä toiminnasta muuttamatta silti omaa todellista toimintaansa. Tällöin yritys pyrkii raportoinnilla osoittamaan toimiansa tarkoituksenmukaisuuden perustelemalla omaa toimintapolitiikkaansa esimerkiksi irtisanomistilanteissa tai laajentaessaan toimintaansa kotimaan ulkopuolelle. Legitimointi voi ilmetä raportoinnissa esimerkiksi viittauksilla toiminnan luonteesta johtuviin ongelmiin sekä toiminnan aikaisempaan kehitykseen. Strategia voidaan valita erityisesti silloin, kun yrityksessä katsotaan legitimitietä kiulun syntyneen sidosryhmissä tapahtuneen väärinkäsityksen takia. (Gray, Kouhy & Lavers 1995, 54; Mätäsaho & Niskala 1997, 84)

Kolmanneksi yritys voi raportoinnillaan pyrkiä manipuloimaan sidosryhmien käsityksiä yrityksen toiminnasta. Tämä legitimaatiostrategia pyrkii kiinnittämään sidosryhmien huomion pois jostakin yritykselle epäsuotuisasta tapahtumasta tai tilanteesta raporttoimalla näkyvästi toiminnan myönteisistä seikoista. Tämä voi ilmetä negatiivisten seikkojen sivuuttamisena vastuuraportoinnissa tai niiden esittämisenä marginaalisina seikkoina. Neljäs legitimaatiostrategia pyrkii muuttamaan sidosryhmien ulkoisia olettamuksia yrityksen toiminnasta. Siinä raportoinnilla pyritään vaikuttamaan suoraan sidosryhmien odotuksiin hyväksytystä käyttäytymisestä. Strategia voidaan valita esimerkiksi silloin, kun yrityksen mielestä siihen kohdistetaan epärealistisia tai vääriä odotuksia. Tällöin yritys voi esimerkiksi raportoida sitoumuksistaan toimia yleisesti tunnettujen yritys vastuun periaatteiden tai politiikassa määrittelemiensä päämäärien ja tavoitteiden mukaisesti. (Gray ym. 1995, 54; Mätäsaho & Niskala 1997, 84)

3 GLOBAL REPORTING INITIATIVE

3.1 Global Reporting Initiative ja vastuuraportoinnin viitekehys

Global Reporting Initiative (GRI, vapaasti suomennettuna globaali raportointialoite) on maailmanlaajuinen sidosryhmäverkosto koostuen tuhansista ammattilaisista, jotka osallistuvat GRI:n työryhmiin ja hallintoelimiin, käyttävät GRI:n suosituksia raportoinnissa tai osallistuvat muilla tavoin globaalin raportoinnin viitekehysten kehittämiseen. GRI muodostettiin vuonna 1997 YK:n ympäristöohjelman UNEP:in (United Nations Environmental Programme) ja CERES-järjestön (Coalition for Environmentally Responsible Economies) toimesta. Vuonna 2002 siitä tuli itsenäinen voittoa tavoittelematon organisaatio, joka toimii Amsterdamista käsin. GRI:n visiona on, että organisaatioiden taloudellisesta, ekologisesta ja sosiaalisesta suorituskyvystä raportointi tulee olemaan yhtä rutiininomaista ja vertailtavuudeltaan samantasoista kuin tilinpäätösraportointi. GRI on sitoutunut vastuuraportoinnin²⁸ viitekehysten jatkuvaan kehittämiseen ja hyödynnettävyyteen ja pyrkii edistämään raportoinnin standardoimista stimuloidakseen organisaatioiden sitoutumista kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan.²⁹

Vastuuraportoinnin viitekehys (engl. Sustainability Reporting Framework), jonka ytimenä varsinainen yritys vastuun raportointiohjeisto (engl. Sustainability Reporting Guidelines) on, tarjoaa periaatteineen ja indikaattoreineen organisaatioille mahdollisuuden raportoida yritys vastuustaan sekä sidosryhmille mahdollisuuden ymmärtää raporteissa annettua informaatiota. Raportoinnin viitekehysten tarkoituksena on edesauttaa kaikenkokoisten, eri sektoreilla toimivien, organisaatioiden läpinäkyvyyttä, tilivelvollisuutta sekä vastuuraportoinnin vertailukelpoisuutta. Viitekehysten rakentamien tietynlaisissa sidosryhmävuorovaikutusprosessissa on omiaan takaamaan globaalille viitekehykselle siltä edellytettävää luotettavuutta ja

²⁸ GRI käyttää vastuuraportoinnista termiä "sustainability reporting" (kestävän kehityksen mukainen raportointi), jonka synonyymeinä voidaan käyttää termejä "citizenship reporting" (yrityskansalaisuusraportointi), "social reporting" (sosiaalinen raportointi), "triple-bottom line reporting" (kolmoistilinpäätöksen mukainen raportointi) sekä muita termejä, jotka sisältävät organisaation suorituskyvyn taloudellisen, ympäristö- ja sosiaalisen ulottuvuuden. (Sustainability Reporting Guidelines 2006, 3)

²⁹ "About GRI". GRI:n WWW-sivu <<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/>> 23.11.2007.

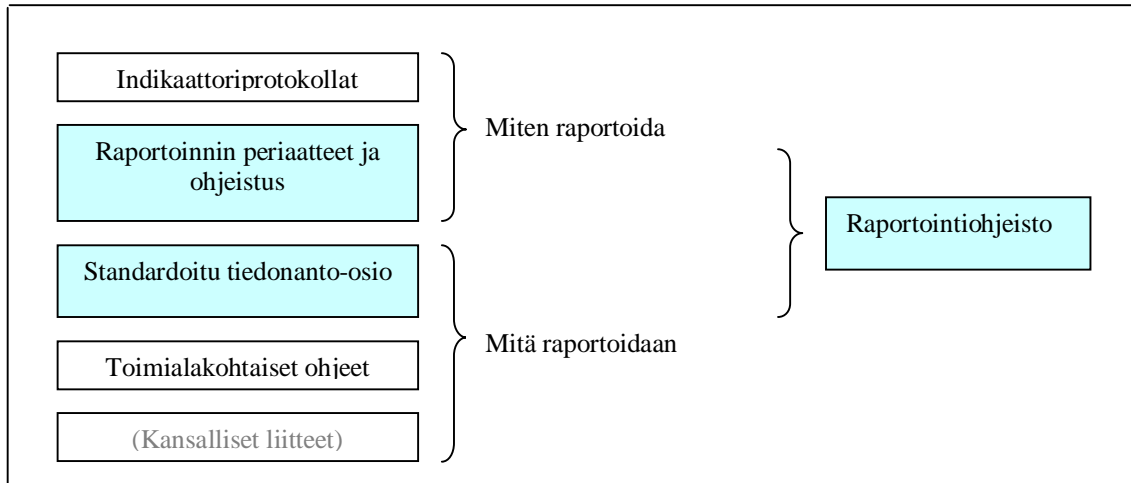
uskottavuutta.³⁰ GRI pohjautuu useisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja vakiintuneisiin toimintamalleihin. Muun muassa YK:n Global Compact -aloite sekä OECD:n toimintaohje monikansallisille yrityksille tunnustavat GRI:n raportointimalliksi, jonka avulla yritykset voivat osoittaa edistymistään ja sitoutumistaan aloitteiden periaatteisiin. (Niskala & Lovio 2004, 236) Lisäksi Suomessa julkinen valta on sitoutunut edistämään yritysten GRI:n mukaista yritysraportointia (Kuisma & Lovio 2006, 37)

GRI:n mukainen vastuuraportoinnin viitekehys (kuviokuva 2) koostuu yritysraportointiohjeistosta, toimialakohtaisista ohjeista, indikaattoriprotokollasta sekä kohta valmistuvista kansallisista liitteistä. Itse raportointiohjeisto sisältää raportoinnin periaatteet ja ohjeistuksen sekä standardoidun tiedonanto-ohjeistuksen, jotka ovat yleisesti käyttökelpoisia kaikenkokoisille organisaatioille maantieteellisestä alueesta tai toimintatavasta riippumatta ja joita organisaatiot voivat vapaaehtoisesti sekä joustavasti hyödyntää³¹. Toimialakohtaisten ohjeiden on tarkoitus paremmin huomioida eri toimialoille tyypillisiä vastuukysymyksiä ja siten täydentää standardoitua raportointiohjeistoa. Toimialakohtaiset ohjeet on julkaistu tällä hetkellä autoteollisuudelle, rahoituslalle, logistiikalle, kaivosteollisuuteen, matkanjärjestäjille ja telekommunikaatioalalle. Lisäksi kehitteillä on toimialaohje vaatetus- ja kenkälalle, sähköteollisuuteen, ruokaa käsitteleville aloille ja julkiselle sektorille. Parhaillaan kehitettävien kansallisten raportointiohjeistusten on lisäksi tarkoitus kuvastaa alueellisia erityisolosuhteita. Kansalliset liitteet tulevat ottamaan huomioon aluekohtaiset erityisolosuhteet ja tietyllä alueella jo pakolliset raportointivaatimukset jolloin ne tulevat osaltaan parantamaan raportointiohjeistuksen käytettävyyttä.³²

³⁰ ”About GRI”. GRI:n WWW-sivu <<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/>> 23.11.2007.

³¹ Vapaaehtoisuuden ja joustavuuden vuoksi tärkeintä raportoivalle organisaatiolle on määrittää raportoinnin laajuus, eli se mitä toimintoja raportti kattaa. Tätä raportoinnin laajuuden/kattavuuden ongelmallisuutta ei tässä kohdin ole kuitenkaan mahdollista perusteellisemmin käsitellä. Lisäksi vapaaehtoisuuteen liittyy se, että koska organisaatiot voivat oman harkinnan mukaan soveltaa GRI-ohjeistusta, tulisi raportissa ilmoittaa, missä määrin raportti noudattaa standardoitua ohjeistusta. (Raportoiva organisaatio voi itse harkita soveltuvuusasteensa kolmella tasolla C, B tai A ja käyttämällä + merkintää käytettyään ulkopuolista varmennusta). (Sustainability Reporting Guidelines 2006, 5)

³² ”ReportingFramework”. GRI:n WWW-sivu <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/>> 23.11.2007.



Kuvio 2 GRI:n viitekehys yritysvastuuraportille (Lähde: Sustainability Reporting Guidelines 2006)

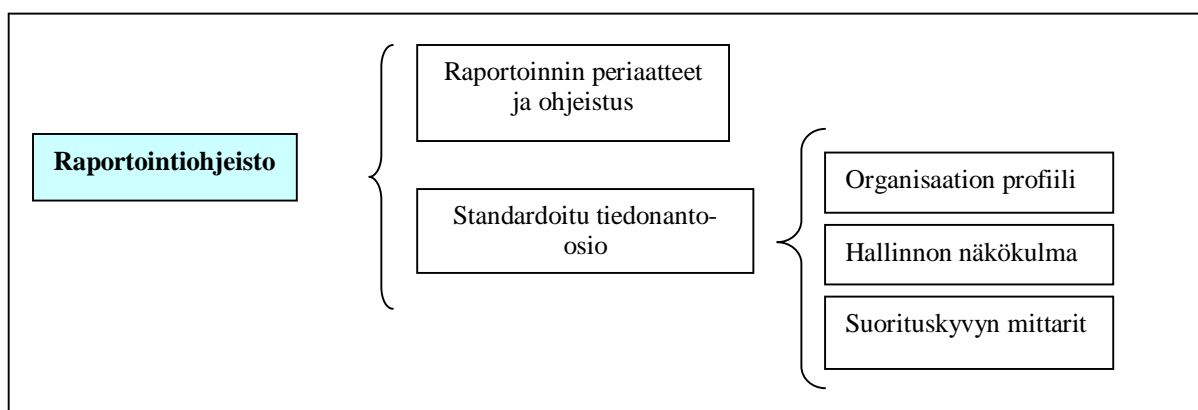
3.2 GRI-raportointiohjeisto

GRI-raportointiohjeisto laajentaa yrityksen raportointia kuvaamaan yritystoiminnan vastuullisuutta taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristövaikutusten näkökulmasta. GRI-ohjeiston mukainen raportti täydentää tilinpäätöksen antamaa kuvaa yrityksen riskeistä ja mahdollisuuksista. Tavoitteena on raportoida yrityksen arvoon vaikuttavia tekijöitä aikaisempaa laajemmin sidosryhmien ja yhteiskunnan näkökulmasta, mutta myös yritystaloudellisesti kestävä arvot ja pitkän aikavälin menestys huomioiden. (Niskala 2004, 39)

Ensimmäinen hahmotelma GRI:n raportointiohjeistosta julkaistiin vuonna 1999. Se edusti ensimmäistä globaalia viitekehystä kolmoistilinpäätöksen periaatteet kattavalle vastuuraportoinnille ja yhdisti aikaisemmat yritysvastuun eri osa-alueita, erityisesti ympäristöraportointia, koskeneet hajanaiset ohjeistot ja suositukset yhdeksi yleisesti hyväksytyksi toimintamalliksi. Vuonna 2000 julkaistiin varsinainen ensimmäinen GRI-raportointiohjeiston luonnos. Luonnokseen tulivat mukaan myös raportointia ohjaavat raportointiperiaatteet, jotka perustuvat paljolti tilinpäätösraportoinnissa kehitettyihin ja vakiintuneisiin käytäntöihin. Samaan aikaan aloitettiin tunnuslukujen kehittäminen konkreettiseen muotoon. Ensimmäinen virallinen versio ohjeistosta julkaistiin vuonna

2002 ja uusin, edelleen kehitetty versio ”G3” vuonna 2006.³³ (ks. myös Niskala & Tarna 2003, 90; Rohweder 2004, 219) Uusimman G3-ohjeiston rakenne noudattaa pitkälti ohjeiston aikaisempaa versiota. Tunnuslukutasolla merkittävimmät muutokset liittyvät taloudellisen vastuun kokonaisuuteen. Ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun tunnuslukuihin ei ole tehty olennaisia muutoksia. Tehdyt muutokset liittyvät pääasiassa tunnuslukujen sanallisiin muotoiluihin, joita on yksinkertaistettu tai tarkennettu. (Kuisma & Lovio 2006, 37)

Uusin GRI-raportointiohjeisto (Kuvio 3) koostuu kahdesta osasta: raportoinnin periaatteista ja ohjeistuksesta sekä standardoidusta tiedonanto-ohjeistuksesta. Raportoinnin periaatteiden tarkoituksena on taata yritysvastuuraportoinnille olennaisen läpinäkyvyyden saavuttaminen ja ne ovat säilyneet vuoden 2002 ohjeistuksesta G3-versioon lähes samansisältöisinä, ainoastaan eri tavalla ryhmiteltyinä. G3-ohjeistossa periaatteet, jotka määrittävät raportin sisältöä ovat olennaisuus, sidosryhmien huomioiminen, kestävän kehityksen asiayhteys sekä kattavuus. Raportoinnin laadun varmistukseen tähtävinä periaatteina ovat tasapaino, vertailtavuus, oikeellisuus, oikea-aikaisuus, selkeys sekä luotettavuus. (Sustainability Reporting Guidelines G3)



Kuvio 3 GRI-raportointiohjeisto (Lähde: Sustainability Reporting Guidelines 2006)

G3-raportointiohjeiston mukainen standardoitu vastuuraportin rakenne koostuu kolmesta eri tiedonanto-osiosta: organisaation profiili, hallinnon näkökulma ja suorituskyvyn mittarit. Profiilin määrittämisellä sekä hallinnon näkökulmien ja käytäntöjen avaamisella organisaatio luo eräänlaisen kehyksen, jonka puitteissa raportin

³³ ”About GRI”. GRI:n WWW-sivu <<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/>> 23.11.2007

lukija voi paremmin ymmärtää organisaation näkökulmaa yritysvastuuasioihin sekä tulkita suorituskyvystä kertovia tuloksia. (Sustainability Reporting Guidelines G3) Vastaava, asiayhteyden luomiseen tähtäävä tiedonanto-osio, sisältyi myös vuonna 2002 ilmestyneisiin ohjeisiin, mutta sillä voidaan sanoa olevan aiempaa tärkeämpi rooli G3-ohjeistossa.³⁴

Ohjeiston suorituskyvyn indikaattorit on tarkoitettu suorituskyvystä kommunikointiin. Indikaattorit (tai toisin sanoen tunnusluvut) on järjestetty kolmen pilarin mallin mukaisesti kolmeen eri kategoriaan: taloudellisen vastuun, ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun indikaattoreihin. Tämä ryhmittely on pysynyt samana vuoden 2002 ohjeistosta G3-versioon. G3-versiossa on yhteensä 49 avaintunnuslukua ja 30 täydentävää tunnuslukua³⁵. Vastaavat tunnuslukujen määrät vuonna 2002 julkaistussa ohjeistossa olivat 50 ja 47. Tunnuslukujen määrä on siis laskenut 97 tunnusluvusta 79 tunnuslukuun. G3-prosessissa ensisijaisia tavoitteita tunnuslukujen uudistamiselle ovat olleet niiden selkeyden, vertailukelpoisuuden ja varmennettavuuden parantaminen. Merkittävin muutos on politiikkatunnuslukujen (perustuivat politiikkojen, valvontajärjestelmien ja valvonnan tulosten kuvaamiseen) poistuminen. Tällaiset johtamiskäytäntöjen kuvaukset ohjeistetaan G3-ohjeistossa käsiteltävän uudessa tiedonanto-osiossa ”hallinnon käytännöt”. (Kuisma & Lovio 2006, 38; Sustainability Reporting Guidelines 2006; Sustainability Reporting Guidelines 2002)

Merkittävä muutos on myös G3-version viitekehykseen kuuluvat raportointiohjeistoa täydentävät indikaattoriprotokollat, jotka sisältävät suorituskykyindikaattoreiden raportointiohjeistoa tarkemmat määritelmät, viittaukset muihin lähteisiin (esimerkiksi YK:n, ILO:n ja OECD:n aloitteet ja sopimukset), laadintaperusteet, laajuusperustelut

³⁴ Vuonna 2002 ilmestyneen GRI-ohjeiston malliraportin rakenne koostui viidestä kokonaisuudesta: visio ja strategia; raportin profiili; hallintokäytännöt ja johtamisjärjestelmät; sisältöindeksi; suorituskyvyn indikaattorit (Sustainability Reporting Guidelines 2002).

³⁵ GRI-ohjeiston tunnusluvut on jaettu ydin- ja lisätunnuslukuihin (engl. core and additional indicators). Ydintunnusluvut ovat relevantteja useimmille raportioijille sekä kiinnostavat useimpia sidosryhmiä. Yritysvastuun tunnusluvut, sekä erityisesti sosiaalisen ulottuvuuden tunnusluvut, ovat kuitenkin voimakkaasti sidoksissa raportioivan organisaation toiminnan luonteeseen ja vaikutuksiin, joten jokainen määritelty ydintunnusluku ei välttämättä ole yhtä relevantti kaikille raportioijille (Niskala & Tarna 2003, 130). Lisätunnusluvut taas edustavat joko parasta käytäntöä tai tuottavat informaatiota sellaisille sidosryhmille, jotka ovat erityisen tärkeitä raportioivalle yksikölle. Niiden testaamista raportioinnissa pidetään tärkeänä ja ne voivat tulevaisuudessa olla ydintunnuslukuja. Lisätunnuslukuja tulisi harkita käytettävään raportioinnissa silloin kun ne ovat raportiointiperiaatteiden mukaisesti olennaisia. Muutoin niitä voidaan käyttää valinnaisesti. (”About GRI”. GRI:n WWW-sivu <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/FAQs/FAQ_ReportingFramework.htm> viitattu 3.12.2007)

sekä muita teknisiä ohjeita raporttien laatijoille varmentamaan raporttien johdonmukaisuutta. Vastaavia, yhtä kattavia ohjeita ei vielä vuoden 2002 viitekehyksessä ollut ja protokollien uskotaankin vastaisuudessa parantavan raporteissa annettavan informaation sisältöä ja laatua.³⁶

3.3 GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun raportointi

Sosiaalisen vastuun indikaattorit on jaoteltu neljään kategoriaan, jotka ovat työelämän käytännöt, ihmisoikeudet, yhteiskunta ja tuotevastuu. Nämä kategoriat ovat säilyneet samoina vuoden 2002 ohjeistosta G3-ohjeistoon. G3-ohjeistossa sosiaalisen vastuun indikaattoreita on pyritty saamaan laadullisesta määrälliseen muotoon. Tunnuslukujen määrä on pudonnut 49 tunnusluvusta (24 ydin + 25 lisä) 40 tunnuslukuun (25 + 15). Tunnuslukujen määrän vähentyminen selittyy politiikkatunnuslukujen poistumisella sekä joidenkin samansisältöisten tunnuslukujen yhdistämisillä. Muutoin sosiaalisen vastuun tunnusluvuissa ei ole tehty olennaisia muutoksia ja tehdyt muutokset liittyvät pääasiassa tunnuslukujen sanallisiin muotoiluihin, joita on joko yksinkertaistettu tai tarkennettu.

