

Yritysvastuuraportti | 2011

Suomen Lauttaliikenne Oy



Sisällysluettelo

1. Organisaation kuvaus, hallinto ja toimintaperiaatteet	3
1.1 Organisaation perustiedot.....	3
1.2 Yhteiskuntavastuun johtaminen ja toimintaperiaatteet	3
1.3 Sidosryhmät ja sidosryhmävuorovaikutus.....	4
2. Taloudellinen vastuu	4
2.1 Taloudellisen vastuun johtaminen	4
2.1.1 Taloudelliset tavoitteet ja niiden toteutuminen.....	4
2.2 Taloudellisen toiminnan tunnusluvut.....	6
2.2.1 Taloudelliset rahavirrat sidosryhmille	6
2.2.2 Yleishyödylliset tuet ja sponsorointi.....	7
2.2.3 Valtiolta saatu taloudellinen tuki.....	7
3. Henkilöstö	7
3.1 Henkilöstöjohtaminen	7
3.1.1 Henkilöstöjohtaminen	7
3.1.2 Henkilöstötavoitteet.....	7
3.2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	8
3.2.1 Henkilöstön määrä	8
3.2.2 Työsuhteet.....	8
3.2.3 Vaihtuvuus.....	8
3.2.4 Työsuhteiden kesto	9
3.2.5 Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	9
3.3 Uudelleenjärjestelytilanteet ja irtisanomiset/ Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet	9
3.3.1 Irtisanomiset ja lomautukset.....	9
3.4 Tasa-arvo	10
3.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma	10
3.4.2 Tasa-arvosuunnitelma	10
3.5 Palkitseminen	12
3.5.1 Palkitsemisjärjestelmä ja tulospalkkiot	12
3.6 Osaamisen kehittäminen ja koulutus	13
3.6.1 Kehityskeskustelut.....	13
3.6.2 Koulutus ja osaamisen kehittäminen.....	13
3.7 Työhyvinvointi	13
3.7.1 Henkilöstötyytyväisyys	13
3.7.2 Henkilöstön työkyky ja työhyvinvointi.....	14
3.8 Työterveys ja turvallisuus	14
3.8.1 Tapaturmat	14
3.8.2 Sairauspoissaolot.....	15
3.8.3 Työterveys	15
4. Ympäristö	16
4.1 Ympäristöjohtaminen	16
4.1.1 Toiminnan keskeiset ympäristövaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	16

4.1.2	Ympäristöasioiden johtaminen.....	16
4.1.3	Ympäristötavoitteet ja niiden toteutuminen.....	17
4.2	Ympäristötunnusluvut	17
4.2.1	Energia	17
4.2.2	Päästöt ilmaan	18
4.2.3	Vesi	18
4.2.4	Jätteet.....	18
4.2.5	Määräystenmukaisuus ja ympäristökustannukset	19
4.2.6	Tuotteet ja palvelut	19
4.2.7	Kuljetukset.....	19
4.2.8	Materiaalit.....	19
5.	Yhteiskunta	19
5.1	Paikallisyhteisöt	19
5.1.1	Vaikutukset paikallisyhteisöihin	19
5.2	Lahjonta ja korruptio	19
5.2.1	Lahjonnan ja korruption vastaiset toimintaperiaatteet ja käytännöt	19
5.3	Poliittinen vaikuttaminen	20
5.3.1	Poliittinen vaikuttaminen ja poliittiset tuet.....	20
5.4	Kilpailun rajoitukset.....	20
5.4.1	Kilpailuoikeudellisten säännösten noudattaminen	20
5.5	Määräystenmukaisuus.....	20
5.5.1	Lainsäädännön ja määräysten noudattaminen	20
6.	Tuotevastuu	20
6.1	Asiakastyytyväisyys.....	20
6.1.1	Asiakaspalvelu ja asiakastyytyväisyys	20
6.2	Tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuus	20
7.	Ihmisoikeudet	20
7.1	Toimintaan liittyvät ihmisoikeusasiat	20
8.	Toimitusketju	21
8.1	Toimitusketjun hallinta.....	21
8.1.1	Hankintaperiaatteet ja politiikat.....	21

1. Organisaation kuvaus, hallinto ja toimintaperiaatteet

1.1 Organisaation perustiedot

Yhtiön virallinen nimi on Suomen Lauttaliikenne Oy, ruotsiksi Finlands Färjetrafik Ab. Yhtiö käyttää aputoiminimeä Finferries. Suomen valtion omistus- ja äänivaltaisuus on 100 %

Yhtiön toimialana on ”lautta- ja vesiliikenteen palvelut sekä näihin liittyvät tuotteet ja palvelut.”

Yhtiö on perustettu valtioneuvoston päätöksen 15.10.2009 mukaisesti osittaisjakautumisella Destia Oy:stä. Yhtiö aloitti toimintansa 1.1.2010.

Yhtiön liikevaihto oli 2011 tilikaudella 39,0 m€ ja yhtiössä on 290 henkilöä töissä keskimäärin vuoden aikana.

Suomen Lauttaliikenne Oy hoitaa liikenteen yhteensä 39 lautta- ja lossipaikalla Suomessa. Yhtiö kuljettaa vuosittain noin 5 miljoonaa ajoneuvoa ja 10 miljoonaa matkustajaa.

Yhtiön pääkonttori sijaitsee Turussa ja sivutoimipiste Savonlinnassa. Yhtiö toimii kolmella eri liiketoiminta-alueella, jotka ovat lautta-alukset, meri-Suomen lossit sekä järvi-Suomen lossit.

1.2 Yhteiskuntavastuun johtaminen ja toimintaperiaatteet

- Arvot ja toimintaperiaatteet ^{GRI 4.8}

Yhtiö on määritellyt arvot yhdessä henkilökunnan kanssa tilikauden aikana.

Turvallisuus: Finferriesin nimen voi aina yhdistää turvalliseen matkantekoon, ammattitaitoiseen henkilökuntaan, sekä toimivaan kalustoon. Turvallisuusmääräykset ja niiden noudattaminen ovat aina ajan tasalla, mahdolliset ongelmatilanteet pyritään ennakoimaan ja varmistetaan, että tiedonkulku toimii moitteettomasti.

Palveluhenkisyys: Suomen Lauttaliikenteen reiteillä kulkee vuosittain 10 miljoonaa matkustajaa. Yhtiön työntekijät ovat ylpeitä työstään ja noudattavat sovittuja käytäntöjä. Yhtiö haluaa palvella kaikkia matkustajia parhaalla mahdollisella tavalla.

