

SISÄLTÖ	SIVU
1. TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	2
2. TEKNIKUM YHTIÖT LYHYESTI	2
3. VASTUULLINEN JOHTAMINEN TEKNIKUMISSA	
3.1. Strategia lyhyesti	3
3.2. Arvot	3
3.3. Missio	3
3.4. Visio	3
3.5. Johtamisperiaatteet	4
3.6. Laatu- ja ympäristöpolitiikka	4
3.7. Ympäristöpolitiikka	5
3.8. Ostopolitiikka	5
3.9. Turvallisuuspolitiikka	6
3.10. Riskienhallintapolitiikka	7
3.11. Oppimiskäytäntöpolitiikka	8
3.12. Tasa-arvosuunnitelma	10
3.13. Sertifikaatit	12
3.14. Sidosryhmät	12
4. VASTUULLISUUDEN TOIMENPITEET JA TULOKSET	
4.1. Taloudellinen vastuu	13
4.2. Sosiaalinen vastuu	13
4.3. Toimitusketjun vastuullisuuden varmistaminen	13
4.4. Henkilöstö	13
4.4.1. Tapaturmien ehkäisy	13
4.4.2. Tupakoimattomuus	13
4.4.3. Parannusehdotustoiminta	13
4.4.4. Tavoitekeskustelut	14
4.4.5. Koulutussuunnitelma	14
4.4.6. Vuorovaikutus	14
4.4.7. Poissaolot	14
4.5. Markkinoinnin vastuullisuus	15
4.6. Ympäristövastuu	15
4.6.1. Energian kulutus	15
4.6.2. Veden kulutus	15
4.7. Tuotteisiin liittyvä vastuu	16

1. TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Teknikum-Yhtiöt Oy:n tilikausi oli konsernin kahdeskymmenesyhdeksäs. Vuonna 2017 pääsegmentissämme kaivosteollisuudessa suhdannenäkymät kääntyivät lievästi positiivisiksi kaivosinvestointien määrän kasvaessa jonkin verran varsinkin loppuvuonna. Kaivossegmentti on noin 50% myynnistämme, joten tämän segmentin tilanne on merkittävä toiminnallemme. Muillakin markkinasegmenteillä on kasvua tapahtunut toisella vuosipuoliskolla, siten että Teknikum konsernin liikevaihto nousi 12,6%.

Vuoden 2017 aikana uudistimme organisaatiotamme erityisesti panostamalla myyntiin ja asiakaspalveluun. Kehitimme prosessejamme sekä Suomessa että Kiinassa, jossa myös tehtiin mittavia investointeja uusiin teknologioihin erityisesti toisella vuosipuoliskolla. Tällä valmistauduttiin kasvaviin tilausmääriin vuodelle 2018 perustuen jo olemassa oleviin asiakassuhteisiin. Pääosin lisääntyneen myynnin ja parantuneen toimituskyvyn ansioista konsernin tulos parani huomattavasti.

Seuraavissa kappaleissa on yksityiskohtaisemmin kuvattu toimintamme painopisteitä vastuullisuuteen liittyen.

2. TEKNIKUM YHTIÖT LYHYESTI

Teknikum-Yhtiöt Oy on johtava pohjoismainen polymeeriteknologia-alan konserni, jonka ratkaisut auttavat asiakkaita ympäri maailmaa. Yhtiö on ollut tällä nimellä vuodesta 1989, jolloin pääosa Nokia-konsernin teknisen kumin liiketoiminnasta siirtyi yksityisomistukseen. Konsernin henkilöstömäärä vuoden 2017 lopussa oli 348 henkilöä ja liikevaihto noin 44 miljoonaa euroa. Teknikum-Yhtiöt Oy on emoyhtiö konsernissa, johon kuuluu Teknikum Oy, Teknikum-Sekoitukset Oy, Teknikum-Kiinteistöt Oy, T.O.Y.TEK GmbH, Teknikum (Suzhou) Technology Co., Ltd. Lisäksi Teknikum-Yhtiöt Oy omisti 24,9% osuuden yhtiöstä T-Plasztik Kft (3.1.2018 tehdyn kaupan jälkeen omistusosuus nousi 50,5 %:iin). www.teknikum.com

Teknikumin tuotevalikoimaan kuuluvat mm. teollisuusletkut, muottituotteet kumista ja muovista, kumipinnoitteet ja -päällysteet, polyuretaani- ja nestesilikonituotteet sekä kumisekoitukset, -levyt ja -matot.

Teknikumin osaamisalueet ovat kulutuksen ja korroosion suojaukseen liittyvät tuote- ja palveluratkaisut, nesteiden ja muiden materiaalien siirtoon suunnitellut teollisuusletkut ja letkuasennukset sekä asiakaskohtaisesti suunnitellut ja valmistetut polymeerituotteet.