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään kategorioittain G3-ohjeiston sosiaalisen vastuun indikaattoreiden sisältöjä ja niissä tapahtuneita oleellisimpia muutoksia vuoden 2002 ohjeistosta vuoden 2006 G3-ohjeistoon. Suluissa annetut lyhenteet, esimerkiksi LA 1 tai HR 6, viittaavat G3-ohjeiston sosiaalisen vastuun tunnuslukuihin, jotka on esitetty taulukkomuodossa liitteessä 1. Liitteessä 2 on esitetty vuonna 2002 julkaistun GRI-ohjeiston sosiaalisen vastuun tunnusluvut. Liitteitä vertailtaessa voidaan huomata niiden sisältöjen samankaltaisuus ja vain vähäinen muutos tunnuslukujen yksilöinnissä.

3.3.1 Työntekijöitä ja työolosuhteita koskevat käytännöt

Työelämän käytäntöjä tarkastellaan viidestä eri näkökulmasta: työvoima, työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet, työterveys ja turvallisuus, koulutus sekä monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet (ks. liite 1). Näitä näkökulmia kuvaavia tunnuslukuja on G3-ohjeistossa 14 kpl (9 + 5), kun niitä vuoden 2002 ohjeistossa oli 17 kpl (11 + 6).

³⁶ "About GRI". GRI:n WWW-sivu <<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/FAQs/FAQG3.htm>> viitattu 23.11.2007.

Vertailtaessa liitteinä annettuja G3-ohjeiston (liite 1) ja vuoden 2002 ohjeiston (liite 2) tunnuslukujen määritelmiä, voidaan huomata, ettei tämän kategorian näkökulmien sisällöissä ole tapahtunut sisällöllisesti merkittäviä muutoksia.

Perustana monelle muulle laskelmalle ja tunnuslukujen suhteuttamiselle on työvoiman koko ja erittely (LA 1), mikä tunnuslukuna kuvastaa myös työhön liittyvien seikkojen vaikuttavuuden astetta. Työvoiman jaottelu työsuhteen tyypin ja alueiden mukaan osoittaa kuinka organisaatio on strukturoinut inhimillisen pääomansa strategiansa toteuttamiseksi. Nousu tai lasku nettotyöllistämässä, raportoituna vähintään kolmelta vuodelta, indikoi organisaation vaikutuksesta kokonaisvaltaiseen talouden kehitykseen. Suuri työntekijöiden vaihtuvuus (LA 2) saattaa olla osoitus työntekijöiden epävarmuudesta ja tyytymättömyydestä tai olla merkki perustavanlaatuisesta muutoksesta organisaation rakenteissa. Epätasainen kaava vaihtuvuudessa iän tai sukupuolen mukaisesti jaoteltuna voi olla osoitus ristiriidoista tai epäoikeudenmukaisuudesta työpaikalla. Vaihtuvuus johtaa sosiaalisen pääoman muutoksiin ja saattaa vaikuttaa tuottavuuteen. Vaihtuvuudella on lisäksi suora kustannusvaikutus joko vähentyneinä palkkakustannuksina tai lisääntyneinä rekrytointikustannuksina. Raportointi vakituisille työntekijöille tarjotuista etuuksista (esimerkiksi eläkevakuutus, terveydenhuolto, äitiys- tai isyysloma), joita ei tarjota osapäiväisille (LA 3) mitoittaa organisaation investointia inhimillisiin resursseihin. Ne ovat lisäksi yksi avaintekijä työntekijöiden sitouttamisessa organisaatioon. (Indicator Protocols Set: LA, 4 - 7)

Kollektiivinen työehtosopiminen (LA 4) on osoitus eräänlaisesta sidosryhmien huomioonottamisesta ja sillä on vaikutusta myös vakaan yhteiskunnan luomisessa. Kollektiivisten työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden prosenttiosuuden ilmoittaminen on suurin tapa osoittaa organisaation suhtautuminen vapaaseen yhdistäytymiseen. Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisirtisanomisaika (LA 5) kertoo työntekijöiden huomioonottamisesta. Tunnusluku indikoi organisaation kyvykkyydestä ylläpitää työtyytyväisyyttä sekä motivaatiota merkittävässä muutostilanteissa. (Indicator Protocols Set: LA, 8 - 9)

Työsuojelutoimikunta on yksi keino osallistuttaa työntekijöitä parantamaan työterveyttä ja turvallisuutta työpaikoilla. Työsuojelutoimikuntien toiminnan piiriin kuuluvien

työntekijöiden osuus (LA 6) kertoo missä määrin työvoima on aktiivisesti mukana muodostamassa ja ylläpitämässä terveys- ja turvallisuuskulttuuria. Työtapaturvallisuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työpaikalla aiheutuneet kuolemantapaukset (LA 7) ovat osoituksena siitä, miten panostukset terveyteen ja turvallisuuteen realisoituvat. Matalat tapaturma- ja poissaolotilastot ovat suoraan yhteydessä positiiviseen trendiin työntekijöiden työssä viihtyvyyteen, moraaliin ja tuottavuuteen. Työntekijöille suunnattu vakaviin sairauksiin liittyvä koulutus ja neuvonta (LA 8) ovat osa ennaltaehkäisevää strategiaa. Vakavien sairauksien, kuten HIV:n, sokeritaudin tai stressin, ennaltaehkäisy edistää terveyttä, tyytyväisyyttä, työvoiman vakautta sekä auttaa ylläpitämään organisaation oikeutta toimia. Terveys- ja turvallisuusasioita koskevat sopimukset ammattiliittojen kanssa (LA 9) ovat yksi keino varmistaa työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Sopiminen voi lisäksi edistää molempien osapuolien vastuuden määrittelyä ja johtaa positiivisempaan kulttuuriin. (Indicator Protocols Set: LA 10 - 14)

Yksi organisaation avaintekijöistä on inhimillisen pääoman ylläpitäminen ja kehittäminen kouluttamisen avulla. Koulutustunnit (LA 10) kertovat missä laajuudessa tähän investoidaan eri työntekijäkategorioissa. Koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat työntekijöiden jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa (LA 11), parantavat organisaation inhimillistä pääomaa ja edistävät tyytyväisyyttä, mikä taas johtaa suorituskyvyn paranemiseen. Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus (LA 12) on uusi tunnusluku G3-ohjeistossa, mikä kertoo organisaation kyvykkyyksien johtamisesta sekä inhimillisen pääoman kehittämisestä. (Indicator Protocols Set: LA, 15 - 17)

Organisaation hallintoelinten ja henkilöstöryhmien koostumus (LA 13) kuvaa organisaation monimuotoisuutta ja tasa-arvoisuutta. Monimuotoisuus voi kuvastaa myös organisaation inhimillistä pääomaa. Tasa-arvoisuutta kuvaa myös miesten ja naisten peruspalkan suhde (LA 14), mikä on uusi tunnusluku G3-ohjeistossa. (Indicator Protocols Set: LA, 18 - 20)

3.3.2 Ihmisoikeudet

Ihmisoikeuksien kysymyksiä käsitellään seitsemästä eri näkökulmasta: investointi- ja hankintakäytännöt, syrjintä, järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet, lapsityövoima, pakko- ja rangaistustyövoima, turvakäytännöt sekä alkuperäiskansojen oikeudet (ks. liite 1). Näitä näkökulmia kuvaavia tunnuslukuja on G3-ohjeistossa 9 kpl (6 + 3), kun niitä vuoden 2002 ohjeistossa oli 14 kpl (7 + 7). Ihmisoikeuksia koskevia tunnuslukuja on pyritty G3-ohjeistossa määrittämään numeeriseen muotoon siten, että niistä enää kolme on laadullisia toimintojen identifiointi-indikaattoreita (HR 5-7). Ihmisoikeuksien kategorian näkökulmia on muokattu vuoden 2002 GRI-ohjeistosta G3-ohjeistoon siten, että näkökulmia on järjestelty uudelleen muuttamalla tasa-arvo-näkökulma nimeltään syrjinnäksi, nostamalla lapsityövoima esiin omana näkökulmanaan sekä poistamalla kurinpitokäytännöt näkökulmatasolta.

Vaikka ihmisoikeuksia kuvaavat tunnusluvut liittyvät läheisesti työntekijöitä ja työskentelyolosuhteita koskeviin tunnuslukuihin, on nämä kaksi kategoriaa haluttu pitää toisistaan erillisinä. Ihmisoikeuksia koskevat tunnusluvut keskittyvät kuvaamaan sitä, miten raportoiva organisaatio ylläpitää ja kunnioittaa ihmisen perusoikeuksia kun taas työntekijöitä ja työskentelyolosuhteita koskevat tunnusluvut kuvaavat työn ja työskentely-ympäristön laatua. (Indicator Protocols Set: HR, 2)

Investointipäätökset, joiden yhteydessä on tehty ihmisoikeusarviointi (HR 1) on tunnuslukuna tarkoitettu osoittamaan missä määrin ihmisoikeuskysymykset ovat integroituneet organisaation taloudellisiin päätöksiin. Se voi olla myös osoitus strategiasta, jonka tarkoituksena on vähentää investointien riskiä muun muassa investoinnin vakauden ja maineenhallinnan osalta. Niiden alihankkijoiden määrä, joille on tehty ihmisoikeusarviointi ja toteutetut toimenpiteet (HR 2) kertoo missä määrin organisaatio soveltaa ihmisoikeuspolitiikkojaan hankintaverkostoissaan. Myös tällä tunnusluvulla on merkitystä riskinhallinnassa sekä maineenhallinnan kannalta. Lisäksi tunnusluku kertoo organisaation mahdollisesta positiivisesta vaikutuksesta laajempaan taloudelliseen yhteisöön. Ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä koulutus (HR3) osoittaa puolestaan organisaation kykyä toimia ihmisoikeuspolitiikkojen mukaisesti. (Indicator Protocols Set: HR, 3 - 5)

Ihmisoikeuskysymykset ulottuvat työntekijöitä koskevia oikeuksia pidemmälle. Syrjinnänvastainen politiikka on yleisen käytännön ydinvaatimus. Organisaation sidosryhmät etsivät vakuutusta siitä, että syrjinnän vastaiset politiikat ja seuranta ovat tehokkaita, mitä indikoi tunnuslukutasolla syrjintätapausten lukumäärä ja toteutetut toimenpiteet (HR 4). (Indicator Protocols Set: HR, 6)

Tunnistetut toiminnot, joissa oikeus järjestäytymiseen ja työehtosopimusneuvotteluihin on vaarassa ja toteutetut toimenpiteet oikeuksien tukemiseksi (HR 5) pyrkii tunnuslukuna osoittamaan organisaation huomioimistason ja aktiivisuuden aiheeseen liittyen. Samaan pyrkii tunnusluku tunnistetut toiminnot, joihin liittyy merkittävät lapsityövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet (HR 6) sekä tunnusluku tunnistetut toiminnot, joihin liittyy merkittävät pakko- ja rangaistustyövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet (HR 7). (Indicator Protocols Set: HR, 7 - 9)

Ihmisoikeuspolitiikkoihin ja -toimintakäytäntöihin koulutetun turvahenkilökunnan määrä (HR 8) kertoo osuuden turvahenkilökunnasta, jonka voidaan olettaa olevan tietoinen organisaation oletuksista ihmisoikeuskysymyksiin liittyen. Turvahenkilökunnan koulutus voi auttaa estämään sellaista epäasiallisesta toiminnasta johtuvaa maineriskiä tai riita-asioita, millaista raportoiva organisaatio ei hyväksy. Alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomukset ja toteutetut toimenpiteet (HR 9) indikoi organisaation suhteita sidosryhmiinsä erityisesti alueilla, joilla on alkuperäiskansoja. (Indicator Protocols Set: HR, 10 - 11)

3.3.3 Yhteiskunta

Yhteiskuntaa koskevia näkökulmia on seitsemän: paikallisyhteisö, korruptio, poliittinen toiminta, kilpailuoikeus sekä määräysten noudattaminen (ks. liite 1). Näitä näkökulmia kuvaavia tunnuslukuja on G3-ohjeistossa 8 kpl (6 + 2), kun niitä vuoden 2002 ohjeistossa oli 7 kpl (3 + 4). Yhteiskuntaa koskevat tunnusluvut kuvaavat organisaation vaikutuksia yksittäisiä sidosryhmiä laajemmin koko yhteiskuntaan, missä sidosryhmät toimivat (Indicator Protocols Set: SO, 2). G3-ohjeistoon on pyritty tähänkin kategoriaan luomaan määrällisiä indikaattoreita laadullisten tilalle. Vertailtaessa liitteinä annettuja G3-ohjeiston (liite 1) ja vuoden 2002 ohjeiston (liite 2) tunnuslukujen määritelmiä,

voidaan huomata, ettei tämän kategorian näkökulmien sisällöissä ole tapahtunut sisällöllisesti merkittäviä muutoksia lukuun ottamatta uutena näkökulmana G3-ohjeistoon lisättyä määräysten noudattamiseen liittyvää määrällistä tunnuslukua.

Merkittävien toimijoiden rooli ja vaikutusvalta näkyy erityisesti paikallistasolla, minkä vuoksi indikaattori, joka kertoo paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten arviointiin ja hallintaan liittyvien ohjelmien luonteesta, kattavuudesta ja tehokkuudesta (SO 1) on kehitetty. Sidosryhmät ovat kiinnostuneita tietämään organisaation toimenpiteistä paikallistasolla ja kyvystä johtaa yhteisöön kohdistuvia vaikutuksia. Hyvällä johtamisella on vaikutusta organisaation maineeseen kumppanina sekä samalla se vaikuttaa organisaation kykyyn ylläpitää olemassa olevia toimintoja ja aloittaa uusia. (Indicator Protocols Set: SO, 3)

Informaatio korruption liittyvän riskianalyysin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden määrästä (SO 2) auttaa arvioimaan potentiaalisia korruptiotapauksia organisaation sisällä. Henkilöstön määrä, joka on saanut koulutusta organisaation korruption liittyviin politiikkoihin ja toimintakäytäntöihin (SO 3) kertoo osuuden organisaation työntekijöistä, joiden voidaan olettaa olevan tietoisia aiheeseen liittyvistä seikoista. Koulutuksella on merkittävä rooli rakennettaessa korruptionvastaisia järjestelmiä. Korruptiotapausten yhteydessä toteutetut toimenpiteet (SO 4) demonstroi sidosryhmien odotusten mukaisesti sitä, miten organisaatio toimii korruption vähentämiseksi edistääkseen hyvää liiketoimintatapaa. (Indicator Protocols Set: SO, 4 - 6)

Julkiset poliittiset kannanotot ja osallistuminen poliittiseen vaikuttamiseen ja lobbaukseen (SO 5) indikoivat sitä, missä määrin muodolliset kannanotot kestävän kehityksen asiayhteyksiin ovat johdonmukaisesti juurrutettuina koko organisaation läpi. Indikaattori mahdollistaa myös erityisesti sektorikohtaisen vertailun organisaation prioriteeteista sekä lisää toiminnan läpinäkyvyyttä. Läpinäkyvyyttä lisää myös tunnusluku puolueille, poliitikoille ja poliittisille instituutioille annettujen raha- ja muiden lahjoitusten arvosta (SO 6). Sen tarkoitus on kuvastaa raportoivan organisaation osallistumisen laajuus poliittiseen toimintaan. (Indicator Protocols Set: SO, 7 - 8)

Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet (SO 7) kertovat organisaation

vaikutuksesta tehokkaasti toimiviin markkinoihin. G3-ohjeistossa uutena tunnuslukuna merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahallinen määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä (SO 8) taas indikoi johdon kykyä varmistaa organisaation toiminta sallituissa rajoissa. Määräysten onnistunut noudattaminen vähentää maineriskiä sekä riskiä taloudellisista korvauksista. Se vaikuttaa myös organisaation kykyyn ylläpitää ja mahdollisesti laajentaa toimintojaan. (Indicator Protocols Set: SO, 9 - 10)

3.3.4 Tuotevastuu

Tuotevastuuta kuvaavia näkökulmia on viisi: asiakkaiden terveys ja turvallisuus, tuotteisiin ja palveluihin liittyvät merkinnät, markkinointiviestintä, asiakkaiden yksityisyyden suoja sekä määräysten noudattaminen (ks. liite 1). Näitä näkökulmia kuvaavia tunnuslukuja G3-ohjeistossa on 9 kpl (4 + 5), kun niitä vuoden 2002 ohjeistossa oli 11 kpl (3 + 8). G3-ohjeistoon on pyritty tähänkin kategoriaan luomaan määrällisiä indikaattoreita laadullisten tilalle. Lisäksi tuotevastuu-kategorian näkökulmia on ryhmitelty G3-ohjeistoon hieman vuoden 2002 GRI-ohjeistosta poikkeavasti (ks. liitteet 1 ja 2). Sisällöllisesti ei kuitenkaan voida sanoa tapahtuneen suuria muutoksia verratessa G3-ohjeistoa vuoden 2002-ohjeistoon.

Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi (PR 1) indikoi sitä, missä määrin organisaatio systemaattisesti pyrkii vaikuttamaan tuotteen tai palvelun terveys- ja turvallisuusseikkoihin sen elinkaaren aikana. Vaivannäkö näissä asioissa vaikuttaa suorasti organisaation maineeseen, oikeudelliseen ja taloudelliseen riskiin tuotteiden poisvetämisestä markkinoilta sekä tuotteen erilaistamiseen suhteessa laatuun ja työntekijöiden motivaatioon. Samansuuntainen vaikutus on tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomuksilla (PR 2). Kyseinen tunnusluku on osoitus sisäisten johtamiskäytäntöjen riittävydestä ja käytäntöjen täytäntöönpanon onnistumisesta. (Indicator Protocols Set: PR, 3 - 4)

Tuotteisiin ja palveluihin liittyvän pakollisen informaation tyyppi ja määrä (PR 3) kertoo suoraan tietäntyyppisten määräysten ja koodien noudattamisesta. Indikaattori osoittaa missä määrin tuoteinformaatio koskee tuotteen vaikutuksia kestävään

kehitykseen. Käytettävissä oleva, riittävä informaatio on välttämätöntä tietoisien ostopäätöksiä tekemiseksi sekä näiden preferenssien näkymiseksi markkinoilla. Tuoteinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset (PR 4) kertovat sisäisten johtamiskäytäntöjen riittävyyden tasosta sekä käytäntöjen täytäntöönpanon onnistumisesta. Rikkomuksilla on vaikutusta suorien taloudellisten vaikutusten lisäksi organisaation maineeseen sekä asiakasuskollisuuteen ja tyytyväisyyteen. Asiakastyytyväisyyttä (PR 5) kuvaa myös siihen tähtäävät toiminnot sekä mahdollisten asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset. Asiakastyytyväisyys kertoo organisaation suhteista sidosryhmiinsä. Se indikoi organisaation herkkyyttä huomata asiakkaiden tarpeita ja on siten oleellinen pitkän aikavälin menestymiseen vaikuttava asia. (Indicator Protocols Set: PR 5 - 7)

Toimintaohjelmat markkinointiviestinnän (mukaan lukien mainonta ja sponsorointi) lainmukaisuuden sekä standardien ja vapaaehtoisten periaatteiden täyttämiseksi (PR 6) ovat merkittävä sidosryhmiä kiinnostava seikka. Epäsopimattomana pidetty markkinointi aiheuttaa erinäisiä riskejä organisaatiolle. Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset (PR 7) kertovat sisäisten johtamiskäytäntöjen riittävyyden tasosta sekä käytäntöjen täytäntöönpanon onnistumisesta. Rikkomuksilla on vaikutusta suorien taloudellisten vaikutusten lisäksi organisaation maineeseen sekä asiakasuskollisuuteen ja tyytyväisyyteen. (Indicator Protocols Set: PR, 8 - 9)

Informaatio asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvistä valituksista (PR 8) mahdollistaa johtamisjärjestelmien ja käytäntöjen onnistumisen ja niiden vaikutusten arvioinnin. Uutena tunnuslukuna G3-ohjeistossa on merkittävien tuotteiden ja palvelujen käyttöön liittyvän lainsäädännön ja -säännösten rikkomisesta aiheutuneiden sakkojen rahallinen määrä (PR 9). Se indikoi (SO 8:n mukaisesti) johdon kykyä varmistaa organisaation toiminta sallituissa rajoissa. Määräysten onnistunut noudattaminen vähentää maineriskiä sekä riskiä taloudellisista korvauksista. Se vaikuttaa myös organisaation kykyyn ylläpitää ja mahdollisesti laajentaa toimintojaan. (Indicator Protocols Set: PR, 10 - 11)

4 RAPORTOINTI YRITYSVASTUUN SOSIAALISESTA ULOTTUVUUDESTA

4.1 Case-yritysten esittely ja aineiston kuvaus

Tapaustutkimuksen kohteiksi on valittu kansainvälisesti toimivat suomalaiset metsäteollisuusyhtiöt Stora Enso Oyj sekä UPM Kymmene Oyj. Yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden asiayhteyden avaamiseksi käydään seuraavaksi läpi suomalaisen metsäteollisuuden ominaispiirteitä sekä merkittävyyttä. Nämä ovat yhteisiä molemmille tapaustutkimuksen kohteiksi valituille yrityksille, jotka esitellään jäljempänä omissa alaluvuissaan yhdessä empiirisen osan aineiston kuvauksen kanssa.