Kannattavuus: Yhtiö elää kilpailutuksen maailmassa. Kaupallisella kentällä ei voida pitää mitään itsestään selvänä ja jokainen päivä vaatii uuden, täyden panostuksen. Toiminnan jatkuva kehittäminen on välttämätöntä, jotta liiketoiminta pysyy kannattavana ja yhtiön tarjoukset kilpailutilanteissa kilpailukykyisinä.

- Hallituksen tavat seurata yhteiskuntavastuun johtamista, mukaan lukien riskienhallinta ^{GRI 4.9, CG 49}

Hallitus seuraa yhteiskuntavastuun johtamista ja riskienhallintaa seuraamalla yhtiön johdon raportointia ja toimintaa. Oikeellisuus varmistetaan sekä ulkoisella tilintarkastus että sisäisellä tarkastuksella.

- Ylimmän johdon tavat seurata yhteiskuntavastuun johtamista ja vastata siitä

Yhtiön johto määrittelee toimintatavat ja periaatteet sekä antaa tarvittavat ohjeistukset henkilökunnalle. Ohjeistuksen noudattamista valvotaan raportoinneilla ja auditoinneilla.

1.3 Sidosryhmät ja sidosryhmävuorovaikutus

- Organisaation keskeiset sidosryhmät ja sidosryhmien odotukset ^{GRI 4.14-4.15}

Yhtiön merkittävimmät sidosryhmät ovat kuljetettavat tienkäyttäjäasiakkaat sekä palvelun tilaajan roolissa oleva Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (Varsinais-Suomen ELY-keskus). Myös yhtiöltä losseja vuokranneet yksityiset tienhoitokunnat ovat tärkeä sidosryhmä.

- Kuvaus sidosryhmävuorovaikutuksen tavoista eri sidosryhmien kanssa ^{GRI 4.16}

Palvelusopimuksien mukaiset sopimuskokoukset pidetään vähintään kolme kertaa vuodessa Varsinais-Suomen ELY-keskuksen edustajien kanssa. Kokouksissa käsitellään kaikki liikennöintiin ja palvelusopimukseen kuuluvat asiat.

- Sidosryhmien esiin nostamat asiat ja huolenaiheet ja kuinka organisaatio on näihin vastannut ^{GRI 4.17}

Yhtiö käy vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa kokousten, kirjeenvaihdon, palautteen sekä puhelinkeskustelujen perusteella. Yhtiö toimii sidosryhmien tarpeet huomioiden sopimuksien puitteissa.

2. Taloudellinen vastuu

2.1 Taloudellisen vastuun johtaminen

Suomen Lauttaliikenteen yhteiskuntavastuun yleisten periaatteiden mukaan taloudellisella vastuulla tarkoitetaan hyvää taloudenhoitoa, tehokasta resurssien käyttöä ja taloudellisen hyödyn tasaista ja pitkäjänteistä tuottamista sidosryhmille.

Taloudellinen tulos saavutetaan vastuullisin keinoin, hyvän hallinnointitavan, avoimen viestinnän ja toimivan sidosryhmävuorovaikutuksen tukemana, sosiaalinen ja ympäristövastuu huomioon ottaen.

Yhtiön strategisena tavoitteena on tehokkuuden kasvattaminen jotta yhtiö menestyy jatkossakin kilpailutuksissa.

2.1.1 Taloudelliset tavoitteet ja niiden toteutuminen

- Taloudelliset tavoitteet

Yhtiön hallitus määrittää tavoitteet yhtiölle ja johdolle. Tavoitteissa määritetään taloudellisia, määrällisiä ja laadullisia tavoitteita. Toimitusjohtaja seuraa tavoitteiden saavuttamista säännöllisesti ja raportoi niistä hallitukselle yhdessä talousjohtajan kanssa. Tavoitteiden saavuttamista seurataan myös yhtiön johtoryhmässä.

- Raportointikauden tulokset suhteessa tavoitteisiin

Yhtiö ylitti budjetoidut taloudelliset tavoitteet. Yhtiön strategiset projektit etenivät suunnitelman mukaisesti.

○ Kuvaus raportointikauden keskeisistä toimenpiteistä ja saavutuksista

- Yhtiö on strategian mukaisesti käynnistänyt laajan investointiohjelman, koska edellinen uudisrakennus otettiin vastaan 1996. Vuonna 2010 tilatut kolme vajerillossia otettiin käyttöön 2011 ja seuraavat kolme vastaanotetaan loppuvuodesta 2012. Lossit rakennetaan kestävän kehityksen periaatteella eli vanhoja runko-osia uusiokäytetään.
- Yhtiö tilasi 8.4.2011 lautta-aluksen Korppoo – Houtskari -reitille. Saariston Rengastielle Turun saaristoon sijoittuvat sopimukset vuosille 2013 – 2022 sekä edellyttivät että mahdollistivat uuden aluksen hankinnan. Uuden sukupolven maantielautta rakennetaan STX Rauman telakalla ja luovutetaan Suomen Lauttaliikenteelle vuoden 2012 lopussa.
- Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti, että losseja koskeva työehtosopimus on yleissitova.
- Yhtiö jätti tarjoukset seuraavista lossireittien kilpailutuksista:

Keistiö	2013-2022 (oma kalusto)
Rongonsalmi	2013-2022 (oma kalusto)
Skagen	2013-2017 (operointi)
Kietävälä	2013-2017 (operointi)

Yhtiö voitti Keistiön ja Rongonsalmen kilpailutukset mutta Skagenin ja Kietävälän kilpailutukset voitti kilpaileva yritys.

- Yhtiö jätti tarjouksen Varsinais-Suomen ELY-keskukselle Kemiönsaarella sijaitsevasta Högsåran lauttapaikasta ajalle 1.10.2011-31.12.2014. Yhtiö voitti kilpailutuksen ja allekirjoitti sopimuksen ELY:n kanssa.
- Huolto-organisaatiota yhtenäistettiin ja tehostettiin.
- Lautta-alusten organisaatiota muutettiin, vastuuta siirrettiin kentälle lähemmäksi henkilökuntaa.
- Koko yhtiö siirtyi käyttämään vuoden aikana kehitettyä uutta palkkajärjestelmää.