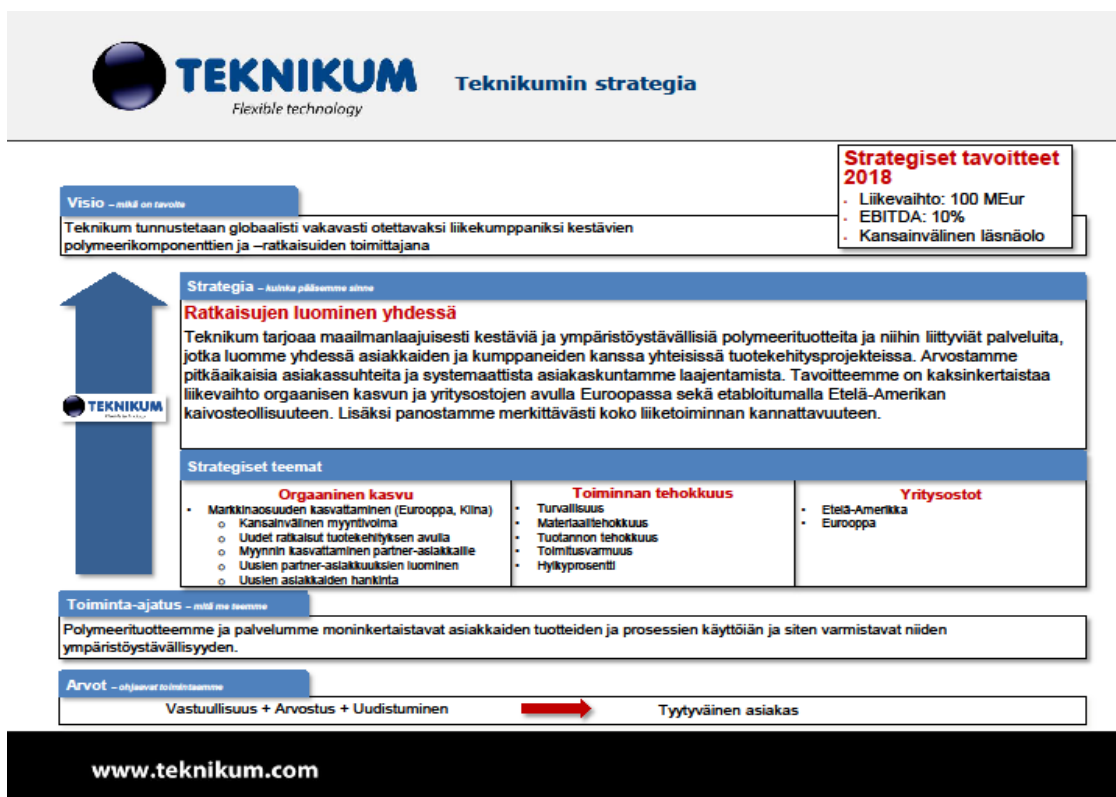
Oma muottisuunnittelu, sekoituskehitys sekä tuote- ja menetelmäsuunnittelu varmistavat asiakasvaatimuksien mukaiset tuoteratkaisut ja niiden jatkokehitysmahdollisuudet.

3. VASTUULLINEN JOHTAMINEN TEKNIKUMISSA

3.1. Strategia lyhyesti

Ratkaisujen luominen yhdessä

Teknikum tarjoaa maailmanlaajuisesti kestäviä ja ympäristöystävällisiä polymeerituotteita sekä niihin liittyviä palveluita, jotka luomme asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa yhteisissä tuotekehitysprojekteissa. Arvostamme pitkäaikaisia asiakassuhteita ja laajennamme asiakaskuntaamme systemaattisesti.



3.2. Arvot

- Vastuullisuus
- Arvostus
- Uudistuminen
- Tytyväinen asiakas

3.3. Missio

Polymeerituotteemme ja palvelumme moninkertaistavat asiakkaiden tuotteiden ja prosessien käyttöä ja siten varmistavat niiden ympäristöystävällisyyden.

3.4. Visio

Teknikum tunnustetaan globaalisti vakavasti otettavaksi liikekumppaniksi kestävien polymeerikomponenttien ja –ratkaisuiden toimittajana.

3.5. Johtamisperiaatteet

Teknikum Yhtiöiden hallinnoinnin periaatteet ovat:

- Määrittää osakkeenomistajien, hallituksen, toimitusjohtajan ja hänen suorien alaistensa väliset valta- ja vastuusuhteet.
- Kuvata organisaation rakenne ja keinot, joilla toteutetaan yhtiön/konsernin tavoitteet.
- Turvata osakkeenomistajien etujen noudattaminen yhtiön ja konsernin toiminnassa.

Periaatteissa käsitellään päätöksentekoprosesseja, menettelytapoja ja rakenteita, jotka edesauttavat asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Periaatteet kuvaavat niitä puitteita, joissa valtaa ja vastuuta käytetään. Periaatteiden toteutuminen käytännössä edellyttää jokaisen yhtiön ja konsernin palveluksessa olevan henkilön tiedostavan omat vastuunsa ja päätösvaltuutensa ja myös toimivan näiden mukaisesti.