Metsäteollisuudella on Suomessa merkittävä asema. Metsä on maan ainoa merkittävä luonnonvara, jonka varaan suomalainen talous alkoi rakentua 1800-luvun puolivälissä. Paperi- ja sahateollisuuden osuus maan vientituloista oli vielä 1950-luvulla 80 prosenttia. Sittenkin Suomen sekä elinkeino- että teollinen rakenne ovat monipuolistuneet ja metsäteollisuuden rinnalle on noussut muita teollisuuden aloja. Tällä hetkellä metsäteollisuuden osuus maan teollisuustuotannosta on noin viidennes ja vientituloista neljännes. Viime vuosikymmenten aikana suomalaiset metsäteollisuusyritykset ovat kasvaneet Euroopan ja koko maailman suurimmiksi, jolloin niiden vastuu ulottuu hyvin laajalle. Tällä hetkellä suomalaisten yhtiöiden liikevaihdosta noin puolet syntyy Suomessa sijaitsevilla tuotantolaitoksissa. Suomalaisen paperiteollisuuden tuotantokapasiteetista noin 60 prosenttia ja sahateollisuuden tuotantokapasiteetista noin kolmannes sijaitsee ulkomailla³⁷. (Metsäteollisuus ry 2006, 4 - 5)

Metsäsektorin taloudellinen ja työllistävä merkitys on Suomessa edelleen suhteellisesti suurempi kuin muualla Euroopassa. Sektori työllistää kaikkiaan noin 200 000 henkeä kun huomioidaan myös välilliset työllisyysvaikutukset muun muassa teknologia- ja kemianteollisuuteen, kuljetusyrityksiin ja energianhuoltoon. Maakuntien aluetaloudelle

³⁷ ”Perustietoa metsäteollisuudesta”. Metsäteollisuus ry:n WWW-sivu <http://www.metsateollisuus.fi/infokortit/Yritykset_teksti/Sivut/default.aspx> viitattu 14.1.2008.

ja työllisyydelle metsäsektorilla on vielä koko maan keskiarvoa merkittävämpi vaikutus. Tulevaisuudessa Suomen metsäteollisuuden kasvu ja menestys kansainvälisessä kilpailussa perustuvat osaamisen vahvistamiseen, yhä jalostetumpien tuotteiden valmistamiseen sekä tuottavuuden parantamiseen. (Metsäteollisuus ry 2006, 4 - 5) Haasteita metsäteollisuudelle Suomessa ovat tutkimusajanjaksolla asettaneet muun muassa Euroopan rakenteellinen ylikapasiteetti, tuotantopanosten kustannusten nousu, paperin hinnan aleneminen sekä jatkuva kilpailun kiristyminen. Yritykset ovat vastanneet toimintaympäristön muutoksiin tehtaiden alasajolla ja tuotantolinjojen sulkemisilla. Tämä on herättänyt paljon keskustelua yritysten sosiaalisesta vastuusta sekä vastuullisesta toiminnasta ja vastuun jakaantumisesta erityisesti irtisanomistilanteissa, mikä heijastuu myös tutkittavien yritysten vastuuraporteissa.

4.1.1 Stora Enso Oyj

Stora Enso Oyj on maailmanlaajuisesti toimiva suomalais-ruotsalainen metsäteollisuusyhtiö, joka syntyi ruotsalaisen STORA AB:n (aik. Stora Kopparbergs Bergslags AB) ja suomalaisen Enso Oyj:n yhdistyessä vuonna 1998. Stora Enson päätuotteet ovat paino- ja hienopaperit, pakkauskartongit sekä puutuotteet. Liikevaihto oli 14,6 miljardia euroa vuonna 2006. Konsernin palveluksessa on keskimäärin 44 000 henkilöä yli 40 maassa. Suomessa henkilöstöstä työskentelee 28 % ja Ruotsissa 17 %. Konsernilla on tuotantoa Euroopassa, Pohjois- ja Etelä-Amerikassa³⁸ ja Aasiassa. Stora Enson osakkeet noteerataan Helsingin ja Tukholman arvopaperipörsseissä. Tutkittavana ajanjaksona 2002 – 2006 osakkeet noteerattiin myös New Yorkin arvopaperipörssissä. Yhtiöllä oli vuoden 2006 lopussa noin 68 500 rekisteröityä osakkeenomistajaa, joista ruotsalaisia osakkeenomistajia oli noin 42 000. Suurin osakkeenomistaja oli Suomen valtio 12,3 %:n omistusosuudella. Hallintarekistereihin oli merkitty 73,4 % yhtiön osakkeista.³⁹

Stora Enson pääasialliset asiakkaat ovat yrityksiä. Konsernilla on maailmanlaajuinen myynti- ja markkinointiverkosto, minkä ansiosta asiakkaita voidaan palvella

³⁸ Syyskuussa 2007 Stora Enso luopui merkittävästä osasta Pohjois-Amerikan toiminnoistaan jättäen itselleen ainoastaan hylsyjä ja hylsykartonkia eri alojen teolliseen käyttöön valmistavan tuotantolaitoksen. ("Press releases 2007 09" Stora Enson WWW-sivu <http://www.storaenso.com/CDAvgn/main/0,,1_-8658-18190-fi,00.html> viitattu 14.1.2008)

³⁹ "About us" Stora Enson WWW-sivu <http://www.storaenso.com/CDAvgn/main/0,,1_EN-1923-15316-00.html> viitattu 14.1.2008; ks. myös Stora Enso Konserni 2006, 1;45.

paikallisesti. Asiakkaita ovat kustantamot, painotalot ja tukkurit sekä pakkaus-, puusepän- ja rakennusteollisuus pääasiassa Euroopassa, Pohjois-Amerikassa ja Aasiassa. Tulevaisuudessa Stora Enso aikoo keskittyä toiminnan laajentamiseen kasvavilla markkinoilla Kiinassa, Etelä-Amerikassa ja Venäjällä. Stora Enson visiona on olla maailman johtava metsäteollisuusyritys ja tavoitteena on kannattava kasvu.⁴⁰

Stora Enso on toteuttanut vastuuraportointia osana vuosittaista raportointiaan siten, että vuosikertomus on koostunut useammasta erillisestä raportista, jotka on yhdistetty yhdeksi raporttipaketiksi⁴¹. Raportit ovat ladattavissa yhtiön Internet-sivuilta, minkä kautta ne voi myös tilata vuosikertomuspaketin muodossa. Stora Enson vastuuraportit vuosilta 2002 – 2005 on laadittu soveltaen vuonna 2002 julkaistua GRI-ohjeistusta, mutta vuoden 2006 yritys vastuuraportti on laadittu vuonna 2006 julkaistua GRI-ohjeistusta soveltaen (taulukko 1). Laajuudeltaan vastuuraportit ovat olleet n. 50 sivun mittaisia. Vastuuraportoinnissa noudatetaan yleisesti samoja periaatteita kuin konsernin tilinpäätöksessä, eli raportit kattavat emoyhtiön lisäksi kaikki ne yritykset, joiden äänivallasta emoyhtiö omistaa joko suoraan tai välillisesti enemmän kuin puolet⁴². Raportoinnissa on noudatettu yrityksen sisäisiä ohjeita. Raporttien henkilöstöä koskevat tiedot on tarkistettu vuodesta 2004 lähtien sisäisesti ennen konsernin tietojen kokoamista yhteen. Lisäksi vuosien 2003 – 2006 raportit ovat riippumattoman tahon varmentamia⁴³, mikä lisää niissä annettujen tietojen luotettavuutta.

⁴⁰ ”About us” Stora Enson WWW-sivu <http://www.storaenso.com/CDAvgn/main/0,,1_EN-1923-15316-00.html> viitattu 14.1.2008; ks. myös Stora Enso Konserni 2006, 1; 8.

⁴¹ Tässä tutkimuksessa on aineistona käytetty pääasiallisesti varsinaisia yritys vastuuraportteiksi leimattavissa olevia raportteja, mutta tarkasteltavan ajanjakson vuosikertomuspaketteja on hyödynnetty kokonaisuudessaan aineistona niiltä osin, kuin niihin on erillisessä vastuuraportissa viitattu. Stora Enson vastuuraportteista on laadittu lisäksi verkkoversiot vuosilta 2002 - 2004, jotka ovat painettuja raportteja laajempia. Painettuihin raportteihin on merkitty aiheet, joista on saatavissa lisää tietoja verkkovuosisertomuksista. Lisäksi vuosien 2004 – 2006 raporteissa viitataan yrityksen Internet- sivuihin, joista löytää taustatietoja konsernin yritys vastuusta. Näitä verkossa annettuja tietoja ei tämä tutkimus rajauksien perusteella kata.

⁴² Vuoden 2002 vastuuraportoinnin osalta ei ole erikseen ilmoitettu raportoinnin laajuus eikä laadintaperiaatteita.

⁴³ Varmennuksen on suorittanut csr network ltd. Se on yritys vastuun konsultointiorganisaatio, jonka palveluksessa on ympäristöjohtamisen, sosiaalisen vastuun ja kestävä kehityksen asiantuntijoita. (Vuonna 2002 PricewaterhouseCoopers Oy on suorittanut tarkastuksen Stora Enson Ympäristö ja raaka-aineet raporttiin.)

Taulukko 1 Stora Enson julkaisemat vastuuraportit

	2002	2003	2004	2005	2006
Raportin sivumäärä	20+36	56	64	56	56
GRI 2002	x	x	x	x	
G3					x

Vuonna 2002 Stora Enso julkaisi ensimmäisen yleisesitysluonteisen raportin (20 sivua) yhtiön yhteiskuntavastuun visiosta ja strategiasta sekä saavutetuista tuloksista. Raportti on julkaistu osana Tuloksellisuus & vastuu -raporttia, mutta on ladattavissa myös erillisenä raporttina yhtiön Internet-sivuilla. Näiden raporttien lisäksi vuosikertomuspakettiin 2002 kuuluu Ympäristö & Raaka-aineet -raportti (36 sivua) sekä Tilinpäätös. Vuosina 2003 – 2006 vuosikertomuspaketti on koostunut kolmesta eri raportista, jotka ovat Konserni, Tilinpäätös sekä Yritysvastuu. Näiden vuosien konserniraportit ovat sisältäneet myös noin yhden aukeaman mittaiset henkilöstö-osiot, jotka ovat käsitelleet osittain samoja asioita kuin yritysvastuuraporttien henkilöstö-osiot ja joihin vastuuraporteissa on saatettu viitata. Vuosien 2003 – 2006 yritysvastuuraporteissa on käsitelty kaikki kolme yritysvastuun osa-aluetta yhdessä. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa on lisäksi pyritty kuvaamaan yritysvastuuhaasteita ja -mahdollisuuksia koko arvoketjun kautta vaikka arvoketjun merkitystä on korostettu myös aiemmissa vastuuraporteissa.

Vuosien 2002 – 2005 raporteissa yritysvastuu on hahmoteltu siten, että se muodostuu kolmesta vastuualueesta, jotka ovat taloudellinen vastuu, yhteiskuntavastuu (CSR) ja ympäristövastuu. Tämä on yksi osoitus yritysvastuun määrittelemiseen liittyvästä problematiikasta ja on jaotteluna ongelmallinen sen vuoksi, että yritysvastuun sosiaalinen ulottuvuus on nimetty yhteiskuntavastuuksi, joka on samalla synonyymi yläkäsitteelle yritysvastuu. Vuoden 2006 raportissa jaottelua onkin muutettu siten, että yhteiskuntavastuu-sana on poistettu ja tilalle on tullut käsite sosiaalinen vastuu. Sosiaalista vastuuta on käsitelty eri vuosien vastuuraporteissa erilaisten asiakokonaisuuksien yhteydessä, erinäisissä case-esimerkeissä sekä raportissa esitellyissä ympäristöä ja sosiaalista vastuuta koskevassa politiikassa (vuosien 2002 - 2004 raportit) ja yhteiskuntavastuun periaatteissa (vuosien 2002 - 2003 raportit) tai yritysvastuupolitiikassa (vuoden 2006 raportti).

4.1.2 UPM Kymmene Oyj

UPM Kymmene Oyj on maailmanlaajuisesti toimiva metsäteollisuusyhtiö, joka syntyi Kymmene Oy:n ja Repola Oy:n yhdistyessä vuonna 1996. UPM:n liiketoiminta keskittyy aikakauslehtipapereihin, sanomalehtipapereihin, hieno- ja erikoispapereihin, puutuotteisiin sekä tarralaminaatteihin ja RFID-etätunnisteisiin. Yhtiön toimintaa tukeviin resursseihin kuuluvat sellu, energia ja metsät. Liikevaihto vuonna 2006 ylitti 10 miljardia euroa. UPM:n palveluksessa on keskimäärin 28 000 henkilöä, joista noin 52 % työskentelee Suomessa. Yhtiöllä on tuotantolaitoksia 14 maassa ja kattava maailmanlaajuinen myynti- ja jakeluverkosto. UPM:n osakkeet noteerataan Helsingin arvopaperipörssissä. Tutkittavana ajanjaksona 2002 – 2006 osakkeet noteerattiin myös New Yorkin arvopaperipörssissä. Yhtiöllä oli vuoden 2006 lopussa noin 64 000 rekisteröityä osakkeenomistajaa. Yhtiön osakemäärästä 71 % oli ulkomaisessa omistuksessa. Myös kotitaloudet olivat merkittävä omistajaryhmä 13,5 % omistusosuudella.⁴⁴

UPM:n suurimmat markkina-alueet ovat Eurooppa ja Pohjois-Amerikka. UPM:n tuotteet myydään etupäässä oman myyntiverkoston kautta. Pääasiakasryhmiä ovat aikakaus- ja sanomalehtikustantajat, painotalot, vähittäiskauppa- ja paperitukkurit, paperinjalostajat sekä rakennusteollisuus. Jatkossa kasvua haetaan etenkin Aasian, Etelä-Amerikan ja Itä-Euroopan kasvavilta markkinoilta. UPM:n tavoitteena on olla alansa paras ja kiinnostavin yhtiö. Tavoitteekseen UPM ilmoittaa myös lisäarvon luomisen omistajille sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväillä toimintatavoilla.⁴⁵

UPM on julkaissut vuosikertomuksesta erilliset, mutta samaan aikaan julkaistut, yritysraportit vuosilta 2002 – 2006. Raportit ovat ladattavissa yhtiön Internet-sivuilta, minkä kautta ne voi myös tilata. Kaikki UPM:n yritysraportit soveltavat vuonna 2002 julkaistua GRI-ohjeistusta ja ovat olleet laajuudeltaan n. 50 - 80 sivua (taulukko 2). Raporttien pääpaino on sosiaalisen ja ympäristövastuun kysymyksissä lukuun ottamatta vuosien 2004 ja 2005 raportteja, joissa on ainakin nimellisesti käsitelty

⁴⁴ ”UPM lyhyesti” UPM:n WWW-sivu <[http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0)> viitattu 14.1.2008; ks. myös UPM Vuosikertomus 2006, 10; 110.

⁴⁵ ”UPM lyhyesti” UPM:n WWW-sivu <[http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0)> viitattu 14.1.2008; ks. myös UPM Vuosikertomus 2006, 10 - 13.

kaikkia kolmea yritysvastuun osa-alueita. Tutkimusajanjakson vuosikertomukset ovat myös sisältäneet noin yhden aukeaman mittaiset henkilöstö-osiot, joissa on käsitelty osittain samoja asioita mitä vastuuraporttien henkilöstöä käsittelevissä osioissa. Vastuuraportit kattavat pääsääntöisesti niiden tuotantolaitosten tiedot, jotka ovat olleet yhtiön omistuksessa koko vuoden ja joissa omistusosuus on yli 50 %. Raporttien laatimisesta ei ole annettu erikseen tarkempia tietoja eivätkä raportit ole ulkopuolisen tahon varmentamia. Tämä ei sinällään anna aihetta epäillä raportoidun tiedon laatua mutta se saattaa heikentää annetun tiedon luotettavuutta.

Taulukko 2 UPM:n julkaisemat vastuuraportit

	2002	2003	2004	2005	2006
Raportin sivumäärä	52	84	64	64	52
GRI 2002	x	x	x	x	x
G3					

Kuten Stora Ensonkin kohdalla, myös UPM:n raporttien nimistä ja sisällysluetteloista käy ilmi vastuuraportoinnin käsitelmäärittelyyn ja sisältöjen hahmottamiseen liittyvä problematiikka. Raportti on nimetty Yritysvastuuraportiksi vuosina 2002 – 2005 ja Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportiksi vuonna 2006. Vuoden 2002 vastuuraportissa sosiaalinen vastuu on nimetty omaksi alaotsikokseen, jonka alla on käsitelty henkilöstöä, työterveyttä ja turvallisuutta, koulutusta, asiakkaita, maankäyttöä sekä kulttuuripääomaa ja tukitoimintaa. Vuonna 2003 yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta on käsitelty pääasiassa alaotsikon ”Ihmiset ja yhteiskunta” alla edellisen vuoden jaottelun mukaisesti sekä liitteissä esitetyissä politiikoissa. Vuosina 2004 ja 2005 sosiaalisen ulottuvuuden alle kuuluvia asioita on edellisistä vuosista poiketen käsitelty pääasiassa alaotsikoiden: ”Yritysvastuun johtaminen”, ”Logistiikka”, ”Sidosryhmät” ja ”Henkilöstö”, alla sekä liitteissä esitetyissä politiikoissa. Vuonna 2006 sosiaalisen ulottuvuuden alle kuuluvia asioita on käsitelty pääasiassa alaotsikon ”Yhteiskuntavastuu” alla sekä toimintaohjeessa, joka osittain korvaa aiemmat politiikat. Sosiaalista vastuuta on lisäksi osittain käsitelty eri vuosina vastuuraporteissa esitellyissä erinäisissä case-esimerkeissä.

4.2 Raportointi työntekijöitä ja työolosuhteita koskevista käytännöistä

4.2.1 Työvoima

Vastuuraporteissa työvoimaan liittyen on tunnuslukutasolla annettu taulukossa 3 listattuja tietoja.

Taulukko 3 Työvoima

	2002		2003		2004		2005		2006	
	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM
Henkilöstö, keskimäärin tai yht. vuoden lopussa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Henkilöstö maittain, keskimäärin tai yht. vuoden lopussa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Henkilöstö maittain, %	x		x		x		x		x	
Henkilöstö alueittain, % (piirasdiagrammi)		x								
Henkilöstö alueittain, % (pylväsdiagrammi)						x		x		x
Henkilöstö keskimäärin tai yht. vuoden lopussa toimialoittain				x		x		x		x
Henkilöstö toimialoittain, %										x
Työsopimukset (päätoiminen/osa-aikainen) maittain, %										x
Henkilöstön vaihtuvuus, %	x		x	x	x	x	v	x	v	

x = löytyy vastuuraportissa v = viittaus tiedon löytymisestä vuosikertomuksesta

Työvoiman kuvaamiseksi on käytetty erilaisia tapoja esitellä henkilöstön jakaumia GRI-ohjeiston ehdotuksen mukaisesti. Tyypillistä oli henkilöstön jaottelu maittain tai alueittain. Vertailulukuja esitetystä tunnusluvusta oli annettu vaihtelevasti 2-10 vuoden ajanjaksolta. Henkilöstön asemasta oli raportoitu ainoastaan Stora Enson vuoden 2006 vastuuraportissa esittelemällä päätoimisten ja osa-aikaisten työntekijöiden suhde. GRI-ohjeiston tunnuslukua työntekijöiden etuuksista ei ollut esitelty kummankaan yrityksen vastuuraporteissa. Myöskään tietoa henkilöstön vaihtuvuudesta ei löytynyt suoraan kaikista tutkittavista vastuuraporteista. Stora Enso esitteli tunnusluvun vuoden 2002 – 2004 yritysraportteissaan, minkä jälkeen se on viitannut tiedon löytyvän vuosikertomuksen konserni-osiosta. UPM:n vastuuraporteista tieto henkilöstön vaihtuvuudesta löytyy vain vuosien 2003 – 2005 raporteista.⁴⁶ Kummallakaan yhtiöllä vaihtuvuudesta ei ole annettu tarkempaa tietoa jaoteltuna esimerkiksi alueittain. Liitteen

⁴⁶ Molempien yhtiöiden osalta henkilöstön vaihtuvuus löytyy kaikista tutkittavan ajanjakson vuosikertomuksista vaikka tätä seikkaa ei välttämättä ole vastuuraporteissa tuotu ilmi.