○ Avaintunnusluvut

Tunnusluvut	2011	2010
Liikevaihdon kasvu %	2,97 %	N/A
Liikevoitto %	29,2 %	23,9 %
Omavaraisuusaste	70 %	54 %
Oman pääoman tuotto	63 %	97 %
Investoinnit	4,1 m€	0,4 m€
Investoinnit liikevaihdosta	10,6 %	1,1 %

TULOSLASKELMA, luvut m€	2011	2010
Liikevaihto	39,0	37,8
Liiketoiminnan kulut	-25,5	-26,6
Käyttökate	13,5	11,3
Käyttökate %	35 %	30 %
Poistot	-2,1	-2,2
Liikevoitto	11,4	9,0
Liikevoitto %	29 %	24 %
Rahoitustuotot / kulut	0,1	-0,4
Voitto ennen tilinpäätössiirtoja	11,6	8,6
Verot	-2,8	-2,3
Tilikauden voitto	8,1	6,4
Tilikauden voitto, % liikevaihdosta	21 %	17 %

TASE, luvut m€	2011	2010
Käyttöomaisuus	15,3	9,4
Lyhytaikaiset saamiset	0,9	0,8
Rahat ja pankkisaamiset	9,3	8,0
Vastaavaa	25,5	18,1
Oma pääoma	17,9	9,8
Tilinpäätössiirtojen kertymä	1,5	0,9
Lyhytaikainen vieras pääoma	6,1	7,5
Vastattavaa	25,5	18,1

2.2 Taloudellisen toiminnan tunnusluvut

2.2.1 Taloudelliset rahavirrat sidosryhmille

- Raportoidaan sidosryhmäkohtaisesti taloudelliset pääomavirrat (suoriteperuste):^{GRI EC1}

Asiakkaat	+ 39.009 t€
Tavaroiden ja palveluiden toimittajat	-10.726 t€
Henkilöstö	-14.753 t€
Julkinen sektori	-2.811t€
Yleishyödylliset tahot	-2 t€
Osakkeenomistajat	0 t€
Rahoittajat	+117 t€
= Yhtiön oman toiminnan kehittämiseen jääneet varat	10.831 t€
Investoinnit, sisältäen ennakkomaksut	-8.019 t€

2.2.2 Yleishyödylliset tuet ja sponsorointi

- Kuvaus yleishyödyllisten tukien ja sponsoroinnin periaatteista

Yhtiö on tukenut lääkintähelikopteri Medi-Heliä. Toimitusjohtaja päättää tapauskohtaisesti tukeeko toiminta yhtiön tavoitteita.

2.2.3 Valtiolta saatu taloudellinen tuki

- Valtiolta saatujen tukien määrä, luonne ja käyttötarkoitus GRI EC4

Yhtiö ei ole saanut valtiolta taloudellista tukea.

3. Henkilöstö

3.1 Henkilöstöjohtaminen

3.1.1 Henkilöstöjohtaminen

- Henkilöstöpolitiikka tai muut henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet

Yhtiön henkilöstöpolitiikan peruseriaate on oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.

- Kuvaus esimiestoiminnan kehittämiseen liittyvistä hankkeista ^{KILA}

Yhtiö kehittää esimiestyötä vastaamaan yhtiön strategian mukaista toimintatapaa. Esimerkkinä lautta-alusten uudelleen organisoituminen siten, että reiteille valittiin vastuupäälliköt lokakuussa 2011. Vastuupäälliköille annettiin opastusta ja työkaluja, jotta he pystyivät toimimaan henkilöstön lähiesimiehinä.

3.1.2 Henkilöstötavoitteet

Henkilöstömme on asiakassuuntautunut ja palveluhenkinen, osaava ja motivoitunut, ylpeä työstään ja saavutuksistaan ja muutoshalukkuus on korkealla tasolla.

Tavoitteet:

- Rekrytoimme parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta ja panostamme työssä jaksamiseen sekä työolosuhteisiin.
- Olemme haluttu työnantaja ja lisäkoulutamme tarvittaessa oman henkilöstömme
- Yhtiöllä on toimiva palaute- ja kehityskeskusteluprosessi. Henkilöstöön liittyvät prosessit ovat toimivia, dokumentoituja ja tehokkaita.
 - Kuvaus raportointikauden keskeisistä toimenpiteistä ja saavutuksista henkilöstöön liittyen

Tilikauden aikana yhtiö on ottanut käyttöön uuden henkilöstöhallintojärjestelmän, palkanlaskennan sekä työvuorosuunnittelun ohjelmiston, jolla varmistetaan yhtenäisen prosessin luominen yhtiöön sekä henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

3.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

3.2.1 Henkilöstön määrä

- Henkilöstön määrä jaoteltuna toiminnan luonteen ja laajuuden mukaan ^{KILA, GRI LA1}
 - Henkilöstön määrä 31.12. (tilikauden lopussa) ^{KILA, GRI LA1}

Henkilöstön määrä	31.12.2011	31.12.2010
Yhteensä	269	277

- Henkilöstö keskimäärin ^{KILA}

Henkilöstö keskimäärin	1.1.-31.12.2011	1.1.-31.12.2010
Yhteensä	290	286

- Henkilöstön jakautuminen maittain tai maantieteellisten alueiden mukaan ^{GRI LA1}

Yhtiön koko henkilöstö työskentelee Suomessa.

3.2.2 Työsuhteet

- Vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden osuus 31.12. ^{KILA, GRI LA1}

Työsuhteen laatu	Sukupuoli	Yhteensä
Määräaikainen	Miehet	27
Vakituinen	Naiset	16
	Miehet	226
Vakituinen yhteensä		242
Kaikki yhteensä		269

- Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus 31.12. ^{KILA, GRI LA1}

Henkilöstö työajan mukaan	31.12.2011	31.12.2010
Kokopäiväiset	262	267
Osa-aikaiset	5	6
Perhevapaalla	2	1
Opinto / vuorotteluvapaat	0	3
Yhteensä	269	277

•

3.2.3 Vaihtuvuus

- Vaihtuvuus (vakinaiset tai koko henkilöstö, organisaation määrittelyn mukaan)

Yhtiön vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on pieni. Toiminnan kausiluontoisuudesta ja määräaikaisista sopimuksista johtuen absoluuttisen vaihtuvuuden vertaaminen muihin toimialoihin on vaikeaa.