Periaatteiden tavoitteena on korostaa yksilöllisen vastuun ohella yhdessä toimimisen ja laadukkaan johtamisen merkitystä kannustavalle työympäristölle ja sitä kautta yhtiön ja konsernin menestymiselle. Periaatteet ohjaavat eri toimielinten ja samalla yksittäisten henkilöiden toimintaa yhteisesti päätettyjen tavoitteiden suuntaan.

3.6. Laatupolitiikka

Toimintamme perusta on tyytyväinen asiakas. Yhteistyössä asiakkaan kanssa kehitämme ratkaisuja, jotka täyttävät asiakastarpeen.

Pidämme sopimuksemme – koskevat ne sitten tuotteen ominaisuuksia ja laatua, toimitusaikaa tai muita yhdessä sovittuja asioita. Toimimme myös siten, että tarvittavat viranomaismääräykset täyttyvät.

Toimitamme tuotteet asiakkaalle sovitun tuotelaadun mukaisina. Ottamalla laatu huomioon prosessiemme jokaisessa vaiheessa varmistamme lopputuotteen oikean ja sovitun laatutason.

Seuraamme onnistumistamme säännöllisesti. Toimimme dokumentoidun ja sertifioidun toimintajärjestelmän mukaisesti.

Osaava ja joustava henkilöstö sitoutuu jatkuvaan kehittämiseen ja parantamiseen tavoitteenaan lisätä tehokkuutta ja parantaa konsernin kilpailukykyä, kehittää työympäristöä sekä varmistaa kannattavuus ja siten toimintamme jatkuvuus. Henkilöstön ammattitaitoa kehittämällä pyrimme nostamaan muutos- ja uusiutumiskykyämme sekä lisäämään innovatiivisuutta, jotka ovat onnistumisen edellytyksiä kansainvälisessä kilpailussa.

Ennakoivalla ja ennaltaehkäisevällä toiminnalla pyrimme minimoimaan virheiden syntymisen.

Jatkuvalla ja avoimella tiedottamisella sekä koulutuksella varmistamme laatupolitiikkamme ymmärtämisen ja toteutuksen.

3.7. Ympäristöpolitiikka

Pyrimme kaikessa toiminnassamme ottamaan huomioon ympäristövaikutukset.

Seuraamme ympäristö- ja turvallisuuslainsäädännön muutoksia ja kehitystä sekä toteutamme toimintaamme lakien ja asetusten sekä lupaehtojen mukaisesti.

Kannustamme, koulutamme ja opastamme henkilöstöämme toimimaan siten, että he kussakin työvaiheessa huomioivat ympäristöön, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat.

Tiedotamme ympäristöasioista ja niiden kehittymisestä sisäisin tiedottein.

Seuraamme ja kehitämme jatkuvasti toimintaamme ja pyrimme

säästeliämpään luonnonvarojen käyttöön.

Pyrimme kehittämään ympäristöystävällisempiä tuotteita sekä haemme jätteille erilaisia uudelleenkäyttömahdollisuuksia.

3.8. Ostopolitiikka

Ostopolitiikka määrittelee toimintatavan, jonka mukaisesti ostetaan materiaaleja, koneita ja palveluita.

Teknikum tavoittelee luotettavia ja rehellisiä toimittajia, jotka noudattavat Teknikumin vastuullisuusraportissa mainittuja ohjesääntöjä omissa toimissaan, niin työntekijöiden kuin myös omien toimittajien kanssa.

Ostotoiminnassa pyritään siihen, että ostetut materiaalit, koneet ja palvelut saapuvat kokonaistaloudellisesti oikeaan aikaan, oikean laatusina ja määräisinä siten, etteivät ne kuormita tarpeettomasti varastoarvoja.

Tavoitteena on käyttää ensisijaisesti toimittajia, joilla on sertifioidut laatu- ja ympäristöjärjestelmät ja jotka täyttävät arviointikriteerit. Merkittävien toimittajien kyvykkyyttä valvotaan säännöllisesti.

Kriittisille raaka-aineille on mahdollisuuksien mukaan oltava vaihtoehtoinen toimittaja hyväksyttynä ja testattuna.

Kone- ja laitehankinnat tehdään aina kirjallisella tilauksella tarjouksen perusteella, laki- ja viranomaisvaatimukset huomioiden.

3.9. Turvallisuuspolitiikka

Ennalta ehkäisy

Panostamme turvallisuustyössä ennalta ehkäisevään toimintaan. Vahinkoriskit vakuutetaan riskin todennäköisyyden mukaisesti. Turvallisuus perustuu riskien arviointiin, riskien hallintaan ja luotettavaan viestintään. Turvallisuuteen kuuluu sekä omasta toiminnasta huolehtinen että sen varmistaminen, että yhteistyökumppanimme noudattavat lainsäädäntöä ja toteuttavat meidän ja asiakkaidemme työterveys- ja turvallisuusvaatimukset. Noudatamme myös kansainvälisiä työ-, laatu- ja ihmisoikeussopimuksia.