3 kuvioissa 1 ja 2 on esimerkit yritysten käyttämistä tavoista esitellä työvoimaa kuvaavia lukuja.

4.2.2 Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet

Molempien yritysten vastuuraporteissa näkyy työntekijöiden ja työnantajan välisen suhteen laajempi raportointi niinä vuosina, jolloin on jouduttu toteuttamaan paljon uudelleenjärjestelyjä, ja joista on vastaavasti aiheutunut paljon irtisanomisia. Työehtosopimukseen ja ammattiliittoihin liittyen oli ainoastaan Stora Enson vuosien 2005 ja 2006 raporteissa annettu tietoja henkilöstön järjestäytymisasteesta (ks. liite 3, kuvio 2)⁴⁷ GRI-ohjeistuksen suositusten mukaisesti.

Työntekijöiden edustus päätöksenteko- ja johtoelimissä kuului omana tunnuslukunaan vuoden 2002 GRI-ohjeistukseen ja siihen liittyen on Stora Enson vuosien 2005 ja 2006 raporteissa esitelty työsuhteisiin liittyen työntekijät huomioivia toimielimiä ja pidettyjä kokouksia. UPM:n vastuuraporteissa oli myös kerrottu yleisesti henkilöstön osallistumisesta päätöksentekoon ja esitelty konsernin eurooppalainen yhteistyöelin. Molempien yritysten raporteissa oli kerrottu lyhyesti myös raportointivuosina sattuneista työkiistoista, mikä ei tunnuslukuna kuulu GRI-ohjeistoon, mutta liittyi työntekijöiden ja työnantajien välisiin suhteisiin. UPM:n vastuuraporteissa oli vielä annettu lakkojen ja työsulkujen osalta tiedot menetetyistä henkilötyöpäivistä vuosien 2003 – 2005 raporteissa (ks. myös liite 3, kuvio 1)⁴⁸.

Työntekijöiden huomioimisesta kertovat myös muutostilanteissa sovellettavat periaatteet ja menettelytavat, joita GRI-ohjeistossa suositellaan raportoitavaksi. Uudessa G3-ohjeistossa on täsmennetty tunnuslukua osoittamaan konkreettisemmin noudatettavaa vähimmäisirtisanomisaikaa. Stora Enson vastuuraporteissa oli henkilöstön vähentäminen otettu esiin konkreettisesti luettelemalla tekstistä erillisen katsauksen muodossa tapauskohtaisesti toimintojen uudelleenjärjestelyistä johtuvat työvoiman vähentämiset, irtisanottavien määrä ja uudelleensijoittamisen onnistumiset. Vähentämisten syitä ei tarkemmin eritelty, vaan viitattiin tehtyihin arviointeihin ja

⁴⁷ Tietojen kattavuuteen vaikuttaa se, että tietyissä maissa, kuten Ranskassa ja Belgiassa, on laitonta kerätä ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden määrää koskevia tietoja.

⁴⁸ Tieto lakoissa menetetyistä henkilötyöpäivistä löytyy kaikista UPM:n tutkittavan ajanjakson vuosikertomuksista vaikka tätä seikkaa ei ole vastuuraportissa tuotu ilmi.

vähentämisen tarpeeseen. Mitään konkreettista, kuten eri maissa noudatettavia menettelytapoja ei vielä vuonna 2002 raportoitu. Mutta vuosien 2003 – 2006 raporttien katsauksissa oli eritelty lyhyesti tapauskohtaisesti irtisanottaville tarjottuja korvauksia, palveluja ja eläkejärjestelyjä.

UPM:n vastuuraporteissa henkilöstön vähennyksiä ei ole käsitelty Stora Enson tapaan yhtä systemaattisesti. Vuoden 2002 raportissa kerrotaan case-esimerkin avulla Pohjois-Amerikassa sijaitsevan tehtaan tervehdyttämisestä ja koko prosessiin liittyvistä toimenpiteistä. Tämän lisäksi kerrottiin raportointivuoden aikana yhtiön sulkemat tehtaat ja niistä aiheutuneet vähennykset, mitkä oli hoidettu ilman irtisanomisia tehtävänsiirroin tai eläkejärjestelyjen avulla. Vuoden 2003 raportissa vähennyksistä on kerrottu case-esimerkin avulla, missä perustellaan sitä, miksi voittoa tuottavan yhtiön on vähennettävä henkilökuntaansa sekä kerrotaan aloitetuista ohjelmista ja toimintaperiaatteista toimintojen uudelleenjärjestelytilanteissa. Vuoden 2004 raportissa kerrotaan case-esimerkin avulla uudelleensijoittautumisohjelmasta ja henkilöstön vähentämisestä Suomen tehtailla. Case-esimerkissä on esitelty yhtiön syyt vähennyksille, menettelytavat ja yhtiön suorittamat tukitoimet irtisanotuille. Vuoden 2005 raportissa kerrottiin lyhyesti uusista uudelleenjärjestelyistä, paperikoneiden sulkemisista ja lomautuksista sekä edellisen vuoden uudelleensijoittamisohjelmasta. Vuoden 2006 raportissa oli kerrottu henkilöstön vähennyksiin johtavista uudelleenjärjestelyistä ja niihin liittyvistä menettelytavoista case-esimerkin avulla osana yhtiön kannattavuusohjelmaa.

4.2.3 Työterveys ja turvallisuus

Työterveyteen ja turvallisuuteen liittyen on tunnuslukutasolla raportoitu taulukossa 5 listattuja tietoja.

Taulukko 5 Työterveys ja turvallisuus

	2002		2003		2004		2005		2006	
	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM
Työtapaturmat/ milj. työtuntia (pylväsdiagrammi)	x									
Poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat/ milj. työtuntia	x		x		x	x	x	x	x	
Tapaturmataajuus, poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat/ milj. työtuntia (pylväsdiagrammi)				x		x		x		x
Poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat/ 100 työntekijää	x		x		x		x		x	
Kaikki työpaikalla sattuneet työtapaturmat/ milj. työtuntia	x		x		x		x		x	
Kaikki työpaikalla sattuneet työtapaturmat/ 100 työntekijää	x		x		x		x		x	
Sairauspäivä- ja tapaturmataajuus/ milj. työtuntia toimialoittain (kaaviokuva)				x		x		x		x
Poissaolot (työpaikkatapaturmat, sairauspoissaolot), työntekijät, % säännöllisestä työajasta (pylväsdiagrammi)				x		x		x		x
Poissaolot (työpaikkatapaturmat, sairauspoissaolot) toimialoittain, työntekijät, % säännöllisestä työajasta (pylväsdiagrammi)				x		x		x		x
Poissaolot, paperi- ja jalostustehtaiden työntekijät (Suomi, muut maat), % säännöllisestä työajasta (pylväsdiagrammi)								x		x
Sairaudesta ja tapaturmista johtuneet poissaolot, % teoreettisesta työajasta			x		x		x		x	
Sairauspoissaolot, työntekijät, % säännöllisestä työajasta						x		x		
Työntekijät ja tapaturmat, kpl (pylväsdiagrammi)		x								
Poissaolot työstä (tapaturmat, ammattitaudit, vapaa-ajan tapaturmat, sairauspoissaolot), % säännöllisestä työajasta		x								
Pilottiryhmän poissaolojen kehitys, % (pylväsdiagrammi)								x		

x = löytyy vastuuraportissa

Taulukosta 5 käy ilmi kirjava käytäntö työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvien seikkojen esittämisessä. Näiden tunnuslukujen lisäksi alueellista tietoa tapaturmista ja poissaoloista esitettiin vain osittain Stora Enson vuosien 2004 – 2006 sekä UPM:n vuosien 2005 ja 2006 vastuuraporteissa. Vertailulukuja esitetystä tunnusluvuista oli annettu vaihtelevasti 2-10 vuoden ajanjaksolta. Yhtenäistä käytäntöä sairauspoissaolojen tai tapaturmien esittämiselle ei ole, mikä tekee vertailun yritysten välillä hankalaksi. Esimerkiksi Stora Enso antaa tietoja tapaturmista aiheutuneista

poissaoloista sataa työntekijää tai miljoonaa työtuntia kohti, kun taas UPM ilmoittaa luvut suhteellisina lukuina säännöllisestä työajasta. Lisäksi Stora Ensolla on ollut tapana esittää tiedot lukuina taulukkomuodossa kun taas UPM on suosinut erilaisten diagrammien käyttöä (ks. liite 3, kuvat 3 ja 4). Ajallinen vertailu yhden yrityksen sisällä on mahdollista molempien yritysten kohdalla, vaikka UPM onkin ensimmäisen yritysraportin julkaisun jälkeen hieman vaihtanut tapansa esitellä kyseisiä tunnuslukuja. Annettujen lukujen informaatioarvoa lisääisi vain harvojen tunnuslukujen kohdalla annettu toimialan vastaava keskiarvo, mikä helpottaisi myös annettujen tietojen tulkintaa. Molempien yritysten kaikissa tutkittavissa raporteissa oli lisäksi annettu tietoja sattuneisiin kuolemantapauksiin liittyen. Työsuojelutoimikunnista raportoitui vähäisesti. Stora Enson vuoden 2002 raportissa on maininta työsuojelutoimikunnan olemassaolosta. GRI-ohjeiston suosittamaa tietoa terveys- ja turvallisuusasioista koskevista sopimuksista ammattiliittojen kanssa ei yritysten vastuuraporteissa ollut annettu eikä myöskään G3-ohjeiston suosittamaa tietoa vakaviin sairauksiin liittyvästä koulutuksesta.

Työterveyteen ja turvallisuuteen liittyen yrityksillä on ollut tapana kertoa myös GRI-ohjeiston ulkopuolella olevia seikkoja, kuten työterveyshuollon toteuttamiseen liittyviä asioita. Stora Enson vuosien 2002 ja 2004 raporteissa on mainittu yhtiön työterveyshuolto- ja työterveyspolitiikka ja vuosien 2002 – 2006 raporteissa on kerrottu työsuojelu-, työterveyshuolto- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmistä, jotka noudattavat kansainvälisiä standardeja (esimerkiksi OHSAS 18001). Vuoden 2002 raportissa Stora Enso huomioi myös varhaiskuntoutuksen merkityksen Suomessa ja kertoo työterveyshuollon tuki- ja seurantapalveluista. Vuosien 2004 – 2006 raporteissa oli lisäksi kerrottu työterveyteen ja turvallisuuteen liitetyistä konkreettisista tavoitteista. Stora Enson vuosien 2002 – 2004 raporteissa kerrotaan myös alihankkijoiden työntekijät huomioivista työsuojeluohjelmista ja turvallisuuskatselmusjärjestelmistä, mitkä sisältävät koulutusta ja seurantaa.

Myös UPM:n vuosien 2002 – 2004 raporteissa mainittiin työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan olemassaolosta ja kerrottiin myös tehtaiden työterveyden ja turvallisuuden johtamisjärjestelmän (OHSAS 18001) käytöstä tai tulevasta käytöstä. Samassa yhteydessä oli kerrottu lyhyesti työsuojelukoulutuksesta. Vuoden 2005 raportissa oli esitetty vielä pylväsdiagrammi OHSAS 18001 -sertifikaatin saaneiden

tuotantolaitosten osuudesta viiden vuoden aikajaksolta. Vuosien 2002 ja 2003 raporteissa kerrotaan ikäohjelmasta, jolla pyritään auttamaan varttunutta työväkeä jaksamaan työssä. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa mainittiin konsernin maailmanlaajuisesti toimiva TTT-yhteistyöverkosto. Alihankkijoihin liittyen kerrottiin vuosien 2002 – 2004 raporteissa Suomessa käyttöönotetusta alihankkijoiden työturvallisuuskortista. Vuosien 2003 – 2005 raporteissa oli lisäksi kerrottu työterveyteen ja turvallisuuteen liitetyistä tavoitteista.

Turvallisuuden ohella raporteissa käsiteltiin GRI-ohjeiston mallista poiketen usein myös työhyvinvointia esittelemällä yrityksissä toteutettuja työtyytyväisyys- ja asennetutkimuksista. Stora Enson vuoden 2002 raportissa mainittiin henkilöstölle suunnatut työtyytyväisyyskyselyt osana tosiasioihin perustuvaa johtamista. Vuoden 2003 raportissa ei ole mainintaa tehdyistä kyselyistä, mutta siinä kerrotaan hyvinvointiprojektista, johon liittyi tutkimuksia. Vuoden 2004 raportissa kerrotaan työtyytyväisyyskyselyn laajentamisesta konsernin kaikkiin yksiköihin sekä esitellään kyselyn toteutustapaa ja kattavuutta. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa esitellään työtyytyväisyyttä tehtyjen kyselyjen perusteella, joiden kattavuus ja kyselyjen vastausten pohjalta johdetut indeksit kerrotaan. UPM kertoi vuosien 2002 ja 2003 raporteissa yhtiön suorittamista työilmapiiriä kartoittavista mielipidemittauksista, joita on tehty jo vuodesta 1997. Vuoden 2002 raportissa tästä oli kerrottu case-esimerkin avulla, missä kerrottiin myös kyselyjen tuloksista. Vuoden 2004 raportissa kyselyn kerrotaan kattaneen ensimmäistä kertaa koko konsernin, minkä lisäksi raportissa käydään läpi kyselyn tuloksia. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa ei enää annettu tietoja mahdollisesti toteutetuista työtyytyväisyys- ja asennetutkimuksista.

4.2.4 Koulutus

Koulutukseen liittyen oli raporteissa annettu tunnuslukuna GRI-ohjeiston suosittelema tieto koulutuspäivien lukumäärästä työntekijää kohden taulukon 6 osoittamalla tavalla (ks. myös liite 3, kuvio 1). Yritysten käyttämä tunnusluku on vertailukelpoinen yritysten välillä, mutta sitä ei löytynyt suoraan kaikista tutkittavista vastuuraporteista. Stora Enso esitteli tunnusluvun vuoden 2002 vastuuraportissa, minkä jälkeen se on vuosien 2005 ja 2006 vastuuraporteissa viitannut tiedon löytyvän vuosikertomuksen konserni-osiosta.

UPM:n vastuuraporteista tieto henkilöstön koulutuksesta löytyy ainoastaan vuosien 2003 – 2005 raporteista.⁴⁹

Taulukko 6 Koulutus

	2002		2003		2004		2005		2006	
	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM
Koulutuspäiviä/työntekijä	x			x		x	v	x	v	

x = löytyy vastuuraportissa v = viittaus tiedon löytymisestä vuosikertomuksesta

GRI-ohjeiston suosittamista mahdollisista koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen kehitetyistä ohjelmista tai henkilöstön suoritusarvioinneista eivät yritykset raportoineet erikseen. Sen sijaan Stora Enson vuoden 2003 raportissa oli lueteltu sellaiset koulutusohjelmat, jotka sisälsivät yhteiskuntavastuuosion. Vuoden 2006 raportissa kerrotaan kaikkien konsernitason koulutusohjelmien sisältävän yritysvastuuosion, minkä lisäksi kerrotaan lyhyesti osaamisen johtamisesta. Koulutukseen liittyen Stora Enson vuosien 2003 – 2005 raporteissa on kerrottu vastuutavoitteiden yhteydessä yhteiskuntavastuukoordinaattoreiden koulutuksesta, jonka tarkoituksena on edistää yritys vastuun toteuttamista yksikkötasolla. UPM on raportoinut Stora Ensoon verrattuna laajasti henkilöstön koulutukseen panostamisestaan vuosien 2002 ja 2003 raporteissa omien alaotsikoiden ”koulutus” alla. Raporteissa on kerrottu muun muassa yhtiön kahdesta omasta oppilaitoksesta, oppisopimuskoulutuksesta, sähköisistä oppimismenetelmistä, johdon koulutuksesta ja koulutukseen liittyvistä tavoitteista sekä tavoitteiden toteutumisesta. Suhteellisen laajaa raportointi oli myös vuodelta 2004, mutta vuosien 2005 ja 2006 raporteissa kerrottiin lyhyesti vain johtamisen kehittämistä ja ammatillisesta koulutuksesta.

⁴⁹ Molempien yhtiöiden osalta tunnusluku keskimääräisestä koulutuksessa oloajasta löytyy kaikista tutkittavan ajanjakson vuosikertomuksista vaikka tätä seikkaa ei välttämättä ole vastuuraportissa tuotu ilmi.

4.2.5 Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet

Monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyen on tunnuslukutasolla raportoitu taulukossa 7 listattuja tietoja.

Taulukko 7 Monimuotoisuus

	2002		2003		2004		2005		2006	
	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM	S E	UPM
Henkilöstön ikäjakauma	x		x		x					
Henkilöstön ikäjakauma (pylväsdiagrammi)		x					x		x	
Henkilöstön ikäjakauma toimialoittain (viivadiagrammi)				x		x		x		x
Henkilöstön keski-ikä maittain									x	
Sukupuolijakauma	x		x		x		x		x	
Toimihenkilöt ja työntekijät, sukupuolijakauma (piirasdiagrammi)		x								
Toimihenkilöt ja työntekijät, sukupuolijakauma, toimialoittain (pylväsdiagrammi)				x		x		x		x
Henkilöstön koulutus rakenne	x				v					
Henkilöstön kokemusvuodet (pylväsdiagrammi)				x		x		x		x
Naisten osuus yhtiön johdossa	x		x		x		x		x	
Naisten osuus rekrytoinnissa			x		x		x		x	
Naisten osuus rekrytoinnissa työsopimuksen mukaan					x		x		x	
Naisten osuus johtamiskoulutuksiin ja kehitysohjelmiin osallistuneista					x		x		x	

x = löytyy vastuuraportissa v = viittaus tiedon löytymisestä vuosikertomuksesta

Monimuotoisuuteen liittyen oli molempien yritysten vastuuraporteissa esitetty taulukoita ja kuvioita, joita ei suoranaisesti edellytetä GRI-ohjeiston mallissa. Näitä olivat tiedot ikäjakaumista, sukupuolijakaumista, henkilöstön koulutusrakenteesta, kokemusvuosista sekä naisten osuudesta johtamiskoulutus ja kehitysohjelmiin osallistuneista. Vaikka molemmat yritykset ovat antaneet tietoja henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumista, ei vertailu yritysten välillä ole yksinkertaista erilaisten esittämistapojen takia. Taulukkomuotoinen esitystapa sukupuolijakaumissa (ks. liite 3, kuvio 5) on helppolukuinen ja seurantatietojen esittämisen takia siitä nähdään myös kehityksen suunta. Toisaalta UPM:n valitsemasta esitystavasta (ks. liite 3, kuvio 6) nähdään sukupuolijakauma myös työntekijäryhmittäin sekä toimialoittain.

Verratessa raportteja GRI-ohjeistukseen, vain Stora Enson vastuuraporteissa oli esitelty GRI-ohjeiston suosittamaa hallintoelinten koostumusta, minkä lisäksi UPM:n vuoden

2005 vastuuraportissa oli lyhyesti kerrottu naisten osuudesta konsernin johdossa. GRI-ohjeiston uutta tunnuslukua miesten ja naisten peruspalkan suhteesta ei raportoitu Stora Enson vuoden 2006 vastuuraportissa, mikä oli laadittu G3-ohjeistoa soveltaen.

Monimuotoisuus on ollut selkeästi oma raportoitava asiakokonaisuutensa Stora Enson vastuuraporteissa. Kaikissa raporteissa on käsitelty jossakin laajuudessa WISE (Women in Stora Enso) -projektia, jolla on pyritty sukupuoleen perustuvaan monimuotoisuuden sekä tasa-arvon edistämiseen. Monimuotoisuuden merkitystä on painotettu ja samassa yhteydessä (tai/ja erikseen esitetyissä politiikoissa) on mainittu joko syrjinnän kieltäminen tai ihmisoikeuksien ja tasa-arvoisuuden kunnioittaminen. UPM:n vastuuraporteissa monimuotoisuus ei ole yhtä selkeästi muodostanut omaa raportointikokonaisuuttaan, mutta kaikissa raporteissa otetaan tasa-arvoisuus jossakin muodossa esille. Vuosien 2002 – 2005 raporteissa kerrotaan tasa-arvon edistämisestä, minkä yhteydessä mainitaan usein myös syrjinnän kieltäminen. Lisäksi syrjinnän vastaisuus on tuotu ilmi vuosien 2003 – 2005 vastuuraporttien liitteissä annetuissa politiikoissa. Vuosien 2004 ja 2005 raporteissa kerrotaan lisäksi lyhyesti konsernin tasa-arvosäännöistä. Vuoden 2006 raportissa henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu sekä syrjintä mainitaan ainoastaan vastuuraportin liitteessä annetussa konsernin toimintaohjeessa.