3.2.4 Työsuhteiden kesto

- Keskimääräinen työsuhteen pituus^{KILA}
 - Työsuhteiden keston jakauma

Työsuhteen kesto	Kaikki yhteensä
Naiset	14,8
Miehet	14,7
Kaikki yhteensä	14,7

3.2.5 Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

- Henkilöstön ikärakenne^{KILA, GRI LA13}
 - Henkilöstön keski-ikä^{KILA}

Henkilökunta iän mukaan	31.12.2011	31.12.2010
Yli 60	30	32
51-60	105	109
41-50	62	64
31-40	48	45
30 tai alle	24	27
Yhteensä	269	277
Keskiarvo	47,9	47,9

- ***Eläkkeelle jääneiden lukumäärä***

Eläkkeelle jääminen	2010	2011
Työkyvyttömyyseläke	5	3
Vanhuuseläke	10	8

3.3 Uudelleenjärjestelytilanteet ja irtisanomiset/ Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet

3.3.1 Irtisanomiset ja lomautukset

- Irtisanottujen työsuhteiden lukumäärä^{KILA}

Yhtiössä on ollut tilikauden aikana yksi henkilöstövähennyksiin johtanut yt-neuvottelu. Neuvottelu johtui Lövon lossiliikenteen loppumisesta Lövon sillan valmistuttua toukokuussa 2011. Pienen kohdehenkilöstömäärän vuoksi tarkempia tietoja ei anneta.

- Kuvaus lakien määräykset ylittävistä toimista, joilla irtisanottuja tuetaan^{KILA}

Yllämainitun johdosta ei anneta.

- Lomautettujen työntekijöiden määrä ja keskimääräinen kesto

Yhtiössä ei ole ollut lomautettuja työntekijöitä tilikauden aikana.

- Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden osuus GRI LA4

Yhtiön kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piiriin, pois lukien yhtiön ylin johto.

- Voimassa olevat työehtosopimukset

Yhtiössä on voimassa neljä työehtosopimusta: Työehtosopimuksien osapuolet ovat:

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto / Suomen Merimiesunioni
- Suomen Merimiesunioni
- Suomen Laivapäällystöliitto
- Suomen Konepäällystöliitto

3.4 Tasa-arvo

3.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

- Henkilöstön sukupuolijakauma ^{KILA, GRI LA13}

Sukupuolijakauma	31.12.2011	31.12.2010
Naisia	6,0 %	5,8 %
Miehiä	94,0 %	94,2 %

- Hallituksen ja ylimmän johdon sukupuolijakauma ^{GRI LA13}

Sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallitus lkm	3	2	5
Hallitus %	60 %	40 %	
Johtoryhmä lkm	7	1	8
Johtoryhmä %	87 %	13 %	

3.4.2 Tasa-arvosuunnitelma

- Kuvaus tasa-arvosuunnitelmasta, sen tavoitteiden toteutumisesta ja toimenpiteistä varmistaa työntekijöiden yhdenvertaisuus (pakollinen yrityksissä, joissa yli 30 henkilöä) ^{KILA}

1. Samapalkkaisuuden toteuttaminen

Samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaatavuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva.

Työpaikalla/yrityksessä seurataan palkkatasa-arvon toteutumista jatkuvasti. Palkkausjärjestelmien tulee perustua työn vaatavuuden arviointiin. Luottamushenkilöiden tulee saada tiedot naisten ja miesten ansionmuodostuksesta eriteltyinä peruspalkkaan ja lisiin. Näiden tilastotietojen avulla kartoitetaan palkkadiskriminaatio.

2. Avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävä täyttö

Työpaikan rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille.

Tasavertaisista työnhakijoista valitaan tehtävään aina sen sukupuolen edustaja, joka on siinä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä. Naisia ja miehiä rohkaistaan hakeutumaan tehtäviin, joissa sukupuolijakauma on epätasapainossa.

3. Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen

Työnantaja luo naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia. Varsinkin naisia rohkaistaan hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja uusille tehtäväalueille, mikäli työtehtävät ovat sukupuolittain jakautuneet. Naisilla ja miehillä tulee olla tasaveroinen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan.

4. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen auttaminen

Työnantaja jakaa tietoa perhevapaista sekä osa-aikatyöstä ja rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksia hyväksi. Työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta ja tarvittaessa koulutuksesta.

5. Tasa-arvoisten työskentelymahdollisuuksien luominen

Päivittäisiä työtehtäviä jaettaessa tulee aihealueiden arvostuksen olla tasapuolinen, minkä tulee näkyä muun muassa palkkauksessa. Työoloja on kehitettävä sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

6. Häirintä

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. Työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään. Häirinnän torjumiseksi annetaan toimintaohjeet.

7. Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen

Naisia ja miehiä valitaan yhteistoimintaneuvottelukuntaan ja muihin yrityksen sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi yrityksen hallinnossa tasapuolisesti.

8. Tasa-arvomyönteisten asenteiden luominen yhtiössä

Tasa-arvon kehittymisestä tiedotetaan koko henkilöstölle vuosittain. Raporttiin kootaan myös liitteessä mainitut epätasa-arvon tunnistamista auttavat tilastotiedot. Henkilöstön ja varsinkin johdon koulutuksessa tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat jatkuvasti esillä.

3.5 Palkitseminen

3.5.1 Palkitsemisjärjestelmä ja tulospalkkiot

- Kuvaus käytössä olevista palkitsemisjärjestelmistä ^{KILA}

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkoista, kannustinjärjestelmästä sekä eläkejärjestelyistä vastaa yhtiön hallitus. Henkilöstön tulospalkoista päättää hallitus toimitusjohtajan esityksestä.

Yhtiön toimitusjohtajan palkka muodostuu peruspalkasta sekä enimmillään 40 % suuruisesta tulospalkkiosta, joka lasketaan vuosipalkan mukaisesti. Vuosipalkkaan katsotaan kuuluvaksi peruspalkka ja luontaisedut. Toimitusjohtajalle on maksettu tilikauden 1.1.-31.12.2011 aikana palkkoja ja palkkioita 219 213,76 €, joka sisältää tulospalkkion 43.470 € vuodelta 2010. Tämän lisäksi toimitusjohtajalla on matkapuhelinetu, jonka verotusarvo on ollut 240 €.