Seuraamme lainsäädännön muutoksia ja toimimme aina lakien mukaisesti.

Toiminnassamme näkyy ylimmän johdon vastuu. Jokainen vastaa työturvallisuus ja työterveystoiminnasta omalta osaltaan.

Turvalliset tuotteet ja ympäristö

Takaamme turvalliset tuotteet. Tuotteidemme turvallisuus perustuu tutkittuun tietoon, omiin tutkimuksiimme ja jatkuvaan valvontaan. Tämän varmistaa osaava henkilöstö joka noudattaa ajan tasalla olevia ohjeita. Emme kuormita ympäristöä turhaan.

Turvallinen työympäristö

Tarjoamme henkilökunnallemme turvallisen työympäristön ja kehitämme sitä yhdessä koko henkilöstön kanssa. Pyrimme ennalta ehkäisevään toimintaan.

Jokainen teknikumilainen suorittaa kumialan työturvallisuuskorttikoulutuksen.

Häiriötön toiminta

Panostamme toiminnan jatkuvuuteen ja häiriöttömyyteen. Teemme työtä onnettomuuksien välttämiseksi ja minimoimme niiden aiheuttamat vahingot. Henkilöstön turvallisuus on aina etusijalla. Mittaamme myös toimintaamme.

Tietoturva

Varmistamme ja kehitämme sitä, että hallussamme oleva tieto on suojattu ja sen luotettavuus on taattu.

3.10. Riskienhallintapolitiikka

Riskienhallinnan tavoitteet

Riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa henkilöstön, toiminnan ja tuotteiden turvallisuus sekä liiketoiminnan määräysten- ja lainmukaisuus sekä jatkuvuus.

Riskienhallinnan tavoitteena on myös riskikustannusten optimointi.

Mahdollisuuksien hallinnan tavoitteena on löytää suurimmat potentiaaliset mahdollisuudet yrityksen henkilöstön, toiminnan, tuotteiden ja turvallisuuden sekä liiketoiminnan määräysten- ja lainmukaisuuden, että jatkuvuuden parantamiseksi.

Riskejä hallitaan vain, jos ne tunnistetaan etukäteen ja niiden hallitsemiseksi laaditaan toimenpidesuunnitelmia.

Suunnittelu ja ohjaus perustuvat oikeaan ja luotettavaan taloutta ja muuta toimintaa koskevaan tietoon, sekä ajan tasalla olevaan ja luotettavaan raportointiin.

Riskienhallinnan periaatteet

Riskienhallinta kuuluu osana johtamisjärjestelmään, sen tehtävänä on varmistaa konsernin ja sen yhtiöiden strategian ja asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Vastuut

Konsernin *hallitus* tekee päätökset ja antaa ohjeet strategiseen toimintaan. Hallitus tarvittaessa käy läpi yrityksen riskikarttojen perusteella riskit ja arvioi niitä suhteessa yrityksen strategiaan ja riskinkantokykyyn.

Riskienhallintaa ja liiketoiminnan valvontaa koordinoi ja ohjaa konsernin toimitusjohtaja.

Toimenpidesuunnitelmia laativat *prosessien omistajat*.

Sisäinen auditointi arvioi riskienhallinta-, valvonta- sekä johtamis- ja hallintojärjestelmiä ja edistää niiden kehittämistä.

Riskin määritelmä

Riski tarkoittaa haitallisen tapahtuman todennäköisyyttä ja vakavuutta. Riski voi uhata asetettujen tavoitteiden saavuttamista esim. liikevaihtoa ja kannattavuutta. Mahdollisuuden toteutumisen todennäköisyyttä ja seurausten suuruutta arvioidaan samoin periaattein kuin riskinarviointi tehdään.

Riskiraportointi

Riski/mahdollisuuksien kartoituksen koordinoi laatupäällikkö, jolloin kunkin osa-alueen vastuuhenkilö arvioi riskit sekä mahdollisuudet ja määrittelee ne joko sisäisiksi tai ulkoisiksi. Riskit/mahdollisuudet arvioidaan euro määräisesti sekä arvioidaan niiden todennäköisyys. Näiden tietojen perusteella riskit pisteytetään. Riskeille määritellään toimintasuunnitelmat ja vastuuhenkilöt sekä määrääjat. Ohjausryhmässä päätetään tarvittavat muutokset.