4.3 Raportointi ihmisoikeuksia koskevista käytännöistä

4.3.1 Investointi- ja hankintakäytännöt

Molemmat yritykset ovat raportoinnissaan käsitelleet omina asiakokonaisuuksinaan raaka-aineiden hankintaa sekä logistiikkaa. Lisäksi hankintaan liittyen on käsitelty metsän sertifiointijärjestelmiä sekä puun jäljitettävyyttä, mitkä voidaan osaltaan mieltää kuuluvan yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden alle vaikka ne liittyvät erottamattomasti myös ympäristövastuuseen. Tyypillistä molempien yritysten raportoinnille oli havainnollistavien case-esimerkkien hyödyntäminen. Näistä kahdesta yrityksestä vain Stora Enso oli raporteissaan kertonut hieman tarkemmin vastuukysymyksien huomioimisesta uusien hankkeiden kohdalla.

Vuoden 2002 raportissa Stora Enso kertoo arvioineensa jo useamman vuoden ajan alihankkijoidensa toimintaa tiettyjen ympäristökriteerien perusteella. Vuonna 2002 arviointeihin lisättiin myös sosiaaliseen vastuuseen liittyviä kriteerejä, kuten lapsityövoiman käyttö ja pakkotyö, syrjintä ja yhdistymisvapaus, joiden soveltaminen paikallistasolla ilmoitetaan yhdeksi toiminnan painopistealueeksi vuonna 2003. Vuoden 2003 raportissa kerrotaan yhtiön liikelahjojen hankintoihin liittyvästä tavarantoimittajien arvioinnista, mikä oli johtanut yhden tavarantoimittajan kohdalla yhteistyön päättymiseen. Vuoden 2004 raportissa on asetettu tavoite suorittaa alihankkijoiden vastuuauditointeja seuraavana vuonna ja mainitaan toimitusketjun hallintaa varten laaditusta alustavasta toimintasuunnitelmasta. Vuoden 2005 ja 2006 raporteissa kerrotaan alihankkijoille määritellyistä yritysvastuuvaatimuksista sekä kerrotaan miten toimittajia voidaan seurata.

Stora Enson vuosien 2003 ja 2004 raporteissa kerrotaan due dilligence -ohjeiden uusimisesta siten, että yhteiskuntavastuun osa-alueet otetaan jatkossa järjestelmällisesti huomioon arvioitaessa uudelleenjärjestelyjen, kuten fuusioiden ja yritysostojen, yhteydessä esiintyviä yhteiskuntavastuuriskejä. Lisäksi due dilligence -ohjeiden tueksi laaditaan maakohtaisia riskianalyyskejä. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa kerrotaan myös tästä due dilligence -prosessista ja kerrotaan, että uusien hankkeiden kohdalla on lisäksi tehtävä ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten arviointi. Vuoden 2003 raportissa esitellään case-esimerkkinä Brasilian Veracel sellutehdas- ja plantaasikonsepti, mistä aiotaan tehdä yritysvastuun mallihanke. Vuoden 2004 raportissa esitellään case-esimerkkeinä hankkeita kehittyvien markkinoiden alueella.

UPM on kertonut vuoden 2002 raportissaan edellyttävänsä alihankkijoiltaan vastuullista toimintaa ja raportoinut hankintakäytäntöihinsä liittyen lyhyen case-esimerkin avulla avaintoimittajien arvioinnille kehitteillä olevasta uudesta menetelmästä. Lisäksi case-esimerkkinä on kerrottu lyhyesti UPM:n saamasta kriittisestä ympäristö- ja ihmisoikeuskysymyksissä liittyen yhteistyöhön Indonesiassa toimivan APRIL-yhtiön kanssa. Vuoden 2003 raportissa UPM ilmoittaa edellyttävänsä alihankkijoiltaan vastuullista toimintaa, arvioivansa alihankkijoitansa vastuullisuuden perusteella, mistä on esitetty case-esimerkki, ja myös kehittävänsä uutta arviointimenetelmää edelleen. Vuoden 2004 raportissa kerrotaan uuden arviointimallin käyttöönotosta, minkä pilotoinnista on myös annettu case-esimerkki. Vuoden 2005

raportissa on käsitelty sellunhankinnan yhteydessä lyhyesti selluntoimittajilta vaadittavaa vastuullista toimintaa sekä toimittajien seuranta. Vuoden 2006 raportissa kerrotaan ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen liittyvien asioiden sisältyvän investointisuunnitelmiin ja -päätöksiin osana riskien hallintaa. Lisäksi raportissa kerrotaan aikomuksesta laatia uudelle keskitetylle ostotoiminnolle yhtenäiset toimittajavaatimukset, joihin sisältyvät myös yhteiskuntavastuuasiat.

Vaikka molemmat yritykset raportoivat alihankkijoidensa seurannasta, ei raporttien perusteella saanut kuvaa seurannan kattavuudesta tai tehokkuudesta. Vuoden 2002 GRI-ohjeiston mallissa onkin enemmän ohjeistettu investointi- ja hankintakäytäntöjen menetelmätapoja ja politiikkojen esittämistä, kun taas G3-ohjeiston mallissa ohjeistetaan antamaan näistä määrällisiä tunnuslukuja. GRI-ohjeistossa on lisäksi suositeltu raportointia ihmisoikeuksiin liittyvästä koulutuksesta, jota ei raporteissa oltu erikseen tuotu esiin. Ihmisoikeuksiin liittyvään koulutukseen oli osittain viitattu Stora Enson raporteissa kertomalla koulutusohjelmista, jotka sisälsivät yritysvastuuosion. UPM oli vuoden 2006 raportissaan kertonut uudesta toimintaohjeesta, johon on koottu aikaisempien politiikkojen ydinviestit, ja ilmoittanut toimintaohjetta käsittelevään perehdytykseen osallistuneen henkilöstön määrän.

4.3.2 Lapsi-, pakko- ja rangaistustyövoima, syrjintä, järjestäytymisoikeudet sekä turvakäytännöt

Tämän alaluvun käsittävistä asioista raportointi oli molempien yritysten kohdalla lähinnä toteavaa. Näistä seikoista raportointi koetaan ehkä itsestään selvinä seikkoina suurimmaksi osaksi länsimaissa toimivan yrityksen toiminnassa ja siten niiden seuranta ja raportointikin on heikompaa kuin esimerkiksi työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvien seikkojen raportointi. Molemmat yritykset raportoivat ihmisoikeuksiin liittyvistä käytännöistä hyvin yleisesti periaate- ja politiikkatasolla, joiden yhteydessä mainitaan syrjinnän kieltäminen, yhdistymisvapaus, pakkotyön kieltäminen sekä lapsityövoiman käytön kieltäminen. Näiden periaatteiden toteutumisesta tai seurannasta ei anneta tarkempaa tietoa. Molempien yritysten kohdalla syrjintää on käsitelty jonkin verran myös monimuotoisuuden ja tasavertaisten mahdollisuuksien raportoinnin yhteydessä (ks. luku 4.2.5). Raportointi GRI-ohjeistuksen suosittelemista

turvakäytännöistä ja vielä vuoden 2002 GRI-ohjeistukseen kuuluneista kurinpitokäytännöistä puuttuivat raporteista kokonaan.

4.3.3 Alkuperäiskansojen oikeudet

Metsäteollisuudessa alkuperäiskansat ja heidän oikeutensa nousevat esiin usein maankäyttöön liittyvissä kiistoissa. Tämän huomaa Stora Enson raporteissa siten, että alkuperäisväestön oikeuksia on sivuttu Brasilian Veracel sellutehdas case-esimerkkien yhteydessä vuosien 2003 ja 2004 raporteissa, joissa on mainittu väestön esittämistä maavaatimuksista. Vuoden 2005 raportissa on myös lyhyt tiedonanto maanvaltauksista Veracelissa. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa oli kerrottu Suomen Ylä-Lapin maankäyttökiistasta, mihin liittyivät saamelaiden maankäyttö- ja omistusoikeudet. UPM on puolestaan metsänomistajan roolissa kertonut vuosien 2002 ja 2004 raporteissaan eri maiden kansalaisten mahdollisuuksista metsiensä virkistyskäyttöön. UPM:n raporteista ei ole esitetty mitään alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomuksiin liittyvää.

4.4 Raportointi toiminnan vaikutuksista yhteiskuntaan

4.4.1 Paikallisyhteisö

Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta sidosryhmien kanssa on molempien yritysten raportoinnissa käsitelty jossain muodossa kaikissa tutkittavissa raporteissa. GRI-ohjeistuksen suosittelemaa tietoa siitä, onko näihin paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten arviointiin ja hallintaan kehitetty ohjelmia, ei ole raporteissa konkreettisesti kerrottu. Tätä seikkaa on käsitelty vain yksittäistapausten kohdalla ja case-esimerkkien kautta, joissa otettiin esille tehdyt sosioekonomisten vaikutusten selvitykset.

Stora Enso tuo esiin jossakin muodossa kaikissa vastuuraporteissaan tehtaidensa olevan sijaintipaikkakunnillaan merkittäviä ja aktiivisia toimijoita. Raporteissa kerrotaan läheisen yhteistyön pitkästä perinteestä ja yhteistyön eri muodoista. Yhteistyötä tehdään muun muassa koulujen, paikallishallinnon ja erilaisten säätiöiden ja järjestöjen (esimerkiksi WWF) kanssa. Raporteissa on myös kerrottu konsernin ja työntekijöiden

tekemistä lahjoituksista. Vuosien 2004 – 2006 raporteissa on myös eritelty hieman lahjoitusten rahamääriä. Näistä erilaisista yhteisöllisyshankkeista on kerrottu pienten esimerkkien tai laajempien case-esimerkkien avulla. Esimerkiksi vuoden 2004 raportissa on kerrottu laajasti yhteistyöstä UNICEF:in kanssa maailman lasten perusopetuksen turvaamiseksi. Raportissa on kerrottu muun muassa kumppanuuden kestosta, tehtävistä lahjoituksista ja muusta tarjotusta tuesta. Sidosryhmät on mainittu raporteissa usein. Stora Enson vuosien 2004 ja 2006 raporteissa on esitetty erikseen taulukko, jossa listataan sidosryhmittäin esimerkkejä käytettävistä vuorovaikutuskanavista ja -menetelmistä. Vuoden 2006 raportissa on lisäksi listattu taulukkoon Stora Enson tärkeimmät sidosryhmäprojektit kertomusvuonna sekä merkittävimmät sidosryhmäkiistat, joissa Stora Enso oli mukana vuonna 2006.

Uusimmissa Stora Enson raporteissa näkyy panostus raportin hyödyntämiseen vuorovaikutuksen välineenä. Vuoden 2005 ja 2006 raporteissa on sidosryhmille annettu mahdollisuus antaa palautetta raportin takakanteen kiinnitetyllä lomakkeella. Palautetta on voinut jättää myös Internet-sivujen kautta. Vuoden 2006 raportissa tätä palautetta käydään läpi, minkä lisäksi vuoden 2006 raportoinnissa on hyödynnetty sidosryhmäkatsauksia⁵⁰, joilla on pyritty varmistamaan yritys vastuustrategian ja resurssien oikea kohdentaminen.

UPM kertoo vuoden 2002 raportissaan tehtaidensa olevan tärkeä osa ympäröivää yhteiskuntaa ja esittelee case-esimerkin itävaltalaisesta Steyrerhühlin tehtaasta, jonka avulla pyritään kuvaamaan tehtaan ja ympäröivän yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta. Vuoden 2002 raportissa kerrotaan sosiaalisen vastuun käsittelyn yhteydessä paikallisyhteisöihin liittyen yhtiön kulttuuripääomasta (historialliset arkistot, taideteokset, arvokkaat rakennukset ja metsien muinaisjäännökset) ja tukitoiminnasta (sponsorointi ja muu tukitoiminta). Vuoden 2003 raportissa UPM kertoo lyhyesti yhteistyöstään sidosryhmiensä kanssa ja osallistumisestaan erilaisten järjestöjen toimintaan. Omana kokonaisuutenaan raportissa käsitellään taas kulttuuripääomaa ja tukitoimintaa, joiden periaatteista kerrotaan lyhyesti ja kerrotaan myös konsernin

⁵⁰ Stora Enso teki kolme sidosryhmäkatsausta vuoden 2006 aikana. Niiden tarkoituksena oli selvittää tärkeimmät yritys vastuuasiat avainasiakkaiden, sijoittajien ja kansalaisjärjestöjen näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena oli varmistaa, että sidosryhmien tarpeet otetaan huomioon sisäisissä päätöksentekoprosesseissa. Tämä antaa viitteitä siitä, että raporteissa on käsitelty sidosryhmien kannalta keskeisimmiksi tunnistettuja yritys vastuukysymyksiä.

sponsorointiin, lahjoituksiin ja muihin tukitoimintoihin käytetty kokonaisrahamaäärä. Vuosien 2004 – 2006 raporteissa käsitellään yhteistyötä sidosryhmien kanssa ja kerrotaan lyhyesti yhtiön toiminnasta paikallisyhteisöissä, toiminnasta eri järjestöissä sekä yhtiön yleishyödyllisistä lahjoituksista ja tukitoiminnasta. Tässä yhteydessä oli myös mainittu lyhyesti yhtiön kulttuuripääoma. Vuosien 2005 ja 2006 raporteissa kerrotaan myös konsernin sponsorointi- ja tukitoimintaan käytetty kokonaisrahamaäärä. Vuoden 2004 raportissa esitellään lisäksi case-esimerkin muodossa Kiinan Changshun tehtaan vaikutusta ympäröivään yhteiskuntaan.

Stora Enson raporteissa on case-esimerkkien omaisesti esitelty toiminnan vaikutusten arviointia. Vuoden 2004 raportissa on kerrottu Brasilian Veracel hanketta koskevasta yhteistyöohjelmasta YK:n kehitysohjelman (UNDP) ja Veracelin välillä. Sopimuksen mukaan UNDP suorittaa riippumattoman arvioinnin Veracelin toiminnan sosioekonomisista vaikutuksista paikallisyhteisöihin⁵¹. Vuoden 2005 raportissa kerrotaan myös tästä arvioinnista ja sen tuloksista. Lisäksi kerrotaan UNPD:n tekemästä ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten arvioinnista Kiinan Guangxin puuviljelmillä. Vuoden 2006 raportissa kerrotaan Veracelin sellutehtaan sosioekonomisten vaikutusten arvioinnin lopetuksesta joidenkin paikallisten sidosryhmien osoittama epäluottamus Brasilian UNPD:ia kohtaan. Uusi sopimus toiminnan sosioekonomisten vaikutusten selvittämiseen on tehty tunnetun brasilialaisen taloustutkimusinstituutin kanssa, josta selvitys on luettavissa Veracelin Internet-sivuilta. UPM on vuoden 2005 raportissaan kertonut osallistumisestaan osakkuusyhtiönsä Botnian sellutehdashankkeeseen Uruguayssa ja kertoo lyhyesti tehdystä sosioekonomisesta selvityksestä ja sen tuloksista.

Molemmat yritykset ovat raporteissaan maininneet myös lyhyesti saaduista palkinnoistaan kertomusvuosina, mikä oli vielä vuoden 2002 GRI-ohjeistuksessa esiteltyä omana tunnuslukunaan. Molemmat yritykset ovat lisäksi raportoineet mahdollisesta kuulumisestaan erinäisiin kestävä kehityksen indekseihin, kuten Dow Jones Sustainability Indexiin tai FTSE4Goodiin, mihin voidaan suhtautua ikään kuin eräänlaiseen palkintoon, sillä indeksiin pääsy on tietynlainen osoitus vastuullisesta yritystoiminnasta.

⁵¹ Tätä ennen oli myös vuoden 2003 raportissa Veracel case-esimerkin yhteydessä mainittu yleisesti, että hankkeen kehityksen aikana on toteutettu erilaisia, myös sosioekonomisia tutkimuksia.

4.4.2 Korruptio ja poliittinen toiminta

Korruption käsittely vastuuraporteissa oli vähäistä ja maininnat korruptioon liittyen enemmän toteavia. Stora Enson vuoden 2002 ja 2003 raportissa korruptiota on käsitelty sosiaalisen vastuun liiketoiminnan periaatteissa, joissa kielletään lahjukset ja otetaan esille eturistiriitatilanteiden välttäminen. Vuoden 2004 raportissa ei korruptiosta ollut mainintaa, mutta vuosien 2005 ja 2006 raporteissa käsiteltiin korruptiota lyhyesti liiketoiminnan periaatteiden yhteydessä kertomalla korruption mahdollisuudesta ja korruption muodoista. UPM:n vuosien 2003 – 2005 raporteissa korruptiota on käsitelty yhteiskuntavastuupoliitikassa, missä mainitaan yhtiön kieltävä kanta korruptioon ja lahjuksiin sekä otetaan esille eturistiriitojen välttäminen. Vuoden 2006 raportissa samat seikat tuodaan ilmi yhtiön toimintaohjeessa. UPM:n vuoden 2003 raportissa korruptio oli otettu esiin myös erikseen raaka-aineiden hankinnan käsittelyn yhteydessä ja kerrottu korruption olleen keskeinen aihe kertomusvuonna pidetyssä materiaalihallinnon sisäisessä koulutustilaisuudessa.

Myös poliittisen toiminnan käsittely vastuuraporteissa oli vähäistä. Poliittista toimintaa tai poliittista vaikuttamista ei ollut Stora Enson vuosien 2002 – 2005 raporteissa mainittu ollenkaan. Vuoden 2006 raportissa on kerrottu poliittisten avustusten myöntämisen perusteista lyhyesti ja kerrottu Brasilian vaalikampanjoihin maksetuista rahamääräistä. UPM:n vuosien 2002 – 2004 raporteissa ei ollut myöskään mainintaa poliittiseen toimintaan liittyen. Vuoden 2005 raportissa on mainittu sidosryhmien käsittelyn yhteydessä, että yhtiö ei tue poliittisia puolueita eikä ehdokkaita avustuksin. Vuoden 2006 raportissa UPM:n toimintaohjeessa on tuotu ilmi se, että yhtiö ei tue poliittisten puolueiden ehdokkaita, puolueita tai poliittisia ryhmittymiä.

4.4.3 Kilpailuoikeus ja määräysten noudattaminen

Molempien yritysten raporteissa oli maininta lainsäädännön noudattamisesta yleensä periaatteiden, politiikkojen tai ohjeiden muodossa. Stora Enson raporteissa oli lisäksi käsitelty erikseen kilpailulainsäädännön noudattamista, sillä yhtiö oli joutunut kilpailulainsäädäntöihin liittyen viranomaistutkimusten kohteeksi. UPM:n vuoden 2004 raportissa on tähän liittyen esitelty yhtenä vuoden tärkeänä tapahtumana yhtiön tekemä

kilpailijayhteistyötä koskevat tutkimus, minkä tuloksena UPM teki yhteydenoton Euroopan ja Kanadan kilpailuviranomaisiin, minkä johdosta kilpailuviranomaiset aloittivat väitettyjä kilpailunvastaisia toimintatapoja koskevat tutkimukset. UPM:lle myönnettiin täysi ehdollinen vapautus kokien toimintatapoja, joista yhtiö oli antanut tietoja viranomaisille. Muissa UPM:n raporteissa ei ole mainintaa yhtiön mahdollisista kilpailuoikeudellisista rikkomuksista tai rikkomusten epäilyistä.

Stora Enso kertoo vuoden 2003 raportissa käynnistäneensä vuonna 2002 kaikki liiketoiminta-alueensa kattavan kilpailulainsäädännön noudattamisohjelman, jonka tarkoituksena on edistää kilpailulainsäädännön tuntemusta ja ehkäistä siihen liittyviä rikkomuksia. Vapaan kilpailun periaatteiden noudattamisessa Stora Enso kertoo menneensä lain velvoitetta pidemmälle. Stora Enson vuosien 2004 ja 2005 raporteissa on kerrottu kilpailuviranomaisten vuonna 2004 aloittamista tutkimuksista Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Lisäksi on kerrottu, että yhtiö on mainittu useissa Yhdysvalloissa vireille pannuissa ryhmäkanteissa niitä tarkemmin erittelemättä. Samassa yhteydessä kerrotaan kilpailulakien noudattamista koskevan toimintaohjeen olemassaolosta ja toimenpiteiden toteuttamisesta kilpailulakien noudattamisen varmistamiseksi. Vuoden 2006 raportissa on jälleen mainittu tämä toimintaohje ja vuonna 2004 aloitetut viranomaistutkimukset sekä niiden perusteella saadut syytteet. Raportissa on mainittu myös muita kilpailulainsäädännön rikkomuksista saatuja syytteitä, mahdollisia korvausvaateita sekä Stora Enson kantaa näihin syytöksiin.