Yhtiön johtoryhmän, tilikauden aikana seitsemän henkilöä, palkitseminen perustuu peruspalkkaan sekä tulospalkkioon, josta yhtiön hallitus päättää. Johtoryhmälle on maksettu tulospalkkiota 18.348 € tilikauden aikana vuodelta 2010. Yhtiön johtoryhmän jäsenillä ei ole muusta henkilökunnasta poikkeavia eläkejärjestelyjä lakisääteisen eläkevakuutuksen lisäksi. Yhtiön toimitusjohtajalle tai johtoryhmälle ei ole maksettu tai annettu osakeperusteisia palkkioita.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Yhtiöllä ei ole toimitusjohtajan osalta järjestelyjä lakisääteisen eläkevakuutuksen lisäksi. Toimitusjohtajalle on otettu vuoden 2012 helmikuusta sairaskuluvakuutus, joka kattaa lääkärisäkäynnit sekä lääkkeet. Vakuutus perustuu työsopimukseen ja sen arvo on 653 € vuodessa, joka sisältyy verotettavaan kokonaispalkkaan.

Toimitusjohtajalla sekä yhtiöllä on sopimuksen mukaan kuuden kuukauden irtisanomisaika. Yhtiön purkaessa toimitusjohtajan sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan kokonaiskorvaukseen

Yhtiön hallitukselle maksetaan yhtiökokouksen päätöksen mukainen palkkio hallituksen jäsenille. Hallitukselle on maksettu kuukausi- ja kokouspalkkioita 103.500 €.

- Palkitsemisjärjestelmien piiriin kuuluvan henkilöstön osuus ^{KILA}

Yhtiön koko henkilöstö kuuluu palkitsemisjärjestelmän piiriin, mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta ja työsuhteen tulee olla voimassa palkkion maksuhetkellä. Henkilöstön tulospalkoista päättää hallitus toimitusjohtajan esityksestä.

- Maksetut tulospalkkiot eriteltynä henkilöstöryhmittäin ^{KILA}

Tulospalkkiot henkilöstöryhmittäin	1.1.-31.12.2011
Henkilöstö	60 020,39
Johtoryhmä	18 348,00
Toimitusjohtaja	43 740,00
Yhteensä	122 108,39

3.6 Osaamisen kehittäminen ja koulutus

3.6.1 Kehityskeskustelut

- Säännöllisten kehityskeskustelujen piiriin kuuluvan henkilöstön osuus ^{KILA, GRI LA10}

Jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään kerran vuodessa käytävään kehitys- ja palautekeskusteluun esimiehensä kanssa.

- Kuvaus kehityskeskustelukäytännöistä ja henkilökohtaisista kehittymissuunnitelmista ^{KILA}

Keskustelu voidaan käydä työntekijän haluamalla tavalla joko henkilökohtaisesti tai ryhmäkeskusteluna.

3.6.2 Koulutus ja osaamisen kehittäminen

- Henkilöstön koulutustaustan jakauma ^{KILA}

Henkilöstön koulutustausta vaihtelee tehtävän kelpoisuusvaatimuksista johtuen. Lossien osalta henkilöstön pitää suorittaa lossinkuljettajan pätevyystodistus, jonka tällä hetkellä myöntää liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.

Lautta-alusten osalta koulutusvaatimus vaihtelee kotimaanliikenteen laivurista vahtiperämieheen, koneenhoitajasta ylikonemestariin.

- Kuvaus keskeisistä koulutushankkeista ja koulutuskäytännöistä (ml. perehdyttämisprosessi)

Ennen kuin työntekijä voi aloittaa työskentelyn lautta-aluksessa / lossilla hänet perehdytetään tehtävään. Perehdytys tapahtuu kyseisellä aluksella.

Uudelleen perehdyttäminen suoritetaan mikäli kalustossa on tapahtunut olennaisia muutoksia joko ohjaamossa tai koneistossa jotka vaikuttavat liikennöintiin tai edellisestä ajovuorosta on kulunut yli kuusi kuukautta tai mikäli liikennepäällikkö katsoo sen muusta syystä tarpeelliseksi.

Perehdyttäminen dokumentoidaan aina.

3.7 Työhyvinvointi

3.7.1 Henkilöstötyytyväisyys

- Kuvaus henkilöstötutkimusten tuloksista ja niiden kehityksestä ^{KILA} (tai muut toimenpiteet työtyytyväisyyden selvittämiseksi)

Yhtiö ei ole toteuttanut tilikauden aikana henkilöstötutkimusta. Henkilöstötutkimus suoritetaan seuraavan kerran vuonna 2012.

3.7.2 Henkilöstön työkyky ja työhyvinvointi

- Kuvaus keskeisistä hankkeista ja toimenpiteistä, joiden tavoitteena on tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitoa ja työhyvinvointia ^{KILA}

Suomen Lauttaliikenne Oy tarjoaa sekä määrä- että osa-aikaiselle henkilöstölleen lainsäädännön edellyttämät etuudet kuten työterveyshuollon, vakuutuksen tapaturman ja ammattitaudin varalle, vanhempainvapaan ja eläke-etuudet. Yhtiössä on tämän lisäksi käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit henkilöstöetuina. Yhtiö antaa lautta- ja lossihenkilöstölle työ- ja suojavaatetuksen tai korvaa niistä aiheutuneet kulut.

Etujen arvo päivitetään vuosittain verottajan ohjeistuksen mukaisesti. Etujen antaminen on aina palkkauspäätös ja kaikki edut (liikunta- ja virkistysseleleitä lukuun ottamatta) on merkittävä työ sopimukseen.

Varhaisen välittämisen malli

Suomen Lauttaliikenne Oy:ssä on työterveyshuollossa käytössä Varhaisen välittämisen malli. Se on otettu toimintatavaksi työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa.

Varhaisen välittämisen mallin tavoite on, että terveysongelmiin voidaan tarjota apua riittävän varhaisessa vaiheessa.

Tavoitteet:

Suomen Lauttaliikenteen houkuttelevuutta työpaikkana nykyiselle ja tulevalle henkilöstölle parannetaan. Työkyvyttömyyseläkkeet ja sairauspoissaolot vähenevät. Sairauspoissaolojen raja-arvoina on kolme lyhyttä sairauspoissaoloa kolmen kuukauden sisällä tai 30 päivää sairauspoissaoloa kumulatiivisesti vuoden aikana.