Riskien ja mahdollisuuksien hallintaprosessi

Riskienhallintaprosessin keskeiset komponentit ovat:

1. tunnistaminen ja arviointi
2. riskienhallinta toimenpiteet
3. riskien ja mahdollisuuksien raportointi ja seuranta
4. arviointi ja jatkuva parantaminen

3.11. Oppimispolitiikka

TARKOITUS

Oppiminen on keskeisesti mukana yrityksen strategiassa ja tavoitteissa. Se on yhteydessä muutokseen, muuttumiseen ja innovointiin. Henkilöstön osaamisessa on kyseessä yksilön tietojen ja taitojen lisäksi useiden henkilöiden oppimisesta sekä heidän osaamisensa yhdistämisestä. Organisaation tulee luoda, hankkia ja siirtää tietoa. Sen tulee muuttua jatkuvasti pyrkiessään vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ja niiden tuomiin haasteisiin. Tärkein voimavara on kuitenkin tavoitteellisesti oppiva ihminen, jota kannustetaan kokeilemaan, ideoimaan, uudistumaan ja ottamaan vastuuta

SUUNTA

Tavoitteena on osaamistason parantaminen kunkin henkilön kohdalla siten, että työn edellyttämät tehtävät tulevat mahdollisimman tehokkaasti suoritettua. Työtehtävien monipuolistuessa myös moniosaamisen rooli kasvaa. Lisäksi myös varahenkilöjärjestelmät edellyttävät moniosaamista oman vakiotyönsä lisäksi. Prosessimainen toimintatapa

aiheuttaa sen, että henkilöiden on vähintään tiedostettava prosessinsa muut toiminnot oman tehtävänsä osaamisen lisäksi.

ESTEIDEN POISTO

Henkilön osaamisen kehittämisessä olisi pyrittävä löytämään uusia suuntia pois rutinoidusta toimintamallista. On osattava etsiä keinot, joilla voidaan löytää oleellinen epäoleellisesta. Merkittävänä näkökohtana on nähdä oma työ oppimisympäristönä ja hyödyntää sen tuomia toimintoja.

KEINOT

Ensisijaisena lähtökohtana osaamisen kehittämisessä on osaamiskartoituksen suorittaminen, mikä perustuu oman työn huolelliseen analysointiin sekä henkilön itsensä vertaaminen työn edellyttämiin vaatimuksiin. Osaamisen parantamisessa käytetään hyödyksi erilaisia koulutusorganisaatioita ja heidän koulutusohjelmistopalveluitaan. Oppilaitosten kanssa tehdään monipuolista yhteistyötä.

Perusosaaminen: Mikäli työntekijällä ei ole tarvittavaa perusosaamista kumialalta, laaditaan hänelle perehdyttämis- ja koulutusohjelma, jonka avulla hän saa työn edellyttämät perustaidot työtehtävissään. Tarvittaessa järjestetään rekrytointikoulutusta yhdessä työvoimatoimiston kanssa. Kumialan toisen asteen koulutuksessa oleville annetaan mahdollisuus suorittaa työssäoppimisjaksoja yrityksessä työnopastajien ja työnohjaajien ohjauksessa.

Ammatillinen lisäkoulutus: Työssä olevien työntekijöiden osalta pyritään luomaan mahdollisuus kumialan tai muun työtehtävään soveltuvan ammattitutkinnon suorittamiseen ja tätä kautta parantamaan ammatillista osaamista. Toimihenkilöiden osalta lisäkoulutus perustuu pitkälti henkilökohtaisen oppimissuunnitelman laadintaan strategian mukaisesti ja kehityskeskustelujen tuloksena. Lisäksi rakennetaan tarpeen mukaan pitkän tähtäimen suunnitelman mukaisia urakehitysohjelmia henkilöittäin.

MENTOROINTI

Mentoroinnissa osaava ja kokenut teknikumilainen tai toisen yrityksen henkilö jakaa nuorelle, kehityshaluiselle ja -kykyiselle työrupeamansa alkuvaiheessa olevalle ohjattavalleen osaamistaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään tämän ammatillisessa kehityksessä. Ohjaajana voi toimia myös Teknikum-Yhtiöissä työkokemuksen ja –opin saanut eläkkeellä oleva henkilö.

YRITYKSEN TUKEA

Yritys edesauttaa henkilöstön osaamistason parantamista ja ylläpitoa tukemalla sitä.

Perustason osaamisen saavuttaminen tapahtuu pääasiassa henkilön omalla kustannuksella ja omakohtaisesti kouluttautumisesta huolehtimisella. Työntekijöiden koulutusohjelmien kustannuksiin osallistutaan yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa.

Lyhytkestoisen ammatillisen lisäkouluttamisen tapahtuessa työaikana opiskelijalle maksetaan työehtosopimusten mukaisesti korvaus. Yritys kustantaa opettamisesta syntyneet kustannukset.

Oppisopimuskoulutuksessa koulutuskustannuksiin osallistuvat opiskelija ja yritys yhteisesti.

Pitkäkestoisia henkilökohtaisia ammatillisia koulutusohjelmia

Pitkäkestoisten kurssien korvausmenettelyt ja työaika järjestelyt sovitaan tapauskohtaisesti tarkemmin ennen ko. koulutuksen alkua

ARVIOINTI

Osaamisen tason arviointiin käytetään taitorekisteriä, johon merkitään eri työpisteet ja työntekijän taito suoriutua näiden työpisteiden tehtävistä. Osaamisen tason mittaukseen käytetään näyttökoejärjestelmää.