4.5 Raportointi tuotevastuusta

Raportointi tuotevastuun eri näkökulmista oli vähäistä, mikä johtuu oletettavasti siitä, että tapaustutkimuksen kohteena olevien yritysten pääasiallisia asiakkaita ovat muut yritykset eivätkä suoraan kuluttajat. Asiakkaiden yksityisyyden suojasta tai markkinointiviestinnän vastuullisuudesta ei ollut mainintoja vastuuraporteissa. Ainoastaan markkinointiviestintään lukeutuvasta sponsoroinnin toteuttamisesta oli joitakin mainintoja, mikä on käyty läpi sidosryhmäyhteistyön käsittelyn yhteydessä (ks. luku 4.4.1)

4.5.1 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus

Raporteissa ei käsitellä kattavasti tuotteiden terveys- ja turvallisuusseikkoja GRI:n ohjeistuksen mukaisesti, mutta tuoteturvallisuudesta löytyy mainintoja molempien yritysten raporteista. UPM on maininnut tuoteturvallisuuden asiakkaiden terveyteen ja turvallisuuteen viitaten ainoastaan vuoden 2004 raportissaan lyhyesti tutkimustoiminnan yhteydessä. Stora Enso on käsitellyt tätä näkökulmaa laajemmin, sillä sen päätuotteisiin lukeutuu pakkauskartongit.

Stora Enson vuoden 2003 raportissa kerrotaan lyhyesti Stora Enson tuoteturvallisuusjärjestelmästä ja luetellaan sertifioidut tehtaot. Vuosien 2004 ja 2005 raporteissa on tuoteturvallisuutta käsitelty hieman muita kertomusvuosia laajemmin. Tuoteturvallisuuden kerrotaan olevan olennainen ominaisuus pakkaustuotteille, etenkin lääke- ja elintarvikepakkauksille, minkä lisäksi esitellään esimerkkejä innovatiivisista tuotteista ja älypakkauksista. Raportissa luetellaan ne tehtaot, joilla on käytössään sertifioitu HACCP- tai muu tuoteturvallisuusjärjestelmä. Lisäksi kerrotaan aikomuksesta ottaa sertifioidut tuoteturvallisuusjärjestelmät käyttöön kaikilla muillakin elintarvikepakkauksia valmistavilla tehtailla. Vuoden 2006 raportissa tuoteturvallisuutta ei käsitellä enää yhtä laajalti mutta raportissa on mainittu yhtiön käyttävän tuoteturvallisuusjärjestelmiä kartonkituotteille, jotka tulevat suoraan kontaktiin ruoan tai lääkkeiden kanssa ja kerrottu lähes kaikilla kyseistä kartonkia valmistavilla tehtailla olevan sertifioitu hygieniajärjestelmä.

4.5.2 Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät merkinnät

Tuotteisiin ja palveluihin liittyvistä merkinnöistä on kerrottu vähäisesti ainoastaan vuoden 2006 raporteissa. Stora Enson vuoden 2006 raportissa mainitaan lyhyesti monien yhtiön tehtaiden varustavan tuotteensa nykyisin ympäristömerkeillä tai sitten niissä annetaan tietoja metsäsertifiointijärjestelmistä. Esimerkkinä kerrotaan, että Stora Enson toimistopaperit voivat käyttää joutsenmerkkiä. UPM:n vuoden 2006 raportissa on kerrottu, että UPM:n oman tuotemerkin alla myytävälle tuotteelle on myönnetty Euroopan ympäristömerkki, eli EU-kukka.

Puun hankintaan ja puun alkuperän jäljitettävyyteen liittyen on olemassa erinäisiä sertifiointijärjestelmiä, joista oli raporteissa kerrottu puun hankinnan yhteydessä vaihtelevasti eri vuosien vastuuraporteissa. Nämä sertifiointijärjestelmät painottuvat kuitenkin vahvasti ympäristövastuun ulottuvuuteen, eivätkä sinällään kerro tuoteinformaatioon ja -merkintöihin liittyvistä määräyksistä tai niiden rikkomuksista GRI-ohjeiston ehdottamalla tavalla, minkä takia niitä ei ole syytä käydä tässä yhteydessä tarkemmin läpi.

Tuotevastuun alle kuuluu GRI-ohjeistossa myös asiakastyytyväisyys, jota käsitellään tuotteisiin ja palveluihin liittyvien merkintöjen alla. UPM on vuosien 2004 – 2006 raporteissaan systemaattisesti kertonut tekemistään asiakastyytyväisyystutkimuksista ja niiden tuloksista. Asiakastyytyväisyyteen liittyen on Stora Enso tutkinut asiakkaidensa tyytyväisyyttä yhtiön vastuukysymyksiin liittyen. Vuoden 2005 raportissa kerrotaan yhtiön mittaavan vuosittain asiakkaidensa tyytyväisyyttä konsernin vastuuasoiden hoitamiseen. Raportissa kerrotaan lyhyesti asiakastyytyväisyyskyselystä ja sen tuloksista. Myös vuoden 2006 Raportissa kerrotaan tehdyistä haastatteluista, joiden tarkoituksena oli tunnistaa Stora Enson asiakkaiden tärkeimmät yritysvastuuseen liittyvät asiat.

4.6 Yhteenveto empiirisistä tuloksista

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden käsittelyä yritysvastuuraporteissa tietyllä aikavälillä. Tutkimuksen aineisto koostui kahden suomalaisen metsäteollisuusyrityksen, Stora Enson ja UPM Kymmenen, laatimista vastuuraporteista vuosina 2002 – 2006. Vastuuraporteista etsittiin vastausta kolmeen eri tutkimuskysymykseen: miten sosiaalista vastuuta on käsitelty yrityksen julkaisemissa GRI-ohjeistusta soveltavissa vastuuraporteissa vuosina 2002 – 2006; onko samaa raportointiohjeistusta käyttävien samalla toimialalla toimivien yritysten raportoinnissa löydettävissä eroja sosiaalisen vastuun käsittelyssä; onko viiden vuoden ajanjaksolla nähtävissä muutosta yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnissa.

Sosiaalisen vastuun erottamista muista yritysvastuun osa-alueista hankaloittaa sen moniulotteisuus ja linkitys muihin vastuualueisiin, mistä johtuu sen käsittely osittain

läpi koko vastuuraportin⁵². Koska sosiaalisen vastuun erottamista yritys vastuuraporteista ei ole mahdollista tehdä suoraviivaisesti rajaamalla pois joitakin vastuuraportin osioita, käytettiin tässä tutkimuksessa kansainvälisesti hyväksyttyä GRI-raportointiohjeistoa sosiaalisen vastuun eri osa-alueiden erottelemiseksi analysoitavaan muotoon. GRI-ohjeistossa sosiaalinen vastuu on jaoteltu neljään raportoitavaan kategoriaan, jotka ovat työelämän käytännöt, ihmisoikeudet, yhteiskunta ja tuotevastuu. Seuraavaksi käydään GRI-ohjeiston sosiaalisen vastuun kategorioittain läpi kohdeyritysten sosiaalisen vastuun käsittelyä tutkituissa yritys vastuuraporteissa. Samalla nostetaan esiin yhtäläisyyksiä ja merkittävimpiä eroavaisuuksia yritysten tavassa käsitellä sosiaalista vastuuta.

Tutkituissa vastuuraporteissa laajinta sosiaalisen vastuun raportointi oli työntekijöitä ja työolosuhteita koskeviin käytäntöihin liittyen. Tämä kategoria erottui muista raportoitavista GRI-ohjeiston kategorioista siten, että se sisälsi molempien yritysten kohdalla kerronnallisen kuvauksen lisäksi myös numeerisia tunnuslukuja.

Työvoiman kuvaamiseksi oli molempien yritysten vastuuraporteissa esitetty henkilöstön lukumäärä ryhmittäin eriteltynä, mikä edellytetään Suomen kirjanpitolaissa esitettävän myös tilinpäätöksen liitetietona. Tosin ainoana, molempien yritysten systemaattisesti käyttämänä ryhmittelyä oli henkilöstö maittain, jonka molemmat yritykset esittelivät kaikissa tutkituissa vastuuraporteissa. Työntekijöiden vaihtuvuus sen sijaan oli esitetty, sitä enemmän ryhmittelemättä, vain osassa vastuuraportteja. Työvoiman kuvaamisessa yritysten raportointikäytännöt olivat kuitenkin melko yhtenäisiä.

Työntekijöiden ja työnantajan välisestä suhteesta raportointi painottui molempien yritysten kohdalla uudelleenjärjestelytilanteiden käsittelyyn, joiden havainnollistamiseksi oli raporteissa käsitelty muutostilanteita erilaisten katsausten muodossa. UPM oli Stora Ensoa enemmän käsitellyt tehtyjen henkilöstön vähennysten yhteydessä yhtiön syitä toimintojen uudelleenjärjestelyille, millä voidaan pyrkiä legitimaation ylläpitämiseen tai legitimaatiokuilun täyttämiseen. Stora Enso ei

⁵² Esimerkiksi yritys vastuun ympäristöulottuvuudesta raportoinnin yhteydessä oli tutkituissa raporteissa käsitelty myös sosiaalisen vastuun alle lukeutuvia seikkoja, kuten hankintakäytäntöjen vastuullisuutta ja puun alkuperän varmistamista, mitkä liittyvät ympäristövaikutuksien lisäksi myös tuotevastuuseen sekä ihmisoikeuksiin.

vähentämisen syitä tarkemmin eriteltyt vaan viittasi lyhyesti tehtyihin arviointeihin ja vähentämisen tarpeeseen.

Työterveyteen ja turvallisuuteen liittyen olivat molemmat yritykset raportoineet samankaltaisista asiakokonaisuuksista, kuten poissaoloista, tapaturmista, sertifioiduista johtamisjärjestelmistä sekä työhyvinvoinnista käyttämällä kerronnallisen kuvauksen lisäksi myös erilaisia tunnuslukuja. Vertailu yritysten välillä olisi kuitenkin hankalaa yritysten omaksumien erilaisten raportointikäytäntöjen vuoksi. Esimerkiksi Stora Enso käsitteli tapaturmista aiheutuneita poissaoloja ilmoittamalla poissaolot sataa työntekijää tai miljoonaa työtuntia kohti, kun taas UPM ilmoitti luvut suhteellisina lukuina säännöllisestä työajasta. Yritysten välistä vertailua hankaloitti myös se, että Stora Enso esitteli lukuja taulukkomuodossa kun taas UPM oli suosinut erilaisten diagrammien käyttöä. Lisäksi eri asiakokonaisuuksien käsittely ei ollut systemaattista kummankaan yrityksen sisällä, vaan esimerkiksi työtyytyväisyyden käsittelyn painotukset vaihtelivat eri vuosien vastuuraporteissa.

Muusta koulutuksesta, kuin työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvästä koulutuksesta, kerrottiin yritysten vastuuraporteissa hyvin vähäisesti lukuun ottamatta UPM:n vuosien 2002 – 2003 raportteja, joissa koulutusta oli käsitelty muihin tutkittaviin raportteihin verraten suhteellisen laajasti. Tunnuslukuna molemmat yritykset olivat käyttäneet yritysten välillä vertailukelpoista lukua keskimääräisistä koulutuspäivistä, jota ei kuitenkaan esitetty kaikissa vastuuraporteissa.

Monimuotoisuus on ollut selkeästi oma raportoitava asiakokonaisuutensa Stora Enson vastuuraporteissa. UPM:n vastuuraporteissa on taas tuotu monimuotoisuutta enemmän esiin tasa-arvoisuutta. Monimuotoisuuteen liittyen oli molempien yritysten vastuuraporteissa esitetty taulukoita ja kuvioita, joita ei suoranaisesti edellytetä GRI-ohjeiston mallissa. Näitä olivat tiedot ikäjakaumista, sukupuolijakaumista, henkilöstön koulutusrakenteesta, kokemusvuosista sekä naisten osuudesta johtamiskoulutuksiin ja kehitysohjelmiin osallistuneista. Monimuotoisuudenkaan vertailu yritysten välillä ei ole yksinkertaista erilaisten esittämistapojen takia.

Raportointi ihmisoikeuksista oli vähäistä molempien yritysten kohdalla. Ainoastaan GRI-ohjeiston näkökulmaa investointi- ja hankintakäytännöistä oli käsitelty hieman

laajemmin raaka-aineiden hankinnan ja logistiikan käsittelyn yhteydessä, mitkä ovat sinällään olennaisia raportointikokonaisuuksia metsäteollisuudessa toimivalle yritykselle, jonka tärkein raaka-aine on sen hankkima puu. Kahdesta tutkitusta yrityksestä vain Stora Enso oli käsitellyt jonkin verran raporteissaan myös vastuukysymyksiä uusien hankkeiden kohdalla. Tyypillistä molempien yritysten raportoinnille oli case-esimerkkien käyttäminen, jotka käyvät hyvin toiminnan havainnollistamiseen, mutta ovat ongelmallisia toiminnan kattavuuden kuvaamiseen eivätkä helpota yritysten välistä vertailua. GRI:n pyrkimys siihen, että ihmisoikeuksia koskeva kategoria kuvaisi sitä, miten organisaatiot ylläpitävät ja kunnioittavat ihmisen perusoikeuksia, toteutui tutkituissa vastuuraporteissa heikosti. Raportointi oli lähinnä toteavaa ja ihmisoikeuksiin liittyviä näkökulmia käsiteltiin yrityksen periaate- ja politiikkatasolla, mikä ei luo perusteita yritysten keskinäiseen vertailuun.

Raportointi toiminnan vaikutuksista yhteiskuntaan painottui yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksellisuuden käsittelyyn. Molemmat yritykset ovat eri vuosien vastuuraporteissaan esitelleet yhteisöllistä toimintaansa sidosryhmien kanssa kertomalla yhteistyön muodoista, vuorovaikutuskanavista sekä tehdyistä lahjoituksista. Stora Enson uusimmissa raporteissa näkyi lisäksi panostaminen vastuuraportin hyödyntämiseen vuorovaikutuksen välineenä palautelomakkeiden sekä sidosryhmäkatsauksien kautta. UPM:n vastuuraporttien ominaispiirteenä oli sosiaalisen vastuun alla esiin tuotu yhtiön kulttuuripääoma, jonka käsittely raporteissa on kuitenkin supistunut maininnan tasolle viiden vuoden aikajänteellä. GRI-ohjeistuksen suosittelemaa tietoa siitä, onko paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten arviointiin ja hallintaan kehitetty ohjelmia, ei ole raporteissa konkreettisesti kerrottu. Raportointi korruptiosta ja poliittisesta toiminnasta oli ihmisoikeuksien tapaan lähinnä toteavaa eikä näitä näkökulmia myöskään tuotu esiin kaikissa vastuuraporteissa, mikä vaikeuttaa yksittäisen yrityksen arviointia sekä yritysten välistä vertailua. Molempien yritysten raporteissa mainittiin lainsäädännön noudattaminen yleensä periaatteiden, politiikkojen tai ohjeiden muodossa. Stora Enson raporteissa oli käsitelty kilpailuoikeudellisia säännöksiä ja niiden noudattamista UPM:n raporteja laajemmin oletettavasti sen takia, että Stora Enso oli joutunut tutkimusaikavälillä kilpailuviranomaisten tutkimusten kohteeksi.

Raportointi tuotevastuun eri näkökulmista oli molempien yritysten kohdalla vähäistä, mikä johtuu oletettavasti siitä, että tapaustutkimuksen kohteena olevien yritysten pääasiallisia asiakkaita ovat muut yritykset eivätkä suoraan kuluttajat. Tuoteturvallisuudesta löytyi mainintoja molempien yritysten vastuuraporteista, mutta Stora Enso, pakkauskartonkien valmistajana, oli käsitellyt tätä näkökulmaa laajemmin. Tuotevastuun alle kuuluu GRI-ohjeistossa myös asiakastyytyväisyys, jota oli molempien yritysten uusimmissa raporteissa käsitelty, mutta hieman eri näkökulmista. UPM on kertonut raporteissaan tekemistään asiakastyytyväisyystutkimuksista ja niiden tuloksista. Stora Enso on taas tutkinut asiakkaidensa tyytyväisyyttä yhtiön vastuukysymyksiin liittyen. GRI-ohjeistuksen näkökulmia tuoteinformaatioon ja -merkintöihin liittyvistä määräyksistä tai niiden rikkomuksista, asiakkaiden yksityisyyden suojasta tai markkinointiviestinnän vastuullisuudesta ei ollut mainintoja vastuuraporteissa. Ainoastaan markkinointiviestintään lukeutuvasta sponsoroinnin toteuttamisesta oli joitakin mainintoja sidosryhmäyhteistyön käsittelyn yhteydessä.

Eroavaisuudet sosiaalisen vastuun raportointikäytännöissä vaikeuttavat annettujen tietojen vertailua yritysten kesken. Yritysten välisen vertailtavuuden puuttuminen johtui pitkälti raportointiteknisistä syistä, sillä molemmat yritykset olivat käsitelleet GRI-ohjeistuksessa esitettyjä asiakokonaisuuksia jossakin muodossa vastuuraporteissaan. Yritysten raporteissa löytyi mainittava ero raportointikategorioittain tarkasteltaessa ainoastaan tuotevastuun yhteydessä, missä kohdin Stora Enso, merkittävänä pakkauskartonkien valmistajana, oli käsitellyt asiakkaiden terveyttä ja turvallisuutta UPM:ä laajemmin.

Molemmat yritykset olivat GRI-ohjeiston kategorioiden käsittelyn lisäksi tuoneet eri vuosina esiin myös yrityskohtaisia sosiaalisen vastuun alle lukeutuvia seikkoja erilaisin painotuksin, kuten kulttuuripääoman ja yhteistyön UNICEF:in kanssa. Lisäksi sosiaalisen vastuun alle lukeutuvia seikkoja oli painotettu eri tavoin eri vuosina. Yhtenä vuonna saatettiin raportoida laajasti toiminnan suunnittelusta, käytännön toteutuksesta, seurannasta sekä tavoitteista, ja seuraavana vuonna oli saatettu vain lyhyesti mainita tiettyjen käytäntöjen olemassaolosta.

Tutkittavalla viiden vuoden ajanjaksolla ei ollut nähtävissä merkittävää muutosta yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnissa. Molemmilla yrityksillä vuoden

2002 yritysraportti oli ensimmäinen, eräänlainen kokeiluluonteinen raportti, jossa käsiteltiin ensimmäistä kertaa myös sosiaalista vastuuta. Seuraavien vuosien raportit olivat jo laajempia sisällöltään ja niissä esitettiin enemmän myös numeerisia sosiaalisen vastuun indikaattoreita. UPM:n kohdalla raportointikäytäntöjen osittainen johdonmukainen soveltaminen tunnuslukujen tasolla on tapahtunut vasta kahden julkaistun raportin jälkeen. Stora Enso taas on löytänyt itselleen sopivat tunnusluvut heti ensimmäisestä vastuuraportista lähtien. Stora Enso oli vuoden 2004 vastuuraportista alkaen jättänyt joitakin vuosikertomuksessa esitettäviä tunnuslukuja sosiaalisen vastuun käsittelystä pois ja sen sijaan ilmoittanut kyseisten tietojen löytyvän vuosikertomuksesta käyttämällä niin sanottua GRI-sisältöindeksiä. Myös UPM oli toiminut näin joidenkin tunnuslukujen kohdalla vuoden 2006 vastuuraportissa, mutta UPM ei ollut Stora Enson tavoin ilmoittanut kyseisten tietojen löytymisestä vuosikertomuksesta. Kuitenkin sosiaalisen vastuun raportointi on tunnuslukujen esittämisen sijaan ollut tutkimusajanjaksolla pääasiassa kerronnallista.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella löydettiin näille kahdelle metsäteollisuuden yritykselle tyypillisiä tapoja käsitellä sosiaalista vastuuta, mutta myös eroavaisuuksia sosiaalisen vastuun raportointikäytännöissä. Yritykset ovat toteuttaneet vastuuraportointiaan eri tavoin eri vuosina ja siten myös sosiaalista vastuuta on käsitelty vaihtelevasti erilaisin painotuksin erilaisten teemojen alla. Molempien yritysten vastuuraporteissa oli käsitelty sosiaalisen vastuun lisäksi myös ympäristövastuuta taloudellisen vastuun raportoinnin ollessa vähäisempää⁵³.

Kaikissa tutkituissa raporteissa sosiaalisen vastuun käsittely painottui työntekijöihin ja vuorovaikutustoimintaan paikallistasolla. Työntekijöiden ja työolosuhteiden käsittely erosi muista raportoitavista GRI-ohjeiston kategorioista myös siten, että se sisälsi molempien yritysten kohdalla kerronnallisen kuvauksen lisäksi myös numeerisia tunnuslukuja. Koska yritykset toimivat pääosin sellaisilla alueilla, joissa ei ole välitöntä ihmisoikeuksiin liittyvää riskiä, ei näihin seikkoihin ollut kiinnitetty raportoinnissa suurta huomiota. Toisaalta yritysten voisi olettaa kiinnittävän ihmisoikeuksien käsittelyyn enemmän huomiota, sillä molemmilla tutkimuksen kohteena olevilla yrityksillä on kuitenkin toimintaa alueilla, jotka eroavat jo kulttuurisestikin paljon suomalaisesta taustasta. Myöskään tuotevastuusta ei ollut laajaa raportointia, mikä on ymmärrettävää sen vuoksi, että kohdeyritysten tuotteet eivät päädy suoraan kuluttajamarkkinoille vaan niiden pääasiallisia asiakkaita ovat toiset yritykset.