Käytännön toiminta:

Kun sairauspoissaoloja on kolme lyhyttä poissaoloa kolmen kuukauden jaksossa esimies käsittelee asian henkilön kanssa. Kun sairauspoissaoloja on kumulatiivisesti vuoden aikana 30 päivää, Suomen Lauttaliikenteen valtakunnallinen vastuulääkäri henkilöstösihteerin aloitteesta käsittelee asian henkilön kanssa, jos katsoo saamiensa lääkäritodistusten johdosta tarpeelliseksi.

3.8 Työterveys ja turvallisuus

3.8.1 Tapaturmat

- Kuvaus työterveys- ja turvallisuusjohtamisesta sekä keskeisistä työterveys- ja turvallisuustyön hankkeista ja toimenpiteistä ^{KILA}

Työturvallisuuden kehittämissuunnitelma vastaa lakisääteistä työsuojelun toimintaohjelmaa ja sen tarkoituksena on työpaikan turvallisuuden ja henkilöstön terveyden edistäminen. Työsuojeluorganisaatio ylläpitää työpaikan työturvallisuuden kehittämissuunnitelmaa ja seuraa sen toteutumista. Työnantaja vastaa kehittämissuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumisesta yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Vastuu ja toimeenpanovalta on turvallisuusasioissa työpaikan linjaorganisaatiolla. Turvallisuus ei ole pelkästään esimiehille tai työsuojeluorganisaatiolle kuuluva asia, vaan jokaisella Suomen Lauttaliikenne Oy:ssä työskentelevällä on osaltaan vastuu turvallisuuteen liittyvän ohjeistuksen noudattamisesta sekä omasta ja muiden turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Turvallisuuteen liittyvät vastuut määräytyvät liikennepäällikön kehysuunnitelmassa määrittelemien vastuiden mukaisesti. Liikennepäälliköllä on turvallisuuteen liittyvien vastuiden ja tehtävien ohessa alaistensa suhteen esimiesroolin mukaiset vastuut ja tehtävät.

Yhtiöllä on työturvallisuuspäällikkö, joka on tällä hetkellä liikennepäällikkö Arto Koponen. Työturvallisuuspäällikkö raportoi johtoryhmälle ja toimitusjohtajalle.

Alueelliset työsuojelutoimikunnat kokoontuvat vähintään neljä kertaa vuodessa. Kokouksissa käsitellään työtapaturmat (omalle henkilöstölle sattuneet työtapaturmat ja alihankintatöiden tapaturmat), läheltä piti-tilanteet, ympäristövahingot, säädösmuutokset yms.

- Tapaturmien lukumäärä (poissaoloon ja ei-poissaoloon johtaneet tapaturmat)

Tapaturmat	2011		2010	
	Henkilöiden lkm	Poissaolo päivää	Henkilöiden lkm	Poissaolo päivää
Työtapaturma	10	46	3	1
Työmatkatapaturmat	1	0	2	5
Ulkopuolisten tapaturmat	2	7	0	0
Vapaa-ajan tapaturmat	4	80	3	37

- Työhön liittyvät kuolemantapaukset ^{GRI LA7}

Yhtiössä ei ole tilikauden aikana ollut työhön liittyviä kuolemantapauksia

3.8.2 Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolot

Yhtiössä on käytäntönä, että jokaisesta poissaolosta vaaditaan lääkärintodistus. Tämän avulla saadaan sairauden hoito tehokkaasti käyntiin, ja varmistetaan että henkilöstö on työkuunnossa töihin palattaessa. Pitkän sairauspoissaolon jälkeen henkilö perehdytetään uudelleen työhön.

Yhtiön johto seuraa poissaolojen kehitystä säännöllisesti.

- Sairauspoissaoloprosentti ^{KILA}

Yhtiön sairauspoissaoloprosentti oli katsauskaudella 2,6 % (poissaolotunnit / operointitunnit)

- Ammattitautien lukumäärä ^{GRI LA7}

Yhtiön tiedossa ei ole uusia ammattitautitapauksia tai epäilyjä katsauskaudella.

Tapaturmat	2011	2010
Ammattitautiepäilyt	0	2

3.8.3 Työterveys

- Kuvaus työterveyshuollosta, mukaan lukien esimerkiksi ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, henkilöstölle tarjotut edut

Yhtiöllä on Suomen Terveystalo Oy:n kanssa solmittu työterveyshuoltosopimus. Työterveyshuoltoa tarjotaan kaikkiaan 16:ssa eri paikassa ympäri Suomea.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Pakolliset lääkärintarkastukset:

Merimiehet:

Merimiehillä on työhön tullessaan merimieslääkäritodistus. Lääkärintodistus on uusittava kahden vuoden välein.

Lossinkuljettajat:

Lossinkuljettajilla on työhön tullessaan lääkärintodistus siitä, että hän kykenee erottamaan meriteiden sääntöjen ja sisävesisääntöjen mukaiset säädetyt merkkivalot ja -kuviot sekä äänimerkit. Lääkärintodistus on uusittava kahden vuoden välein.

4. Ympäristö

4.1 Ympäristöjohtaminen

4.1.1 Toiminnan keskeiset ympäristövaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

- Kuvaus tärkeimmistä ympäristövaikutuksista

Yhtiön hoitamaan lauttaliikenteeseen on ostettu kevyttä vähärikkistä polttoöljyä 7,1 miljoona litraa vuonna 2011. Lauttaliikenne aiheuttaa myös melua, jonka vaikutusta on vaikea arvioida.

Lauttaliikenteen aiheuttama suurin ympäristöriski on hallitsematon öljyvuoto (polttoaine, voiteluaine tai pilssivesi) lautan rakenteista, joka voi aiheutua yhteentörmäyksestä toisen aluksen kanssa tai kivelle ajon seurauksena. Riskiä pienennetään ja hallitaan ISM-koodin mukaisella turvallisuusjohtamisjärjestelmällä.

4.1.2 Ympäristöasioiden johtaminen

- Ympäristöpolitiikka tai muut ympäristöön liittyviä toimintaperiaatteet

Raaka-aineita ja materiaaleja käytetään vastuullisesti ja säästeliäästi.

Lauttapaikat ja lautat pidetään siisteinä ja niiden maisemakuvaan kiinnitetään huomiota ja niitä parannetaan mahdollisuuksien mukaan.

Varustamon toiminnassa mukana olevat ovat tietoisia työhönsä liittyvistä ympäristöasioista ja he toimivat ympäristön parhaaksi.