Asiakkaiden prosessien tuntemusta halutaan edistää ja tähän pyritään yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Tavoitteena on molempia osapuolia hyödyttävä syvä kumppanuus.

3.12. Tasa-arvosuunnitelma

Yleistä

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Myöskään muu henkilön ominaisuuksiin (rotu, uskonto, ikä jne.) perustuva kohtelu ei ole sallittua.

Johtoryhmässä suoritetaan vuosittain erillinen tarkastelu tasa-arvotilanteesta, jonka yhteydessä laaditaan mahdolliset kehittämistoimenpiteet.

Henkilöstösuunnittelu ja henkilöstöhankinta

- Henkilöstösuunnittelulla ja -hankinnalla pyritään edistämään organisaation kehittymistä tasa-arvoisempaan suuntaan. Henkilöstölle tulee taata sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

- Henkilöstökoulutuksella tuetaan uralla etenemistä. Henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti sekä miehille että naisille. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee huomioida molempien sukupuolien edustajien hakeutumisen ko. työtehtäviin.

Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

- Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.
- Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä. Perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta palaavalle henkilölle järjestetään työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta.
- Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Menettelyistä häirinnän ja ahdistelun ilmennyttyä on erillinen ohjeistus.

Palkkaus ja työaikajärjestelyt

- Tarpeellisin välein tulee kartoittaa palkkoja ja palkkarakennetta sekä selvittää mahdolliset tekijät naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen eroihin.
- Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella.
- Työelämän joustavuuden lisääntyessä on kiinnitettävä huomiota työjärjestelyjen vaikutuksiin myös tasa-arvon kannalta. Tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön viihtyvyyttä. Ottamalla työajan sijoittelussa huomioon myös henkilöstön tarpeet parannetaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Henkilöstön osallistuminen

- Tasa-arvo on yhteistoimintaa ja sen tulee kuulua luontevana osana kaikkeen yhteiseen toimintaan. Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon edistymiselle työelämässä.
- Naisilla ja miehillä tulee olla kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä mahdollisuuksien mukaan.

Työolot

- Työoloja tulee kehittää siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon toteuttamisen. Henkilöstön ikääntyessä tulee kiinnittää huomiota henkilöstön jaksamiseen erityisesti henkistä ja fyysistä työtä tekevien osalla.
- Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota.
- Työ- ja sosiaalililat, työvälineet, työpaikat, työasut ja muu varustelu tulee olla sellaisia, että ne eivät ole esteenä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

- Työpaikan ilmapiiriä parantamalla pyritään edistämään tasa-arvon toteutumista.

Tiedottaminen ja seuranta

- Tasa-arvosuunnitelma julkaistaan henkilöstölle sisäisten tiedotuslehtien välityksellä. Lisäksi se on saatavilla palkanlaskentapisteistä.
- Tasa-arvon toteutumista seurataan johtoryhmässä.

Muuta erityistä

- Suoritettavassa ilmapiirimittauksessa on mukana tasa-arvoa koskeva kysymys.

3.13. Sertifikaatit

Toimintamme perustuu erilaisiin standardeihin ja niiden perusteella tehtyyn toimintajärjestelmän ohjeistukseen. Toimintajärjestelmämme tehokkuutta seuraamme säännöllisillä ja suunnitelmallisilla sisäisillä auditoinneilla.

Meillä on Vammalan, Kiikan ja Keravan tehtailla yhteiset ISO 9001 ja ISO 14001 sertifikaatit, sertifioijaorganisaatio on DNV GL, lisäksi Vammalan tehtaalla on IATF 16949 sertifikaatti, jossa erityisesti ajoneuvoteollisuuden tarpeet otetaan huomioon. Lisäksi Vammalan ja Kiikan tehtailla on ympäristölupa.

Kiinan yksikössämme on ISO 9001 ja ISO 14001sertifikaatit.

3.14. Sidosryhmät

- Tärkeimmät sidosryhmämme ovat asiakkaat, toimittajat, henkilöstö ja omistajat.
- Asiakkaamme koostuvat pääasiassa eri teollisuuden alojen edustajista. Suurimmat asiakasryhmämme tänä päivänä ovat mineraaliteknologia, rautatieteollisuus, koneenrakennus ja kulkuvälineteollisuus sekä jälleenmyyjät Suomessa ja ulkomailla.
- Teknikum Yhtiöt Oy on yksityisomistuksessa oleva yritys.
- Muita sidosryhmiämme ovat rahoittajat, vakuutusyhtiöt, yliopistot, viranomaiset ja erilaiset järjestöt sekä paikkakuntien viranomaiset, hallinto ja asukkaat. Yhteistyössä sidosryhmiemme kanssa toimintamme on mahdollista.
- Teknikum Yhtiöt Oy on jäsenenä toimintamme kannalta olennaisissa ja sitä tukevissa järjestöissä ja yhdistyksissä.