Tutkitun aineiston perusteella voidaan sanoa yritysten soveltaneen GRI-ohjeiston mallia sosiaalisen vastuun raportoimiseen varsin löyhästi mallin suosittamien tunnuslukujen esittämisen osalta. Tosin raporteissa oli pyritty käsittelemään kaikkia GRI-ohjeistossa esitettyjä asiakokonaisuuksia, joiden raportointi oli ohjeiston esittämien tunnuslukujen esittämisen sijaan pääosin kerronnallista ja toteavaa. Sosiaalista vastuuta oli pyritty havainnollistamaan erilaisten case-esimerkkien avulla ja tiettyjä, etenkin ihmisoikeuksiin liittyviä kysymyksiä käsitelty vain vastuuraportissa esitetyissä politiikoissa, periaatteissa tai ohjeissa. Yritykset olivat käyttäneet sosiaalisen vastuun

⁵³ UPM:n vuoden 2006 vastuuraportti ei sisältänyt lainkaan taloudellisen vastuun osiota.

kuvaamiseksi myös sellaisia tunnuslukuja varsinkin monipuolisuuden yhteydessä, mitä ei esitetty GRI-ohjeiston mallissa.

Vaikka yritysvastuuraportoinnin vapaaehtoinen luonne luo pienemmän kynnyksen yrityksille tuottaa vastuuraportteja ja sallii sosiaalisen vastuun raportointikäytäntöjen oman soveltamisen, hankaloittaa se kuitenkin samalla raporttien analysointia ja keskinäistä vertailua. Tutkitun aineiston perusteella voidaan todeta, että vaikka kaikki tutkittavat raportit oli laadittu samaa raportointiohjeistusta hyödyntäen, ei niissä kuitenkaan käsitelty sosiaalista vastuuta täysin ohjeiston esittämän mallin mukaisesti ja joitakin tietyn asiakokonaisuuden, kuten ihmisoikeuksien, näkökulmia oli saatettu jättää kokonaan käsittelemättä. Tästä johtuen yrityksillä on mahdollisuus valita raportointi ainoastaan sellaisista seikoista, jotka muodostavat raportin lukijalle suotuisan kuvan yrityksen sosiaalisesta vastuusta. Myös negatiivisia asioita voidaan käsitellä siten, että ne jäävät positiivisten seikkojen varjoon. Vastuuraportointi voi siten toimia Lindblomin (1994) legitimaatiostrategian toteuttamisen välineenä myös sosiaalisen vastuun käsittelyn yhteydessä.

Yritysten välillä havaitut eroavaisuudet sosiaalisen vastuun käsittelyssä johtuivat suurelta osin sekä raportointiteknisistä syistä että sosiaalisen vastuun ominaisluonteesta. Sosiaalinen vastuu on muita yritysvastuun osa-alueita enemmän tilannesidonaista, jolloin on ymmärrettävää, että yrityksen sen hetkinen tehtävä, toimiala ja toimintaympäristö vaikuttavat suuresti siihen, miten sosiaalinen vastuu ryhmitellään, mitä asioita sen katsotaan pitävän sisällään ja mitä asioita yritys katsoo tarpeelliseksi käsitellä vastuuraportissaan.

Tutkittavalla ajanjaksolla ei ollut nähtävissä merkittävää muutosta yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden raportoinnissa. Tutkituista raporteista, etenkin Stora Enson kohdalla, kävi kuitenkin ilmi Lovion ja Kuisman (2006) esittämät kaksi vastuuraportoinnin kehityssuuntaa. Vastuuraportit käsitelivät kolmoistilinpäätöksen mallin mukaisesti kaikki kolme yritysvastuun ulottuvuutta⁵⁴. Lisäksi vastuuraportointi on ollut osa yritysten vuosiraportointia ja muodostanut kokonaisuuden yhdessä vuosikertomuksen ja tilinpäätöksen kanssa.

⁵⁴ Lukuun ottamatta UPM:n vuoden 2006 raporttia, jossa ei käsitelty yritysvastuun taloudellista ulottuvuutta.

Tutkimuksen empiirisessä osassa esitettyjen havaintojen perusteella voidaan todeta sosiaalisen vastuun raportointikäytäntöjen vaihtelevan jonkin verran vuosittain. Ensimmäisen vuoden 2002 kokeiluluonteisten yritysraporttien jälkeen on molempien yritysten raportointikäytännöissä nähtävissä jonkin asteista kehitystä. Kehitys oli selkeimmin havaittavissa molempien kohdeyritysten kohdalla näiden käyttämien sosiaalisen vastuun tunnuslukujen osalta. Molemmat kohdeyritykset olivat tutkimusajanjaksolla ottaneet käyttöönsä uusia sosiaalista vastuuta kuvaavia tunnuslukuja sekä jättäneet vastuuraportista pois sellaisia tunnuslukuja, jotka esitetään vuosikertomuksen puolella. Näin toimien yritykset ovat vähentäneet toistoa vuosiraportoinnistaan. Kuitenkin läpinäkyvyyden ja vertailtavuuden lisäämiseksi olisi sosiaalisen vastuun raportointikäytäntöjen kehityttävä vielä paljon, mikä edellyttäisi entistä johdonmukaisempaa ja kattavampaa vastuuraportointia.

Yritysvastuuraportoinnissa olisi toivottavaa nähdä kehittyminen sellaiseen suuntaan, että yritystoiminnan vaikutuksista raportointi toteutettaisiin kaikille yhteisiä standardeja hyväksi käyttäen tiiviissä muodossa osana vuosikertomusraportointia ilman laajaa kerronnallista kuvausta yrityksen periaatteista ja pyrkimyksistä. Periaatteita sekä vastuullisen toiminnan käytännön esimerkkejä yritykset voisivat esitellä esimerkiksi kyseistä tarkoitusta varten laaditulla Internet-sivustolla. Internet-sivusto mahdollistaisi vastuuraporttia laajemman ja ajankohtaisen informaation esittämisen yrityksen vastuullisuudesta sekä kestäväen kehityksen mukaisesta toiminnasta yrityksessä. Lisäksi olisi toivottavaa sekä informaation lisäämisen että lukijaystävällisyyden kannalta yrityksiä panostaminen vastuuraportin liitteenä annettavaan taulukkoon, missä vertailtaisiin vastuuraportin sisältöä GRI:n suosituksiin. Huolellisesti täytetystä taulukosta lukija näkisi heti, mitkä kohdat GRI-ohjeistuksesta kyseinen raportti kattaa ja mahdollisesti myös tiedon siitä, miksi jotkin sosiaalisen vastuun indikaattorit on jätetty käsittelemättä.

Tämän tutkimuksen yhteydessä ei ollut mahdollisuutta perehtyä yritysten sosiaalisen vastuun sisäisiin tiedonkeruuprosesseihin eikä toiminnan vaikutusten mittaamiseen liittyviin seikkoihin. Muun muassa näistä aiheista olisi mielekäästä tehdä jatkotutkimusta ja pyrkiä siten vaikuttamaan yritysraportoinnin kehittymiseen ja laadun paranemiseen. Toinen tutkimuksen teon aikana esiin noussut ajatus jatkotutkimuksesta

liittyy GRI-ohjeiston sosiaalisen vastuun tunnuslukujen soveltumisen tutkimiseen kansallisella tasolla. GRI-ohjeiston kehittämisen kannalta olisi tärkeää tutkia, miten ohjeiston indikaattorit soveltuvat sosiaalisen vastuun ilmentämiseen esimerkiksi Suomessa, ja siten mahdollisesti tutkimustyön kautta vaikuttaa yhtenäisten raportoinnin standardien luomiseen sekä raportointikäytäntöjen yhtenäistymiseen.

LÄHDELUETTELO

Kirjallisuus:

- Adams, C., Frost, G. & Webber, W. 2004. Triple Bottom Line: A Review of the Literature. Teoksessa Henriques, A. & Richardson, J. (ed.) *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?* London: Earthscan, 17 - 25.
- Adams, C. & Frost, G. 2006. CSR reporting. *Financial Management*, (June), 34 - 36.
- Alasuutari, P. 1999. *Laadullinen tutkimus*. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Anttiroiko, A-V. 2004. Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa Järvinen, R. (toim.) *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Tampere University Press, 17 - 60.
- Buhr, N. 2007. Histories of and rationales for sustainability reporting. Teoksessa Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. (ed.) *Sustainability Accounting and Accountability*. London: Routledge, 57 - 69.
- Byerly, R. 2005. Seeking global solutions for the common good. A new world order and corporate social responsibility. Teoksessa Demirag, I. (ed.) *Corporate Social Responsibility, Accountability and Governance. Global Perspectives*. Sheffield: Greenleaf Publishing, 120 - 133.
- Carroll, A. B. 1989. *Business & Society*. Cincinnati: South-Western.
- Carroll, A. B. & Buchholtz, A. K. 2006. *Business & Society. Ethics and Stakeholder Management. Sixth Edition*. Mason: South-Western.
- Deegan, C. 2001. *Financial Accounting Theory*. Roseville: McGraw-Hill.
- Deegan, C. 2007. Organizational legitimacy as a motive for sustainability reporting. Teoksessa Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. (ed.) *Sustainability Accounting and Accountability*. London: Routledge, 127 - 149.
- Elkington, J. 1997. Cannibals with Forks: the triple bottom line of the 21st century business. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. 2. painos. Juva: PS-kustannus, 159 - 183.
- Freeman, R. E. 1984. *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.

- Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S. 1995. Corporate social and environmental reporting – A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 8 No 2, 1995, 47 - 77.
- Gray, R., Owen, D. & Adams, C. 1996. *Accounting & Accountability: Changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. London: Prentice Hall.
- Gray, R. & Milne, M. 2004. Towards Reporting on the Triple Bottom Line: Mirages, methods and Myths. Teoksessa Henriques, A. & Richardson, J. (ed.) *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?* London: Earthscan, 70 - 80.
- Henriques, A. 2004. CSR, Sustainability and the Triple Bottom Line. Teoksessa Henriques, A. & Richardson, J. (ed.) *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?* London: Earthscan, 26 - 44.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. 13.painos. Keuruu: Tammi.
- Juholin, E. 2004. *Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen*. Keuruu: Otava.
- Kallio, T. & Nurmi, P. 2006. *Vastuullinen liiketoiminta. Peruskysymyksiä ja esimerkkejä*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja keskusteluja ja raportteja 10:2005.
- Kalpala, A. 2004. Johdantopuheenvuoro. Teoksessa Järvinen, R. (toim.) *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Tampere University Press, 13 - 16.
- Ketola, T. 2005. *Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoiksi*. Helsinki: Edita
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kuisma, M. & Lovio, M. 2006. *EMAS- ja GRI-raportointi osana yhteiskuntavastuullisuutta – Jatkuvan parantamisen toteaminen yritysten raportoinnin avulla*. Helsingin kauppakorkeakoulu working papers W-408.
- Kujala, J. & Kuvaja, S. 2002. *Välittävä johtaminen – Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä*. Helsinki: Talentum Media.
- Könnölä, T. & Rinne, P. 2001. *Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakaari.
- Lehtipuu, P. & Monni, S. 2007. *Synergia. Vastuullisen yrityksen menestysmalli*. Helsinki: Talentum Media.
- Leppiniemi, J. & Virtanen, M. 2003. *Vuosikertomus – Miten tehdään? Miten Luetaan?* Juva: WS Bookwell Oy.

- Lindblom, C.K. 1994. *The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure*. Paper presented at the Critical Perspectives on Accounting Conference, New York.
- Lotila, P. 2004. *Communicating Corporate Social Responsibility. Reporting Practice in Retailing*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja 6:2004.
- Lovio, M. & Kuisma, M. 2006. *Henkilöstöraportointi osana yhteiskuntavastuuraportointia – yritysten nykykäytäntöjen kehittäminen*. Helsingin kauppakorkeakoulu working papers W-401.
- Malmelin, K. & Vaarla, S. 2005. Yhteiskuntavastuu aikalaikäistteenä. *Tiedepolitiikka*. 2/2005, 13 - 14.
- Mbare, O. 2006. Corporate social responsibility: a conceptual business approach of CSR in Finnish firms. Teoksessa Ketola, T. (ed.) *What Corporate Responsibility Research can Give to Business Know-how. Values, Strategies and Practices*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja 1:2006, 263 - 286.
- McCuaig, B. 2006. A Case for Responsible Reporting. *Internal Auditor*, Vol. 63 Issue 2 (April), 59 - 62.
- Metsäteollisuus ry. 2006. Avain Suomen metsäteollisuuteen. Helsinki: Libris.
- Milne, M. & Gray, R. 2007. Future prospects for corporate sustainability reporting. Teoksessa Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. (ed.) *Sustainability Accounting and Accountability*. London: Routledge, 184 - 207.
- Moilanen, L. & Haapanen, A. 2006. *Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa*. Työministeriön työpoliittinen tutkimus 299. Helsinki: Hakapaino.
- Munkelien, E., Goyer, P. & Fraczak I. 2005. CSR in the Scandinavian countries. A review of voluntary versus regulated. Teoksessa Demirag, I. (ed.) *Corporate Social Responsibility, Accountability and Governance. Global Perspectives*. Sheffield: Greenleaf Publishing, 182 - 197.
- Mätäsaho, R & Niskala, M. 1997. Ympäristölaskentatoimi ja valta- ja ympäristö. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*. 1/1997, 76 - 91.
- Neilimo, K. 2004. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja hyvä yrityksen johtaminen. Teoksessa Järvinen, R. (toim.) *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Tampere University Press, 125 - 137.
- Niskala, M. 2004. GRI laajentaa raportoinnin kokonaiskuvaa. *Tilisanomat* 4/2004, 39 - 43.

- Niskala, M. & Näsi, S. 1995. Stakeholder theory as a framework for accounting. Teoksessa Näsi, J. (ed.) *Understanding stakeholder thinking*. Jyväskylä: Gummerus, 119 - 134.
- Niskala, M. & Mätäsaho, R. 1996. *Ympäristölaskentatoimi*. Helsinki: WSOY.
- Niskala, M. & Tarna, K. 2003. *Yhteiskuntavastuun raportointi*. Jyväskylä: KHT-Media.
- Niskala, M. & Lovio, M. 2004. Yhteiskuntavastuuraportointi. Teoksessa Juholin, E. 2004. *Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen*. Keuruu: Otava, 227 - 244.
- Näsi J. 1995. What is stakeholder thinking? A snapshot of a social theory of the firm. Teoksessa Näsi, J. (ed.) *Understanding stakeholder thinking*. Jyväskylä: Gummerus, 19 – 32.
- Näsi, S. 1990. *Laskenta-ajattelun kehitys viime vuosisadan puolivälistä nykypäiviin. Suomenkieliseen laskentatoimen kirjallisuuteen perustuva historiantutkimus*. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis ser A vol 291.
- Panwar, R., Rinne, T., Hansen, E. & Juslin, H. 2006. Corporate Responsibility. Balancing Economic, Environmental and Social Issues in the Forest Products Industry. *Forest Products Journal*, Vol. 56 Issue 2 (February), 4 - 12.
- Perrini, F. 2005. Building a European Portrait of Corporate Social Responsibility Reporting. *European Management Journal*, Vol. 23 Issue 6 (December), 611 - 627.
- Rhenman, E. 1964. *Företagsdemokrati och företagsorganisation*. Stockholm: Thule.
- Richardson, J. 2004. Accounting for Sustainability: measuring Quantities or Enhancing Qualities? Teoksessa Henriques, A. & Richardson, J. (ed.) *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?* London: Earthscan, 34 - 44.
- Rohweder, L. 2004. *Yritysvastuu- kestävä kehitystä organisaatiotasolla*. Porvoo: WSOY.
- Takala, T. 1987. *Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite sekä yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ja yritystoiminnan ideologiat vuosina 1930 – 1940 ja 1972 – 1982*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen laitos. Julkaisuja N:o 72/1987. Lisensiaatintutkielma.
- Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. *Yhteiskuntavastuu ja johtaminen*. Helsinki: Edita.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Uimonen, M-L. 2006. *Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu: sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien*

näkemyksissä. Helsinki: Työministeriö. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Akateeminen väitöskirja.

Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. 2007. Introduction. Teoksessa Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. (ed.) *Sustainability Accounting and Accountability*. London: Routledge, 1 - 16.

Virallislähteet:

Kirjanpitoasetus 30.12.1997/1339.

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336.

Yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta. Kirjanpitolautakunnan yleisohje. Kauppa- ja teollisuusministeriö 12.9.2006.

Muut lähteet:

Digitaaliset lähteet:

Bruce, R.: "Clean reports add value" Financial Times 10.9.2007, <<http://www.ft.com>> 19.9.2007.

CorporateRegister:in WWW-sivusto <<http://www.corporateregister.com>> 14.1.2008.

Elinkeinoelämän keskusliiton WWW-sivusto <<http://www.ek.fi>> 25.10.2007.

Finnish Business & Society WWW-sivusto <<http://www.fibsry.fi>> 19.9.2007.

Indicator Protocols Set: LA. *Labor Practices & Decent Work*. Saatavilla verkosta <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines>> Tulostettu 3.12.2007.

Indicator Protocols Set: HR. *Human Rights*. Saatavilla verkosta <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines>> Tulostettu 3.12.2007.

Indicator Protocols Set: SO. *Society*. Saatavilla verkosta <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines>> Tulostettu 3.12.2007.

Indicator Protocols Set: PR. *Product Responsibility*. Saatavilla verkosta <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines>> Tulostettu 3.12.2007.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n WWW-sivusto <<http://www.ilo.org>> 10.1.2008.

KPMG:n WWW-sivusto <<http://www.kpmg.fi>> 19.9.2007.

Metsäteollisuus ry:n WWW-sivusto <<http://www.metsateollisuus.fi>> 14.1.2008.

OHSAS 18001 WWW-sivusto <<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com>> 10.1.2008.

Stora Enson WWW-sivusto <<http://www.storaenso.com>> 14.1.2008.

Sustainability Reporting Guidelines. 2002. GRI, Global Reporting Initiative. Saatavilla verkosta <http://www.celb.org/ImageCache/CELB/content/travel_2dleisure/gri_5f2002_2epdf/v1/gri_5f2002.pdf> Tulostettu 1.9.2007.

Sustainability Reporting Guidelines. Version 3.0. 2000-2006. 2006. GRI, Global Reporting Initiative. Saatavilla verkosta <<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines/>> Tulostettu 1.9.2007.

TT. 2000. *Yrityksen yhteiskuntavastuu. Työvälineitä itsearviointiin ja oman toiminnan kehittämiseen*. Saatavilla verkosta <<http://www.ek.fi/arkisto/ekarchive/20010124-144202-178.pdf>> Tulostettu 1.9.2007.

UPM:n WWW-sivusto <<http://w3.upm-kymmene.com>> 14.1.2008

Empiirinen aineisto:

Stora Enso 2002 Vuosikertomus, Tuloksellisuus & Vastuu.

Stora Enso 2002 Vuosikertomus, Ympäristö & Raaka-aineet.

Stora Enso 2003 Vuosikertomus, Yritysvastuu.

Stora Enso 2004 Vuosikertomus, Yritysvastuu.

Stora Enso 2005 Vuosikertomus, Yritysvastuu.

Stora Enso 2006 Vuosikertomus, Yritysvastuu.

UPM-Kymmene Vuosikertomus 2002.

UPM Vuosikertomus 2003.

UPM Vuosikertomus 2004.

UPM Vuosikertomus 2005.

UPM Vuosikertomus 2006.

UPM-Kymmene Yritysvastuuraportti 2002.

UPM Yritysvastuuraportti 2003.

UPM Yritysvastuuraportti 2004.

UPM Yritysvastuuraportti 2005.

UPM Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportti 2006.