Mereen ei päästetä mitään jätteitä. Bunkrauksessa estetään polttoöljyn ja voiteluöljyn pääsy vesistöön alusmanuaalissa esitetyllä tavalla.

Jätehuolto ja jätteiden kuljetus on järjestetty lauttapaikkakohtaisesti. Ongelmajätteiden käsittely, keräys ja kuljetus hävitettäväksi hoidetaan jätehuoltosuunnitelman mukaisesti.

Polttoaineena käytetään vähärikkistä kevyttä polttoöljyä. Mahdolliset öljyvuodot korjataan heti. Lautoilla on öljyn imeyttämiseen tarkoitettuja aineita.

Taloudellisella ajotavalla ja tyhjäkäyntiä välttämällä pidetään polttoaineen kulutus ja päästöt minimissään. Samalla myös meluhaitat vähenevät.

Henkilöstön ympäristötietoisuutta ja -osaamista lisätään säädösten ja tekniikan kehityksen myötä koulutuksella ja opastuksella. Ympäristöä säästävää asennetta korostetaan koulutuksessa.

- Kuvaus, miten organisaatiossa seurataan ympäristöasioita (esim. ympäristöjohtamisjärjestelmä, sertifiointit, ympäristöluvat, organisatoriset vastuut)

Yhtiössä on käytössä lautta-aluksilla ISM-koodiin perustuva turvallisuus- ja ympäristöjohtamisjärjestelmä. Yhtiössä on losseille oma lossien turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka on yhtiön kehittämä, ei sertifioitu – järjestelmä, mikä pohjautuu ISM-koodiin. Järjestelmä on kaikkialla käytössä 1.4.2012. Vahingon sattuessa toimitaan yllämainittujen järjestelmien mukaisesti.

- Kuvaus, miten organisaatiossa kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön ympäristötietoisuutta

Henkilöstön perehdyttämisessä ja koulutuksessa painotetaan ympäristöasioiden, kuten taloudellisen ajotavan merkitystä. Kaikilla lossi- ja lauttapaikoilla on jätehuoltosuunnitelmat, jotka läpikäydään perehdytyksessä, ja joita on noudatettava.

4.1.3 Ympäristötavoitteet ja niiden toteutuminen

- Ympäristötavoitteet

Yhtiön tavoitteena on vähentää polttoaineenkulutusta taloudellisella ajotavalla.

- Kuvaus raportointikauden keskeisistä toimenpiteistä ja saavutuksista ympäristöasioihin liittyen

Yhtiö on tilikauden aikana ottanut käyttöön kolme lossia, jotka on rakennettu kestävä kehityksen – periaatteen mukaisesti käyttämällä hyväksi vanhojen lossien runkorakenteita. Näiden lisäksi on tilattu tilikauden lopussa kolme seuraavaa lossia samalla periaatteella. Koneiden ympäristötehokkuus on uusimpien normien mukainen.

Uusi rakenteilla oleva lautta-alus on suunniteltu ympäristönäkökohtia painottaen. Aluksen tehontarve vaihtelee vuodenaikojen ja sään mukaan. Uudessa aluksessa on 8 pääkonetta. Tehoportaat ovat näin 12,5 % välein. Tämä mahdollistaa optimaalisen tehon käytön kaikissa olosuhteissa vähentäen päästöjä.

4.2 Ympäristötunnusluvut

4.2.1 Energia

- Raportoidaan energiankulutus
 - Suora energiankulutus (omassa energiantuotannossa käytetty energia) ^{GRI EN3}

Yhtiön on ostanut aluksiin kevyttä vähärikkistä polttoöljyä 7,1 miljoonaa litraa.

- Epäsuora energiankulutus (ostettu sähkö, lämpö) ^{GRI EN4}

Yhtiö on ostanut sähköä tilikauden aikana n. 2,7 miljoonaa kilowattituntia.

- Kuvaus energiankulutuksen merkityksestä organisaation toiminnassa

Yhtiö toimii kuljetusalalla. Tästä johtuen yhtiö joutuu käyttämään energiaa tehtävänsä suorittamiseen.

4.2.2 Päästöt ilmaan

- Kasvihuonekaasupäästöt (CO₂ ym.)
 - Suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1-2) ^{GRI EN16}

Yhtiö ei ole mitannut suoria tai epäsuoria kasvihuonekaasupäästöjä

- Muut merkittävät epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3) ^{GRI EN17}
- Yhtiö ei ole mitannut suoria tai epäsuoria kasvihuonekaasupäästöjä
 - Kuvaus kasvihuonekaasupäästöjen merkityksestä toiminnalle (esim. taloudelliset vaikutukset, päästökauppa)

Tällä hetkellä ei ole vaikutusta.

- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen
 - Kuvaus toimenpiteistä kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi ^{GRI EN18}

Yhtiö on käynnistänyt tilikauden 2011 aikana kehitysprojektin, jonka avulla selvitetään poltto-ainekulutuksen vähentämismahdollisuuksia. Osa projektista on teknillisten ratkaisujen kehittämistä ja osa on henkilöstön kouluttamista taloudelliseen ajotapaan. Molemmat pienentävät osaltaan kasvihuonekaasujen määrää.

4.2.3 Vesi

- Vedenkulutus
 - Veden kokonaiskulutus ^{GRI EN8}

Yhtiön vedenkäyttöä ei ole mitattu tilikauden aikana.

- Kuvaus veden käytön merkityksestä organisaation toiminnassa

Yhtiö käyttää vettä losseilla ja lautoilla saniteettitiloissa. Lautta-aluksilla kaikki vesi johdetaan umpitankkeihin joista ne noudetaan käsiteltäviksi. Losseilla olevat henkilöstön sosiaalitulat on joko liitetty vesijohtoverkkoon tai niissä on umpitankit jotka tyhjennetään säännöllisesti.

4.2.4 Jätteet

- Jätteiden kokonaismäärä jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti ^{GRI EN22}

Yhtiön jätteet muodostuvat muun muassa seuraavista: kiinteät jätteet, öljyt, akut ja muut ongelmajätteet, pilssivesi. Jokaisella lauttapaikalla on jätehuoltosuunnitelma, jossa määritellään miten ja mihin jätteet kerätään ja miten ne toimitetaan edelleen asianmukaisesti käsiteltäviksi.

- Jätteiden vähentäminen ja hyödyntäminen

Raaka-aineita ja materiaaleja käytetään vastuullisesti ja säästeliäästi.