4. VASTUULLISUUDEN TOIMENPITEET JA TULOKSET

4.1. Taloudellinen vastuu

Teknikum konserni noudattaa kaikkia yhtiötä koskevia kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja sääntöjä, kansainvälisiä sopimuksia sekä yleisesti hyväksytyjä hallinnointitapoja. Yhtiön eettiset periaatteet kieltävät osallistumisen lahjontaan tai korruptioon. Yhtiö edellyttää samaa myös toimittajiltaan, asiakkailtaan ja liikekumppaneiltaan.

4.2. Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu perustuu tiiviiseen ja rakentavaan yhteistyöhön kaikkien sidosryhmien kanssa. Sosiaalinen vastuu koostuu henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisestä, ihmisoikeuksien kunnioittamisesta, tuotteisiin liittyvästä vastuusta sekä vastuullisesta toiminnasta sidosryhmäyhteistyössä. Sosiaalista vastuuta on mm. työntekijöiden hyvinvoinnin varmistaminen niin omilla tehtailtamme kuin toimittajillamme, esim. lapsityövoiman käytön ehdoton kieltö.

4.3. Toimitusketjun vastuullinen varmistaminen

Yhteistyössä raaka-ainetoimittajiemme kanssa teemme riskianalyysejä esim. turvallisten ja ympäristöystävällisten kemikaalien löytämiseksi.

Teknikum Yhtiöt Oy:n valmistamat kumisekoitukset ja tuotteet eivät sisällä RoHS-asetuksen mainitsemia raskasmetalleja ja ovat REACH-yhteensopivia. Kumisekoitukset eivät sisällä REACH asetuksen kandidaattilistan XIV SVCH-aineita (Substances of Very High Concern, erityistä huolta aiheuttavia aineita).

Teemme toimittajillemme auditointeja ja peruseriaattemme on, että meillä olisi kaksi toimittajaa jokaiselle osalle. Toimittajien edellytetään noudattavan työläinsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia

Pakkaamme tuotteemme asiakkaitten kanssa yhteistyössä sovittuihin pakkauksiin.

Olemme mukana Pakkausalan Ympäristörekisterissä RINKI Oy:ssä, jolle ilmoitamme vuosittain käyttämämme pakkaukset. Heiltä olemme saaneet todistuksen, jonka teksti kuuluu:

Yritys huolehtii markkinoille toimittamiensa pakkausten hyötykäytöstä EU:n direktiivien, jätelain ja valtioneuvoston päätösten ja asetusten mukaisesti.

4.4. Henkilöstö

4.4.1. Tapaturmien ehkäisy

Seuraamme tapaturmien määrää ja niistä jokaisesta teemme 5xmiksi analyysin, jotta pääsemme kiinnin tapaturman juurisyihin ja sitä kautta voimme parantaa työturvallisuuttamme. Käytämme Pro24-ohjelmaa, jonka kautta voidaan ilmoittaa läheltä-

piti-tapauksista, tehdä parannusehdotuksia, tapaturmailmoituksia sekä ilmoittaa turvallisuushavainnoista.

4.4.2. Tupakoimattomuus

Tupakointi tehtaillamme on kielletty ja koko konserni on ollut savuton 1.1.2017 lähtien.

4.4.3. Parannusehdotustoiminta

Teknikumilla on kaikille avoin parannusehdotusohjelma, jonka avulla saamme ideoita toimintamme kehittämiseen. Sitä kautta voidaan hyödyntää hyväksi havaittuja toimintatapoja koko konsernissa.

Hallitus palkitsee kerran vuodessa henkilöitä, jotka ovat ansioituneet työtehtävissään.

4.4.4. Tavoitekeskustelut

Henkilöstön kanssa käydään säännölliset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi edeltävän kauden tulokset ja asetetaan seuraavan kauden tavoitteet. Myös esimiestyön onnistuminen, osaamisen kehittämistarpeet ja työhyvinvointiin liittyvät asiat käydään lävitse kehityskeskustelussa. Esimies laatii käymistään kehityskeskusteluista ja niissä esille tulleista asioista yhteenvedon HR:lle vuosittain.

4.4.5. Koulutussuunnitelma

Teemme joka vuosi koulutussuunnitelman, johon keräämme henkilöstön koulutustarvetta joko strategian pohjalta tai sitten tavoitekeskusteluissa tulevan palautteen pohjalta.

Koulutukseen osallistumisesta meillä on laadittu ohje, miten se huomioidaan esim. henkilön urakehityksessä.

4.4.6. Vuorovaikutus

Erilaisia vuorovaikutuskanavia ovat jokaisella osastolla pidettävät säännölliset osastopalaverit ja joillakin osastolla myös työpistekohtaiset palaverit. Sisäistä viestintää on myös toimitusjohtajan pari kertaa vuodessa järjestämät info-tilaisuudet, joissa henkilöstö saa esittää kysymyksiä toiminnasta.