LIITE 1: Uusimman G3 GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun jaottelu ja tunnusluvut. (Lähde: Sustainability Reporting Guidelines 2006)

TYÖNTEKIJÖITÄ JA TYÖOLOSUHTEITA KOSKEVAT KÄYTÄNNÖT

Työvoima

- LA 1 YDIN Työvoima jaoteltuna alueittain, työsuhteen ja työsopimuksen mukaan
 LA 2 YDIN Työvoiman vaihtuvuus jaoteltuna alueittain, ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan
 LA 3 LISÄ Vakituisten työntekijöiden etuudet, joita ei tarjota osa-aikaisille/ määräaikaisille

Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet

- LA 4 YDIN Kollektiivisten työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä
 LA 5 YDIN Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisirtisanomisaika

Työterveys ja turvallisuus

- LA 6 LISÄ Työsuojelutoimikuntien toiminnan piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus
 LA 7 YDIN Työtapaturvallisuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työpaikalla aiheutuneet kuolemantapaukset alueittain
 LA 8 YDIN Työntekijöille suunnattu vakaviin sairauksiin liittyvä koulutus ja neuvonta
 LA 9 LISÄ Terveys- ja turvallisuusasioita koskevat sopimukset ammattiliittojen kanssa

Koulutus

- LA 10 YDIN Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden jaoteltuna työntekijäryhmittäin
 LA 11 LISÄ Koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat työntekijöiden jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa
 LA 12 LISÄ Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus

Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet

- LA 13 YDIN Organisaation hallintoelinten koostumus
 LA 14 YDIN Miesten ja naisten peruspalkan suhde

IHMISOIKEUDET

Investointi- ja hankintakäytännöt

- HR 1 YDIN Investointipäätökset, joiden yhteydessä on tehty ihmisoikeusarviointi
 HR 2 YDIN Niiden alihankkijoiden määrä, joille on tehty ihmisoikeusarviointi ja toteutetut toimenpiteet
 HR 3 LISÄ Ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä koulutus

Syrjintä

- HR 4 YDIN Syrjintätapausten lukumäärä ja toteutetut toimenpiteet

Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet

- HR 5 YDIN Toiminnot, joissa oikeus järjestäytymiseen ja työehtosopimus-neuvotteluihin on vaarassa ja toteutetut toimenpiteet

Lapsityövoima

- HR 6 YDIN Merkittävät lapsityövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet

Pakko- ja rangaistustyövoima

- HR 7 YDIN Merkittävät pakko- ja rangaistustyövoiman käytön riskit ja tämän estämiseksi toteutetut toimenpiteet

Turvakäytännöt

- HR 8 LISÄ Ihmisoikeuspolitiikkoihin ja -toimintakäytäntöihin koulutetun turvahenkilökunnan määrä

Alkuperäiskansojen oikeudet

- HR 9 LISÄ Alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomukset ja toteutetut toimenpiteet

YHTEISKUNTA

Paikallisyhteisö

SO 1 YDIN Paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten arviointiin ja hallintaan liittyvien ohjelmien luonne, kattavuus ja tehokkuus

Korruptio

SO 2 YDIN Korruptioon liittyvän riskianalyysin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden määrä

SO 3 YDIN Henkilöstön määrä, joka on saanut koulutusta organisaation korruptioon liittyviin politiikkoihin ja toimintakäytäntöihin

SO 4 YDIN Korruptiotapausten yhteydessä toteutetut toimenpiteet

Poliittinen toiminta

SO 5 YDIN Julkiset poliittiset kannanotot ja osallistuminen poliittiseen vaikuttamiseen ja lobbaukseen

SO 6 LISÄ Poliittisille puolueille, poliitikoille ja poliittisille instituutioille annettujen raha- ja muiden lahjoitusten arvo

Kilpailuoikeus

SO 7 LISÄ Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet

Määräysten noudattaminen

SO 8 YDIN Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahallinen määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä

TUOTEVASTUU

Asiakkaiden terveys ja turvallisuus

PR 1 YDIN Tuotteiden ja palveluiden elinkaaren terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi

PR 2 LISÄ Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten määrä

Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät merkinnät

PR 3 YDIN Tuotteisiin ja palveluihin liittyvä pakollinen informaatio

PR 4 LISÄ Tuoteinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten määrä

PR 5 LISÄ Asiakastyytyväisyyteen liittyvät toimintatavat, mukaan lukien tutkimustulokset

Markkinointiviestintä

PR 6 YDIN Markkinointiviestinnän, mukaan lukien mainonta ja sponsorointi, lainmukaisuuden sekä standardien ja vapaaehtoisten periaatteiden täyttämiseen tähtäävät ohjelmat

PR 7 LISÄ Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten määrä

Asiakkaiden yksityisyyden suoja

PR 8 LISÄ Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvät valitukset

Määräysten noudattaminen

PR 9 YDIN Merkittävien tuotteiden ja palvelujen käyttöön liittyvän lainsäädännön ja -säännösten rikkomisesta aiheutuneiden sakkojen rahallinen määrä

LIITE 2: Vanhan GRI-ohjeiston mukainen sosiaalisen vastuun jaottelu ja tunnusluvut. (Lähde: Sustainability Reporting Guidelines 2002)

TYÖNTEKIJÖITÄ JA TYÖOLOSUHTEITA KOSKEVAT KÄYTÄNNÖT

Työvoima

- LA 1 YDIN Työvoima jaoteltuna alueittain, työsuhteen ja työsopimuksen mukaan
 LA 2 YDIN Työvoiman vaihtuvuus ja työvoiman nettolisäys jaoteltuna alueittain
 LA 12 LISÄ Vapaaehtoiset työntekijöiden etuudet

Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet

- LA 3 YDIN Riippumattomiin ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden määrä jaoteltuna maittäin tai työsopimusneuvottelujen laajuus jaoteltuna
 LA 4 YDIN Uudelleenjärjestelytilanteisiin liittyvä politiikka ja menettelytavat
 LA 13 LISÄ Työntekijöiden edustus päätöksenteko- ja johtaelimissä

Työterveys ja turvallisuus

- LA 5 YDIN Työperäisten vahinkojen ja sairauksien kirjaamista ja ilmoittamista koskevat käytännöt ja vertailu ILO:n periaatteisiin
 LA 6 YDIN Työsuojelutoimikunnat ja niihin kuuluvien työntekijöiden osuus
 LA 7 YDIN Työtapaturmat, poissaoloon johtaneet tapaturmat, poissaoloprosentit ja työpaikalla aiheutuneet kuolemantapaukset
 LA 8 YDIN HIV/AIDS-politiikka
 LA 14 LISÄ ILO:n työterveysjärjestelmiä koskevien periaatteiden noudattaminen
 LA 15 LISÄ Terveys- ja turvallisuusasioita koskevat sopimukset ammattiliittojen kanssa

Koulutus

- LA 9 YDIN Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden
 LA 16 LISÄ Ohjelmat, jotka tukevat työllisyyttä ja uudelleen koulutusta työsuhteen päättyessä
 LA 17 LISÄ Ohjelmat, joilla tuetaan osaamisen kehittymistä ja elinikäistä oppimista

Monimuotoisuus ja mahdollisuudet

- LA 10 YDIN Tasa-arvoa koskevat politiikat ja ohjelmat sekä valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset
 LA 11 YDIN Organisaation ylimmäen johdon ja hallintoelinten koostumus

IHMISOIKEUDET

Investointi- ja hankintakäytännöt

- HR 1 YDIN Ihmisoikeusnäkökohtia koskevat politiikat, toimintaperiaatteet, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset
 HR 2 YDIN Ihmisoikeusasioiden huomioon ottaminen investointipäätöksissä ja hankinnoissa
 HR 3 YDIN Alihankkijoiden ihmisoikeusasioihin liittyviä arviointeja koskeava politiikka, valvontajärjestelmä ja valvonnan tulokset
 HR 8 LISÄ Ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä koulutus

Tasa-arvo

- HR 4 YDIN Syrjinnän estämistä koskeva globaali politiikka, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet

- HR 5 YDIN Järjestäytymisen vapautta koskeva politiikka, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

HR 6 YDIN Lapsityövoiman käytön kieltävä politiikka ILO:n periaatteiden mukaisesti, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

Pakko- ja rangaistustyövoima

HR 7 YDIN Pakkotyövoiman käytön estävä politiikka, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

Kurinpitokäytännöt

HR 9 LISÄ Vetoomuskäytännöt

HR 10 LISÄ Kostorangaistuksen estävä politiikka ja järjestelmä henkilöstön kärsimien vääryyksien oikaisemiseksi

Turvakäytännöt

HR 11 LISÄ Turvahenkilökunnan koulutus ihmisoikeusasioissa

Alkuperäiskansojen oikeudet

HR 12 LISÄ Alkuperäiskansojen oikeuksia koskeva politiikka, toimintaperiaatteet ja menettelytavat

HR 13 LISÄ Yhteisesti hallinnoitua paikallisyhteisöjen valituksia käsittelevät elimet/ viranomaiset

HR 14 LISÄ Paikallisyhteisöille jaettu osuus toiminnan tuotoista, jotka liittyvät organisaation toimintaan alueella

YHTEISKUNTA

Paikallisyhteisö

SO 1 YDIN Paikallisyhteisöihin kohdistuvien vaikutusten hallintaa koskevat politiikat, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

SO 4 LISÄ Saadut palkinnot

Lahjonta ja korruptio

SO 2 YDIN Lahjonnan ja lahjsten vastaanottamista koskeva politiikka, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

Poliittinen vaikuttaminen

SO 3 YDIN Poliittista lobbausta ja lahjoituksia koskeva politiikka, menettelytavat ja valvontamenekanismit

SO 5 LISÄ Poliittisille puolueille, poliitikoille ja poliittisille instituutioille maksettujen avustusten määrä

Kilpailu ja hinnoittelu

SO 6 LISÄ Oikeuden päätökset kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomisesta ja määräävän markkina-aseman väärinkäytöstä

SO 7 LISÄ Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomista estävä politiikka, menettelytavat ja valvontamekanismit

TUOTEVASTUU

Asiakkaiden terveys ja turvallisuus

PR 1 YDIN Asiakkaiden terveyttä ja turvallisuutta koskeva politiikka, menettelytavat, valvontajärjestelmät ja valvonnan tulokset

PR 4 LISÄ Asiakkaiden terveyttä ja turvallisuutta koskevien määräysten rikkomusten lukumäärä ja tyyppi, rangaistukset ja sakot

PR 5 LISÄ Terveys- ja turvallisuusvaikutuksia valvovan viranomaisen antamien huomautusten lukumäärä

PR 6 LISÄ Tuotemerkinnät ja palkinnot

Tuotteet ja palkinnot

- PR 2 YDIN Tuoteinformaatiota ja tuotemerkintää koskeva politiikka, menettelytavat ja valvontamekanismit
- PR 7 LISÄ Tuoteinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten rikkomusten määrä, rangaistukset ja sakot
- PR 8 LISÄ Asiakastytyväisyyteen liittyvä politiikka, menettelytavat ja asiakastytyväisyystutkimusten tulokset

Mainonta

- PR 9 LISÄ Mainonnan standardeja ja vapaaehtoisia periaatteita koskeva politiikka, menettelytavat ja valvontamekanismit
- PR 10 LISÄ Mainontaa ja markkinoiden säätelyä koskevien rikkomusten lukumäärä ja tyyppi

Yksityisyyden suoja

- PR 3 YDIN Kuluttajien yksityisyyden suojaa koskeva politiikka, menettelytavat ja valvontamekanismit
- PR 11 LISÄ Kuluttajien yksityisyyden suojan rikkomista koskevat valitukset

LIITE 3: Esimerkkejä case-yrityksien vastuuraporteissa annetuista sosiaalisen vastuun tunnusluvuista

	2005	2004	2003
HENKILÖSTÖ, vuoden lopussa	31 522	33 433	34 482
– Paperitoimialat	18 190	18 872	19 027
– Jalostustoimiala	3 435	4 676	4 620
– Puutuotetoimiala	6 362	6 851	7 711
Tilikauden palkkakustannukset, milj. euroa	1 192	1 325	1 302
Eläkekulut, milj. euroa	173	211	207
Koulutuskustannukset, milj. euroa	19	22	24
Keskimääräinen koulutuksessa oloaika, päiviä	2,6	2,3	2,6
Tapaturmataajuus, työntekijät ¹⁾	39,1	43,4	49,4
Sairauspoissaolot, työntekijät, % säännöllisestä työajasta	4,77	5,68	5,51
Lähtövaihtuvuus, %	5,1	4,4	2,7
Lakoissa menetetyt henkilötyöpäivät	161 000	14 700	6 300
Työsuluissa menetetyt henkilötyöpäivät	214 000	–	–

Kuvio 1 UPM:n vuoden 2005 vastuuraportissa esitetyt henkilöstöä koskevat keskeiset tunnusluvut

Henkilöstön jakautuminen ja työsopimukset maittain

Henkilöstön määrä maittain ¹⁾	% osuus					Järjes- täytymis- aste ²⁾ , %	Työsopimukset vuonna 2006 ³⁾ , %		Keski-ikä (vuosia)	
	2002	2003	2004	2005	2006		2006	2006		Pää- toiminen
Suomi	14 676	14 479	13 820	13 596	12 879	28,2	92	97	3	46,0
Ruotsi	9 187	9 068	8 848	8 523	8 128	17,8	99	94	6	45,5
Saksa	4 761	4 785	4 734	5 165	5 786	12,7	67	98	2	41,9
Yhdysvallat	5 731	5 182	4 644	4 454	4 314	9,5	71	99	1	46,7
Venäjä	581	741	1 710	1 927	2 199	4,8	N/A	99	1	37,3
Puola	83	75	69	1 936	1 848	4,0	46	100	0	42,4
Ranska	1 333	1 312	1 260	1 345	1 307	2,9	⁴⁾	98	2	43,2
Itävalta	1 189	1 226	1 261	1 278	1 227	2,7	55	99	1	36,6
Kiina	816	811	849	919	1 067	2,3	-	93	7	34,6
Viro	132	1 140	970	1 079	1 045	2,3	N/A	100	0	36,5
Belgia	645	623	603	633	715	1,6	⁴⁾	93	7	41,4
Alankomaat	858	829	954	945	697	1,5	N/A	87	13	42,6
Kanada	850	849	775	664	608	1,3	82	100	0	45,3
Muut maat	3 011	3 144	3 282	3 702	3 811	8,4	-	98	2	39,8
Yhteensä, keskimäärin	43 853	44 264	43 779	46 166	45 631	100,0				
Yhteensä, vuoden lopussa	42 461	42 814	45 307	46 664	43 887			97	3	43,2

¹⁾ Lähde: laskentatoimen tietokanta ²⁾ % työntekijöistä, jotka kuuluvat liittoon tietyissä maissa vuonna 2006 ³⁾ Lähde: henkilöstötietokanta ⁴⁾ Näissä maissa on laitonta kerätä ammatti-liittoon kuuluvien työntekijöiden määrä

Kuvio 2 Stora Enson vuoden 2006 vastuuraportissa esitetty taulukko henkilöstön jakautumista

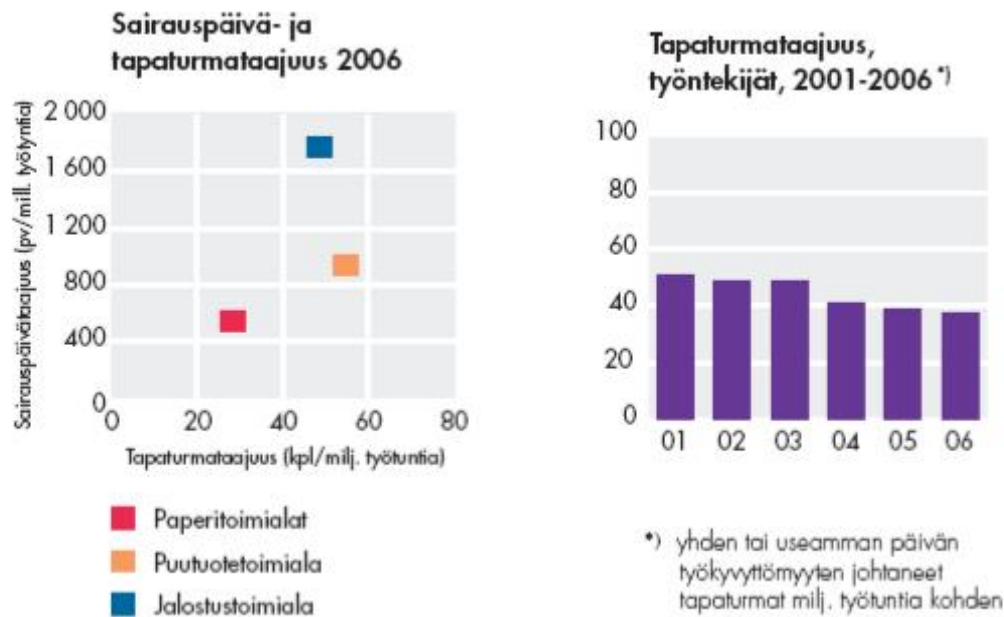
Tapaturmattiheys ja poissaolot¹⁾

	2002	2003	2004	2005	2006
Tapaturmattiheys					
Poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat					
● tapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti	24,0	20,6 ²⁾	20,4	17,1	16,9
● tapaturmien määrä sataa työntekijää kohti	4,0	3,5 ²⁾	3,5	2,8	2,9
Kaikki työpaikalla sattuneet työtapaturmat					
● tapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti	52,5	46,2 ²⁾	49,4	52,1	45,9
● tapaturmien määrä sataa työntekijää kohti	8,7	7,8 ²⁾	8,3	8,5	7,7
Poissaolot					
Sairauksista ja tapaturmista johtuneet poissaolot					
% teoreettisesta työajasta	4,9	4,8	4,6	4,5	4,5

1) Sisältää ainoastaan Stora Enson työntekijät

2) Korjaus: Vuonna 2003 Imatran tehtaasta raportoitiin tapaturmattiheysluku väärin. Johtuen yksikön suuresta koosta se vaikutti konsernin keskiarvoihin. Tässä ilmoitetut luvut on korjattu.

Kuvio 3 Stora Enson vuoden 2006 vastuuraportissa esittämä taulukko tapaturmattiheydestä ja poissaoloista



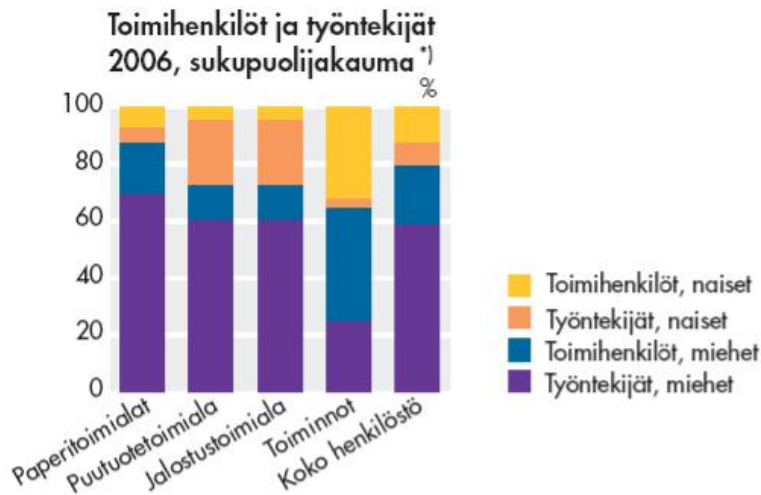
Kuvio 4 UPM:n vuoden 2006 vastuuraportissa esitettyjä diagrammeja tapaturmataajuudesta ja poissaoloista

Sukupuolijakaumat

	2002	2003	2004	2005	2006	
Sukupuolijakauma						
Naiset	19 %	18 %	18 %	19 %	18 %	
Miehet	81 %	82 %	82 %	81 %	82 %	
Naisten osuus yhtiön johdossa						
Hallitus	0 %	9 %	9 %	10 %	20 %	2 naista
Johtoryhmä	0 %	4 %	4 %	5 %	5 %	1 nainen
Tulosryhmien johtoryhmät	5 %*	7 %*	7 %*	3 %*	4 %	2 naista
Esikuntatoimintojen johtoryhmät	-	14 %	23 %	19 %	19 %	54 naista
Yksiköiden johtoryhmät	14 %	16 %	17 %	18 %	17 %	150 naista
Naisten osuus rekrytoinneissa						
Vakituiset työsuhteet	-	25 %	26 %	19 %	21 %	
Vakituiset työsuhteet , vähintään alempi korkeakoulututkinto	-	33 %	38 %	33 %	40 %	
Määräaikaiset työsuhteet	-	32 %	28 %	27 %	25 %	
Naisten osuus koulutus- ja kehitysohjelmissa						
Stora Enson johtamiskoulutuksen (SEMP)	11 %	30 %	24 %	25 %	21 %	
Ylimmän johdon koulutusohjelma (Stora Enso Executive	14 %	3 %	25 %	12 %	22 %	
Johdonkatselmukset: uransa alkuvaiheessa tunnistetut kyvyt	-	20 %	28 %	26 %	27 %	
Johdon katselmukset:Ylin henkilöstö (TOP 200)	-	-	-	-	19 %	
Tunnistetut kyvyt yhteensä	-	-	-	-	23 %	

* Luvut eivät ole verrattavissa vuoden 2006 lukuun organisaatiomuutosten vuoksi. Lähde: henkilöstötietokanta

Kuvio 5 Stora Enson vuoden 2006 vastuuraportissa esitetty taulukko sukupuolijakaumista



*) Luvut kattavat 95 % henkilöstöstä, tilanne vuoden lopussa.

Kuvio 6 UPM:n vuoden 2006 vastuuraportissa esitetty sukupuolijakauma