4.2.5 Määräystenmukaisuus ja ympäristökustannukset

- Määräystenmukaisuus

Yhtiön Lautta-alus Mergukselta pääsi arvion mukaan öljyä vetolaitteesta mereen tiivistevuodon takia noin 35 l. Yhtiö maksoi tästä aiheutuneen rangaistusmaksun 4.287 €

Pilssivedet, jätteet ja muut ongelmajätteet käsitellään alihankkijoiden toimesta määräysten mukaisesti.

4.2.6 Tuotteet ja palvelut

- Kuvaus tuotteiden ja palvelujen ympäristövaikutusten vähentämiseksi tehdyistä toimenpiteistä ^{GRI EN26}

Yhtiö toimii herkän luonnon ja vesistöjen välittömässä läheisyydessä. Yhtiön johto ohjaa toimintaa siten, että ympäristövaikutukset olisivat mahdollisimman vähäiset.

4.2.7 Kuljetukset

- Tuotteiden ja materiaalien kuljetuksesta ja työmatkoista aiheutuneet merkittävät ympäristövaikutukset ^{GRI EN29}

Yhtiön tarvitsemien kuljetussuoritteiden ympäristövaikutuksia ei ole mitattu tilikauden aikana.

4.2.8 Materiaalit

- Toiminnan kannalta merkittävien materiaalien kulutus (paino tai volyymi) ^{GRI EN1}

Yhtiö on ostanut tilikauden aikana n. 77 m³ voiteluöljyä ja aineita. Öljyä käytetään alusten moottoreissa, vaihteissa, vetolaitteissa sekä hydraulikassa. Käytetyt öljyt käsitellään asianmukaisesti alihankkijoiden toimesta. Säilytystiloissa, joissa on vaara öljyjen pääsystä maastoon tai vesistöön, on asianmukaiset suoja-
altaat.

- Materiaalitehokkuus

Yhtiö suunnittelee uuden huolto- ja huollon ohjauksjärjestelmän hankintaa ja implementointia.

5. Yhteiskunta

5.1 Paikallisyhteisöt

5.1.1 Vaikutukset paikallisyhteisöihin

Yhtiö toimittaa liikenneyhteydet, jotta paikallinen yhteiskunta, elinkeinotoiminta ja ihmiset pystyvät toimimaan ja kehittymään.

5.2 Lahjonta ja korruptio

5.2.1 Lahjonnan ja korruption vastaiset toimintaperiaatteet ja käytännöt

Yhtiö noudattaa toiminnassaan korkeaa eettisyyttä, jota hallitus, toimitusjohtaja sekä muu johto valvoo.

5.3 Poliittinen vaikuttaminen

5.3.1 Poliittinen vaikuttaminen ja poliittiset tuet

Yhtiö ei ole antanut poliittisille ryhmille tukea eikä ole ostanut tukemiseen liittyviä tuotteita tai palveluja.

5.4 Kilpailun rajoitukset

5.4.1 Kilpailuoikeudellisten säännösten noudattaminen

Yhtiö seuraa kilpailuoikeudellisia sääntöjä ja lakeja. Yhtiö käyttää tarvittaessa ulkopuolista asiantuntija-apua, varmistaakseen oikeiden käytäntöjen noudattamisen.

5.5 Määräystenmukaisuus

5.5.1 Lainsäädännön ja määräysten noudattaminen

Tilikauden aikana yhtiölle on määrätty rikkoontumisesta johtuneen 35 l öljypäästön vuoksi 4 t€ seuraamusmaksu.

6. Tuotevastuu

6.1 Asiakastyytyväisyys

6.1.1 Asiakaspalvelu ja asiakastyytyväisyys

Yhtiöllä on käytössä asiakaspalautejärjestelmä, jolla asiakkaat voivat jättää palautetta joko www-sivujen tai mobiililaitteen avulla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Liikennepäällikkö pyrkii vastaamaan palautteeseen mikäli asiakas on jättänyt yhteystietonsa. Palautteet ja niiden vastaukset kerätään ja käsitellään ELY:n sopimuskokouksissa.

6.2 Tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuus

Yhtiö seuraa lainsäädäntöä ja parhaita käytäntöjä sekä alus- että henkilöstöturvallisuusasioissa ja toteuttaa niitä ISM-koodin ja Lossien Turvallisuusjohtamisjärjestelmän puitteissa.

Yhtiö seuraa, raportoi ja analysoi sekä sattuneita onnettomuuksia että läheltä piti –tilanteita. Tarvittaessa yhtiö tekee muutoksia ohjeistuksiin ja käytännön toimintaan.

7. Ihmisoikeudet

7.1 Toimintaan liittyvät ihmisoikeusasiat

Yhtiö noudattaa toiminnassaan YK:n ihmisoikeusjulistuksen mukaista politiikkaa.

- **Ihmisoikeuksiin liittyvät valinnaiset tunnusluvut**

- **Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät toimenpiteet** ^{GRI HR4}

Suomen Lauttaliikenne Oy on vastaanottanut tilikauden 2011 aikana kanteen tasa-arvolain rikkomisesta Destian lauttaosastolla. Kanne koskee ajankohtaa ennen Suomen Lauttaliikenteen perustamista. Vastuu asiasta siirtyi yhtiölle osittaisjakautumisen yhteydessä.

8. Toimitusketju

8.1 Toimitusketjun hallinta

8.1.1 Hankintaperiaatteet ja politiikat

- Kuvaus hankintaperiaatteista tai –politiikasta

Suomen Lauttaliikenne suorittaa materiaalihankinnat pääsääntöisesti pitkäaikaisilta sopimustoimittajilta. Paikallisiin pientarvehankintoihin voidaan käyttää paikallisia yrityksiä.

Polttoainetoimitukset on sovittu toimittajan kanssa pääsääntöisesti ns. määräaikaistoimituksin, eli polttoainetta tuodaan alukselle säännöllisin väliajoin.

Investoinnit kilpailutetaan aina erikseen.

- Kuvaus toimittajille suunnatuista toimintaohjeista tai -periaatteista (esim. Supplier Code of Conduct), joita toimittajien edellytetään noudattavan.
 - Kuvaus ohjeiden tai periaatteiden sisällöstä ja osa-alueista

Yhtiöllä ei ole kirjallista toimintatapaohjetta toimittajille.