Julkaisemme säännöllisesti ilmestyvää Kumistin-lehtistä, joka on tarkoitettu henkilöstön infolehdiksi.

Haluamme korostaa avointa henkilöviestintää työnteon edellytysten ja tiedonsaannin turvaamiseksi.

4.4.7. Poissaolot

Poissaolo-prosentti 2017 oli 3,6 %. Panostamme henkilöstön viihtyvyyteen. Tuemme mm. henkilöstön vapaa-ajan urheilu- ja liikuntamahdollisuuksia. Lisäksi henkilöstömme saa alennuksia mm. terveydenhoitoon liittyviltä yhteistyökumppaneilta. Tuemme henkilöstön ruokailuannoksia tehtaan ruokalassa ja järjestämme yhteisiä virkistystilaisuuksia. Henkilöstöllä on käytössä vapaa-ajan kesämökki.

4.5. Markkinoinnin vastuullisuus

Olemme ottaneet käyttöön PQP (Product Quality Planning) toiminnon tehdessämme tarjouksia. Myynnistä vastaava henkilö kokoaa ryhmän, joka tarkastelee yhdessä tarjottavaa tuotetta monelta kannalta. Ryhmään kutsutaan kyseisen tuotanto-osaston edustaja, laatu-osaston edustaja, tuotekehitys-osaston edustaja ja oston edustaja. Yhdessä he päättävät tarjoammeko tuotteen. Tällä tavalla voimme saada heti tarvittavan tiedon tuotteen valmistamisesta tai esim. erilaisista tarpeista vaikkapa testauslaitteiden hankintaan.

Myynnissä olemme sopineet, että pidämme sen minkä lupaamme.

Asiakkaille kerrotaan mahdollisista toimitusten myöhästymisistä mahdollisimman pian esteen tullessa tietoon. Myöhästymisiä olemme aloittaneet myös analysoinnin 5xmiksi analyysilla, jotta voimme jatkossa välttää samantapaisen myöhästymisen.

4.6. Ympäristövastuu

Ympäristöseurantaryhmä tekee vuosittain ympäristöohjelman ja seuraa erilaisten ympäristömittareiden trendiä. Ympäristöohjelman avulla kartoitamme tapoja parantaa ympäristötavoitteiden saavuttamista.

Minimoimme tuotannossa jätteen synnyn ja erottelemme teollisuusjätteen ja energijätteen kaikilla tehtaillamme. Teollisuusjätteeseen menee sellainen materiaali, jota emme voi lähettää polttolaitokseen, kuten muutamat kumilaadut. Myös vulkanoimaton kumijäte kerätään ja viedään kierrätykseen. Tutkimme myös muita jätekumin kierätykseen soveltuvia keinoja. Muovijätteen kierrättää jäteyhtiö.

4.6.1. Energian kulutus

Kiinnitämme huomiota energian kulutuksen vähentämiseen. Esimerkiksi höyryputkemme on vaihdettu ja ison letkuhallin valaistusta on parannettu vähemmän sähköä kuluttavilla valaisimilla.

4.6.2. Veden kulutus

Veden kulutusta olemme pystyneet vähentäneet rakentamalla sisäisiä vesikiertojärjestelmiä.

4.7. Tuotteisiin liittyvä vastuu



Tuotteissamme käytetyt kumisekoitukset tulevat Keravan tehtaaltamme.

Teknikum Sekoitukset Oy ja Teknikum Oy ovat painottaneet tuotekehityksessään haitallisten aineiden poistoa kumiresepteistä. Kaikki REACH:n kandidaattilistan XIV SVCH-aineet on poistettu käytöstä ja viimeisimpänä CMR-aineiden määrä Savion sekoitustehtaalla on saatu pudotettua vuoden 2009 19 aineesta kahteen aineeseen. Kumpaakaan niistä ei käytetä Teknikum Oy:n tuotannossa. Lisäksi esim. autoteollisuus-asiakkaat ovat laatineet ns mustia ja harmaita listoja, joissa on annettu kiellettyjen ja haitallisten aineiden nimet jo vuosien ajan.

Tuotteidemme laatutasoa valvomme erilaisin testeillä ja dokumentoidun toimintajärjestelmän ohjeistuksen avulla.

Teemme säännöllisesti tuoteauditointeja ja pistokoetarkastuksia, joiden tulosten perusteella suunnittelemme korjaavia toimenpiteitä.

Teetämme asiakastyytyväisyysmittauksen kahden vuoden välein. Mittauksen tulosten perusteella teemme toimenpidesuunnitelmia, jotta voimme jatkossa paremmin palvella asiakkaitamme.

Suunnittelemme tuotteemme ja käyttämämme materiaalit vastuullisesti ottaen huomioon asiakkaamme toivoman elinkaaren ja otamme myös suunnittelussa huomioon materiaalin säästön koko elinkaaren osalta.